

# CONVENIO COLECTIVO

entre la  
**Autoridad de Energía Eléctrica  
y la Unión de Trabajadores  
de la Industria Eléctrica  
y Riego de Puerto Rico  
(UTIER)**



24 de agosto de 2008 hasta el 24 de agosto de 2012

CONTENIDO  
CONVENIO COLECTIVO UTIER  
2008 - 2012

| <u>Artículo</u> | <u>Título</u>                                                                                           | <u>Página</u> |
|-----------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|
|                 | Declaración de Principios. ....                                                                         | 1             |
|                 | Partes Contratantes. ....                                                                               | 2             |
| I               | Reconocimiento de la Unión. ....                                                                        | 2             |
| II              | Taller Unionado. ....                                                                                   | 2             |
| III             | Unidad Apropriada. ....                                                                                 | 3             |
| IV              | Subcontratación. ....                                                                                   | 18            |
| V               | Descuento de Cuotas. ....                                                                               | 22            |
| VI              | Clasificaciones. ....                                                                                   | 22            |
| VII             | Adiestramiento. ....                                                                                    | 35            |
| VIII            | Procedimiento para la Reclasificación de Plazas. ....                                                   | 40            |
| IX              | Plazas Vacantes y de Nueva Creación. ....                                                               | 41            |
| X               | Estabilización de Empleo. ....                                                                          | 48            |
| XI              | Día Laborable, Jornada de Trabajo, Semana de Trabajo,<br>Horas Regulares de Trabajo. ....               | 49            |
| XII             | Vacaciones a Trabajadores Regulares. ....                                                               | 52            |
| XIII            | Vacaciones a Trabajadores Temporeros. ....                                                              | 54            |
| XIV             | Licencias a Oficiales y Representantes de la Unión. ....                                                | 55            |
| XV              | Licencia por Enfermedad a Empleados Regulares. ....                                                     | 57            |
| XVI             | Licencia por Enfermedad a Empleados Temporeros. ....                                                    | 59            |
| XVII            | Sustitución de Vacaciones Anuales para Descanso por<br><b>Licencia</b> por Enfermedad. ....             | 59            |
| XVIII           | Licencia por Maternidad. ....                                                                           | 60            |
| XIX             | Licencia por Accidente del Trabajo. ....                                                                | 61            |
| XX              | Licencia para Funerales de Familiares. ....                                                             | 62            |
| XXI             | Licencia por Trabajos de Emergencia durante la Madrugada<br>para Empleados Regulares y Temporeros. .... | 62            |

CONTENIDO  
CONVENIO COLECTIVO UTIER  
2008 - 2012

| <u>Artículo</u> | <u>Título</u>                                                                                           | <u>Página</u> |
|-----------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|
|                 | Declaración de Principios. ....                                                                         | 1             |
|                 | Partes Contratantes. ....                                                                               | 2             |
| I               | Reconocimiento de la Unión. ....                                                                        | 2             |
| II              | Taller Unionado. ....                                                                                   | 2             |
| III             | Unidad Apropriada. ....                                                                                 | 3             |
| IV              | Subcontratación. ....                                                                                   | 18            |
| V               | Descuento de Cuotas. ....                                                                               | 22            |
| VI              | Clasificaciones. ....                                                                                   | 22            |
| VII             | Adiestramiento. ....                                                                                    | 35            |
| VIII            | Procedimiento para la Reclasificación de Plazas. ....                                                   | 40            |
| IX              | Plazas Vacantes y de Nueva Creación. ....                                                               | 41            |
| X               | Estabilización de Empleo. ....                                                                          | 48            |
| XI              | Día Laborable, Jornada de Trabajo, Semana de Trabajo,<br>Horas Regulares de Trabajo. ....               | 49            |
| XII             | Vacaciones a Trabajadores Regulares. ....                                                               | 52            |
| XIII            | Vacaciones a Trabajadores Temporeros. ....                                                              | 54            |
| XIV             | Licencias a Oficiales y Representantes de la Unión. ....                                                | 55            |
| XV              | Licencia por Enfermedad a Empleados Regulares. ....                                                     | 57            |
| XVI             | Licencia por Enfermedad a Empleados Temporeros. ....                                                    | 59            |
| XVII            | Sustitución de Vacaciones Anuales para Descanso por<br><b>Licencia</b> por Enfermedad. ....             | 59            |
| XVIII           | Licencia por Maternidad. ....                                                                           | 60            |
| XIX             | Licencia por Accidente del Trabajo. ....                                                                | 61            |
| XX              | Licencia para Funerales de Familiares. ....                                                             | 62            |
| XXI             | Licencia por Trabajos de Emergencia durante la Madrugada<br>para Empleados Regulares y Temporeros. .... | 62            |

## Contenido

| <u>Artículo</u> | <u>Título</u>                                                                                                                   | <u>Página</u> |
|-----------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|
| XXII            | Licencia por Trabajo de Veinticuatro (24) Horas Consecutivas en Turnos Rotativos. ....                                          | 63            |
| XXIII           | Días Feriados Concedidos Libres con Paga a Empleados Regulares y Temporeros. ....                                               | 64            |
| XXIV            | Días Feriados Concedidos Libres con Paga a Trabajadores de Emergencia. ....                                                     | 65            |
| XXV             | Tiempo Libre con Paga Concedido por la Autoridad en Virtud de Disposiciones Administrativas del Gobernador de Puerto Rico. .    | 66            |
| XXVI            | Plan Médico. ....                                                                                                               | 67            |
| XXVII           | Beneficios por Incapacidad, Jubilación o Muerte. ....                                                                           | 70            |
| XXVIII          | Compensación Básica. ....                                                                                                       | 72            |
| XXIX            | Salarios. ....                                                                                                                  | 73            |
|                 | Estructura de Salarios Anuales. ....                                                                                            | 75            |
| XXX             | Compensación Extraordinaria. ....                                                                                               | 85            |
| XXXI            | Paga Diferencial. ....                                                                                                          | 86            |
| XXXII           | Garantía de Compensación Mínima a Trabajadores Regulares, Regulares Especiales y No Regulares de Operación y Conservación. .... | 87            |
| XXXIII          | Bono de Navidad. ....                                                                                                           | 89            |
| XXXIV           | Compensación Anual Especial por Riesgo. ....                                                                                    | 91            |
| XXXV            | Dietas. ....                                                                                                                    | 94            |
| XXXVI           | Pago de Gastos de Traslado. ....                                                                                                | 99            |
| XXXVII          | Traslados en Interés Exclusivo de la Autoridad. ....                                                                            | 100           |
| XXXVIII         | Sistema de Pensiones. ....                                                                                                      | 100           |
| XXXIX           | Procedimiento para la Resolución de Querellas. ....                                                                             | 101           |
| XL              | Junta Consultiva. ....                                                                                                          | 107           |
| XLI             | Procedimiento Disciplinario. ....                                                                                               | 107           |
|                 | Normas de Disciplina. ....                                                                                                      | 114           |
| XLII            | Empleados Regulares con Impedimentos. ....                                                                                      | 121           |

## Contenido

| <u>Artículo</u> | <u>Título</u>                            | <u>Página</u> |
|-----------------|------------------------------------------|---------------|
| XLIII           | Condiciones Especiales de Trabajo. ....  | 126           |
| XLIV            | Salud y Seguridad Ocupacional. ....      | 129           |
| XLV             | Disposiciones Generales. ....            | 133           |
| XLVI            | Bono de Asistencia y Productividad. .... | 137           |
| XLVII           | Cumplimiento del Convenio. ....          | 137           |
| XLVIII          | Pruebas de Drogas. ....                  | 138           |
| XLIX            | Cláusula de Salvedad. ....               | 138           |
| L               | Duración del Convenio. ....              | 139           |

## Anejos

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |       |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|
| Reglamento del Programa de Pruebas para la Detección de Sustancias Controladas a Empleados de la Autoridad de Energía Eléctrica de Puerto Rico Representados por la Unión de Trabajadores de la Industria Eléctrica y Riego, Inc. ....                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | i     |
| Estipulación sobre el Programa de Pruebas para la Detección de Sustancias Controladas a Empleados de la Autoridad de Energía Eléctrica Representados por la Unión de Trabajadores de la Industria Eléctrica y Riego de Puerto Rico Independiente (UTIER) del 29 de octubre de 2004. ....                                                                                                                                                                                                                                                  | xxv   |
| Estipulación relacionada con el Programa de Pruebas para la Detección de Sustancias Controladas del 16 de mayo de 2005..                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | xlvi  |
| Acuerdo Integral Permanente entre la Autoridad de Energía Eléctrica y la Unión de Trabajadores de la Industria Eléctrica y Riego para Realizar los Trabajos de Remoción, Reparación (Encapsulación) o Limpieza de Material Aislante con Contenido de Asbesto del 31 de diciembre de 2002. ....                                                                                                                                                                                                                                            | li    |
| Estipulación sobre el Estudio Epidemiológico entre la Autoridad de Energía Eléctrica y la Unión de Trabajadores de la Industria Eléctrica y Riego, en virtud de los Acuerdos Adoptados por las Partes el 23 de octubre de 1996 del 28 de octubre de 1996 junto con las Recomendaciones incluidas en el Estudio efectuado por la Escuela de Salud Pública del Recinto de Ciencias Médicas de la Universidad de Puerto Rico y el Centro Médico de Hospital Monte Sinai - Centro de Medicina Ocupacional, Ambiental Irving J. Selikoff. .... | lxxi  |
| Acuerdo entre las partes sobre los anejos a incorporar en el Convenio Colectivo del 29 de noviembre de 2006. ....                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | lxxvi |

| <u>Artículo</u> | <u>Título</u>                                                                                                                                                                                                                                               | <u>Página</u> |
|-----------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|
|                 | Acuerdos sobre Cómo se Conducirá la Negociación para el Desarrollo de un Nuevo Plan de Clasificación y Valoración de Puestos y Retribución de la Unidad Apropriada UTIER. ....                                                                              | lxxvii        |
|                 | Estipulación entre la Autoridad de Energía Eléctrica de Puerto Rico y la Unión de Trabajadores de la Industria Eléctrica y Riego relacionada con el Plan de Clasificación y Valoración de Puestos y Plan de Retribución de la Unidad Apropriada UTIER. .... | lxxxix        |

## DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

La paz industrial y las mejores relaciones obrero patronales deben mantenerse mediante acciones constructivas y de buena voluntad fijando condiciones satisfactorias para el patrono y el trabajador. Las partes declaran que la contratación colectiva de salarios razonables y condiciones decorosas de trabajo es un medio eficaz para lograr y mantener la paz y la democracia industrial.

Desde que se firmó el primer convenio colectivo entre la Autoridad de las Fuentes Fluviales de Puerto Rico (hoy Autoridad de Energía Eléctrica de Puerto Rico) y la Unión de Trabajadores de la Industria Eléctrica y Riego de Puerto Rico (Independiente), el día 30 de septiembre de 1942, ambas partes se comprometieron a laborar por las mejores relaciones, promover la paz industrial, fomentar la máxima calidad y desarrollo en el servicio de energía eléctrica de Puerto Rico, y mejorar las condiciones económicas y sociales de los trabajadores y del pueblo de Puerto Rico.

Esos elevados objetivos se han ido realizando año tras año mediante el proceso de mejoramiento de la calidad del servicio de la industria y el mejoramiento de los trabajadores mediante el cumplimiento de las obligaciones contractuales por las partes, inspirados ambos por un sincero propósito de progreso, comprensión mutua y acercamiento creador y cooperativo. La larga historia de esta contratación ha demostrado la efectividad de estas relaciones y la buena fe que ha inspirado los actos de ambas partes. Así se ha ido promoviendo el interés de los trabajadores y la administración, aunando esfuerzos para la realización de objetivos comunes como son la mayor producción y calidad en el servicio al pueblo y la distribución justa y razonable de los beneficios de la industria entre los trabajadores que la operan como un instrumento de bienestar público promovedor indispensable de la industrialización de Puerto Rico. Para preservar estos esfuerzos y mantener el crecimiento constructivo hacia esos fines, las partes reanudan mediante el presente convenio, sus compromisos y propósitos de estabilizar sus relaciones y mantener su elevada responsabilidad pública, realizar esfuerzos solidarios para elevar y mantener niveles de calidad en el servicio de energía eléctrica de Puerto Rico similares a las más avanzadas industrias eléctricas del mundo sin menoscabo al ambiente y a la salud y seguridad de los trabajadores, así como para el mejoramiento de las condiciones económicas y sociales de los miembros de la Unión de Trabajadores de la Industria Eléctrica y Riego de Puerto Rico (Independiente).



## PARTES CONTRATANTES

DE UNA PARTE: La Autoridad de Energía Eléctrica de Puerto Rico, en adelante denominada "LA AUTORIDAD", representada por su Director Ejecutivo en virtud de los poderes que le confiere la Resolución Núm. 1559 de la Junta de Gobierno de la Autoridad.

DE LA OTRA PARTE: La Unión de Trabajadores de la Industria Eléctrica y Riego de Puerto Rico (Independiente), en adelante denominada "LA UNIÓN", representada por los miembros del Consejo Estatal y sus asesores.

## ARTÍCULO I - RECONOCIMIENTO DE LA UNIÓN

La Autoridad reconoce a la Unión como la representante exclusiva de todos los trabajadores incluidos en la unidad apropiada para los fines de negociación y contratación colectiva en relación con salarios, condiciones de trabajo, tenencia de empleo, quejas y agravios y todas aquellas condiciones y disposiciones que afecten el empleo de los trabajadores cubiertos por este convenio.

## ARTÍCULO II - TALLER UNIONADO

Sección 1. Será condición continua de empleo para todo trabajador presente y futuro de la Autoridad cubierto por este convenio colectivo, estar y mantenerse en todo momento afiliado como miembro de la Unión.

Sección 2. **La Autoridad preparará una Acción de Personal y Nómina para todo trabajador en la Autoridad cada vez que se realice una transacción de personal. Esta información será suministrada al Presidente del Consejo Estatal en formato digital al final de cada catorcena.** Dicha Acción de Personal y Nómina contendrá el nombre, fecha de **efectividad**, ocupación, **título**, **codificación**, **número de plaza** y lugar de trabajo. **En los casos de nuevos trabajadores se incluirá la dirección residencial.** Indicará, además, **la clasificación del trabajador de** conformidad con lo dispuesto en el Artículo VI, Clasificaciones.

Sección 3. La Autoridad, a requerimiento escrito de la Unión, separará de su empleo a todo trabajador que no se afilie o cese de mantenerse afiliado como miembro de la Unión, según sea el caso.

Sección 4. En caso de que un organismo competente determine que la separación a que se refiere la sección anterior fue injustificada o ilegal y ordene la restitución del trabajador, la Unión releva a la Autoridad de toda responsabilidad.

Sección 5. La condición de miembro afiliado se determinará por la Unión sobre la base de su Constitución y Reglamento.



### ARTÍCULO III - UNIDAD APROPIADA

Sección 1. La unidad apropiada a que se refiere este convenio la componen todos los trabajadores, según se clasifican y definen más adelante, que emplea la Autoridad en la operación y conservación de los sistemas eléctricos y de riego, propiedad de o administrados por ésta y los de la División de Ingeniería, incluyendo todos los oficinistas, delineantes y cualquier otro personal de oficina que emplee la Autoridad en los proyectos de construcción de subestaciones eléctricas y de líneas de transmisión y distribución eléctrica, aéreas y soterradas.

Sección 2. Quedan excluidos de la unidad apropiada los empleados ejecutivos, administradores, supervisores, confidenciales y cualesquiera otros empleados con facultad para emplear, despedir, ascender, disciplinar o de otra manera variar el status de los empleados o hacer recomendaciones al efecto. Quedan excluidos, además, los agentes especiales de seguridad, los encargados de vigilancia o guardianes y cualesquiera otros empleados incluidos en otras unidades apropiadas de negociación colectiva ya establecidas en la Autoridad.

Sección 3. El término "Operación y Conservación" comprende toda labor que realiza la Autoridad de reparación, renovación y mejoras para mantener la propiedad en buenas y eficientes condiciones de operación. Quedan excluidos del término "Operación y Conservación" las labores que se realicen en proyectos de construcción de obras nuevas, así como las mejoras extraordinarias a la propiedad.

La Autoridad le suministrará a la Unión, en o antes del 15 de agosto de cada año de vigencia del convenio, una lista de las mejoras extraordinarias a la propiedad a llevarse a cabo durante cada año fiscal. Dicha notificación se hará en español. Cuando por razones técnicas no sea posible una traducción, a solicitud de la Unión, la Autoridad describirá en español dicha mejora extraordinaria.

Si por alguna razón la Autoridad tuviera la necesidad de realizar una mejora extraordinaria que no haya sido notificada de acuerdo con lo aquí dispuesto, la misma se notificará a la mayor brevedad posible antes de comenzar los referidos trabajos. En caso de que la Unión no esté de acuerdo con la calificación de extraordinaria hecha por la Autoridad de cualquiera de dichas obras, la Unión así lo notificará a la Autoridad a los fines de las partes llegar a un acuerdo.

A tales fines, las partes acordaron una estipulación fechada el 23 de octubre de 1996, cuyo texto es como sigue:

La Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, en Decisión emitida el 26 de octubre de 1994 (D-94-1231), elaboró una lista de criterios que podrán servir a las partes de guías para la determinación de lo que constituye "Mejoras Extraordinarias". Dichos criterios fueron los siguientes:

1. La naturaleza del trabajo a realizarse
2. la magnitud y envergadura del trabajo
3. la duración o el tiempo requerido para realizarlo
4. la frecuencia u ocurrencia del trabajo a realizarse
5. que la mejora a realizarse sea fuera de lo común y ordinario
6. con cuánta anticipación se planifica el trabajo
7. historial de trabajos realizados por cada unidad apropiada.

En dicha Decisión la Junta expresó, además, algunos factores que, según su juicio, no eran criterios determinantes para calificar una mejora como una mejora extraordinaria o simplemente mejora. Tales factores son: personal especializado, equipo, labores con carácter de emergencia o inversión económica.

Las partes, en el ánimo de establecer unos criterios uniformes a base de los cuales evaluar u objetar la designación de una mejora extraordinaria, por la presente adoptan los criterios antes expuestos para fines de evaluar las mejoras extraordinarias notificadas al presente y aquellas que se notifiquen en el futuro.

Sección 4. Las partes acuerdan crear un Comité, el cual discutirá la notificación de mejoras extraordinarias y las objeciones, si algunas, que presente la UTIER según los criterios aquí expuestos. Cada parte tendrá tres (3) personas en dicho Comité.

El Comité de Mejoras Extraordinarias viene obligado a reunirse mientras tengan pendientes por discutir y acordar la acción a seguir respecto a cada uno de los proyectos presentados por la Autoridad.

La Unión deberá objetar por escrito dentro de los treinta (30) días siguientes de haber discutido la mejora extraordinaria con los representantes de la Autoridad expresando las razones y fundamentos en forma detallada para cada una de las mejoras objetadas.

En los casos de mejoras extraordinarias notificadas con posterioridad al 15 de agosto, la Unión contará con un término de treinta (30) días para objetar las mismas.

De no objetarse las mejoras extraordinarias en la forma aquí expresada, éstas se considerarán como aceptadas.

Sección 5. Al momento de celebrarse las reuniones del Comité, la Autoridad informará detalladamente, en español, los alcances de cada proyecto, la proyección de tiempo que debe tomar el completar esa etapa del proyecto hasta su conclusión, el personal que estime necesario, los equipos a utilizarse, los costos estimados y cualquier otra información que razonablemente permita a los representantes de la Unión presentar alternativas viables para realizar total o parcialmente el proyecto.

El Comité podrá recomendar al Director Ejecutivo el reclutamiento de personal temporero y/o de emergencia o el equipo necesario para realizar las labores.

Sección 6. Ningún trabajador incluido en la unidad apropiada podrá ser transferido a una plaza ejecutiva o gerencial sin su consentimiento expreso. La Autoridad notificará con suficiente antelación a la Unión **y no más tarde de 10 días laborables** antes de ofrecer dicha plaza al trabajador. La Autoridad suministrará a la Unión una lista mensual de los trabajadores que hayan pasado a ocupar plazas gerenciales o ejecutivas.

Sección 7. Cuando de conformidad con la Sección 6 anterior, a un trabajador regular cubierto por este convenio se le extienda un nombramiento para ocupar una plaza fuera de la unidad apropiada, la plaza que él venía ocupando será cubierta conforme a las disposiciones del Artículo IX de este convenio. **La misma será publicada no más tarde de 35 días laborables de quedar vacante.**

Sección 8. **Nota: Aquí se incorporará el texto integro de la Decisión del Tribunal Supremo en el caso CC-2004-0668.**

## EN EL TRIBUNAL SUPREMO DE PUERTO RICO

Autoridad de Energía  
Eléctrica de Puerto Rico  
(AEE)

Recurrida

vs.

Unión de Trabajadores de  
La Industria Eléctricas y  
Riego (UTIER)

Peticionaria

Núm. CC-2004-668

Certiorari

Opinión del Tribunal emitida por el Juez Asociado señor FUSTER BERLINGERI

San Juan, Puerto Rico, el 14 de marzo de 2007.

Tenemos la oportunidad de dilucidar si una controversia sobre una alegada invasión de unidad apropiada es de la jurisdicción exclusiva de la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico.

I

La Unión de Trabajadores de la Industria Eléctrica y Riego (en adelante, UTIER) es la representante exclusiva de todos los trabajadores que emplea la Autoridad de Energía Eléctrica (en adelante, AEE o la Autoridad) para la operación y conservación de los sistemas eléctricos y de riego y de los empleados de la División de Ingeniería.

Según el convenio colectivo que regía las relaciones entre las partes al momento que nos atañe:

el término "Operación y Conservación" comprende toda labor que realiza la Autoridad de reparación, renovación y mejoras para mantener la propiedad en buenas y eficientes condiciones de operación. Quedan excluidos del término "Operación y Conservación" las labores que se realicen en proyectos de construcción de obras nuevas, así como las mejoras extraordinarias a la propiedad. Art. III, sec. 3 del Convenio Colectivo entre la Autoridad de Energía Eléctrica de Puerto Rico y la Unión de Trabajadores de la Industria Eléctrica y de Riego de Puerto Rico (Independiente) (duración 16 de mayo de 1992 al 16 de mayo de 1998) (en adelante, Convenio Colectivo entre la Autoridad y la UTIER).

Durante el año 1997 surgieron diferencias entre la Autoridad y la UTIER sobre si determinadas labores que se estaban realizando en la planta generatriz de Aguirre de la AEE

constituían reparaciones de mantenimiento ordinarias o extraordinarias. La UTIER cuestionó la subcontratación de los trabajos referidos y alegó que éstos le correspondían a la unidad apropiada que la unión representa. La Autoridad, por su parte, adujo que las labores en cuestión constituían mejoras extraordinarias y que, por tanto, caían fuera de lo que le correspondía a la unidad apropiada representada por la UTIER. Entre las partes hubo distintas comunicaciones y reuniones con miras a resolver la controversia, sin que logaran llegar a acuerdo alguno.

Ante esta situación, la UTIER presentó una querella y solicitud para la designación de un árbitro ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo. En ésta alegó que los "trabajos de operación de la grúa principal pertenecen a la unidad apropiada UTIER" y que no le fueron notificados según requería el convenio colectivo. La UTIER fundamentó su reclamación en el artículo sexto del convenio colectivo, sobre subcontratación. La Autoridad presentó una moción de desestimación por falta de arbitrabilidad sustantiva y procesal el 30 de abril de 2002.

Luego de que las partes acordaran someter la cuestión jurisdiccional vía memorandos de derecho, la árbitro Brunilda Domínguez González, mediante un laudo de arbitraje del 23 de septiembre de 2003, se declaró sin jurisdicción, por entender que la querella no era arbitrable sustantivamente. Ello, según su juicio, por dos razones independientes: primero, porque no había identidad entre lo discutido en la etapa pre-arbitral y la querella presentada, ya que las comunicaciones y los pasos pre-arbitrales habían girado en torno al tema de las mejoras extraordinarias, no al tema de la subcontratación; y, segundo, porque las partes habían excluido las mejoras extraordinarias de la unidad apropiada y dicho asunto era de la jurisdicción exclusiva

de la Junta de Relaciones del Trabajo, tanto en virtud del convenio colectivo como del derecho aplicable.”<sup>1</sup>

Inconforme con la decisión de la árbitro, la UTIER impugnó el mencionado laudo ante el Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de San Juan. En una sentencia del 21 de enero de 2003, el foro de instancia desestimó el recurso de impugnación y avaló la conclusión de la árbitro en cuanto a que la discusión en las etapas pre-arbitrales se había concentrado en las mejoras extraordinarias, tema excluido de la jurisdicción arbitral.

La UTIER recurrió de esta decisión ante el Tribunal de Apelaciones. El foro apelativo, mediante una resolución del 28 de mayo de 2004, expresó su preocupación por las supuestas posibles implicaciones del dictamen arbitral. Aludió a que del hecho de que en la discusión no hubiese surgido el término "subcontratación" con tanta frecuencia como el término "mejoras extraordinarias" se dedujese que las etapas pre-arbitrales no giraron en torno a la subcontratación. El tribunal apelativo opinó que tal conjetura suponía "desatender el alcance lógico de la controversia". Sin embargo, el Tribunal de Apelaciones confirmó la sentencia del foro de instancia, por entender que en tanto la controversia entre las partes versaba sobre la catalogación de los trabajos realizados como ordinarios o extraordinarios, ésta giraba necesariamente sobre si los trabajos en cuestión pertenecían a la unidad apropiada. El foro apelativo manejó la situación como si se tratara de una clarificación de unidad apropiada y resolvió que este tipo de controversia era de la jurisdicción exclusiva de la Junta de Relaciones del Trabajo.

---

<sup>1</sup> La árbitro sustentó su decisión a base de la sección sexta del tercer artículo del convenio, que establecía lo siguiente:

En vista de que la legislación y la doctrina vigente establecen que la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico tienen jurisdicción original y exclusiva en controversias relacionadas con la unidad apropiada, las partes acuerdan dejar en suspenso el procedimiento administrativo que con este propósito existía en las Secciones 3 y 6 de este Artículo.

---

Se acuerda, además, que si en el futuro variara la legislación y/o doctrina vigente a los efectos de que la jurisdicción exclusiva que tiene la Junta de Relaciones del Trabajo pueda ser compartida con otros organismos administrativos, se incorporará al convenio el procedimiento dejado en suspenso y otro similar a tono con la legislación o doctrina vigente. Art. III sec. 6 del Convenio Colectivo entre la Autoridad y la UTIER, supra.

El 23 de julio de 2004 la UTIER presentó un recurso de certiorari ante nosotros, en el cual planteó los siguientes señalamientos de error:

**Primer Error:**

Erró el Honorable Tribunal de Apelaciones al sostener que la controversia ante la consideración de la Honorable Árbíto, por tratarse de una controversia sobre "mejoras extraordinarias" era una controversia sobre la unidad apropiada sobre la cual la Árbíto estaba impedida de intervenir y asumir jurisdicción, por tratarse de una controversia de la jurisdicción exclusiva de la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, independientemente se tratara de una controversia en la cual fuera necesaria la clarificación de puestos o no.

**Segundo Error:**

Erró el Honorable Tribunal de Apelaciones al violar la norma establecida por la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico de deferir al foro arbitral controversias sobre unidad apropiada donde el asunto en controversia sea la violación del convenio colectivo y donde no esté presente la clarificación de los puestos de la unidad apropiada.

**Tercer Error:**

Erró el Honorable Tribunal de Apelaciones al violar el debido procedimiento de ley de la parte Recurrente al privarle del derecho a una vista evidenciaria y resolver que había habido una renuncia a la misma de parte de la Recurrente.

Expedimos el recurso el 3 de diciembre de 2004, las partes comparecieron a sustentar sus posturas y el caso quedó sometido el 30 de marzo de 2005. Pasamos a resolver.

**II**

La Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, Ley Núm. 130 del 8 de mayo de 1945, 29 L.P.R.A. sec. 61 et seq. (en adelante la Ley), establece la política pública del gobierno de Puerto Rico en cuanto a las relaciones obrero-patronales y la celebración de convenios colectivos. Así, la Ley referida resalta la consecución de la "[p]az industrial, salarios adecuados y seguros para los empleados, así como la producción ininterrumpida de artículos y servicios, a través de la negociación colectiva" como su finalidad principal. 29 L.P.R.A. sec. 62(2). Instituye, además, a la



Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico como el organismo capacitado para velar por su cumplimiento. 29 L.P.R.A. secs. 64 - 64<sup>a</sup>.

Con miras a asegurar una negociación colectiva efectiva, la Ley faculta a la Junta de Relaciones del Trabajo a determinar y certificar la unidad apropiada para la negociación colectiva. 29 L.P.R.A. sec. 66(2). La unidad apropiada es el conjunto de empleos o puestos de características e intereses similares, agrupados para la negociación colectiva de términos y condiciones de empleo o para elegir al representante a tales efectos.<sup>2</sup> Anteriormente ya habíamos reconocido que en casos ordinarios de representación la determinación de una unidad apropiada es una cuestión de la exclusiva jurisdicción de la Junta de Relaciones del Trabajo. A.A.A. v. Unión Abo. A.A.A., 158 D.P.R. 273, 281 (2002); U.P.R. v. Asoc. Pur. Profs. Universitarios, 136 D.P.R. 335, 345 (1994); Pérez Maldonado v. J.R.T., 132 D.P.R. 972, 979 (1993); J.R.T. v. A.M.A., 119 D.P.R. 94, 99 (1987); F.S.E. v. J.R.T., 111 D.P.R. 505, 514 (1981).

La Ley le concede a la Junta amplia discreción para determinar qué es lo que constituye una unidad apropiada para negociar. Entre los factores que la Junta toma en consideración se encuentran: (1) el estímulo de negociación colectiva; (2) la historia de la negociación colectiva en el negocio específico y en la industria en su totalidad; (3) la integración de los procesos del trabajo y de la administración; (4) las habilidades de los empleados envueltos; y (5) los deseos de los

---

<sup>2</sup> En vista del conocido origen de nuestra propia legislación, las siguientes expresiones son aplicables para significar qué es una “unidad apropiada”.

- (a) As an incident to conducting a representation election, the [Nacional Labor Relations] Board must determine which group of jobs shall serve as the election constituency. That group of jobs is denoted the appropriate bargaining unit, and the personas employed in those jobs at the time of the election are entitled to vote whether they wish to continue to settle terms and conditions of employment on an individual basis – or, as some would have it, by “unilateral” act of the employer – or whether they wish to have one or another employee representative. A Cox, D. Box, R. Gorman, M. Finkin, *Labor Law*, Decimotercera edición, New York, Foundation Press, 2001, pág. 270.
- (b) “Bargaining unit. A group of employees authorized to engage in collective bargaining on behalf of all the employees of a company or an industry sector”. B.A. Garner (ed.), *Black’s Law Dictionary*, Séptima edición, St. Paul, Minn., West Group, 2000, pág. 116.

empleados. De ordinario, la determinación de la Junta sobre cuál es la unidad apropiada para negociar es concluyente, a no ser que tal decisión sea arbitraria o caprichosa. Rivera v. Junta Relaciones del Trabajo, 70 D.P.R. 5, 12 (1949).

En Pérez Maldonado v. J.R.T., supra, abordamos el procedimiento de clarificación de la unidad apropiada para la negociación colectiva. Debido a que nuestra Ley no reconoce ni trata el problema que surge cuando se desea "añadir a una unidad apropiada determinados [puestos] que al momento de la petición no forman parte de ésta, pero que propiamente deb[e]n pertenecer a la misma porque comparten una misma comunidad de intereses", Pérez Maldonado v. J.R.T., supra, pág. 982, recurrimos a la práctica de la propia Junta de Relaciones del Trabajo y a aquélla de la jurisdicción federal. De esta forma, validamos el procedimiento de clarificación y precisamos el tipo de situación para el cual está disponible.

Se trata principalmente de situaciones: (1) donde un patrono expande sus operaciones y abre nuevos empleos en su establecimiento, que son esencialmente similares o parecidos a los que ya estaban incluidos en la unidad apropiada; (2) donde un patrono establece una nueva sucursal de la empresa en la cual hay empleos idénticos a los incluidos en la unidad apropiada; (3) donde unos empleos que antes estaban excluidos de la unidad apropiada han evolucionado sustancialmente con el tiempo adquiriendo características que los hacen muy similares o parecidos a los que componen la unidad; (4) donde una empresa que tenía una unidad apropiada adquiere o se une a otra dedicada al mismo tipo de negocio que tenía su propia unidad pero que desapareció con la fusión; [...] (5) donde un patrono no le había informado a la unión sobre la existencia de una categoría específica de empleos, por lo que no se incluyó en la definición de la unidad contratante. Pérez Maldonado v. J.R.T., supra, págs. 982-3.

Aunque en aquel momento no lo dijimos expresamente, como resultado de nuestra decisión en Pérez Maldonado v. J.R.T., supra, la Junta de Relaciones del Trabajo se ha mantenido como el organismo con jurisdicción exclusiva para dictámenes sobre la clarificación de unidad apropiada. Justamente, el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo se ha mantenido fuera de este tipo de controversias en virtud de su propio reglamento, el cual dispone que "[e]l servicio de arbitraje se ofrecerá para resolver controversias reales, no hipotéticas. Este servicio no se ofrecerá para resolver controversias que envuelvan la clarificación

o determinación de unidades de negociación colectiva". Reglamento Para el Orden Interno de los Servicios de Arbitraje del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico, Núm. 2948, 21 de enero de 1983. Tiene sentido que así sea, pues la clarificación conlleva un análisis virtualmente idéntico al de la determinación de unidad apropiada. Es decir, en ambos casos hay que entrar a dilucidar qué puestos deben configurar la unidad apropiada tomando en cuenta los mismos factores sobre intereses y características laborales señalados antes.

Es pertinente destacar que la unidad apropiada no se compone de los empleados como tal, sino de los puestos que éstos ocupan. A. Cox, D. Bok, R. Gorman, M. Finkin, *Labor Law*, Decimotercera edición, New York, Foundation Press, 2001, pág. 271. Sin embargo, es como resultado de una determinación o clarificación de unidad apropiada que a los empleados incluidos en la unidad se les reconocen todos los derechos que emanan de la Ley y de el convenio colectivo. J.R.T. v. A.M.A., supra, págs. 100-1. De ahí la importancia de que la unidad apropiada esté definida de forma precisa y que las labores asignadas a cada una de las plazas que la componen sean respetadas.

Ocorre una invasión a la unidad apropiada cuando se asignan trabajos de la unidad fuera de ésta. Ello sucede específicamente cuando un empleado no unionado realiza funciones correspondientes a un miembro de la unidad contratante. La investigación sobre si ha ocurrido la invasión referida no va dirigida a la determinación de qué plazas están o no contenidas en la unidad apropiada. Por este motivo, la Junta de Relaciones del Trabajo y el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo, conscientes de que en una investigación sobre una presunta invasión de la unidad apropiada no se entra a deliberar la conveniencia de que ciertas plazas sean parte de la misma (es decir, no se discute la composición de la unidad apropiada), consistentemente han mantenido que la jurisdicción exclusiva de la Junta es solamente en cuanto a los procesos de certificación o clarificación de unidad apropiada. Cuestiones relativas a una posible invasión de la unidad apropiada son resueltas por el Negociado

de Conciliación y Arbitraje. Ver, e.g.: En el caso de: Autoridad de Energía Eléctrica y Unión de Trabajadores de la Industria Eléctrica y de Riego, Caso CA-99-23 (Resolución de la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico del 18 de mayo de 2000); En el caso de: Unión de Trabajadores Independientes de la Autoridad de Energía y Riego y Unión de Trabajadores de la Industria Eléctrica y Riego, Casos Núms. A-05-2428 y A-44-99 (Negociado de Conciliación y Arbitraje, 28 de abril de 2005); En el caso de: Autoridad de Energía Eléctrica y Unión de Trabajadores de la Industria Eléctrica y Riego, Caso Núm. A-00-1606 (Negociado de Conciliación y Arbitraje, agosto de 2005). De esta forma, el Negociado de Conciliación y Arbitraje, mediante una resolución de su Director a tales efectos, ha apuntado que **la Junta de Relaciones del Trabajo no intervendrá en controversias sobre unidades apropiadas si "no están relacionadas con o involucran la clarificación de los puestos de la unidad apropiada. Esto es[,] que cuando sea una cuestión de invasión de unidad apropiada, el foro a dirimir la controversia es el acordado mediante "quejas y agravios"**. En el caso de: Autoridad de Energía Eléctrica de Puerto Rico y Unión de Trabajadores de la Industria Eléctrica y Riego, Caso: Varios (Resolución del Director del Negociado de Conciliación y Arbitraje del 21 de mayo de 2003)(énfasis en el original y añadido).

En la jurisdicción federal se ha seguido un patrón similar al relatado antes. Allí, aunque el National Labor Relations Board tiene jurisdicción exclusiva para certificar o clarificar la unidad apropiada para la negociación colectiva, las controversias sobre la asignación de tareas fuera de la unidad apropiada son materia de arbitraje. En Carey v. Westinghouse Electric Corporation, 375 U.S. 261 (1964), el Tribunal Supremo de Estados Unidos, aunque reconoció la dificultad para distinguir casos de representación y certificación de unidad apropiada de casos de asignación de tareas fuera de ésta, recomendó valerse de los procedimientos voluntarios de resolución de disputas, en especial el arbitraje, para las disputas sobre asignación de labores. Carey v. Westinghouse Electric Corporation, supra, págs. 261-8. En un caso sobre asignación de tareas de la unidad apropiada a empleados fuera de ésta, la Corte de Apelaciones de Estados Unidos para

el Segundo Circuito advirtió que para analizar si las tareas asignadas correspondían o no a la unidad apropiada, el "árbitro no necesita definir la unidad ni alterar su alcance". Carey v. General Electric Company, 315 F.2d 499, 510 (1963).<sup>3</sup>

Al igual que lo que hicimos en Pérez Maldonado v. J.R.T., supra, aquí la constante práctica de la Junta de Relaciones del Trabajo y del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo, añadidas a la normativa en la jurisdicción federal, nos mueven a adoptarlas como vinculantes en nuestra jurisdicción. **Resolvemos, por tanto, que las cuestiones relativas a la invasión de la unidad apropiada para la negociación colectiva caen dentro de la jurisdicción amplia de los árbitros, pues no inciden sobre la composición como tal de la unidad apropiada, que es materia de la autoridad exclusiva de la Junta de Relaciones del Trabajo.**

Nos cercioramos de esta forma que se adelante la política pública gubernamental de promover la paz industrial y la producción ininterrumpida de servicios. 29 L.P.R.A. sec. 62(2). Además, al así resolver preservamos nuestra propia política de promover el uso del arbitraje como la culminación del proceso de negociación colectiva y mantenemos su importancia dentro de las relaciones obrero-patronales. Ver, e.g., F.S.E. v. J.R.T., supra, pág. 516.

### III

El convenio colectivo vigente al momento de los hechos que nos conciernen establecía, en su artículo cuarto, todo lo relativo a la subcontratación de labores. Específicamente, disponía que "la Autoridad no podrá subcontratar labores o tareas de operación y conservación de la Unidad Apropiada", excepto en ciertas circunstancias enumeradas en el propio artículo. Art. IV del

---

<sup>3</sup> It is true that only the Board can conclusively define the scope of the bargaining unit, just as the Board is the authority for the definition of unfair labor practices. But an arbitrator, in determining whether a party has violated the collective bargaining agreement, does not define an unfair labor practice; nor need he necessarily, in construing the employer's contractual obligation to recognize the union as the bargaining agent in the unit delineated by the Board, define that unit or alter its scope. The grievances under examination, and the contract provisions which will have to be interpreted in the course of arbitration, are quite familiar in the context of work assignment disputes. Carey v. General Electric Company, 315 F.2d 499, 510 (1963).

Convenio Colectivo entre la Autoridad y la UTIER, *supra*. Además, el convenio colectivo claramente ordenaba que en caso de que surgiesen discrepancias en cuanto a la subcontratación de ciertas tareas se recurriría a la mediación de un tercero imparcial designado por el Secretario del Trabajo. *Id.* No hay duda, entonces, de que las controversias sobre subcontratación entre la Autoridad y la UTIER son arbitrables.

Sin embargo, e inclusive consciente de lo anterior, el Tribunal de Apelaciones dispuso en su resolución que el asunto en cuestión era de la exclusiva jurisdicción de la Junta de Relaciones del Trabajo. Estimó que como se trataba sobre la subcontratación de supuestas mejoras extraordinarias, su disposición necesariamente conllevaba definir qué

---

Assignment disputes. Carey v. General Electric Company, 315 F. 2d 499, 510 (1963).

tareas configuraban la unidad apropiada. El foro apelativo fundamentó su decisión en la sección sexta del tercer artículo del convenio colectivo, ya citada. Erró el foro apelativo al resolver como lo hizo.

En virtud de los términos claros del convenio colectivo entre las partes, las mejoras extraordinarias quedaban fuera de la unidad apropiada para la negociación. Precisamente por esta razón tenían que subcontratarse. Ello no obstante, el que la árbitro tuviese que determinar si cierta labor pudiera ser motivo de subcontratación y, de esta forma, decidir si era o no una tarea asignada a la unidad apropiada no equivalía a adjudicar qué puestos la conformaban. Veamos el asunto por partes.

La determinación de qué plazas constituían la unidad apropiada tuvo que haber ocurrido, por definición, antes de la negociación del convenio colectivo que hoy consideramos. En todo caso, y en algunos supuestos ya enumerados, lo que procede luego de certificada la unidad apropiada sería un procedimiento de clarificación de ésta. Sin embargo, la indagación del juzgador en el caso que nos ocupa no es ni una cosa ni la otra, pues no versa en torno a intereses ni características de empleo. Al momento de examinar si cierta labor constituye una mejora

extraordinaria que pueda subcontratarse, la árbitro sólo tenía que analizar las tareas **ya definidas** para la unidad apropiada. Ello no conlleva una clarificación, sino una interpretación del convenio colectivo, lo cual es materia de arbitraje.

Concluimos, por lo anterior, que en casos como el presente, en que se cuestiona una subcontratación por constituir alegadamente una invasión a las tareas de la unidad apropiada, la controversia no gira en torno a la composición ni clarificación de ésta. En consecuencia, se trata de un asunto de la entera jurisdicción del procedimiento de arbitraje. En cambio, aquellos casos que aparenten ser sobre subcontratación y mejoras extraordinarias, pero cuya finalidad esencial sea lograr una clarificación de los puestos que componen la unidad apropiada, la jurisdicción de la Junta de Relaciones del Trabajo sí será exclusiva. Como corolario de lo anterior, **los árbitros no podrán desestimar sumariamente las querellas sobre mejoras extraordinarias. Tendrán que recibir prueba a los efectos de determinar si constituyen propiamente una controversia sobre invasión de unidad apropiada, o si son sobre clarificación de la misma. Una vez recibida la prueba, y de acuerdo con lo aquí resuelto, los árbitros decidirán si tienen o no jurisdicción para evaluar la controversia.**

Erró el Tribunal de Apelaciones al decidir que la controversia era de la jurisdicción exclusiva de la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico por el mero hecho de versar sobre mejoras extraordinarias.

#### IV

Por los fundamentos que anteceden, procede revocar la resolución del Tribunal de Apelaciones, Región Judicial de San Juan, y devolver la controversia ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico para que la atienda.

Se dictará sentencia de conformidad.

JAIME B. FUSTER BERLINGER  
JUEZ ASOCIADO  
EN EL TRIBUNAL SUPREMO DE PUERTO RICO

|                                                                                                                                                                                    |                                |                   |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------|-------------------|
| <p>Autoridad de Energía Eléctrica de Puerto Rico (AEE)</p> <p>Recurrida</p> <p>vs.</p> <p>Unión de Trabajadores de La Industria Eléctricas y Riego (UTIER)</p> <p>Peticionaria</p> | <p>Núm. <u>CC-2004-668</u></p> | <p>Certiorari</p> |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------|-------------------|

## SENTENCIA

San Juan, Puerto Rico, a 14 de marzo de 2007.

Por los fundamentos expuestos en la Opinión que antecede, la cual se hace formar parte de la presente Sentencia, se revoca la resolución del Tribunal de Apelaciones, Región Judicial de San Juan y se devuelve la controversia ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico para que la atienda.

Lo pronunció, manda el Tribunal y Certifica la Secretaria del Tribunal Supremo.

El Juez Presidente señor Hernández Denton disidente de la Opinión del Tribunal por entender que el Art. III del Convenio Colectivo de la Autoridad de Energía Eléctrica y la Unión de Trabajadores de la Industria Eléctrica y Riego expresamente excluye de su alcance "las mejoras extraordinarias a la propiedad". Según el Juez Presidente señor Hernández Denton, el árbitro correctamente concluyó que no tenía jurisdicción para adjudicar la querella presentada por la Unión. Por ende, confirmaría la Resolución del Tribunal de Apelaciones que se negó a revocar la decisión del árbitro.

El Juez Asociado señor Rivera Pérez disidente sin opinión.

Aida Ileana Oquendo Graulau  
Secretaria del Tribunal Supremo



**Sección 9.** Las partes acuerdan, además, que aquellos cargos de prácticas ilícitas de trabajo radicados ante la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico donde se haya alegado la invasión de la unidad apropiada y donde no sea necesario la clarificación de los puestos de la referida unidad apropiada, la UTIER solicitará a la Junta referir tales cargos de práctica ilícita al foro arbitral.

**Sección 10.** Las partes reconocen expresamente, conforme a lo resuelto por el Tribunal Supremo de Puerto Rico en el caso CC-2004-0668 que en aquellas controversias sobre unidad apropiada en las cuales no sea necesario la clarificación de puestos de la misma, serán de la jurisdicción y competencia del foro arbitral mediante el procedimiento contemplado en el Artículo XXXIX, Sección 12 del Convenio Colectivo.

**Sección 11.** Como regla general en la interpretación y aplicación de este Artículo, quedará excluido del concepto de “Mejoras Extraordinarias” aquellas labores de emergencia que sean inherentes a los servicios prestados por la Autoridad. Las partes reconocen que puede haber excepciones a esta Regla General. De surgir las mismas, éstas serán notificadas y discutidas de conformidad con las disposiciones del convenio colectivo. En aquellos casos en los cuales la Autoridad notifique una labor de emergencia como una “mejora extraordinaria” o **asignara las labores calificadas por la Autoridad como mejoras extraordinarias o personal de otra unidad apropiada o a personal externo a la Autoridad y las mismas fueran adjudicadas de acuerdo a los dispuesto en las secciones anteriores como labores que corresponden a la unidad apropiada UTIER**, la Autoridad vendrá obligada al pago de la penalidad dispuesta en el Artículo IV, Sección 3, de este Convenio **Colectivo**.

#### ARTÍCULO IV - SUBCONTRATACIÓN

**Sección 1.** Durante la vigencia de este convenio, la Autoridad no podrá subcontratar labores o tareas de operación y conservación de la Unidad Apropiada, según ésta se define en el Artículo III de este convenio, excepto:

- A. Cuando surja la necesidad de realizar una labor o tarea ocasional que requiera equipo especializado que no se justifica la Autoridad adquiera.
- B. Cuando surja la necesidad de realizar una labor o tarea ocasional que requiera la intervención de personal diestro que no esté disponible en la unidad apropiada, en el registro de temporeros elegibles o en el registro de candidatos elegibles de la Oficina de Personal.
- C. Cuando surja la necesidad de realizar una labor o tarea ocasional que requiera la adquisición de facilidades no disponibles que no se justifica la Autoridad adquiera.

- D. Cuando esté en peligro inminente la continuidad del servicio eléctrico o cuando se encuentre interrumpido el mismo y no sea posible realizar las labores o tareas necesarias con personal disponible en la unidad apropiada, en el registro de temporeros elegibles, en el registro de candidatos elegibles de la Oficina de Personal, o con trabajadores de emergencia.
- E. **Labores de mantenimiento y reparación de los vehículos automotrices conforme a lo dispuesto en la Sección 3 de este artículo.**

Sección 2. En los casos dispuestos en los apartados (A), (B) y (C) y (E) de la anterior Sección, la Autoridad notificará al Presidente del Capítulo afectado inmediatamente a los fines de reunirse para determinar si existen las circunstancias que justifican la subcontratación; disponiéndose que, cuando sea posible, la Autoridad notificará con no menos de treinta (30) días de antelación a la supuesta subcontratación. Dicha notificación indicará el equipo especializado que no se justifica la Autoridad adquiera, el personal diestro que se requiere y el fundamento para determinar que es una tarea ocasional o las facilidades no disponibles necesarias para llevar a cabo las tareas. En el caso dispuesto en el apartado (D) cuando no sea posible notificar previamente a la Unión sobre subcontratación, la Autoridad deberá hacerlo a la primera oportunidad y nunca más tarde de veinticuatro (24) horas de haber subcontratado.

Sección 3. **Las labores de mantenimiento y reparación de los vehículos automotrices propiedad de la Autoridad corresponden a los empleados de la Unidad Apropiada UTIER que laboran en los Talleres de Mecánica Automotriz de la Autoridad. Dichas labores son necesarias para garantizar los servicios de la Autoridad, por lo que resulta indispensable contar con personal suficiente y adiestrado en los últimos avances de la tecnología, así como tenerles disponibles las herramientas, equipo, piezas y facilidades necesarias para llevar a cabo eficientemente dichas labores.**

- A. **A los fines de llevar a cabo las labores de mantenimiento y reparación de dichos vehículos automotrices, la Autoridad:**
1. **Mantendrá los Talleres de Mecánica Automotriz existentes y de considerarlo necesario creará talleres adicionales.**
  2. **En el término de (45) días contados desde la firma del Convenio Colectivo, la Autoridad publicará las plazas vacantes que sean necesarias para la operación adecuada en tales talleres.**
  3. **Toda plaza correspondiente a empleados que laboren en los Talleres de Mecánica Automotriz de la Autoridad y que en lo sucesivo quede vacante estará sujeta a lo dispuesto en el pasado inciso A-2 de esta Sección.**

4. **La Autoridad adiestrará de manera continua a los empleados unionados de los Talleres de Mecánica Automotriz y mantendrá disponibles las herramientas, piezas, equipo y facilidades que sean necesarias para realizar su labor. Los adiestramientos ofrecidos por la Autoridad a los Técnicos Automotrices serán libre de costo para el empleado. En aquellos casos donde la Autoridad determine que es necesario un adiestramiento que no pueda ser ofrecido por la Agencia se enviará al empleado a tomar el mismo libre de costo.**
  5. **La Autoridad acuerda pagar a los empleados que ocupan plazas de Técnicos Automotrices hasta un máximo de \$400.00 dólares para el pago de los cursos necesarios de Educación Continua requeridos para la renovación de licencia de Técnico Automotriz y/o colegiación anual sujeto a las siguientes disposiciones:**
    1. **Una solicitud escrita al Director de Servicios Administrativos.**
    2. **La aportación de \$400.00 será reembolsada por la Autoridad dentro de los treinta (30) días siguientes de someter la acreditación de la matrícula. Esta cantidad podrá ser utilizada para el pago de los cursos requeridos para la renovación de licencias y/o el pago de la colegiación.**
    3. **El empleado que finalice el curso deberá acreditar los créditos obtenidos. Si el empleado no lo aprueba deberá rembolsar a la Autoridad el dinero pagado por la Autoridad.**
    4. **De renunciar el empleado a su empleo en los cinco (5) años siguientes al disfrute de este beneficio, rembolsará el pago hecho por la Autoridad en los cinco (5) años previos.**
- B. En todos los casos en que la Autoridad se proponga subcontratar las labores correspondientes a la Unidad Apropriada, deberá cumplir con lo dispuesto en este Artículo en su Sección 1 y la presente Sección 3. La Autoridad sólo podrá subcontratar las siguientes labores en los Talleres de Mecánica Automotriz:**
1. **Las inspecciones anuales compulsorias necesarias para obtener la renovación del marbete de los vehículos.**
  2. **Las certificaciones del fabricante que se requieran debido a variaciones en las especificaciones originales de los equipos hidráulicos especializados de los vehículos.**

3. **Reemplazo ocasional de cristales delanteros y traseros en los vehículos de motor.**
  4. **Trabajos ocasionales de tapicería en los vehículos de motor.**
  5. **Reconstrucción ocasional de bombas de inyección e inyectores mecánicos o electrónicos.**
  6. **Reparaciones ocasionales de radiadores de vehículos de motor.**
  7. **Reconstrucción ocasional de los siguientes componentes eléctricos: motores de arranque ("starter"), los alternadores y los motores de limpia parabrisas.**  
**Cualquier otro tipo de subcontratación de labores correspondientes a los Talleres Automotrices, que la Autoridad se proponga llevar a cabo, deberá cumplir estrictamente con lo establecido en la Sección 1 ó 6 de este Artículo.**
- C. Aún cuando las piezas o componentes que se mencionan en los incisos número 5, 6 y 7 anteriores puedan ser reconstruidas o reparadas por subcontratistas, la labor de desmontar y de volver a instalar dichas piezas o componentes corresponderá en todo momento a los miembros de la Unidad Apropriada UTIER.**
- D. Las excepciones mencionadas en el Apartado B de esta Sección estará sujeta y condicionada a la tecnología disponible al presente. En la eventualidad que la tecnología disponible y la manera de hacer el trabajo evolucione posibilitando que tales trabajos puedan ser realizados total o parcialmente por personal de la Unidad Apropriada, la Autoridad se compromete a que tales trabajos se asignen a personal de la Unidad Apropriada UTIER.**

Sección 4. De no mediar acuerdo entre las partes respecto a si existen las circunstancias que justifiquen la subcontratación, inmediatamente la Unión solicitará y la Autoridad accederá a que se someta el asunto a la consideración de una tercera persona imparcial designada por el Secretario del Trabajo. Ello no impedirá que la Autoridad, de considerarlo de urgencia y necesidad para el mejor y más eficiente servicio público, subcontrate la labor o tarea.

De la tercera persona imparcial considerar que las alegadas circunstancias no justificaban la subcontratación, 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. En ese caso, a la terminación de la obra, la Autoridad se abstendrá de renovar el subcontrato y de no haber subcontratado, se abstendrá de hacerlo. De no haber la notificación anteriormente referida, procederá el pago de la compensación aquí establecida.

Sección 5. Cuando se usan los términos "subcontratación" y "subcontrato" en este Artículo se considerará que incluye, sin que se entienda como limitación, cualquier contrato formal, orden de servicio, acuerdo verbal o cualquier otra modalidad, formal o informal, de subcontratación.

Sección 6. No obstante lo dispuesto en este Artículo, la Autoridad y la Unión reconocen la extrema posibilidad de que surja alguna circunstancia no provista por las partes que pudieran dar lugar a la subcontratación. En tal caso, la Autoridad y la Unión se reunirán a los fines de tratar de ponerse de acuerdo sobre el particular. De no lograrse un acuerdo entre las partes, se seguirá el procedimiento establecido por este Artículo.

#### ARTÍCULO V - DESCUENTO DE CUOTAS

Sección 1. La Autoridad conviene en deducir de la compensación de cada trabajador el importe de la cuota de iniciación y de toda otra cuota regular o especial que la Unión fije a sus miembros de acuerdo con su Constitución y Reglamento. De la Unión establecer un cambio en las cuotas de sus afiliados, deberá notificarlo a la Autoridad treinta (30) días antes de la fecha de efectividad de las mismas. La Autoridad remitirá copia de la autorización de descuento de cuota suscrita por el empleado.

Sección 2. La Autoridad remitirá al Secretario-Tesorero de la Unión o al Oficial designado por ésta el importe de las cuotas correspondientes a empleados regulares y no regulares, así como una relación de los empleados que cubre el pago con sus respectivos descuentos, dentro del término de diez (10) días laborables después de efectuarse el pago catorcenal.

#### ARTÍCULO VI - CLASIFICACIONES

Sección 1. Los empleados incluidos en la Unidad apropiada se clasifican como regulares, regulares especiales y no regulares.

Sección 2. Empleados regulares son aquellos que han recibido un nombramiento definitivo o probatorio para cubrir una plaza regular.

Sección 3. Empleados Regulares Especiales

A. La Autoridad otorgará nombramiento como Empleado Regular Especial a todo empleado temporero que haya trabajado como tal para la Autoridad durante veinticuatro (24) meses o más continuos en la Unidad apropiada de Operación y Conservación. En aquellos casos de empleados temporeros con nombramientos de Celadores de Líneas, el término para recibir el nombramiento Regular Especial será de 12 meses continuos en estas funciones. Para los fines de este nombramiento, la continuidad en el trabajo se considerará interrumpida cuando el empleado temporero sea suspendido por un período de noventa (90) días o más. A los efectos de la acumulación de tiempo trabajado, se considerará el

tiempo comprendido cubierto por los nombramientos extendidos al empleado durante el período de doce (12) o veinticuatro (24) meses, según corresponda.

B. El nombramiento de Empleado Regular Especial se otorgará bajo las siguientes condiciones:

1. Se extenderá en el sueldo de reclutamiento correspondiente (R-3) del grupo ocupacional correspondiente a la plaza que esté desempeñando al momento de otorgarse el nombramiento. Si el empleado no está desempeñando una plaza, sino que está efectuando trabajo adicional o acumulado, el nombramiento se hará en el sueldo de reclutamiento correspondiente (R-3) del grupo ocupacional a que correspondan las funciones asignadas.
2. Un (1) año después de la efectividad de su nombramiento, como empleado regular especial se le otorgará el sueldo definitivo del grupo ocupacional correspondiente a las funciones que esté llevando a cabo o a la plaza cuyos deberes esté desempeñando.
3. El nombramiento como Empleado Regular Especial estará en vigor hasta tanto se le adjudique al empleado una plaza regular en propiedad conforme a las disposiciones del convenio colectivo vigente. Hasta tanto al Empleado Regular Especial se le adjudique una plaza en propiedad, la Autoridad lo asignará donde sea necesario, con prioridad dentro del Capítulo, a realizar funciones o a desempeñar labores de una plaza regular vacante o de una plaza regular cuyo incumbente no la esté desempeñando, siempre y cuando el empleado esté capacitado para realizar las mismas. En estos casos, el nombramiento en cada asignación se extenderá bajo las condiciones establecidas en los incisos 1 ó 2. Si estas asignaciones conllevan un cambio de oficina o localidad, dicho empleado no tendrá derecho a dietas por tal concepto ni a gastos de transportación o traslado ni al pago de daños líquidos.

Si el Empleado Regular Especial no acepta las funciones que le han sido asignadas ni la asignación a determinada plaza como Empleado Regular Especial, cesará en su empleo y pasará entonces al registro de empleados temporeros elegibles, perdiendo su tiempo de servicio (antigüedad) y como tal le aplicarán todas las disposiciones que para esos empleados existen en el convenio colectivo vigente.

La Autoridad le asignará un área de trabajo permanente a los empleados regulares especiales de Conservación de Centrales Generatrices e Hidro Gas y Electricistas de Conservación de Centrales Generatrices. Luego de dicha asignación, estos

empleados tendrán derecho al pago de dietas y gastos de transportación provistos en el Artículo XXXV de este Convenio. Esta asignación será conforme a un procedimiento acordado por las partes.

4. La Autoridad concederá a los Empleados Regulares Especiales el aumento de sueldo por años de servicio, de acuerdo a las escalas salariales vigentes. Cada cinco (5) años a partir de la fecha de su nombramiento como empleado regular o regular especial.
5. Todo Empleado Regular Especial que a la fecha de la firma de este convenio y subsiguientemente reúna todos los requisitos enumerados más adelante, se le creará y adjudicará una plaza regular sin publicarla:
  - a. Haya acumulado tres (3) o más años ininterrumpidos como Empleado Regular Especial, excluyendo ausencias sin paga y por accidente del trabajo. En el caso de Empleados Regulares Especiales con nombramientos de Celadores de Líneas el término será de dos (2) años.
  - b. Esté desempeñando funciones de una plaza no existente por un período efectivo e ininterrumpido de doce (12) meses.
  - c. La plaza se creará de conformidad con el título, clasificación, deberes y requisitos correspondientes a las funciones que haya venido desempeñando el Empleado Regular Especial.
  - d. El Empleado Regular Especial cumpla con todos los requisitos de dicha plaza.
- C. El Empleado Regular Especial disfrutará de todos los beneficios que provee el convenio colectivo en vigor para los Empleados Regulares, excepto aquellas disposiciones que por su naturaleza de Empleado Regular Especial no le apliquen en cumplimiento de las condiciones que en particular exige el convenio colectivo. Para fines de adjudicación de plazas vacantes publicadas, competirán como Empleados Regulares de acuerdo a lo dispuesto por el Artículo IX, Plazas Vacantes y de Nueva Creación.

Sección 4. Plaza regular es aquella que nace de una necesidad continua y que tiene carácter de permanencia.

Sección 5. La Autoridad creará plazas regulares para todas aquellas funciones que se hayan venido realizando por un empleado temporero durante un (1) año o más y las publicará y adjudicará conforme al convenio colectivo en vigor. Esta disposición no aplicará a las funciones que realicen los empleados temporeros que se desempeñen en el área de conservación. No se

considerará para efectos de computar el año, el tiempo durante el cual un empleado temporero desempeñe funciones de una plaza ya existente.

Sección 6.

A. Plazas regulares condicionadas son las siguientes:

1. Aquella plaza regular que resulta vacante cuando se asigna a un trabajador regular para recibir adiestramiento con fines de ascenso a una plaza superior con deberes de naturaleza distinta a los de la plaza que ocupa y aquella plaza que se condicione sujeto a la aprobación de adiestramiento, de acuerdo con el Artículo VII de este convenio.
2. Aquella plaza regular que resulta vacante cuando el incumbente en propiedad de la plaza ha sido llamado por un año o más a servicio activo en las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos de América. En caso de que la llamada a servicio sea por menos de un año, la plaza vacante será cubierta por sustitución con un trabajador regular conforme a la Sección 16 de este Artículo.
3. Aquellas plazas regulares que se condicionen para el cumplimiento de lo dispuesto en la Sección 3 del Artículo X de este convenio sobre Estabilización de Empleo.
4. Aquella plaza de nueva creación que se determine por la Autoridad y la Unión que nace de una necesidad que no tiene carácter de permanencia, pero cuya necesidad habrá de prolongarse por más de un (1) año y que no excederá de tres (3) años; entendiéndose, que transcurrido el período de tres (3) años la Autoridad y la Unión se reunirán para determinar la necesidad de que dicha plaza regular continúe condicionada. Tan pronto se determine por la Autoridad y la Unión que las funciones a realizarse se prolongarán por un (1) año o más, se procederá a crear la plaza condicionada. De las partes determinar en la segunda reunión que la necesidad de la plaza habrá de prolongarse más allá de un máximo de tres (3) años, la Autoridad eliminará la condición de dicha plaza regular.
5. Aquella plaza regular que sea necesario condicionar de conformidad con las disposiciones del Artículo XLII de este convenio.

Quando la Autoridad tenga necesidad de condicionar una plaza vacante o de nueva creación, notificará previamente al Presidente del Capítulo concernido y al Presidente del Consejo Estatal las razones o motivo que tuviere para condicionar la plaza.

B. El nombramiento y la selección del candidato para ocupar una plaza regular condicionada se hará conforme a lo dispuesto en el Artículo IX, excepto cuando se disponga de otro modo en este convenio.



- C. Aquellos casos en que al terminar el período condicionado los trabajadores regulares afectados sean reintegrados a sus plazas y sueldos anteriores, el tiempo servido en la plaza regular condicionada les contará para fines de ascenso y para recibir los aumentos en pasos por años de servicio en su plaza anterior.

Sección 7. Los trabajadores no regulares se clasifican en temporeros y de emergencia.

Sección 8.

- A. Trabajadores temporeros son aquellos que han recibido un nombramiento para realizar labores por un período de tiempo previamente determinado a los siguientes fines:
1. Sustituir a un empleado regular ausente.
  2. Realizar trabajos de una plaza regular vacante mientras se seleccione el candidato para cubrirla.
  3. Poner al día trabajo adicional o acumulado.
- B. En estos casos, el nombramiento a favor del trabajador temporero se extenderá para cubrir la plaza de menor clasificación dentro de la sección afectada y la plaza de mayor clasificación se cubrirá temporariamente con trabajadores regulares capacitados de la sección.

Sección 9. La Autoridad podrá designar trabajadores de emergencia por un período que no excederá de noventa (90) días calendario. Si la emergencia excediera el término fijado de noventa (90) días calendario, a la expiración de dicho término el trabajador será sustituido por un candidato seleccionado del Registro de Temporeros, si lo hubiese. De no haber trabajadores temporeros disponibles en el Registro de Temporeros, se extenderá el nombramiento del trabajador de emergencia por un período adicional que no excederá de treinta (30) días calendario.

Transcurrido el último término de treinta (30) días se le extenderá un nombramiento como empleado temporero siempre y cuando sus servicios sean necesarios.

A los fines de esta disposición, se entiende por emergencia un desastre provocado por la naturaleza o una irregularidad interna en las propiedades de la Autoridad que interrumpan o pongan en peligro inminente el sistema de energía eléctrica.

Sección 10. Todo aspirante a nombramiento probatorio o temporero deberá, primeramente, haber aprobado los exámenes que requiera la Autoridad. En caso de empleados temporeros que aspiren a un nombramiento probatorio serán sometidos a los exámenes que sean requisitos de la plaza. En tales casos, los resultados de los exámenes serán notificados a la Unión, y al Presidente del Capítulo de la Unión concernido y al aspirante dentro de los quince (15) días siguientes a la fecha del examen.

Sección 11. El período probatorio para ocupar una plaza de carácter definitivo será de tres (3) meses.

A todo trabajador que trabaje satisfactoriamente como probatorio durante el período de prueba, se le extenderá un nombramiento de regular efectivo al período de pago más cercano al vencimiento de dicho período.

Sección 12. A todo trabajador que reciba nombramiento definitivo se le asignará el salario correspondiente al sueldo definitivo del grupo ocupacional de la plaza para la cual es nombrado.

Sección 13. Si en cualquier momento dentro del período de prueba y no más tarde de treinta (30) días calendario antes del vencimiento del mismo, el supervisor estimara que los servicios de un empleado probatorio no son satisfactorios, se le notificará inmediatamente al Presidente del Capítulo de la Unión para conjuntamente hacer una investigación antes de llegar a la conclusión de separar al empleado.

Si el supervisor y el Presidente del Capítulo de la Unión no se pudieran poner de acuerdo, el caso será llevado en apelación a las escalas superiores de responsabilidad y de no ser resuelto en dichas escalas éste será llevado en apelación para decisión final al Director Ejecutivo por el Presidente del Consejo Estatal, quien irá acompañado del Presidente del Capítulo Local afectado.

Esta Sección no es de aplicación en el caso de los empleados regulares especiales.

Estos casos deberán resolverse a la mayor brevedad posible y a más tardar antes de que expire el período probatorio.

Sección 14. El trabajador temporero tendrá en el nombramiento que se le expida la clasificación que corresponda al trabajo que esté realizando.

Sección 15. En caso de que un trabajador regular sea utilizado temporalmente para realizar un trabajo clasificado con un tipo de salario inferior al que devenga ordinariamente, se le pagará el salario que acostumbra a devengar regularmente.

En caso de que un trabajador regular sea llamado a realizar temporalmente un trabajo de una plaza superior a la que originalmente se especifica en su nombramiento, y dicha sustitución se prolongase por más de diez (10) días laborables consecutivos, se le pagará provisionalmente a partir de la fecha en que empezó a sustituir el sueldo que corresponda a la plaza superior que esté desempeñando provisionalmente, conforme a la escala salarial vigente y sus años de servicio.

Sección 16. En caso de sustituciones o designaciones de funciones que se estime que se prolongarán por cinco (5) días laborables consecutivos o más, se dará preferencia dentro de la Sección a aquellos empleados regulares que tengan derecho a ascenso a la plaza y se hará una Acción de Personal haciéndolo constar. Estas sustituciones o designaciones de funciones se tomarán en consideración para ascensos a plazas superiores. Estas sustituciones o

designaciones de funciones no conllevarán el pago de horas sustituidas que dispone el Artículo XXX de este convenio; tampoco conllevarán el pago de dietas que dispone el Artículo XXXV, excepto cuando la sustitución se haga con trabajadores que tengan dentro de sus deberes plazas para sustituir y mientras estén sustituyendo en dichas plazas o en aquellos casos en que se determine por la Autoridad que el empleado deba trasladarse temporalmente a la zona o sitio donde se realice la sustitución; en estas excepciones la Autoridad vendrá obligada a rembolsar a dichos trabajadores las dietas a las cuales pudieran tener derecho.

En caso de sustituciones o designaciones de funciones, éstas se harán con trabajadores que estén capacitados para ocupar la plaza.

Para efectos de lo aquí dispuesto, se precisan a continuación las Secciones:

#### OFICINA EJECUTIVA

#### OFICINA SISTEMA DE RETIRO

Constituye una sección

#### DIRECTORADO RECURSOS HUMANOS

#### OFICINA DE PERSONAL

- |                |   |                                             |
|----------------|---|---------------------------------------------|
| <u>Sección</u> | - | Departamento Clasificación y Retribución    |
| <u>Sección</u> | - | Departamento de Transacciones de Personal   |
| <u>Sección</u> | - | Oficina de Evaluación y Adiestramiento      |
| <u>Sección</u> | - | Departamento de Evaluación Recursos Humanos |

#### OFICINA SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL

- |                |   |                                    |
|----------------|---|------------------------------------|
| <u>Sección</u> | - | Departamento Seguridad Ocupacional |
| <u>Sección</u> | - | Departamento Salud Ocupacional     |

#### DIRECTORADO DE FINANZAS

#### DIVISIÓN DE CONTABILIDAD Y PRESUPUESTO

- |                |   |                                                                     |
|----------------|---|---------------------------------------------------------------------|
| <u>Sección</u> | - | Oficina Servicios Generales de Contabilidad y Control de Documentos |
| <u>Sección</u> | - | Departamento de Contabilidad General                                |
|                | - | Informes de Contabilidad (Unidad)                                   |
|                | - | Servicios de Contabilidad (Unidad)                                  |
|                | - | Clasificación de Cuentas (Unidad)                                   |
|                | - | Entrada y Control de Datos Contables (Unidad)                       |
|                | - | Contabilidad e Inventario de la Propiedad (Unidad)                  |
| <u>Sección</u> | - | Unidad Conciliación Bancaria                                        |
| <u>Sección</u> | - | Control Boletos de Combustible (Unidad)                             |
| <u>Sección</u> | - | Departamento de Presupuesto                                         |

- Sección - Departamento de Nóminas
- Sección - Departamento de Análisis Económicos y Financieros

#### DIVISIÓN DE TESORERÍA

- Sección - Oficina del Tesorero
- Sección - Departamento de Administración de Fondos e Inversiones
- Sección - Comprobantes de Desembolsos
- Sección - Departamento de Servicios de Pagaduría (Desembolsos)
- Sección - Desembolsos de Caja - Arecibo
- Caguas
  - Mayagüez
  - Ponce
  - San Juan

#### OFICINA DE ADMINISTRACIÓN DE RIESGOS

Constituye una Sección

#### DIRECTORADO DE INGENIERÍA

- Sección - División de Ingeniería
- Constituye una Sección
- Sección - División de Construcción

Nota: Cada proyecto de construcción constituirá una Sección.

- Sección - Administración Contabilidad y Presupuesto
- Constituye una Sección

#### DIRECTORADO PLANIFICACIÓN Y PROTECCIÓN AMBIENTAL

##### DIVISIÓN DE PLANIFICACIÓN Y ESTUDIOS ELÉCTRICOS

Constituye una sección

##### DIVISIÓN DE PROTECCIÓN AMBIENTAL Y CONFIABILIDAD DE CALIDAD

Constituye una sección

#### DIRECTORADO DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS

- Sección - Departamento de Edificios y Terrenos - Monacillos
- Sección - Centro de Documentos y Microfilmación
- Sección - Oficina Control de Costos y Productividad

#### DIVISIÓN PROYECTOS ESPECIALES

- Sección - Departamento Arquitectura
- Sección - Oficina de Administración-Ingeniería

**DIVISIÓN DE RIEGO, REPRESAS Y EMBALSES**

- Sección** - Oficina del Jefe de la División Servicios de Riego, Represas y Embalses, Administrador Servicios de Riego Público y del Ingeniero de Operaciones.
- Sección** - Campo - Operadores de Canales - Relevo, Operador de Canales, Oficinistas, Encargados de Limpieza de Canales, Trabajadores de Sistema de Riego I, II y III, Trabajadores de Sistema de Riego Especial, Operador Equipo Pesado.
- Sección** - Oficina - Oficinistas Taquígrafos I, II y III, Oficinistas Dactilógrafos I, II y III, Oficinistas Calculadores I y II, Oficinistas Servicio Riego I y II.
- Sección** - Trabajadores No Diestros, Conserjes, Porteros y Trabajadores Generales de Edificios y Terrenos I y II.

Nota: En las Secciones de Campo y Oficina las sustituciones se harán en sus respectivos distritos. (Comercial y Técnica)

**DIVISIÓN SUMINISTROS**

- Sección** - Oficina Jefe de la División de Suministros, Oficina Jefe Subdivisión Almacenes.
- Sección** - Departamento de Compras Centrales Generatrices
- Registro de Proveedores
  - Sección Compras Locales
  - Centro de Recibo de Documentos y Correos
- Sección** - Almacén General (Control de Inventario) de Palo Seco
- Almacén Materiales de Construcción y Líneas de Transmisión y Subestaciones (Compiten en su sección del Almacén General).
- Sección** - Departamento Almacenes Centrales Generatrices (en su respectiva Central).
- Sección** - Departamento Almacenes Área y Distrito (en sus respectivos Distritos).
- Sección** - Departamento de Administración de Suministro
- Verificación (Unidad)
  - Tráfico y Reclamaciones (Unidad)
  - Desarrollo de Sistemas (Unidad)
  - Unidad Entrada de Datos

**DIVISIÓN SERVICIOS GENERALES**

- Sección** - Oficina del Jefe de la División, Departamento Servicios Generales Especiales, Imprenta, Taller Artes Gráficas y Exhibiciones

- Sección - Correos y Mensajería
- Sección - Transportación, Limpieza y Vigilancia, Oficina Supervisor, Departamento Servicios Técnicos y Mantenimiento y Taller de Mantenimiento

#### DIRECTORADOS DE TRANSMISIÓN Y DISTRIBUCIÓN Y SERVICIOS AL CLIENTE

- Sección - Oficina Administrador Regional Operaciones Técnicas y Oficinas adscritas
- Sección - Oficina Administrador Regional Operaciones Comerciales y Oficinas adscritas
- Sección - División Distribución Eléctrica  
Centro de Adiestramiento de Distribución Eléctrica (CADE)

#### Oficina de Distrito - Comercial y Técnica

- Sección - Oficinas - Oficinistas Dactilógrafos I, II y III, Oficinistas de Relevos, Oficinista Operaciones Comerciales S.M., Oficinistas Servicios al Cliente-S.M., Oficinista de Servicios Cuentas al Por Mayor-S.M., Oficinista General Distribución y Servicios, Oficinista Servicios Técnicos-S.M., Recaudadores-S.M., Oficinistas Taquígrafos I, II y III, Mensajeros I, II y III, Oficinistas de Servicios Comerciales-S.M., Oficinistas General I, II, III, IV y V, Pagadores, Despachadores de Servicios Transmisión y Distribución - Local, Secretarias, Investigadores de Servicios al Cliente, Oficinistas I, II y III Transmisión y Distribución, Compradores, Conserjes, Operadores de Subestaciones Sistemas Mecanizados, Oficinista Almacén I y II, Oficinista I, II, III, IV y V, Oficinista Taller Automotriz, Oficinista Taller Mecánica, Trabajador General Especial Edificios y Terrenos, Lector de Contador y Cobrador de Cuentas Atrasadas.

Nota: En las Secciones de Campo y Oficina las sustituciones se harán en sus respectivos distritos.

- Sección - Servicios de Campo - Instaladores de Contadores, Lector de Contadores, Encargado de Grupo de Conservación de Líneas Eléctricas, Cobradores de Cuentas Atrasadas, Encargados Locales Sistema Eléctrico, Encargados de Restablecer Servicios, Celadores Especiales de Líneas, Celadores de Líneas I, II y III, Electricistas de Campo, Probadores de Contadores I y II, Probadores Especiales, Conductores de Vehículos Pesados I, II y III, Podadores, Investigadores de Servicios al Cliente, Conserjes, Trabajadores Generales de Líneas Eléctricas, Examinador de Carga Sistema Eléctrico, Electricista de Subestaciones, Trabajadores No Diestros, Trabajador

General Edificios y Terrenos I y II, Ayudante de Garage, Pintores y Operador Equipo Pesado.

- Sección - Oficina Cuentas de Gobierno
- Sección - Departamento Cuentas al por Mayor
- Sección - Centro de Servicios al Cliente
- Sección - Centro de Adiestramiento Operaciones Comerciales
- Sección - Taller Mecánico - Mecánico de Taller General, Soldadores, Carpinteros, Mecánicos Automotrices I, II y III, Ayudante de Mecánico Automotriz, Ayudante Garaje y Hojalateros.
- Sección - Suboficinas

#### Área Monacillos - Transmisión y Distribución

- Sección - Oficina - Despachadores de Servicios, Oficinistas.
- Sección - Oficinistas de Área incluyendo Sección de Estudios
- Sección - Oficinistas - Conservación Programada y Construcción y Mejoras
- Sección - Oficinistas- Distritos Técnicos de Río Piedras y Monacillos
- Sección - Servicios - Inspectores de Instalaciones Eléctricas, Instaladores de Contadores, Probadores de Contadores, Encargados Locales - Sistema Eléctrico
- Sección - Conservación Programada - Celadores de Líneas, Podadores, Conductores de Vehículos Pesados, Trabajadores Generales de Líneas Eléctricas, Encargados Grupo Conservación Líneas Eléctricas, Oficinista Transmisión y Distribución I, Operador Equipo Pesado I, II y III y Trabajador General Edificios y Terrenos I y II, Trabajador General Conservación Programada
- Sección - Construcción y Mejoras - Celadores de Líneas, Conductores de Vehículos Pesados, Trabajadores Generales de Líneas Eléctricas, Electricistas de Campo I, II y III y Oficinistas Transmisión y Distribución I, II y III
- Sección - Despacho de Servicios - Encargados de Restablecer Servicios, Celadores Especiales de Líneas, Celadores de Líneas, Oficinista III - Área Monacillos
- Sección - Distrito Técnico de Río Piedras - Celadores de Líneas, Conductores de Vehículos Pesados, Podadores, Trabajadores Generales de Líneas Eléctricas y Encargado Grupo Conservación Líneas Eléctricas
- Sección - Distrito Técnico de Monacillos - Celadores de Líneas, Conductores de Vehículos Pesados, Podadores, Trabajadores Generales de Líneas Eléctricas; e Instaladores, Operador Equipo Pesado III, Encargado Grupo

Conservación Líneas Eléctricas, Trabajador No Diestro y Trabajador General Edificios y Terrenos II

Centro de Servicios Técnicos Comerciales

Sección - Oficinistas Dactilógrafos, Oficinistas Servicios Técnicos Sistema Mecanizado, Probador de Contadores, Instalador de Contadores e Investigador de Irregularidades Instalaciones Eléctricas (compiten en el área en que se ubican).

Oficina de Distrito Comercial de Río Piedras

Sección - Oficina - Oficinistas, Lectores de Contadores, Investigadores Servicios al Cliente, Mensajeros, Conserjes, Instaladores de Contadores, Oficinistas Relevos S.M., Recaudador S.M., Oficinista Operaciones Comerciales S.M., Oficinistas Dactilógrafo, Oficinistas General S.M., Cobradores de Cuentas Atrasadas, Oficinistas Servicio al Cliente S.M., Oficinista Relevos Servicio al Cliente, Oficinista General Distribución y Servicios y Trabajador General Edificios y Terrenos.

DIRECTORADO SISTEMA ELÉCTRICO

Sección - Centro de Adiestramiento del Sistema Eléctrico (CASE)

Sección - Oficina de Combustible

DIVISIÓN DE CONSERVACIÓN Y SERVICIOS TÉCNICOS

Sección - Oficina Jefe de División y Oficinas adscritas

Sección - Departamento Superintendente Conservación Eléctrica de Centrales Generatrices.

Sección - Departamento Superintendente Conservación Preventiva

Sección - Oficina de Administración General

Sección - Extensión Vida Útil

Sección - Contratos y Requerimientos

Sección - Generación Confiables y Estadísticas

Sección - Proyectos Ingeniería y Conservación (Eléctrica-Instrumentos)

Sección - Proyectos Ingeniería y Conservación (Mecánica)

Sección - División Central Generatriz San Juan

Sección - Taller de Mecánica General - Área Norte

Sección - División Central Generatriz Costa Sur - Guayanilla

Sección - Taller de Mecánica General - Área Sur

Sección - División Central Generatriz - Aguirre



- Sección - División Central Generatriz - Palo Seco
- Sección - Sección de Conservación de Calderas, Turbinas y Auxiliares-Centrales Generatrices (en sus respectivas Centrales constituyen una sección)

#### **DIVISIÓN HIDRO GAS Y CICLO COMBINADO**

- Sección - Estación de Hidro-Gas de Dos Bocas, Caonillas I y II
- Sección - Central Ciclo Combinado Aguirre
- Sección - Estación de Hidro-Gas de Río Blanco, Yabucoa, Daguo, Vieques y Culebra
- Sección - Estación de Hidro-Gas Aguirre, Toro Negro I y II, Jobos, Patillas y Carite
- Sección - Estación de Hidro-Gas Costa Sur-Guayanilla, Yauco I y II, Garzas I y II
- Sección - Estación de Hidro-Gas de Turbinas de Gas de Mayagüez
- Sección - Sección de Conservación Programada Central Hidro-Gas
- Sección - Central Hidro-Gas (lo cual incluye la Administración Central de Hidro- Gas) Estación de Hidro-Gas, Turbinas de Gas de Palo Seco e incluye Turbinas de Gas Vega Baja, Hidroeléctrica de Comerío y Planta de Baterías Sabana Llana
- Sección - Central de Turbinas de Combustión de Cambalache

#### **DIVISIÓN DE OPERACIÓN SISTEMA ELÉCTRICO**

- Sección - Oficina Jefe de División y oficinas adscritas
- Sección - Oficina Administrativa y de Servicios

#### **Jefe, Subdivisión Protección**

- Sección - Departamento Protección - Área Norte
- Sección - Departamento Protección - Área Sur

#### **Jefe, Subdivisión Telecomunicaciones**

- Sección - Departamento Telecomunicaciones - Área Norte
- Sección - Departamento Telecomunicaciones - Área Sur
- Sección - Departamento de Planificación y Construcción Sistema de Telecomunicaciones

#### **Jefe, Subdivisión de Operaciones**

- Sección - Departamento Superintendente de Operaciones
- Sección - Departamento Superintendente Pruebas de Aceptación
- Sección - Departamento de Operaciones Aéreas

#### **Jefe, Subdivisión Conservación de Subestaciones**

- Sección - Departamento Superintendente Conservación Subestaciones Área Norte
- Sección - Departamento Superintendente Conservación Subestaciones Área Sur

Sección - Departamento Superintendente Planificación y Control de Costo

Centro de Transmisión - Área Norte

Sección - Oficina - Oficinistas de: Despacho de Área, Relevadores, Comunicaciones

Sección - Relevadores Área Norte - Técnicos de Relevadores e Instrumentos, Ayudantes de Conservación de Equipos de Protección y Medición

Sección - Técnicos de Relevadores por Corriente Portadora, otro personal de Departamento, Técnicos Conservación de Equipo de Control Remoto

Centro de Transmisión - Área Sur

Sección - Oficina - Oficinistas de: Despacho de Área, Relevadores, Comunicaciones

Sección - Relevadores Área Sur - Técnicos de Relevadores e Instrumentos, Ayudantes de Conservación de Equipos de Protección y Medición

Sección - Técnicos de Relevadores por Corriente Portadora, otro personal de Departamento, Técnicos Conservación de Equipo de Control Remoto

Sección - Comunicación - Técnicos de Equipo Electrónico, otro personal de Departamento

De efectuarse algún cambio en la estructura administrativa de la Autoridad o cuando surjan nuevas facilidades durante la vigencia de este convenio que afectase la organización existente, la Junta Consultiva podrá acordar los cambios necesarios en las secciones aquí establecidas.

Sección 17. Cada trabajador tendrá deberes específicos de acuerdo con su clasificación o nombramiento. No se requerirá a ningún trabajador a realizar ninguna función fuera de los deberes de su plaza sin su consentimiento. No se podrá amonestar o castigar a ningún trabajador por negarse a dar su consentimiento para realizar funciones que estén fuera de los deberes específicos de su plaza.

Sección 18. La Autoridad no le conferirá poderes o facultades de supervisión, ejecutivas o de administración a ningún trabajador de la unidad apropiada.

Sección 19. Las plazas de relevo estarán clasificadas en el grupo ocupacional correspondiente a la plaza de más alta clasificación que releve dentro de la unidad apropiada.

## ARTÍCULO VII - ADIESTRAMIENTO

### Sección 1. Adiestramiento en casos de ascenso

- A. Cuando la Autoridad tenga necesidad de asignar 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, publicará dicha plaza en adiestramiento condicionada a la aprobación del mismo. Dicho adiestramiento no excederá de un período de seis

(6) meses. La misma se adjudicará de acuerdo a como se dispone en el Artículo IX de este convenio.

- B. 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, automatización 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 le 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 ocupar las plazas en 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 X.

Sección 3. En los casos de adiestramiento para ocupar plazas de nueva creación al iniciarse las operaciones de una nueva central termoeléctrica nuclear o nuevas unidades Termoeléctricas nucleares, o nuevas unidades de producción de energía eléctrica, se aplicará lo dispuesto en el Artículo IX, Sección 10, de este convenio.

Sección 4. En todos los casos de adiestramiento, incluyendo el contemplado por la Sección 10 del Artículo IX de este convenio colectivo, aplicarán las siguientes disposiciones:

- A. La Autoridad determinará las plazas que estarán sujetas a adiestramiento, así como los requisitos, preparación, naturaleza, contenido del curso o sitio del mismo, al igual que el personal o institución a ofrecer el mismo.
- B. El aprovechamiento de los trabajadores se determinará mediante los exámenes periódicos que la Autoridad considere necesarios. Entendiéndose, que de no aprobar dichos exámenes, cualquier adiestrante podrá ser dado de baja del mismo y retornará a la posición o status en que estaba antes de ser seleccionado para adiestramiento.
- C. Durante el adiestramiento, el horario diario o el programa semanal de trabajo podrá variar de acuerdo a las exigencias y condiciones del mismo.
- D. De considerarlo necesario, la Autoridad asignará al personal o parte del mismo a continuar o completar el adiestramiento teórico o práctico a otras centrales generatrices.

- E. Las vacaciones acumuladas se disfrutarán de acuerdo con un programa especial que no confligirá con las exigencias y condiciones del adiestramiento.
- F. Al trabajador regular, regular especial, temporero o candidato que se seleccione del Registro de Elegibles para adiestramiento, se le adjudicará la plaza en adiestramiento condicionada a la aprobación del mismo, y de no aprobar el adiestramiento, volverán a su condición original de regular, regular especial, temporero o elegible del Registro de Elegibles, según sea el caso. Entendiéndose, que el empleado regular será reintegrado a su plaza y sueldo anterior. Los empleados temporeros que no tengan oportunidad de continuar trabajando como tales, pasarán al Registro de Empleados Temporeros Suspendidos.
- G. De surgir discrepancias en la adjudicación de las plazas en adiestramiento, a los fines de acelerar la adjudicación de las mismas, la Autoridad y la Unión convienen en que el Comité de Querellas le dé preferencia a estos casos.
- H. Las plazas que se le adjudiquen a otros trabajadores como consecuencia del adiestramiento de un trabajador regular serán también condicionadas a la aprobación satisfactoria del adiestramiento por el trabajador.
- I. 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. La paga será la correspondiente al grupo ocupacional que corresponde a dicha plaza.
- J. 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. Esta disposición no aplicará en aquellos casos en que el empleado solicite y se le adjudique una plaza en ascenso.
- K. 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 menos que demuestre que posteriormente a la desaprobación haya cursado estudios de capacitación. A los efectos de esta Sección, se considerará tiempo de espera razonable el siguiente:
  - 1. Un (1) año a partir de la fecha de no aprobación del primer adiestramiento.
  - 2. Un (1) año a partir de la fecha de no aprobación del segundo adiestramiento.
  - 3. Año y medio (1½) a partir de la fecha de no aprobación del tercer adiestramiento.
  - 4. Dos (2) años a partir de la fecha de no aprobación del tercer adiestramiento en oportunidades subsiguientes.

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

Sección 5. Los trabajadores tomarán los cursos de mejoramiento que estén relacionados con sus deberes y que la Autoridad determine necesarios ofrecer a su personal. La Autoridad seleccionará imparcialmente el personal que tomará dichos cursos. En estos cursos de mejoramiento no se requerirá de los empleados la aprobación de los exámenes o pruebas que puedan serle suministradas.

Sección 6. Escuela de Celadores a Empleados Activos

La Autoridad establecerá como mínimo una Escuela de Celadores de Líneas cada dos (2) años con empleados activos. Para ello, convocará y evaluará aquellos empleados regulares y regulares especiales que interesen adiestrarse como Celadores 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 la misma al Presidente del Consejo Estatal de la UTIER. La Autoridad someterá a la Unión una lista de todos los solicitantes y luego le notificará 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 cuatro (4) 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.

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. Físicamente activo.
4. Evaluación médica y prueba de drogas.
5. Tener dos años mínimo de experiencia en operación, conservación o construcción del Sistema de Transmisión y Distribución o en su efecto, tener Licencia de Perito Electricista.
6. Entrevista del Comité Seleccionador y evaluación de expediente. Aquellos empleados que sean rechazados por el Comité se les notificará por escrito las razones. Las mismas estarán estrictamente basadas en los criterios aquí dispuestos.
7. 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 cinco (5) años anteriores. Tampoco, dicho expediente

- podrá reflejar problemas de absentismo.
8. Cuarto año de Escuela Superior.
  9. Aprobar examen de Habilidad General.
  10. Aprobar examen de Evaluación Sicológica.
- 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 a aquellos participantes que:
1. A juicio del Supervisor del Centro de Adiestramiento de Distribución Eléctrica 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.
- E. Una vez concluido el adiestramiento, la Autoridad de Energía Eléctrica le brindará el examen de Celador de Líneas. De no aprobar el examen de Celador de Líneas, los candidatos regresarán al centro de trabajo al cual pertenecen y a la plaza que estaban ocupando.
- F. Una vez concluido y aprobado el adiestramiento, estos empleados se asignarán a ocupar las plazas de Celadores 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.
- G. De fracasar en el adiestramiento, no podrán volver a participar en el mismo hasta transcurrido tres (3) años.
- H. El empleado que sea seleccionado y apruebe el curso, deberá mantenerse desempeñando funciones de Celador 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. La Autoridad fijará los requisitos y deberes específicos de cada plaza o clase de puesto y los notificará a la mayor brevedad posible a la Unión y al incumbente o al trabajador que se nombre en la misma, según sea el caso, los cuales serán redactados en el idioma español.

Sección 2. Si hubiese que enmendar los requisitos, deberes o título de una plaza existente o de una clase de puesto, la parte interesada notificará a la otra a los fines de discutir y acordar las condiciones de empleo, requisitos, deberes, título y clasificación. En este procedimiento la Unión estará representada por el Presidente del Consejo Estatal o en quien éste delegue. La Autoridad de Energía Eléctrica estará representada por el Administrador General de la Oficina de Personal o en quien éste delegue.

Sección 3. Las partes tendrán un término de treinta (30) días laborales en casos individuales y de sesenta (60) días laborables en casos colectivos a partir de la fecha de recibida la notificación para llegar a un acuerdo.

De no lograrse un acuerdo dentro del término correspondiente, cualquiera de las partes elevará el asunto ante el Comité de Reclasificación de Plazas dentro de los diez (10) días laborables siguientes.

Sección 4. En los casos en que se determine que procede la reclasificación a otro grupo ocupacional, la efectividad de la misma se establecerá a base de lo siguiente:

- A. En aquellos casos de enmiendas en deberes y requisitos solicitadas por cualquiera de las partes, la reclasificación será efectiva en el período de pago siguiente a la fecha en que las partes suscriban los acuerdos o que el árbitro emita su decisión.
- B. En aquellos casos de reclasificaciones motivadas por evolución de funciones o clasificación errónea, la reclasificación será efectiva en el periodo de pago siguiente más cercano a la fecha en que se cumplan los treinta (30) días laborables o sesenta (60) días laborables siguientes a la notificación de la solicitud de la Unión.
- C. Disponiéndose que al trabajador o 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 5. La Autoridad y la Unión convienen en crear el Comité de Reclasificación de Plazas compuesto de dos (2) representantes de cada parte y un árbitro, quienes tendrán la 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.

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, debiendo ser informada al Presidente del Consejo Estatal, al Administrador General de la Oficina de Personal, quien será responsable de poner en vigor dicha decisión, y al Administrador General de la Oficina de Asuntos Laborales.

Sección 6. El árbitro será seleccionado de la siguiente manera: un árbitro permanente seleccionado por mutuo acuerdo entre el Administrador General de la Oficina de Asuntos Laborales de la Autoridad y el Presidente del Consejo Estatal de la UTIER 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.

Los honorarios del árbitro serán pagados en la siguiente forma: cincuenta por ciento (50%) la Autoridad y cincuenta por ciento (50%) la Unión.

Sección 7. En caso de que un solo árbitro no fuese suficiente para atender todos los casos en un período de tiempo razonable, las partes podrán seleccionar de mutuo acuerdo uno o más árbitros adicionales, de acuerdo a lo establecido en esta Sección.

Sección 8. Las partes conscientes del volumen de casos que se generará como consecuencia de las solicitudes de revisión de plazas, una vez se ponga en vigor el Plan de Evaluación de Puestos, acuerdan dejar en suspenso por un (1) año los límites de tiempo en cuanto a trámite se refiere establecidos en este Artículo.

## ARTÍCULO IX - PLAZAS VACANTES Y DE NUEVA CREACIÓN

Sección 1. Al cubrir plazas regulares vacantes o de nueva creación tendrán preferencia y prioridad, de acuerdo con el orden de prioridad y selección establecido en la Sección 3 de este Artículo, los trabajadores regulares con más tiempo de servicio en la Autoridad que estén capacitados para desempeñar tales plazas y que las soliciten por escrito a la Oficina de Personal dentro del término de publicación especificado.

Si el empleado considera que la solicitud no va a llegar a tiempo a la Oficina de Personal debe entregar a su supervisor inmediato el formulario "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 Oficina de Personal no más tarde de cinco (5) días laborables a partir de la fecha de vencimiento de la plaza publicada. El empleado enviará copia al Presidente del Capítulo 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.

## Sección 2.

- A. 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 vigente 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.

Los empleados pertenecientes a la unidad apropiada podrán solicitar los exámenes y adiestramientos que interesen para competir en plazas de mayor gradación, siempre y cuando cumplan con los requisitos establecidos para las plazas excepto el de experiencia.

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.

- B. Cuando estén presentes las circunstancias que se mencionan a continuación, se entenderán obviados los requisitos especificados para la clase de puesto correspondiente:

1. Cuando un trabajador regular o temporero haya desempeñado satisfactoriamente las funciones de una plaza durante (6) meses o más que exija como requisito determinada escolaridad o determinados exámenes, sin cumplir con dichos requisitos, los mismos se obviarán a los fines de determinar su derecho a ocupar cualquier plaza que exija los mismos requisitos.
2. El examen específico que sobre determinada materia requiera la Autoridad para que un trabajador ocupe una plaza será obviado cuando el puesto requiera poseer una licencia para poder practicar o realizar las funciones. Dicho examen se entenderá obviado, además, para todos los puestos donde se requiera el mismo examen, aunque para estos puestos no se requiera la licencia.

- C. En plazas que tienen gradación, no se exigirá experiencia relacionada en la primera gradación de dichas plazas, excepto en aquellos casos en que las partes hayan acordado o acuerden requerir experiencia previa en la primera gradación. **Las plazas que requieren experiencia en la primera gradación acordadas por las partes son las siguientes:**

- |    |                                        |              |
|----|----------------------------------------|--------------|
| 1. | <b>Auditor de nóminas I</b>            | <b>12052</b> |
| 2. | <b>Contador I sistemas mecanizados</b> | <b>12261</b> |
| 3. | <b>Mecánico central generatriz I</b>   | <b>31151</b> |

|     |                                                                   |       |
|-----|-------------------------------------------------------------------|-------|
| 4.  | Mecánico de calderas I                                            | 31161 |
| 5.  | Mecánico de motores a reacción I                                  | 31021 |
| 6.  | Mecánico de taller general I                                      | 31131 |
| 7.  | Oficinista orientador y procesador<br>De pensiones y beneficios I | 12222 |
| 8.  | Oficinista I – Transmisión y Distribución                         | 12411 |
| 9.  | Operador de equipo para purificar aceite<br>Aislador I            | 41111 |
| 10. | Delineante I – sistemas mecanizados                               | 22036 |
| 11. | Técnico de equipos de impresión I                                 | 11062 |
| 12. | Oficinista de relevos I                                           | 61311 |
| 13. | Técnico de sistemas de protección y control I                     | 21091 |
| 14. | Procesador de Préstamos Hipotecarios I                            | 12251 |

La Autoridad mantendrá al día el catálogo de experiencia de plazas UTIER. La Oficina de Personal al momento de validar el requisito de experiencia para la adjudicación de una plaza considerará la experiencia recibida en plazas cuyas funciones sean similares o análogas. A estos efectos los Presidentes de Capítulo de la UTIER podrán cotejar, cuando lo estimen conveniente, el referido catálogo con el propósito de que el mismo se mantenga al día y correcto. La Autoridad notificará dentro de los treinta (30) días al Presidente del Consejo Estatal los cambios del catálogo.

Aquellos trabajadores que interesen que la Autoridad les certifique experiencia, deberán cumplir con el procedimiento establecido. A tales efectos las partes adoptan el Procedimiento para Certificar la Experiencia de Trabajo fuera de la Autoridad aprobado en septiembre de 2004.

En casos donde la Unión no esté de acuerdo con los cambios al catálogo de experiencia o con la Certificación de Experiencia de un trabajador, notificará su objeción por escrito al Jefe de la Oficina de Personal, presentando los argumentos y fundamentos en los cuales se basa la Objeción.

El Jefe de la Oficina de Personal tendrá diez (10) días laborables para contestar por escrito los argumentos y fundamentos de la Unión. De la Unión no estar de acuerdo con la posición emitida por el Jefe de la oficina de Personal, o vencido el término para contestar, ésta podrá radicar una querrela ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje dentro de los próximos treinta (30) días siguientes a través del proceso de

**arbitraje que se establece en el Artículo XXXIX, Sección 12, según enmendado para estos fines.**

Sección 3. Las publicaciones de las plazas vacantes o de nueva creación se efectuarán mediante una sola publicación a nivel de toda la isla **con excepción de las Islas Municipio de Vieques y Culebra. Las plazas vacantes cuya localidad sea las Islas Municipio de Vieques y Culebra cuando las mismas sean publicadas conforme a este artículo tendrán prioridad para ser cubiertas por los trabajadores residentes de dichas Islas. Para cumplir con el proceso de adjudicación se tomará el orden de prioridad de la sección 3-B de este Artículo.**

- A. Las publicaciones de plazas vacantes o de nueva creación se harán en idioma español por un término de diez (10) días laborables, especificando el horario, turno, sección, departamento, oficina, unidad administrativa, división o distrito y requisitos de la plaza.
- B. Se aplicará el siguiente orden de prioridad en la selección de candidatos según su antigüedad:
  - 1. Regulares en ascenso, de igual a igual y empleados regulares especiales.
  - 2. Regulares en descenso.
  - 3. Temporeros
  - 4. **Emergencia Activos**

**Para los efectos de este artículo el término Emergencia Activos se refiere a empleados de emergencia trabajando a la fecha del vencimiento de la publicación.**

Los trabajadores que soliciten plazas de igual grupo ocupacional a la que ocupan al momento de la solicitud, vendrán obligados a aceptar la misma de ser seleccionados. **No se considerará a un candidato que solicite una plaza donde la clasificación, sección de trabajo, programa de trabajo o localidad sean iguales a la plaza que ocupa.**

Sección 4. Si durante la vigencia de este convenio la Autoridad adquiriese cualquier sistema eléctrico que actualmente no estuviese siendo administrado por la Autoridad y fuere integrado al sistema eléctrico de ésta, las plazas nuevas que se creen no serán publicadas y las mismas serán cubiertas con aquel personal que la Autoridad emplee al comprar o adquirir dicho sistema.

El tiempo de antigüedad para los efectos de este convenio de todo el personal que pase a la Autoridad mediante este procedimiento empezará a contar desde la fecha de efectividad de su nombramiento como empleado regular en la Autoridad. Cualquier disposición que afecte a dichos empleados, no provista en este convenio será discutida y acordada con la Unión con anterioridad a la efectividad de su empleo en la Autoridad. Las plazas de nueva creación que queden sin ocupar por el personal transferido se cubrirán de conformidad con las disposiciones de este Artículo.

Sección 5. Los trabajadores no regulares que hayan rendido servicios eficientes a la Autoridad tendrán preferencia sobre los demás candidatos de la lista de elegibles que no son miembros de la unidad apropiada cuando surjan oportunidades de empleo temporero o de emergencia en actividades cubiertas por este convenio para las cuales califiquen, estén capacitados y las soliciten.

Sección 6. La clasificación que tenga el trabajador de acuerdo con el Artículo VI de este Convenio a la fecha de vencimiento de la publicación de una plaza será la que se considerará a los efectos de la adjudicación de dicha plaza.

Sección 7. Todo trabajador temporero o de emergencia que haya cesado de trabajar con la Autoridad en actividades dentro de la unidad apropiada de este convenio por más de noventa (90) días calendario consecutivos por razones que no sean enfermedad, accidente o maternidad debidamente comprobados, pierde el derecho a que se le acredite el servicio temporal prestado antes de tal cesantía para computar su tiempo de servicio en la Autoridad en caso de ser reemplado.

Cuando un empleado temporero o de emergencia es llamado a trabajar y se encuentre enfermo para la fecha en que se cumplan los noventa (90) días, a los fines de que no pierda el tiempo de servicio acumulado, deberá notificarlo al vencimiento de dicho período y luego traer un certificado médico dentro de los próximos treinta (30) días calendario.

Sección 8. La Autoridad mantendrá al día los registros de trabajadores temporeros suspendidos o de emergencia suspendidos en orden de antigüedad identificados por área. Los distintos presidentes de capítulos de la UTIER, en quienes ellos deleguen o ambos, podrán cotejar cuando lo estimen conveniente los referidos registros con el propósito de que los mismos se mantengan al día y correctos. Para efectos de reemplazo, se considerará en primer orden aquellos empleados con mayor antigüedad en la Autoridad. La Autoridad remitirá una copia de todo nombramiento de personal temporero o de emergencia al Capítulo Local y al Consejo Estatal.

Sección 9. No se empleará a ningún candidato de la lista de elegibles mientras existan empleados regulares especiales disponibles o candidatos en el Registro de Temporeros Suspendidos o de Emergencia Suspendidos.

Sección 10. Cuando se vaya a ocupar plazas de nueva creación al iniciarse las operaciones de una nueva Central Generatriz, se seleccionarán los candidatos necesarios para recibir adiestramiento especial entre los trabajadores regulares de las Centrales existentes que estén capacitados y cualifiquen y que hayan solicitado oportunidad para ocupar dichas plazas, dándole preferencia para recibir adiestramiento especial a aquellos que tengan más tiempo de servicio.

De no conseguirse personal cualificado y capacitado entre los empleados regulares, regulares especiales, temporeros **y de emergencia Activos** que soliciten, se seleccionarán los candidatos necesarios del Registro de Temporeros **y de Emergencia Suspendidos que llenen los requisitos de la plaza.**

Sección 11. Al cubrir una plaza vacante o de nueva creación dentro de la Unidad apropiada, la Autoridad y la Unión discutirán a la brevedad posible, pero no más tarde de treinta y cinco (35) días laborables después de vencida su publicación, compareciendo el Presidente del Capítulo o el representante de la sección o en quien el Presidente del Capítulo hubiese delegado sobre aquellos candidatos elegibles para ocupar la plaza y levantarán una minuta de sus reuniones.

La Oficina de Personal remitirá a la mayor brevedad posible, pero no más tarde los veinte (20) días laborables, la lista de candidatos al supervisor interesado con copia al Consejo Estatal y al Presidente del Capítulo concernido al vencimiento de la publicación.

Una vez recibida la lista, el supervisor concernido citará por escrito al Presidente del Capítulo correspondiente quien podrá delegar en el Representante de la Sección o en un representante de la Unión designado por éste del cuerpo de delegados de su capítulo, quien se reunirá, discutirá y acordará la adjudicación de la plaza a la mayor brevedad posible, pero no más tarde de quince (15) días laborables de recibida la lista, para la cual se levantará una minuta de la reunión. La Unión podrá solicitar una posposición por escrito previo a la reunión de adjudicación de la plaza. En caso de posposición, la reunión se efectuará dentro de un término improrrogable de siete (7) días laborables a partir de la fecha de la posposición. Al candidato seleccionado por las partes se le comunicará inmediatamente la decisión tomada. En ese momento deberá aceptar o declinar el nombramiento, lo cual se hará constar en la minuta.

En caso de haber candidatos cualificados con la misma antigüedad, se seleccionará al más idóneo utilizando los siguientes criterios en el orden que aparecen:

1. Tiempo de servicio como empleado temporero.
2. Tiempo de servicio como empleado de emergencia.
3. Día y hora en que comenzó a trabajar en la catorcena.
4. Área geográfica donde vive el empleado más cercana al sitio donde se publica la plaza. A estos efectos, se utilizará la dirección residencial que aparece en el expediente de personal.
5. Experiencia directamente relacionada con las funciones del puesto y línea lógica de ascenso.
6. Puntuación obtenida en los exámenes.

En todos los casos de controversia de candidatos, la Autoridad extenderá un nombramiento regular condicionado sujeto a la decisión del árbitro. Los nombramientos que se hagan a otros empleados como consecuencia del nombramiento del candidato seleccionado serán también condicionados a la decisión del árbitro.

El Presidente del Capítulo o el Representante de la Sección tendrá treinta (30) días calendario siguientes a la fecha de la reunión para notificar al Administrador General de la Oficina de Asuntos Laborales con copia al supervisor de la plaza su intención de someter el caso a arbitraje y solicitar la intervención de un árbitro. De no cumplirse con los términos antes señalados, se le eliminará la condición al nombramiento y el candidato seleccionado pasará a ocupar la plaza en propiedad.

Sección 12. Procedimiento para la Designación de Árbitro y Vista de Arbitraje

Se seguirá el procedimiento establecido en el Artículo XXXIX.

Sección 13. 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 corresponda 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 14. Las plazas vacantes no podrán bajarse de clasificación hasta tanto se hayan publicado y se hayan considerado a todos los trabajadores regulares con derecho a ascenso para ocuparlas o que ocupen plazas de igual clasificación a la de la plaza vacante.

Sección 15. Cuando una plaza regular vacante viniere siendo ocupada temporalmente por un término de cuarenta y cinco (45) días calendario, la Autoridad viene obligada a cubrir dicha vacante con el empleado que corresponda de acuerdo con este Artículo.

Sección 16. En aquellos casos en que una plaza sea publicada y no surjan candidatos capacitados y calificados por no llenar el requisito de experiencia y después de haber agotado el Registro de Temporeros y de Emergencia Suspendidos y el Registro de Elegibles, la Autoridad **se reunirá con el Presidente de Capítulo concernido a los fines de discutir y acordar** la publicación de la plaza a tenor con las disposiciones del Artículo VII, Adiestramiento, de este Convenio.

Sección 17. Aquellas personas que **renunciaron como empleados regulares o regulares especiales** en la Autoridad y hayan dejado una buena hoja de servicio y solicitaren reingreso en la Autoridad, serán consideradas para plazas vacantes para las cuales ellos califiquen siempre y

cuando no viole los derechos de un trabajador regular, regular especial o no regular. El salario nunca será menor que el sueldo definitivo del grupo ocupacional de la plaza que ocupe.

**Sección 18.** En caso de quedar vacante una plaza adjudicada conforme este Artículo, dentro de los primeros 90 días calendarios luego de la fecha de efectividad del nombramiento, las partes evaluarán nuevamente la lista original de los candidatos que solicitaron la plaza para realizar una nueva adjudicación. Aquellos candidatos a quienes se les haya adjudicado una plaza dentro de dicho término de 90 días calendarios y que se encuentren en una plaza de igual grupo ocupacional a la que se le va adjudicar, pueden declinar la misma únicamente bajo estas circunstancias específicas. Lo anterior se considerará como una excepción a lo dispuesto en la última oración de la Sección 3, Inciso B de este mismo artículo.

## ARTÍCULO X - ESTABILIZACIÓN DE EMPLEO

**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.

Cuando se vaya a ocupar plazas de nueva creación al iniciarse las operaciones de una nueva central termoeléctrica o nuevas unidades termoeléctricas, la prioridad de estos trabajadores se limitará a competir conjuntamente de acuerdo con lo provisto en la Sección 12 del Artículo IX, sin necesidad de radicar solicitud con aquellos otros trabajadores regulares que lo soliciten.

**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 alguna actividad de la industria, a los fines de discutir y acordar entre las partes la reasignación de los trabajadores afectados por 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 Estatal 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, tales como: paga diferencial, programa de trabajo de ocho (8) horas consecutivas, etc.

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 - DÍA LABORABLE, JORNADA DE TRABAJO,  
SEMANA DE TRABAJO, HORAS REGULARES DE TRABAJO**

De conformidad con lo dispuesto en el Artículo I, Reconocimiento de la Unión, de este convenio colectivo, las partes acuerdan lo siguiente en relación con la jornada regular de trabajo:



Sección 1. El día laborable comprenderá cualquier período de veinticuatro (24) horas consecutivas que se cuentan a partir de la hora en que el empleado deba empezar a trabajar y termina veinticuatro (24) horas después.

Sección 2. La jornada de trabajo comprende las horas de trabajo durante las cuales rige el tipo básico de paga por hora regular de trabajo, fijada de acuerdo con la compensación anual o por hora, según sea el caso, y se compone de siete y media ( $7\frac{1}{2}$ ) horas como máximo del día laborable.

Sección 3. La semana de trabajo comprenderá cualquier período de siete (7) días consecutivos que se contarán a partir de la hora y día en que comienza el trabajo, de los cuales los primeros cinco (5) serán de trabajo y los dos (2) últimos serán libres. Durante la semana de trabajo se podrá requerir a los trabajadores para que trabajen al tipo básico de paga por hora regular de trabajo hasta un máximo de treinta y siete y media ( $37\frac{1}{2}$ ) horas durante los primeros cinco (5) días a razón de siete y media ( $7\frac{1}{2}$ ) horas diarias.

Sección 4. Los programas de turnos rotativos consistirán de cinco (5) días consecutivos de trabajo a razón de siete y media ( $7\frac{1}{2}$ ) horas diarias consecutivas y dos (2) días libres. Aquellos programas que no son de turnos rotativos serán ajustados a cinco (5) días consecutivos de trabajo y dos (2) días libres.

Sección 5. Cuando un trabajador de turnos rotativos se le efectúe un cambio en su programa de trabajo, se le pagará al trabajador a doble el tipo regular de salario incluida la paga básica por las horas trabajadas en su primer día de trabajo después de efectuado el cambio, salvo en los casos en que el empleado ha disfrutado de sus dos (2) días libres, regresa de vacaciones o ha sido trasladado.

Sección 6. En los programas de trabajo en que la jornada regular es interrumpida para tomar alimentos, la interrupción no excederá de una (1) hora.

Sección 7. Cuando a un trabajador de jornada interrumpida se le requiera trabajar durante el período fijado para tomar los alimentos, el tiempo trabajado durante dicho período le será compensado a razón de doble su tipo regular de salario y dicho tiempo será tomado en consideración para determinar el tiempo trabajado en exceso de la jornada regular.

Sección 8. Cuando un empleado sea requerido a trabajar durante el período para tomar alimentos la Autoridad le concederá el tiempo indispensable para tomar alimentos que no excederá de media ( $\frac{1}{2}$ ) hora, el que le será concedido no más tarde de la terminación de la quinta hora de trabajo, y de no concedérsele dicho tiempo indispensable se le pagará una compensación adicional que será equivalente a una (1) hora de trabajo a razón de su tipo regular de salario.

Sección 9. En el caso en que un trabajador regular se ausentase de su trabajo después de haber trabajado durante el período de tomar alimentos y no trabajare su jornada regular completa, el tiempo que estuviere ausente de dicha jornada regular se cargará a la licencia correspondiente y el tiempo trabajado durante el período de tomar alimentos se pagará a doble el tipo regular de salario.

Sección 10. A los trabajadores que trabajen en jornadas de siete y media (7½) horas consecutivas, se les concederá en su zona o sitio específico de trabajo, quince (15) minutos para tomar sus alimentos que se considerarán como trabajados para comenzar a disfrutarse entre la terminación de la cuarta hora y no más tarde de la terminación de la quinta hora, sin ser relevados de sus deberes y de acuerdo con el programa que a esos efectos establezca la Autoridad. Dichos trabajadores recibirán compensación a razón de doble el tipo regular de salario incluida la paga básica por la hora trabajada correspondiente al período para tomar alimentos.

Sección 11. Las partes expresamente convienen que las anteriores disposiciones se regirán única y exclusivamente por las leyes de Puerto Rico y quedan excluidas de la aplicación de las leyes federales, por lo que para el cómputo de paga extraordinaria el tipo regular de salario por hora no variará.

Sección 12. El programa de horas regulares de trabajo fija las horas regulares de trabajo de los trabajadores durante los días de la semana de trabajo.

Sección 13. En aquellos sitios donde sea posible, la Autoridad les concederá a los empleados quince (15) minutos durante las cuatro (4) horas de la mañana y quince (15) minutos durante las tres y media (3½) horas de la tarde para tomar refrigerios. Dichos quince (15) minutos se concederán en turnos de forma tal que no interrumpan indebidamente las labores de la oficina o sitio de trabajo.

Sección 14. Las partes reconocen que los programas de trabajo (días y horas) actualmente prevalecientes en la Autoridad, son parte de las condiciones de empleo de los trabajadores.

Cuando la Autoridad interese algún cambio en el programa de trabajo de un trabajador o grupo de trabajadores, lo notificará por escrito al Presidente de la Unión y del Capítulo con dos catorcenas de antelación al propuesto cambio. La Unión podrá aceptar el cambio o, en su defecto, requerir por escrito la celebración de una reunión, en un término no mayor de 10 días, para discutir y acordar alternativas a los cambios propuestos, tomando en consideración, tanto las necesidades del servicio como la conveniencia y antigüedad de los trabajadores.

La reunión será de entera obligación para ambas partes. De no lograrse acuerdos en dicha reunión, la Unión podrá 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 el árbitro será seleccionado mediante el procedimiento de terna.

La Autoridad publicará las plazas vacantes o de nueva creación, especificando el programa de trabajo (días y horas) de las mismas. Una vez establecidos, sólo podrán ser variados de conformidad con este procedimiento. Las plazas que sean publicadas incluirán, además, la sección a la cual pertenecen.

Los cambios en los programas de trabajo (días y horas) se harán tomando en consideración el siguiente procedimiento al hacer la selección del personal. El criterio a usar será el de antigüedad en cada una de las clasificaciones:

1. Empleados Voluntarios.
2. Empleados Temporeros.
3. Empleados Regulares Especiales.
4. Empleados Regulares.

Sección 15. La Autoridad y la Unión estudiarán conjuntamente aquellos casos en que por motivos de cambios extraordinarios en los programas de trabajo se hacen necesarios determinar de mutuo acuerdo el pago de la semana de trabajo afectada por dichos cambios.

El Presidente del Capítulo concernido o en quien éste delegue estará presente cuando se efectúe tal estudio para determinar dicho pago.

Sección 16. La Autoridad y la Unión convienen en que de ser necesario y conveniente alterar el horario uniforme de trabajo de las oficinas, se hará un referéndum entre los empleados de la Autoridad para alterar dicho horario.

El horario a establecerse será siempre un horario uniforme para todas las oficinas.

Sección 17. En consideración a los trabajos que es preciso realizar en los Laboratorios de las Centrales Generatrices, los Técnicos de Laboratorio miembros de la Unidad apropiada UTIER se regirán por turnos traslativos cubriendo con los turnos los siete días de la semana en movimientos de traslación, de acuerdo a las necesidades de cada central. Estos empleados disfrutarán de los derechos de paga diferencial y días feriados establecidos en este convenio colectivo correspondientes al turno que se encuentren desempeñando.

## ARTÍCULO XII - VACACIONES A TRABAJADORES REGULARES

Sección 1. Los trabajadores regulares tendrán derecho a disfrutar vacaciones anuales con paga completa durante treinta (30) días laborables al año, los cuales se acumularán a razón de dos y medio (2½) días laborables por cada mes de ejercicio del empleo.

Sección 2. Cuando un trabajador por motivos propios no desee tomar las vacaciones acumuladas que le corresponde disfrutar durante el año, tales vacaciones no utilizadas se tomarán durante el año calendario siguiente de acuerdo con el programa de vacaciones, a la terminación del cual el remanente de vacaciones no utilizadas por motivos de necesidades del servicio le será pagado al trabajador por la Autoridad.

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 servicio 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 servicio varíen, los cuales serán discutidos previamente entre la Autoridad, el representante de la sección o departamento y los trabajadores afectados.

Sección 4. La solicitud de licencia de vacaciones anuales para descanso deberá radicarse por el empleado ante el supervisor concernido con no menos de un (1) mes de anticipación a la fecha fijada previamente entre el supervisor y el trabajador para el comienzo del disfrute de éstas.

Sección 5. Las vacaciones anuales para descanso se pagarán por anticipado siempre que así se haga constar en la solicitud de licencia en cuyo caso se radicarán por el supervisor concernido a la División de Tesorería al día siguiente de ser radicada por el empleado y con no menos de un (1) mes de anticipación al comienzo de las mismas. El pago anticipado cubrirá solamente aquellos períodos de pago completos comprendidos dentro del período de vacaciones solicitado.

Sección 6. 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 por el empleado al supervisor concernido 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 7. Los trabajadores regulares que sufran un accidente del trabajo acumularán vacaciones anuales durante su licencia por dicho accidente del trabajo hasta un máximo de treinta (30) días laborables.

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 empleado esté en licencia por accidente del trabajo no se considerará para acumular vacaciones anuales para descanso.

Sección 8. La Autoridad pagará a los empleados regulares, al momento de éstos cesar en el servicio, todas las vacaciones anuales que tengan acumuladas.

### ARTÍCULO XIII - VACACIONES A TRABAJADORES TEMPOREROS

Sección 1. Los trabajadores temporeros acumularán diecinueve (19) días al año por vacaciones a razón de dos punto setenta y cuatro (2.74) horas por cada semana en que trabajen no menos de veintidós y media (22½) horas regulares. Las vacaciones que tenga acumuladas el trabajador le serán liquidadas en cualquiera de las siguientes situaciones:

- A. Al terminar el año fiscal.
- B. Al terminar de prestar sus servicios en una sección o departamento.
- C. Al cesar en su empleo.
- D. Al extendersele nombramiento probatorio.
- E. A solicitud del trabajador se le liquidarán total o parcialmente en caso de enfermedad grave de dicho trabajador, cónyuge (incluyendo alumbramiento), hijos, padres o muerte de cualquiera de dichos familiares, o en cualquier otro caso meritorio.

La liquidación en los casos antes indicados se hará en un término no mayor de treinta (30) días laborables, contados a partir de la fecha correspondiente, según se establece en los Incisos A, B, C, D y E.

Sección 2. Toda vez que este convenio no establece el disfrute de vacaciones anuales para empleados temporeros conforme a un programa de vacaciones, cuando un empleado temporero se ausente por razones justificadas, dicha ausencia se cargará a su acumulación de vacaciones anuales.

En caso de que la utilización de la licencia por vacaciones en la forma antes indicada, ocasione un mal uso de la misma, reflejado por un aumento anormal en las ausencias de dichos

empleados, las partes se comprometen a reunirse para establecer los controles necesarios para corregir ese problema.

Sección 3. Los días festivos concedidos libres con paga a los trabajadores temporeros y los días que éstos estén ausentes por accidentes del trabajo, comprendidos en el periodo de su nombramiento, se considerarán como trabajados para computar las horas trabajadas a los fines de este Artículo.

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

Sección 1. Cuando los oficiales o representantes de la Unión tengan que discutir asuntos oficiales de la misma o querellas con el Director Ejecutivo, con los jefes de divisiones o sus representantes autorizados, se les concederá licencia con paga sin cargo a sus vacaciones acumuladas. Esta licencia se concederá también cuando los oficiales del Consejo Estatal de la Unión tengan necesidad de reunirse el día antes en relación con asuntos a discutirse en la Junta Consultiva creada en este convenio o con el Director Ejecutivo.

Sección 2. El Consejo Estatal podrá ir acompañado de no más de tres (3) trabajadores miembros de la Unión cuando éstos sean necesarios como asesores para discutir el asunto en cuestión sin que tal ausencia afecte su paga o vacaciones. A dichos trabajadores se les concederá también licencia con paga sin cargo a sus vacaciones acumuladas, incluyendo cuando haya necesidad de que asistan a la reunión del Consejo Estatal el día antes de éste reunirse en Junta Consultiva o con el Director Ejecutivo. La solicitud de licencia de tales asesores será hecha con no menos de veinticuatro (24) horas de anticipación, excepto en aquellos casos de extrema urgencia.

Sección 3. Se le concederá licencia con paga sin cargo a sus vacaciones anuales al Presidente del Capítulo o al Representante de la sección cuando deban acudir a la Junta de Relaciones del Trabajo o al Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos a vistas señaladas de casos de sus respectivos capítulos o secciones. En caso de asistir ambos, se le concederá la licencia al Presidente del Capítulo.

Sección 4. Cuando un oficial del Consejo Estatal o representante de la Unión tenga necesidad de atender una querella que no se ha resuelto en los otros niveles de responsabilidad, éste se pondrá de acuerdo con el supervisor en el nivel de responsabilidad más alto en el distrito para resolver la misma, concediéndosele licencia con paga sin afectar sus vacaciones acumuladas; esto cubre trasladarse al sitio donde surgió la querella, de ser ello necesario.

Sección 5. En aquellos casos en que el Presidente de un Capítulo Local o un Oficial del Consejo Estatal necesite para discutir una querella el consejo y asesoramiento de un trabajador

que conozca la materia a tratarse, solicitará del jefe de división correspondiente o del supervisor de más alta jerarquía del área a que pertenece el trabajador que le permita a dicho trabajador acompañarlo para que lo asesore al discutir la querella. En ese caso, a dicho trabajador se le concederá también licencia con paga sin cargo alguno a sus vacaciones acumuladas. La solicitud de licencia de dicho trabajador será hecha con no menos de veinticuatro (24) horas de anticipación, excepto en aquellos casos de extrema urgencia.

En caso de que el consejo y asesoramiento de dicho trabajador sea necesario por un corto período de tiempo, en la misma oficina, central eléctrica, dependencia o instalación en que el consejero trabaja, la solicitud podrá hacerse al supervisor inmediato de dicho trabajador con la antelación posible.

Sección 6. A los miembros de la Unión en los distintos comités creados en el convenio colectivo, incluyendo los suplentes, se les concederá licencia con paga sin cargo a sus vacaciones acumuladas cuando sean requeridos oficialmente a asistir a las reuniones de sus respectivos comités.

Sección 7. Los oficiales o representantes de la Unión notificarán la necesidad de su ausencia de su trabajo al supervisor inmediato.

Sección 8. La Autoridad concederá licencia sin paga (Separación Voluntaria de Empleo y Sueldo Autorizada por Tiempo Definido) para fines sindicales a aquellos empleados regulares miembros del Consejo Estatal, según definido al 14 de octubre de 1980, o puestos directivos equivalentes de la Unión. Esta licencia será utilizada única y exclusivamente para la representación de los miembros de la UTIER en sus relaciones obrero patronales con la Autoridad en asuntos oficiales de la Unión, y la misma se concederá bajo las condiciones establecidas, según Estipulación entre las partes firmada el 15 de agosto de 1980 y enmendada el 16 de octubre de 1980.

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 que esté en esta licencia para efectos de antigüedad y años de servicio.

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

Al concluir el uso de esta licencia y reintegrarse a sus labores como empleado de la Autoridad de Energía Eléctrica, la Unión solicitará por escrito al Director Ejecutivo que se le acrediten a estos empleados aquella licencia por enfermedad acumulada durante el término de su incumbencia como oficial de la Unión. A estos efectos, deberá acompañar un cheque certificado por el equivalente en dinero de dicha licencia al salario regular por hora que el empleado hubiese

estado devengando de haber permanecido en su puesto. Esta solicitud deberá realizarse dentro de los diez (10) días laborables siguientes a la fecha en que el empleado se reintegró a sus funciones acompañándose, además, una certificación del balance de licencias acumuladas firmada por el Auditor de la Unión.

## ARTÍCULO XV - LICENCIA POR ENFERMEDAD A EMPLEADOS 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 del 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, la hepatitis A, B y C, la tuberculosis y cualquier otra que certifique el Departamento de Salud. En casos de tifoidea sólo cubre a los empleados que sean contactos y que trabajen en la manipulación comercial de alimentos.

### Sección 3. Licencia Adelantada por Enfermedad

A. En caso de enfermedades que se prolonguen por cuatro (4) días o más 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 hubiese agotado la licencia por enfermedad que tuviere acumulada. El total de la licencia por enfermedad así adelantada será cargada contra la subsiguiente acumulación de licencia por enfermedad. En los casos arriba indicados no se harán cargos a las vacaciones anuales hasta tanto se hayan agotado las vacaciones 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 servicios 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.

#### Sección 4. Licencia por Enfermedad para Examen y Tratamiento Médico o 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 deberá acompañar su solicitud con un certificado del médico, optómetra o del dentista indicando hora, fecha y sitio de la visita, así como el diagnóstico o tratamiento dado.

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 extiende 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 pretextase 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. La Autoridad liquidará en efectivo el balance de la licencia por enfermedad acumulada en casos de muerte o jubilación del empleado regular.

#### ARTÍCULO XVI - LICENCIA POR ENFERMEDAD A EMPLEADOS TEMPOREROS

Sección 1. Durante la vigencia de este convenio, la Autoridad concederá a aquellos trabajadores temporeros con seis (6) meses o más de servicio, licencia por enfermedad a razón de dos punto cero diecinueve (2.019) horas por cada semana de no menos de veintidós y media (22½) horas regulares trabajadas hasta un máximo de catorce (14) días al año considerando lo señalado en la Sección 4 de este Artículo.

Sección 2. El supervisor de la sección donde se empleen trabajadores temporeros llevará un récord de sus acumulaciones de licencia por enfermedad. Cuando el trabajador 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; el trabajador a su vez deberá hacer entrega del mismo al nuevo supervisor en caso de que sea reemplado.

Sección 3. Las licencias por enfermedad se establecen en beneficio estricto del trabajador temporero cuando por causa de enfermedad personal tiene que permanecer ausente de su trabajo. Cuando la ausencia sea por motivo de enfermedad, y se extienda por un período de dos (2) o más días, la Autoridad se reserva el derecho de exigir la evidencia necesaria como prueba de la ausencia.

Sección 4. El balance de licencia por enfermedad que tenga acumulada el trabajador temporero será cancelado al terminar de prestar sus servicios en la Autoridad, siempre y cuando tal cesantía exceda de noventa (90) días calendario.

Sección 5. La licencia por enfermedad que haya acumulado el trabajador temporero será transferida a su balance de licencia por enfermedad cuando adquiera la condición de empleado probatorio, sujeto a lo dispuesto por la Sección 4 de este Artículo.

No obstante lo anterior, el trabajador temporero podrá a su discreción optar por la liquidación en efectivo de la licencia por enfermedad que tuviera acumulada al momento de ser nombrado regular o regular especial.

#### ARTÍCULO XVII - SUSTITUCIÓN DE VACACIONES ANUALES PARA DESCANSO POR LICENCIA POR ENFERMEDAD

Sección 1. Cuando un trabajador regular se encuentre disfrutando de vacaciones anuales para descanso y se enfermase por un período de tres (3) o más días laborables consecutivos, los días laborables de acuerdo con su programa de trabajo comprendidos dentro de dicho período serán

cargados a **licencia** por enfermedad, siempre y cuando el empleado regular haya notificado al supervisor durante el período de dicha enfermedad.

Sección 2. Esta sustitución de vacaciones anuales para descanso se establece para beneficio de aquel trabajador regular que mientras se encuentre en disfrute de vacaciones anuales se enferme de tal manera que de no haber estado disfrutando de dichas vacaciones hubiese 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 regrese 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 empleado se reintegre a su trabajo.

El supervisor podrá autorizar al trabajador regular a continuar en el disfrute de su licencia para descanso o a fijar una fecha próxima a esos fines, si ello resultase de la conveniencia del trabajador y lo permitiera el programa de vacaciones y las necesidades del servicio.

#### 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 esas 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 tendrá lugar el alumbramiento.

Sección 3. Si el alumbramiento se produjese antes de haber la empleada disfrutado de las cuatro (4) semanas de reposo, se extenderá el período de reposo después del alumbramiento hasta completar el período total de reposo con paga de ocho (8) semanas.

Sección 4. Si el alumbramiento se produjese después de las cuatro (4) semanas concedidas para reposo antes del alumbramiento o si sobreviniese a la empleada alguna enfermedad como consecuencia directa del alumbramiento que le impidiese regresar al trabajo, se extenderá la licencia por maternidad por un período que no excederá de cuatro (4) semanas para completar el período de reposo de cuatro (4) semanas después del alumbramiento o para restablecerse de su

enfermedad, siempre que antes de terminar el período de reposo de ocho (8) semanas la empleada presente un certificado médico indicando la fecha del alumbramiento o haciendo constar la incapacidad para reintegrarse al trabajo por motivo de enfermedad producida como consecuencia directa del alumbramiento, según fuere el caso. Este período adicional no excederá el total de cuatro (4) semanas y se cargará a licencia por enfermedad, o si no tiene licencia por enfermedad acumulada se cargará a licencia adelantada por enfermedad, si alguna le correspondiere. La licencia por maternidad incluyendo el período adicional no excederá de doce (12) semanas y la empleada no recibirá ninguna compensación por cualquier período adicional en exceso de dichas doce (12) semanas por este concepto.

Sección 5. La empleada que acredite, mediante certificación médica al respecto, que se encuentra en condiciones para continuar trabajando sin hacer uso de su licencia en el período prenatal, podrá continuar trabajando por el tiempo que su médico le autorice y disfrutará el remanente de la licencia no utilizada en el período prenatal con posterioridad a la fecha del parto ampliando de esta manera su licencia en el período postnatal, con la misma garantía de pago.

Durante el tiempo en que la trabajadora regular haga uso de la licencia reconocida en este Artículo, continuará acumulando licencia por vacaciones y enfermedad como si hubiera permanecido trabajando. Toda empleada que interese disfrutar de esta licencia deberá presentar a su supervisor el certificado médico correspondiente indicando la fecha probable del parto.

En aquellos casos de abortos, que de acuerdo al dictamen o certificado médico tenga los mismos efectos fisiológicos que regularmente surgen como consecuencia del parto, se concederá a la empleada regular la licencia establecida en este Artículo.

La licencia consignada en este Artículo se concederá, además, en casos de adopción siempre que la empleada regular le solicite a su supervisor con por lo menos un (1) mes de anticipación a la fecha en que habrá de comenzar a disfrutar la licencia. Esta solicitud tiene que ser acompañada de los documentos que certifiquen los trámites de adopción. Las ocho (8) semanas comenzarán a contar a partir del día en que la empleada reciba el niño adoptado.

## 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 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 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 del Fondo del Seguro del Estado durante el período de incapacidad comprendido dentro de dichas ciento cuatro (104) ó 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 hubiese agotado su Licencia por Accidente del Trabajo.

Sección 3. Cualquier trabajador que viole las reglas disciplinarias 33 y 34 estará sujeto a las disposiciones del Artículo XLI, Procedimiento Disciplinario, de este Convenio.

## ARTÍCULO XX - LICENCIA PARA FUNERALES DE FAMILIARES

Sección 1. En caso del 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 disfrute de hasta dos (2) de estos días los cuales deberán utilizarse dentro de los treinta (30) días calendario 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 disfrute de uno (1) de estos días el cual deberá utilizarse dentro de los treinta (30) días calendario siguientes del fallecimiento del familiar.

Sección 2. En casos 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 PARA EMPLEADOS REGULARES Y TEMPOREROS

Sección 1. Esta es una licencia especial que será concedida a los empleados 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 de la mañana o entre las 12:00 de la medianoche y las 7:00 de la mañana cuando dichos empleados hayan empezado a trabajar en o antes de las 4:00 de la mañana, aunque dichos trabajos de emergencia hubiesen

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, entendiéndose que cuando el trabajo de emergencia se realizase en la madrugada inmediatamente antes de la jornada del primer día de trabajo, el período de descanso se concederá en dicha jornada.

Sección 2. Las horas de licencia que se concedan a los trabajadores regulares y temporeros serán igual a una y media ( $1\frac{1}{2}$ ) vez las horas trabajadas durante la emergencia de madrugada y no excederán del máximo de las siete y media ( $7\frac{1}{2}$ ) horas regulares de su jornada de trabajo, y éstas no se cargarán contra ninguna de sus licencias acumuladas, ni se deducirán del tiempo trabajado durante la emergencia.

Sección 3. Este tipo especial de licencia cubrirá únicamente trabajos de emergencia durante la madrugada y no se aplicará a labores comprendidas en un programa regular de trabajo.

Sección 4. En caso de que el trabajo de emergencia se prolongue a las horas de su jornada regular de trabajo, al trabajador regular o 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 básica o la paga concedida y las dietas según están establecidas cuando correspondiesen.

Sección 5. En caso de que al empleado regular o temporero se le concediera parte de las horas de descanso que le correspondían disfrutar, el remanente de dichas horas de descanso que fuere requerido a trabajar se le pagarán a razón de doble el tipo regular de salario, incluida la paga básica o la paga concedida y las dietas según están establecidas, cuando correspondiesen.

#### ARTÍCULO XXII - LICENCIA POR TRABAJO DE VEINTICUATRO (24) HORAS CONSECUTIVAS EN TURNOS ROTATIVOS

Cuando un trabajador de turno rotativo trabajare veinticuatro (24) horas consecutivas, le será concedida libre con paga su próxima jornada regular de trabajo si desde la terminación de dichas veinticuatro (24) horas hasta el comienzo de su próxima jornada regular no hubiesen transcurrido dieciséis y media ( $16\frac{1}{2}$ ) horas de descanso. En caso de que el trabajador sea requerido a trabajar en su próxima jornada regular de trabajo sin haber transcurrido dichas dieciséis y media ( $16\frac{1}{2}$ ) horas de descanso, dicho trabajador recibirá paga a doble su tipo regular de salario, incluida la paga básica.

**ARTÍCULO XXIII - DÍAS FERIADOS CONCEDIDOS LIBRES CON  
PAGA A EMPLEADOS REGULARES Y TEMPOREROS**

Sección 1. Los trabajadores regulares y temporeros recibirán paga completa por todas las horas de trabajo regular y disfrutarán tiempo libre con paga en los siguientes días festivos:

| <u>DÍA</u>              | <u>CONMEMORACIÓN</u>                                            |
|-------------------------|-----------------------------------------------------------------|
| 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                                            |
| Ultimo lunes de mayo    | Día de la Conmemoración                                         |
| 4 de julio              | Día de la Independencia de 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 Celso Barbosa                                       |
| 1er lunes de septiembre | Día del Trabajo                                                 |
| 12 de octubre           | Día del Descubrimiento de América                               |
| Movable                 | Día de Elecciones Generales                                     |
| 11 de noviembre         | Día del Veterano                                                |
| 19 de noviembre         | Día del Descubrimiento de Puerto Rico                           |
| 4to jueves de noviembre | Día de Acción de Gracias                                        |
| <b>24 de diciembre</b>  | <b>A partir de Medio Día – Noche Buena</b>                      |
| 25 de diciembre         | Día de Navidad                                                  |

Sección 2. Se considerarán días festivos también, y quedarán incluidos como parte de la lista anterior, aquellos que por proclama del Gobernador de Puerto Rico o el Presidente de los Estados Unidos, o por ley, fueran declarados en lo sucesivo días festivos a observarse en Puerto Rico.

Sección 3. Cuando un día feriado concedido libre con paga ocurra en domingo se considerará como feriado el lunes siguiente, excepto aquellos empleados con programas fijos de trabajo de domingo a jueves, a éstos el día feriado se les concederá el domingo correspondiente. Cuando dicho domingo sea el quinto día en el programa regular de trabajo de un trabajador regular o temporero, será considerado día feriado en lugar del lunes y únicamente recibirá paga como día feriado por dicho domingo.

Sección 4. 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:

| <u>DÍA</u>              | <u>CONMEMORACIÓN</u>           |
|-------------------------|--------------------------------|
| 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                |

Sección 5. A los trabajadores con programas de turnos se les requiere trabajar aquellos días feriados que surjan dentro de su programa de trabajo para garantizar al pueblo de Puerto Rico un servicio eléctrico continuo.

Cuando esto ocurra, el trabajador será compensado conforme lo establece la Sección 1, Inciso C-1 del Artículo XXX, Compensación Extraordinaria.

Aquellos que se ausenten en un día feriado, dentro de su programa de trabajo y cumplan con la notificación provista en el Artículo XLIII, Sección 4(a), se le figurará dicha ausencia en la licencia al símbolo "H" (Holiday). Los empleados que no cumplan con la notificación antes mencionada, se le figurará dicha ausencia en licencia por vacaciones o enfermedad, según corresponda.

#### ARTÍCULO XXIV - DÍAS FERIADOS CONCEDIDOS LIBRES CON PAGA A TRABAJADORES DE EMERGENCIA

Sección 1. Los trabajadores de emergencia recibirán paga a razón de su tipo regular de salario por todas las horas de trabajo regular y disfrutarán de tiempo libre con paga en los siguientes días festivos:

| <u>DÍA</u>              | <u>CONMEMORACIÓN</u>                                            |
|-------------------------|-----------------------------------------------------------------|
| 1 de enero              | Día de Año Nuevo                                                |
| 6 de enero              | Día de Reyes                                                    |
| 3er lunes de enero      | Día de Martin Luther King                                       |
| 22 de marzo             | Día de la Abolición de la Esclavitud                            |
| Movable                 | Viernes Santo                                                   |
| 4 de julio              | Día de la Independencia de los Estados Unidos                   |
| 25 de julio             | Día de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico |
| 1er lunes de septiembre | Día del Trabajo                                                 |
| Movable                 | Día de las Elecciones Generales                                 |
| 11 de noviembre         | Día del Veterano                                                |
| 19 de noviembre         | Día del Descubrimiento de Puerto Rico                           |
| 4to jueves de noviembre | Día de Acción de Gracias                                        |
| <b>24 de diciembre</b>  | <b>A partir de Medio Día – Noche Buena</b>                      |
| 25 de diciembre         | Día de Navidad                                                  |



Sección 2. Para tener derecho al disfrute de cualquiera de estos días festivos concedidos libres con paga, el trabajador deberá haber trabajado durante el día laborable anterior y el día laborable siguiente al día festivo, excepto en aquellos casos en que el trabajador haya estado ausente por accidente del trabajo.

Sección 3. Las horas trabajadas durante estos días festivos concedidos libres con paga se compensarán a razón de doble el tipo regular de salario, incluida la paga regular concedida. Las horas concedidas libres con paga se considerarán como trabajadas para los fines de computar las horas trabajadas en exceso de treinta y siete y media (37½) horas en la semana.

Sección 4. Cuando un día feriado concedido libre con paga ocurra en domingo, se considerará como feriado el lunes siguiente. Cuando dicho domingo sea el quinto día en el programa regular de trabajo de un trabajador de emergencia, será considerado día feriado en lugar de lunes y únicamente recibirá paga como día feriado por dicho domingo.

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

Sección 1. Todo trabajador cuyos servicios la Autoridad determine que no son necesarios para mantener sin menoscabo los servicios de electricidad y riego, disfrutarán 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. 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 de la tarde.

Sección 3. En aquellas tardes concedidas libres los trabajadores cuya jornada regular esté comprendida en su totalidad entre las 12:00 del mediodía y las 12:00 de la medianoche, disfrutarán libres con paga solamente la última mitad de su jornada, y aquellos trabajadores 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.

Sección 4. 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 de la tarde. Para aquellos trabajadores que terminen su jornada antes de las 6:00 de la tarde, 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 que terminen su jornada después de las 6:00 de la tarde 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 de la tarde, y serán concedidas en la última parte de dicha jornada.

Sección 5. Cuando se conceda libre una mañana, se entenderá que la mañana cubre el período comprendido entre las 6:00 de la mañana 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 6. 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 7. 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 8. Cuando a los trabajadores 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.

## ARTICULO XXVI - PLAN MÉDICO

Sección 1. La Autoridad conviene en pagar directamente a la organización que preste los servicios médicos la cuota mensual que estuviese en vigor durante la vigencia de este convenio por el plan de grupo familiar por los trabajadores regulares, regulares especiales o trabajadores de carácter regular con nombramientos especiales que califiquen y se acojan al plan que ofrezca la organización que preste los servicios o de cualquier otra organización que se seleccione que ofrezca los beneficios incluidos en el plan de servicios médicos conocidos como Plan A y B, según se describe en el contrato entre la Autoridad y la Cruz Azul firmado el 26 de agosto de 1996, con las modificaciones acordadas entre la Autoridad y la Unión durante la negociación del presente convenio colectivo. En cuanto a la cubierta de farmacia, la misma se otorgará conforme al contrato vigente.

La elegibilidad, los términos y condiciones, el contenido de cada una de las cubiertas, los co-pagos y deducibles sólo podrán ser alterados por acuerdo de las partes.

La Autoridad mantendrá un archivo de elegibilidad computadorizado de los suscriptores miembros de la UTIER y sus familiares elegibles, incluyendo la identificación por separado de los estudiantes mayores de 19 años que sean estudiantes elegibles.

Copia de dicho archivo de elegibilidad, en medio magnético o en el medio disponible por la Autoridad, a solicitud de la Unión será entregada a ésta cada seis meses en el curso de la duración del presente convenio colectivo.

Cualquier trabajador que a la firma de este convenio se encuentre acogido al Plan B podrá solicitar a su discreción en cualquier momento el cambio al Plan A. Disponiéndose que cuando el trabajador opte por el Plan A, dicha decisión será irreversible. Los trabajadores que obtengan un nombramiento regular o regular especial con posterioridad a la firma de este convenio disfrutarán del Plan A.

La Autoridad ofrecerá la orientación necesaria sobre el Plan A a los trabajadores y sus familiares dentro del período de sesenta (60) días posterior a la firma de este Convenio.

En aquellos casos de trabajadores acogidos al Plan B y/o que den positivo al uso de sustancias controladas, la Autoridad les proveerá los servicios necesarios para su rehabilitación, según las disposiciones del procedimiento para la Detección de Sustancias Controladas acordado por las partes.

Sección 2. Dicho plan de grupo familiar es el que incluye a la esposa e hijos del trabajador regular, del trabajador regular con nombramiento especial o empleado regular especial, según lo determine la reglamentación de la organización que preste los servicios en la fecha de la firma de este convenio.

A los trabajadores regulares, trabajadores con carácter regular con nombramientos especiales o empleados regulares especiales que no cualifiquen para el plan de grupo familiar, la Autoridad pagará únicamente la cuota de servicios de hospitalización, médico-quirúrgicos, de dispensario o de directorio médico, según sea el caso, de medicinas y dental correspondiente a tales trabajadores, trabajador y esposo o esposa o trabajador e hijos menores de diecinueve (19) años, según sea el caso.

Disponiéndose, que los hijos mayores de diecinueve (19) años, y hasta la edad de veintitrés (23) años que sean dependientes del jefe de familia y que cursen estudios en una universidad reconocida, colegios tecnológicos a nivel universitarios o vocacionales reconocidos podrán continuar acogidos a esta clase de contrato siempre y cuando se someta solicitud a tales efectos, sin que esto conlleve un pago adicional por su inclusión en dicho plan. Además, tendrán derecho a recibir los servicios del plan los hijos incapacitados hasta la edad de 45 años.

La Autoridad conviene, además, en descontar del salario de los trabajadores regulares, trabajadores con carácter regular con nombramientos especiales o empleados regulares especiales para remitir a la organización que preste los servicios o a cualquier otra organización que seleccione la Autoridad, previa autorización por escrito, la cuota que dichos trabajadores tengan que satisfacer para cubrir a otras personas no incluidas en el plan familiar.

Sección 3. La Autoridad conviene en pagar directamente a la organización que preste los servicios la cuota mensual que esté en vigor durante la vigencia de este convenio por el plan individual de hospitalización de trescientos sesenta y cinco (365) días, médico-quirúrgicos y de dispensario a aquellos trabajadores temporeros que hayan acumulado seis (6) meses de servicios en la Autoridad. Si el trabajador temporero solicita acogerse a los beneficios del plan de esposos o de grupo familiar, tendrá derecho a que la Autoridad aporte el equivalente de la cuota del plan individual y el trabajador pagará la diferencia hasta completar la cuota del plan a que se acoja.

Sección 4. Los beneficios contenidos en este Plan Médico 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 negociado en este convenio. La red de proveedores será sustancialmente similar a la actual en caso de cambio.

Sección 5. **Excepto en aquellos casos en que el médico prescriba medicinas de marca (cuya patente por el fabricante haya o no expirado), la farmacia suplirá medicamentos bioequivalentes disponibles en su despacho. De no tener disponibles los medicamentos bioequivalentes, despachará aquellos prescritos por el médico. En el Plan "A" y el Plan "B", los medicamentos bioequivalentes no conllevarán el pago de deducibles. En el Plan "B" los medicamentos de marca no pagan deducibles. La sustitución del despacho de medicamentos al que se hace referencia anteriormente se refiere a medicamentos bioequivalentes exclusivamente y no aplicará a medicamentos genéricos.**

Sección 6. **En aquellos casos donde la condición de salud constituya una condición aguda, tales como catarros, infecciones menores, vómitos, etc., y se prescriba tratamiento para treinta (30) días, la farmacia podrá despachar los medicamentos prescritos en dos periodos de quince (15) días. La división en el despacho de tales medicamentos en periodos inferiores a treinta (30) días no aplicará en aquellos casos en que el tratamiento prescrito sea menor a dicho término. Para los primeros quince (15) días no se pagará deducible. El deducible se pagará cuando se recojan los medicamentos para los restantes quince (15) días.**

**Sección 7.** La Cubierta de salud visual Plan A y B cubrirá un par de espejuelos o lentes de contactos recetados cada dieciocho (18) meses hasta la cantidad de ciento cincuenta (\$150.00) dólares.

**Sección 8.** Se adiciona al plan médico A y B cubierta para la corrección visual con rayos láser o implante de lentes. En estos casos el Plan Médico pagará o reembolsará el 25% del costo de este beneficio.

**Sección 9.** La Autoridad de Energía Eléctrica y la Unión de Trabajadores de la Industria Eléctrica y Riego, UTIER, desde el 12 de noviembre de 1999, acordaron añadir los siguientes beneficios al Plan Médico, que actualmente disfrutaban los trabajadores suscritos al Plan A y B:

1. Servicios de Médicos Quiroprácticos
2. Servicios de Médicos Podiatras

Como parte de ese acuerdo, se aumentó el deducible de las recetas médicas por un dólar (\$1.00) adicional a los empleados incluidos en el Plan A. De igual forma, se aumentó un dólar (\$1.00) adicional en el deducible de las visitas a médicos a los empleados incluidos en el Plan A y B.

Estos aumentos en los deducibles (\$1.00) ya se encuentran incorporados como parte de las Estipulaciones firmadas por las partes el 12 de noviembre de 1999 y 10 de octubre de 2001; por lo que, durante la vigencia de este Convenio, no se establecerán aumentos adicionales en deducibles para el Plan Médico.

**Sección 10.** Salvo lo dispuesto en los anteriores apartados, el Convenio Colectivo, Artículo XXVI-Plan Médico, permanecerá redactado tal como figura el mismo en el Convenio Colectivo de fecha 14 de noviembre de 2005.

#### ARTICULO XXVII - BENEFICIOS POR INCAPACIDAD JUBILACIÓN O MUERTE

**Sección 1.** 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, trabajadores de carácter regular con nombramientos especiales o empleados regulares especiales, perteneciesen 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 será como sigue:

- |    |                                                                                                                                                                                                         |             |
|----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|
| a) | Jubilación, Incapacidad o Muerte - General                                                                                                                                                              | \$ 7,000.00 |
| b) | En caso de muerte durante el desempeño de sus funciones - General                                                                                                                                       | \$20,000.00 |
| c) | En caso de muerte durante el desempeño de sus funciones de un Celador de Líneas o aquellos trabajadores de Central Generatriz incluidos en el Artículo XXXIV - Compensación Anual Especial por Riesgos. | \$50,000.00 |
| d) | Incapacidad física resultante del desempeño de funciones comprobada por el médico de la Autoridad - General                                                                                             | \$ 8,000.00 |

Nota: En los casos de muerte de un trabajador durante el desempeño de sus funciones, sus hijos y viuda(o) (mientras no contraiga nuevas nupcias) disfrutarán del Plan "A" de servicios médicos 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 el médico de la Autoridad en los casos del inciso (d) comprobará la existencia de la incapacidad resultante del desempeño de sus funciones a los únicos fines de estos incisos.

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 pudiese corresponderles a tales trabajadores y estará sujeto a las condiciones que se estipulan adelante.

Todo trabajador regular, trabajador con carácter regular con nombramiento especial o empleados regulares especiales deberán haber cesado en el servicio activo de la Autoridad y haber sido pensionado o retirado por incapacidad física o mental del Sistema de Retiro a que perteneciere 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 perteneciere, 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 pertenezca, 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.

Una vez se haya efectuado el pago en cualquier tiempo el trabajador regular, trabajador con carácter regular con nombramiento especial o empleados regulares especiales, el beneficio que le correspondiere 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 reintegra al servicio de la Autoridad no tendrá derecho nuevamente a ninguno de los beneficios provistos en este Artículo por la cantidad que se le hubiese liquidado, o sea, que sólo tendrá derecho a la diferencia por aumento, si alguna.

Sección 2. En casos de muerte de trabajadores regulares, trabajadores con carácter regular con nombramientos especiales, y de empleados regulares especiales, la Autoridad aportará la cantidad de mil doscientos cincuenta dólares (\$1,250.00) para gastos de funerales. Esta cantidad será entregada a la persona especialmente designada por el empleado, previa presentación de un documento acreditativo del fallecimiento o el certificado de defunción.

Sección 3. 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 (\$5,000.00).

Sección 4. En caso de muerte de un trabajador regular o regular especial 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 XXVIII - 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.

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

A los trabajadores no regulares cubiertos por este convenio, se les fijará y pagará una compensación a base de un tipo de salario por hora. A los trabajadores no regulares se les pagará el importe del salario devengado cada dos (2) semanas de trabajo.

Sección 3. A discreción del trabajador, el pago de los empleados regulares y no regulares se hará por medio de depósito directo, transferencia electrónica o cheque; el cual llevará adherida una hoja de liquidación indicando el salario devengado, las deducciones, la compensación extraordinaria por sobre tiempo y el período que comprende.

La Autoridad hará todos los esfuerzos razonables para proporcionar las facilidades en aquellos sitios que sea posible para hacer efectivo los cheques a los trabajadores después de haber sido debidamente endosados.

#### ARTICULO XXIX - SALARIOS

Sección 1. La Autoridad aumentará los tipos de paga básica por hora y el salario mínimo por hora de las escalas de sueldo aplicables a los trabajadores cubiertos por este convenio colectivo en las fechas y cantidades que se mencionan a continuación:

Aumentos de salarios para un convenio colectivo de **cuatro (4) años**:

|                             |                           |                                        |
|-----------------------------|---------------------------|----------------------------------------|
| <b>24 de agosto de 2008</b> | <b>4% mensual</b>         | <b>\$100.00 aumento mínimo mensual</b> |
| <b>23 de agosto de 2009</b> | <b>4% mensual</b>         | <b>\$100.00 aumento mínimo mensual</b> |
| <b>22 de agosto de 2010</b> | <b>4% mensual</b>         | <b>\$100.00 aumento mínimo mensual</b> |
| <b>21 de agosto de 2011</b> | <b>\$125.00 mensuales</b> |                                        |

- a. **La Autoridad otorgará un pago retroactivo de quince (15) meses tomando como base la suma de \$100.00 mensuales aplicables a la estructura de sueldo para todos los empleados activos durante dicho período, incluyendo aquellos que se encuentran en disfrute de cualquier licencia a la fecha de la firma del Convenio. En el caso de aquellos empleados reclutados durante los pasados quince (15) meses, se les concederá el pago retroactivo en proporción a los meses trabajados durante dicho período.**
- b. **En el caso de empleados jubilados durante los pasados quince (15) meses, se le concederá un pago global de cien dólares (\$100.00) mensuales en proporción a los meses trabajados.**
- c. **Los aumentos salariales retroactivos a los empleados activos aquí dispuestos, aplicarán a la estructura básica del sueldo y no impactarán ningún otro aspecto**



**relacionados con la retribución. No obstante, la Autoridad realizará las aportaciones correspondientes al Sistema de Retiro para dicho período.**

- d. El pago retroactivo a los trabajadores activos y jubilados será pagado dentro de los cuarenta y cinco (45) días siguientes a la firma del convenio colectivo.**

Sección 2. Las escalas de salarios contendrán tres (3) niveles de sueldo de reclutamiento, un sueldo definitivo y siete (7) niveles por tiempo de servicio. Estos niveles serán concedidos bajo los siguientes términos:

|                    |                                                                                                                                             |
|--------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Niveles de Sueldo  | Se Otorgará                                                                                                                                 |
| R-1 a R-3          | Empleados temporeros y regulares especiales serán reclutados en el nivel R-1 y avanzarán un nivel por cada año de servicio en la Autoridad. |
| Definitivo         | Al otorgarse nombramiento regular o al año de nombrarse regular especial.                                                                   |
| Niveles por tiempo | Cada cinco (5) años de servicio partiendo desde el otorgamiento del nombramiento regular o regular especial o último nivel.                 |

Aquellos trabajadores que la Autoridad emplee con posterioridad a la fecha de vigencia de este convenio colectivo, se registrarán por las escalas de reclutamiento.

Sección 3. Los empleados no regulares que estén trabajando a la fecha de efectividad de la nueva escala salarial, se ubicarán en el sueldo definitivo y comenzarán a acumular tiempo para niveles de sueldo a partir de la fecha en que se le extienda un nombramiento regular o regular especial.

AUTORIDAD DE ENERGÍA ELÉCTRICA DE PUERTO RICO  
ESTRUCTURA DE SALARIOS ANUALES  
TRABAJADORES COBERTOS POR EL CONVENIO COLECTIVO INTER  
EFECTIVA AL 20 DE MAYO DE 2007 (\$100.00 Mensuales)

Aprobado:   
Director de Recursos Humanos

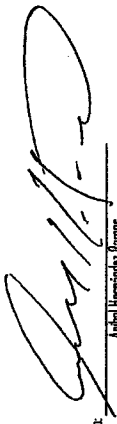
| Grupo Ocupacional | R-1       | R-2       | R-3       | Definitivo | 5         | 10        | 15        | 20        | 25        | 30        | 35        | Anual Incremento Típico      |  |
|-------------------|-----------|-----------|-----------|------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|------------------------------|--|
|                   |           |           |           |            |           |           |           |           |           |           |           | Director de Recursos Humanos |  |
| 1                 | 12.70     | 13.37     | 14.03     | 15.38      | 15.51     | 15.84     | 15.77     | 15.90     | 16.03     | 16.16     | 16.30     | Sueldo                       |  |
|                   | 952.50    | 1,002.75  | 1,052.25  | 1,102.25   | 1,153.25  | 1,173.00  | 1,182.75  | 1,192.50  | 1,202.25  | 1,212.00  | 1,222.50  | por hora                     |  |
|                   | 24,765.00 | 26,071.50 | 27,358.50 | 28,991.00  | 30,744.50 | 30,498.00 | 30,751.50 | 31,005.00 | 31,258.50 | 31,512.00 | 31,765.00 | catorcenal                   |  |
|                   | 2,063.75  | 2,172.63  | 2,278.88  | 2,489.25   | 2,520.38  | 2,541.50  | 2,562.63  | 2,583.75  | 2,604.88  | 2,626.00  | 2,648.75  | anual                        |  |
| 2                 | 12.90     | 13.47     | 14.15     | 15.50      | 15.63     | 15.76     | 15.89     | 16.02     | 16.15     | 16.28     | 16.41     | equiv. mensual               |  |
|                   | 960.00    | 1,010.25  | 1,061.25  | 1,112.25   | 1,162.50  | 1,182.00  | 1,191.75  | 1,201.50  | 1,211.25  | 1,221.00  | 1,230.75  | por hora                     |  |
|                   | 24,960.00 | 26,286.50 | 27,592.50 | 30,225.00  | 30,478.50 | 30,732.00 | 30,985.50 | 31,239.00 | 31,492.50 | 31,746.00 | 31,999.50 | catorcenal                   |  |
|                   | 2,080.00  | 2,188.88  | 2,299.38  | 2,508.75   | 2,539.88  | 2,561.00  | 2,582.13  | 2,603.25  | 2,624.38  | 2,645.50  | 2,666.63  | anual                        |  |
| 3                 | 12.91     | 13.59     | 14.27     | 15.63      | 15.77     | 15.91     | 16.05     | 16.19     | 16.33     | 16.47     | 16.61     | equiv. mensual               |  |
|                   | 968.25    | 1,018.25  | 1,070.25  | 1,122.25   | 1,172.25  | 1,193.25  | 1,203.75  | 1,214.25  | 1,224.75  | 1,235.25  | 1,245.75  | por hora                     |  |
|                   | 25,174.50 | 26,500.50 | 27,826.50 | 30,478.50  | 30,751.50 | 31,024.50 | 31,297.50 | 31,570.50 | 31,843.50 | 32,116.50 | 32,389.50 | catorcenal                   |  |
|                   | 2,087.88  | 2,208.38  | 2,318.88  | 2,539.88   | 2,562.63  | 2,585.38  | 2,608.13  | 2,630.88  | 2,653.63  | 2,676.38  | 2,699.13  | anual                        |  |
| 4                 | 13.03     | 13.72     | 14.40     | 15.77      | 15.91     | 16.05     | 16.19     | 16.33     | 16.47     | 16.61     | 16.75     | equiv. mensual               |  |
|                   | 977.25    | 1,028.00  | 1,080.00  | 1,132.25   | 1,182.25  | 1,203.75  | 1,214.25  | 1,224.75  | 1,235.25  | 1,245.75  | 1,256.25  | por hora                     |  |
|                   | 25,408.50 | 26,754.00 | 28,080.00 | 30,751.50  | 31,024.50 | 31,297.50 | 31,570.50 | 31,843.50 | 32,116.50 | 32,389.50 | 32,662.50 | catorcenal                   |  |
|                   | 2,107.38  | 2,229.50  | 2,340.00  | 2,562.63   | 2,585.38  | 2,608.13  | 2,630.88  | 2,653.63  | 2,676.38  | 2,699.13  | 2,721.88  | anual                        |  |
| 5                 | 13.15     | 13.85     | 14.54     | 15.92      | 16.07     | 16.22     | 16.37     | 16.52     | 16.67     | 16.82     | 16.97     | equiv. mensual               |  |
|                   | 986.25    | 1,038.75  | 1,090.50  | 1,144.00   | 1,195.25  | 1,216.50  | 1,227.75  | 1,239.00  | 1,250.25  | 1,261.50  | 1,272.75  | por hora                     |  |
|                   | 25,642.50 | 27,007.50 | 28,353.00 | 31,044.00  | 31,316.50 | 31,589.00 | 31,861.50 | 32,134.00 | 32,406.50 | 32,679.00 | 32,951.50 | catorcenal                   |  |
|                   | 2,136.88  | 2,250.63  | 2,362.75  | 2,585.38   | 2,608.13  | 2,630.88  | 2,653.63  | 2,676.38  | 2,700.00  | 2,723.75  | 2,747.50  | anual                        |  |
| 6                 | 13.27     | 13.99     | 14.68     | 16.07      | 16.23     | 16.39     | 16.55     | 16.71     | 16.87     | 17.03     | 17.19     | equiv. mensual               |  |
|                   | 995.25    | 1,048.50  | 1,101.00  | 1,154.25   | 1,207.25  | 1,228.50  | 1,240.00  | 1,251.50  | 1,263.00  | 1,274.50  | 1,286.00  | por hora                     |  |
|                   | 25,876.50 | 27,261.00 | 28,626.00 | 31,340.00  | 31,613.50 | 31,887.00 | 32,160.50 | 32,434.00 | 32,707.50 | 32,981.00 | 33,254.50 | catorcenal                   |  |
|                   | 2,156.38  | 2,271.75  | 2,385.50  | 2,608.13   | 2,630.88  | 2,653.63  | 2,676.38  | 2,700.00  | 2,723.75  | 2,747.50  | 2,771.25  | anual                        |  |
| 7                 | 13.43     | 14.15     | 14.88     | 16.26      | 16.43     | 16.60     | 16.77     | 16.94     | 17.11     | 17.28     | 17.45     | equiv. mensual               |  |
|                   | 1,007.25  | 1,061.25  | 1,114.50  | 1,168.25   | 1,221.25  | 1,242.50  | 1,254.00  | 1,265.50  | 1,277.00  | 1,288.50  | 1,300.00  | por hora                     |  |
|                   | 26,188.50 | 27,592.50 | 28,977.00 | 31,707.00  | 31,980.50 | 32,254.00 | 32,527.50 | 32,801.00 | 33,074.50 | 33,348.00 | 33,621.50 | catorcenal                   |  |
|                   | 2,182.38  | 2,299.38  | 2,414.75  | 2,642.25   | 2,665.88  | 2,689.50  | 2,713.13  | 2,736.75  | 2,760.38  | 2,784.00  | 2,807.63  | anual                        |  |
| 8                 | 13.60     | 14.33     | 15.05     | 16.47      | 16.65     | 16.84     | 17.02     | 17.20     | 17.38     | 17.56     | 17.74     | equiv. mensual               |  |
|                   | 1,020.00  | 1,074.75  | 1,129.50  | 1,184.25   | 1,239.00  | 1,260.00  | 1,271.50  | 1,283.00  | 1,294.50  | 1,306.00  | 1,317.50  | por hora                     |  |
|                   | 26,521.00 | 27,943.50 | 29,387.00 | 32,147.00  | 32,420.50 | 32,694.00 | 32,967.50 | 33,241.00 | 33,514.50 | 33,788.00 | 34,061.50 | catorcenal                   |  |
|                   | 2,210.00  | 2,328.63  | 2,447.25  | 2,676.38   | 2,700.00  | 2,723.75  | 2,747.50  | 2,771.25  | 2,795.00  | 2,818.75  | 2,842.50  | anual                        |  |
| 9                 | 13.77     | 14.51     | 15.26     | 16.68      | 16.87     | 17.06     | 17.25     | 17.44     | 17.63     | 17.82     | 18.01     | equiv. mensual               |  |
|                   | 1,032.75  | 1,088.25  | 1,144.50  | 1,199.75   | 1,255.00  | 1,276.50  | 1,288.00  | 1,300.00  | 1,312.00  | 1,324.00  | 1,336.00  | por hora                     |  |
|                   | 26,851.50 | 28,294.50 | 29,757.00 | 32,526.00  | 32,800.50 | 33,074.00 | 33,348.00 | 33,621.50 | 33,895.00 | 34,168.50 | 34,442.00 | catorcenal                   |  |
|                   | 2,237.63  | 2,357.88  | 2,476.75  | 2,706.38   | 2,730.00  | 2,753.75  | 2,777.50  | 2,801.25  | 2,825.00  | 2,848.75  | 2,872.50  | anual                        |  |
| 10                | 13.95     | 14.71     | 15.46     | 16.90      | 17.00     | 17.30     | 17.50     | 17.70     | 17.90     | 18.10     | 18.30     | equiv. mensual               |  |
|                   | 1,046.25  | 1,103.25  | 1,160.25  | 1,217.25   | 1,274.25  | 1,295.75  | 1,307.25  | 1,319.00  | 1,330.75  | 1,342.50  | 1,354.25  | por hora                     |  |
|                   | 27,202.50 | 28,684.50 | 30,147.00 | 32,955.00  | 33,229.50 | 33,504.00 | 33,778.50 | 34,053.00 | 34,327.50 | 34,602.00 | 34,876.50 | catorcenal                   |  |
|                   | 2,266.88  | 2,390.38  | 2,512.25  | 2,742.25   | 2,766.38  | 2,790.50  | 2,814.75  | 2,839.00  | 2,863.25  | 2,887.50  | 2,911.75  | anual                        |  |
| 11                | 14.13     | 14.90     | 15.67     | 17.12      | 17.33     | 17.54     | 17.75     | 17.96     | 18.17     | 18.38     | 18.59     | equiv. mensual               |  |
|                   | 1,059.75  | 1,117.50  | 1,175.25  | 1,233.00   | 1,290.75  | 1,312.25  | 1,323.75  | 1,335.25  | 1,346.75  | 1,358.25  | 1,369.75  | por hora                     |  |
|                   | 27,553.50 | 29,055.00 | 30,556.50 | 33,384.00  | 33,658.50 | 33,933.00 | 34,207.50 | 34,482.00 | 34,756.50 | 35,031.00 | 35,305.50 | catorcenal                   |  |
|                   | 2,295.13  | 2,421.25  | 2,546.38  | 2,782.00   | 2,806.13  | 2,830.25  | 2,854.38  | 2,878.50  | 2,902.63  | 2,926.75  | 2,950.88  | anual                        |  |

## AUTORIDAD DE ENERGIA ELECTRICA DE PUERTO RICO

## ESTRUCTURA DE SALARIOS ANUALES

## TRABAJADORES CUBIERTOS POR EL CONTRATO COLECTIVO OTTER

EFECTIVA AL 24 DE AGOSTO DE 2008 (4% para no menos de \$400.00 Mensuales)

Aprobado:   
Audel Hernández Ramos  
Director de Recursos Humanos

| Grupo Ocupacional | R-1       | R-2       | R-3       | Definitivo | 5         | 10        | 15        | 20        | 25        | 30        | 35        | Salario                                           |
|-------------------|-----------|-----------|-----------|------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|---------------------------------------------------|
| 1                 | 12.70     | 13.37     | 14.03     | 16.00      | 16.13     | 16.27     | 16.40     | 16.54     | 16.67     | 16.81     | 16.95     | por hora<br>catorcenal<br>anual<br>equiv. mensual |
|                   | 952.50    | 1,002.75  | 1,052.25  | 1,200.00   | 1,209.75  | 1,219.25  | 1,228.75  | 1,238.50  | 1,248.50  | 1,258.75  | 1,269.25  |                                                   |
|                   | 24,765.00 | 26,071.50 | 27,358.50 | 31,200.00  | 31,453.50 | 31,726.50 | 32,000.00 | 32,273.50 | 32,548.00 | 32,823.00 | 33,097.50 |                                                   |
|                   | 2,063.75  | 2,172.63  | 2,279.88  | 2,600.00   | 2,621.13  | 2,643.88  | 2,665.00  | 2,687.75  | 2,708.88  | 2,731.63  | 2,754.38  |                                                   |
| 2                 | 12.80     | 13.47     | 14.15     | 16.12      | 16.26     | 16.39     | 16.53     | 16.66     | 16.80     | 16.93     | 17.07     | por hora<br>catorcenal<br>anual<br>equiv. mensual |
|                   | 960.00    | 1,010.25  | 1,061.25  | 1,209.00   | 1,219.50  | 1,229.75  | 1,239.75  | 1,249.50  | 1,259.00  | 1,269.75  | 1,280.75  |                                                   |
|                   | 24,980.00 | 26,286.50 | 27,592.50 | 31,434.00  | 31,707.00 | 31,980.50 | 32,253.50 | 32,527.00 | 32,801.00 | 33,075.50 | 33,350.00 |                                                   |
|                   | 2,080.00  | 2,188.88  | 2,299.38  | 2,619.50   | 2,642.25  | 2,665.38  | 2,688.13  | 2,707.25  | 2,730.00  | 2,751.13  | 2,773.88  |                                                   |
| 3                 | 12.91     | 13.59     | 14.27     | 16.26      | 16.40     | 16.55     | 16.69     | 16.84     | 16.98     | 17.13     | 17.27     | por hora<br>catorcenal<br>anual<br>equiv. mensual |
|                   | 968.25    | 1,018.25  | 1,070.25  | 1,218.50   | 1,229.00  | 1,239.25  | 1,249.25  | 1,259.00  | 1,268.50  | 1,278.75  | 1,289.25  |                                                   |
|                   | 25,174.50 | 26,500.50 | 27,826.50 | 31,707.00  | 31,980.00 | 32,253.50 | 32,527.00 | 32,801.00 | 33,075.50 | 33,350.00 | 33,625.00 |                                                   |
|                   | 2,097.88  | 2,208.38  | 2,319.88  | 2,642.25   | 2,665.00  | 2,688.38  | 2,712.13  | 2,735.50  | 2,759.25  | 2,783.63  | 2,806.38  |                                                   |
| 4                 | 13.03     | 13.72     | 14.40     | 16.40      | 16.55     | 16.69     | 16.84     | 16.98     | 17.13     | 17.27     | 17.42     | por hora<br>catorcenal<br>anual<br>equiv. mensual |
|                   | 977.25    | 1,029.00  | 1,081.00  | 1,230.00   | 1,241.25  | 1,251.75  | 1,263.00  | 1,273.50  | 1,284.75  | 1,295.25  | 1,306.50  |                                                   |
|                   | 25,408.50 | 26,754.00 | 28,080.00 | 31,980.00  | 32,253.50 | 32,527.00 | 32,801.00 | 33,075.50 | 33,350.00 | 33,625.00 | 33,900.00 |                                                   |
|                   | 2,107.38  | 2,229.50  | 2,342.00  | 2,665.00   | 2,688.38  | 2,712.13  | 2,735.50  | 2,759.25  | 2,783.63  | 2,806.38  | 2,830.75  |                                                   |
| 5                 | 13.15     | 13.85     | 14.54     | 16.55      | 16.71     | 16.87     | 17.02     | 17.18     | 17.34     | 17.49     | 17.64     | por hora<br>catorcenal<br>anual<br>equiv. mensual |
|                   | 986.25    | 1,038.75  | 1,091.50  | 1,242.00   | 1,253.25  | 1,265.25  | 1,276.50  | 1,288.50  | 1,300.50  | 1,311.75  | 1,325.50  |                                                   |
|                   | 25,642.50 | 27,007.50 | 28,353.00 | 32,292.00  | 32,564.50 | 32,836.50 | 33,108.00 | 33,380.00 | 33,651.00 | 33,923.00 | 34,203.00 |                                                   |
|                   | 2,136.88  | 2,259.63  | 2,382.75  | 2,691.00   | 2,715.38  | 2,741.38  | 2,765.75  | 2,791.75  | 2,817.75  | 2,842.13  | 2,850.25  |                                                   |
| 6                 | 13.27     | 13.99     | 14.88     | 16.71      | 16.88     | 17.05     | 17.21     | 17.38     | 17.54     | 17.71     | 17.88     | por hora<br>catorcenal<br>anual<br>equiv. mensual |
|                   | 995.25    | 1,048.50  | 1,101.00  | 1,253.25   | 1,265.00  | 1,278.75  | 1,290.75  | 1,303.50  | 1,316.50  | 1,328.25  | 1,341.00  |                                                   |
|                   | 25,876.50 | 27,261.00 | 28,626.00 | 32,564.50  | 32,838.00 | 33,111.00 | 33,384.00 | 33,657.00 | 33,930.00 | 34,203.00 | 34,476.00 |                                                   |
|                   | 2,168.38  | 2,291.75  | 2,395.50  | 2,715.38   | 2,741.38  | 2,765.75  | 2,791.75  | 2,817.75  | 2,842.13  | 2,867.75  | 2,892.50  |                                                   |
| 7                 | 13.43     | 14.15     | 14.86     | 16.91      | 17.09     | 17.28     | 17.44     | 17.62     | 17.79     | 17.97     | 18.15     | por hora<br>catorcenal<br>anual<br>equiv. mensual |
|                   | 1,007.25  | 1,061.25  | 1,114.50  | 1,268.25   | 1,281.75  | 1,294.50  | 1,308.00  | 1,321.50  | 1,334.25  | 1,347.75  | 1,361.75  |                                                   |
|                   | 26,186.50 | 27,592.50 | 28,977.00 | 32,974.50  | 33,275.50 | 33,577.00 | 33,878.00 | 34,179.00 | 34,480.00 | 34,781.00 | 35,082.00 |                                                   |
|                   | 2,182.38  | 2,299.38  | 2,444.75  | 2,747.88   | 2,777.13  | 2,804.75  | 2,834.00  | 2,863.25  | 2,890.88  | 2,920.13  | 2,949.38  |                                                   |
| 8                 | 13.60     | 14.33     | 15.06     | 17.13      | 17.33     | 17.51     | 17.70     | 17.89     | 18.08     | 18.26     | 18.45     | por hora<br>catorcenal<br>anual<br>equiv. mensual |
|                   | 1,020.00  | 1,074.75  | 1,129.50  | 1,284.75   | 1,299.75  | 1,313.25  | 1,327.50  | 1,341.50  | 1,356.00  | 1,369.50  | 1,383.75  |                                                   |
|                   | 26,520.00 | 27,943.50 | 29,357.00 | 33,403.50  | 33,703.50 | 34,004.50 | 34,305.00 | 34,605.50 | 34,906.00 | 35,206.50 | 35,507.00 |                                                   |
|                   | 2,200.00  | 2,328.63  | 2,447.25  | 2,783.63   | 2,816.13  | 2,845.38  | 2,876.25  | 2,907.13  | 2,938.00  | 2,967.25  | 2,998.13  |                                                   |
| 9                 | 13.77     | 14.51     | 15.26     | 17.35      | 17.54     | 17.74     | 17.94     | 18.14     | 18.34     | 18.53     | 18.73     | por hora<br>catorcenal<br>anual<br>equiv. mensual |
|                   | 1,032.75  | 1,088.25  | 1,144.50  | 1,301.25   | 1,316.50  | 1,331.50  | 1,346.50  | 1,361.50  | 1,376.50  | 1,391.75  | 1,404.75  |                                                   |
|                   | 26,851.50 | 28,284.50 | 29,707.00 | 33,832.50  | 34,133.00 | 34,434.00 | 34,735.00 | 35,036.00 | 35,337.00 | 35,638.00 | 35,939.00 |                                                   |
|                   | 2,237.63  | 2,357.88  | 2,479.75  | 2,816.13   | 2,845.38  | 2,876.25  | 2,907.13  | 2,938.00  | 2,967.25  | 2,997.25  | 3,027.25  |                                                   |
| 10                | 13.95     | 14.71     | 15.46     | 17.58      | 17.78     | 17.99     | 18.20     | 18.41     | 18.62     | 18.82     | 19.03     | por hora<br>catorcenal<br>anual<br>equiv. mensual |
|                   | 1,048.25  | 1,103.25  | 1,159.50  | 1,316.50   | 1,333.50  | 1,349.25  | 1,365.00  | 1,380.75  | 1,396.50  | 1,411.75  | 1,427.25  |                                                   |
|                   | 27,202.50 | 28,684.50 | 30,147.00 | 34,281.00  | 34,582.00 | 34,883.00 | 35,184.00 | 35,485.00 | 35,786.00 | 36,087.00 | 36,388.00 |                                                   |
|                   | 2,266.88  | 2,390.38  | 2,512.25  | 2,855.75   | 2,889.25  | 2,923.38  | 2,957.50  | 2,991.63  | 3,025.75  | 3,059.25  | 3,092.38  |                                                   |
| 11                | 14.13     | 14.90     | 15.67     | 17.80      | 18.02     | 18.24     | 18.46     | 18.68     | 18.90     | 19.12     | 19.33     | por hora<br>catorcenal<br>anual<br>equiv. mensual |
|                   | 1,059.75  | 1,117.50  | 1,175.25  | 1,335.00   | 1,351.50  | 1,368.00  | 1,384.50  | 1,401.00  | 1,417.50  | 1,434.00  | 1,448.75  |                                                   |
|                   | 27,553.50 | 29,055.00 | 30,556.50 | 34,700.00  | 35,001.00 | 35,302.00 | 35,603.00 | 35,904.00 | 36,205.00 | 36,506.00 | 36,807.00 |                                                   |
|                   | 2,296.13  | 2,421.25  | 2,546.38  | 2,892.50   | 2,923.38  | 2,954.00  | 2,984.75  | 3,015.50  | 3,046.25  | 3,077.00  | 3,107.75  |                                                   |

**AUTORIZACION DE GASTOS DE PUESTO R-2**  
**ESTRUTURA DE SALARIOS ANUALES**  
**TRABAJADORES CUBIERTOS POR EL CONVENIO COLECTIVO UTIER**  
**ELECTIVA AL 23 DE AGOSTO DE 2008 (4% para no menos de \$800.00 Mensuales)**

Aprobado:

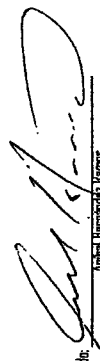


Arístides Hernández Ramos  
 Director de Recursos Humanos

| Grupo Ocupacional | R-1       | R-2       | R-3       | Definitivo | 5         | 10        | 15        | 20        | 25        | 30        | 35        | Sueldo                 |
|-------------------|-----------|-----------|-----------|------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|------------------------|
| 1                 | 12.70     | 13.37     | 14.03     | 16.64      | 16.78     | 16.92     | 17.06     | 17.20     | 17.34     | 17.48     | 17.63     | por hora<br>catorcenal |
|                   | 952.50    | 1002.75   | 1052.25   | 1248.00    | 1258.50   | 1269.00   | 1279.50   | 1290.00   | 1300.50   | 1311.00   | 1322.25   | anual                  |
|                   | 24,765.00 | 27,358.50 | 29,952.00 | 32,448.00  | 32,721.00 | 32,994.00 | 33,267.00 | 33,540.00 | 33,813.00 | 34,086.00 | 34,378.50 | equiv. mensual         |
|                   | 2,063.75  | 2,172.63  | 2,279.88  | 2,704.00   | 2,726.75  | 2,749.50  | 2,772.25  | 2,795.00  | 2,817.75  | 2,840.50  | 2,864.88  |                        |
| 2                 | 12.80     | 13.47     | 14.15     | 16.76      | 16.91     | 17.05     | 17.19     | 17.33     | 17.47     | 17.61     | 17.75     | por hora<br>catorcenal |
|                   | 960.00    | 1010.25   | 1061.25   | 1251.00    | 1262.25   | 1273.50   | 1284.75   | 1296.00   | 1307.25   | 1318.50   | 1331.25   | anual                  |
|                   | 24,960.00 | 26,286.50 | 27,592.50 | 32,892.00  | 32,974.50 | 33,057.00 | 33,139.50 | 33,222.00 | 33,304.50 | 33,387.00 | 33,469.50 | equiv. mensual         |
|                   | 2,088.00  | 2,188.88  | 2,289.38  | 2,723.50   | 2,747.88  | 2,772.25  | 2,796.63  | 2,821.00  | 2,845.38  | 2,869.75  | 2,894.13  |                        |
| 3                 | 12.91     | 13.59     | 14.27     | 16.91      | 17.06     | 17.21     | 17.36     | 17.51     | 17.66     | 17.82     | 17.96     | por hora<br>catorcenal |
|                   | 968.25    | 1019.25   | 1070.25   | 1260.25    | 1271.50   | 1282.75   | 1294.00   | 1305.25   | 1316.50   | 1327.75   | 1339.00   | anual                  |
|                   | 25,074.50 | 26,500.50 | 27,926.50 | 32,974.50  | 33,057.00 | 33,139.50 | 33,222.00 | 33,304.50 | 33,387.00 | 33,469.50 | 33,552.00 | equiv. mensual         |
|                   | 2,097.88  | 2,208.38  | 2,308.88  | 2,747.88   | 2,772.25  | 2,796.63  | 2,821.00  | 2,845.38  | 2,869.75  | 2,894.13  | 2,918.50  |                        |
| 4                 | 13.03     | 13.72     | 14.40     | 17.06      | 17.21     | 17.36     | 17.51     | 17.66     | 17.82     | 17.96     | 18.12     | por hora<br>catorcenal |
|                   | 977.25    | 1028.25   | 1079.25   | 1269.25    | 1280.50   | 1291.75   | 1303.00   | 1314.25   | 1325.50   | 1336.75   | 1348.00   | anual                  |
|                   | 25,408.50 | 26,754.00 | 28,099.50 | 33,257.00  | 33,339.50 | 33,422.00 | 33,504.50 | 33,587.00 | 33,669.50 | 33,752.00 | 33,834.50 | equiv. mensual         |
|                   | 2,107.38  | 2,229.50  | 2,340.00  | 2,772.25   | 2,796.63  | 2,821.00  | 2,845.38  | 2,869.75  | 2,894.13  | 2,918.50  | 2,942.88  |                        |
| 5                 | 13.15     | 13.85     | 14.54     | 17.22      | 17.38     | 17.54     | 17.70     | 17.87     | 18.03     | 18.19     | 18.34     | por hora<br>catorcenal |
|                   | 986.25    | 1038.25   | 1090.25   | 1280.25    | 1291.50   | 1302.75   | 1314.00   | 1325.25   | 1336.50   | 1347.75   | 1359.00   | anual                  |
|                   | 25,642.50 | 27,007.50 | 28,372.50 | 33,529.00  | 33,611.50 | 33,694.00 | 33,776.50 | 33,859.00 | 33,941.50 | 34,024.00 | 34,106.50 | equiv. mensual         |
|                   | 2,116.88  | 2,250.63  | 2,362.75  | 2,796.63   | 2,821.00  | 2,845.38  | 2,869.75  | 2,894.13  | 2,918.50  | 2,942.88  | 2,967.25  |                        |
| 6                 | 13.27     | 13.99     | 14.68     | 17.38      | 17.54     | 17.70     | 17.87     | 18.03     | 18.20     | 18.36     | 18.52     | por hora<br>catorcenal |
|                   | 995.25    | 1048.25   | 1101.25   | 1291.25    | 1302.50   | 1313.75   | 1325.00   | 1336.25   | 1347.50   | 1358.75   | 1369.00   | anual                  |
|                   | 25,876.50 | 27,261.00 | 28,645.50 | 33,802.00  | 33,884.50 | 33,967.00 | 34,049.50 | 34,132.00 | 34,214.50 | 34,297.00 | 34,379.50 | equiv. mensual         |
|                   | 2,126.38  | 2,271.75  | 2,385.50  | 2,821.00   | 2,845.38  | 2,869.75  | 2,894.13  | 2,918.50  | 2,942.88  | 2,967.25  | 2,991.63  |                        |
| 7                 | 13.43     | 14.15     | 14.86     | 17.59      | 17.77     | 17.95     | 18.14     | 18.32     | 18.50     | 18.69     | 18.88     | por hora<br>catorcenal |
|                   | 1,007.25  | 1,061.25  | 1,115.25  | 1,305.25   | 1,316.50  | 1,327.75  | 1,339.00  | 1,350.25  | 1,361.50  | 1,372.75  | 1,384.00  | anual                  |
|                   | 26,188.50 | 27,592.50 | 28,996.50 | 34,300.50  | 34,383.00 | 34,465.50 | 34,548.00 | 34,630.50 | 34,713.00 | 34,795.50 | 34,878.00 | equiv. mensual         |
|                   | 2,137.38  | 2,299.38  | 2,444.75  | 2,881.63   | 2,906.00  | 2,930.38  | 2,954.75  | 2,979.13  | 3,003.50  | 3,027.88  | 3,052.25  |                        |
| 8                 | 13.60     | 14.33     | 15.06     | 17.82      | 18.02     | 18.21     | 18.41     | 18.61     | 18.80     | 18.99     | 19.19     | por hora<br>catorcenal |
|                   | 1,020.00  | 1,074.75  | 1,129.50  | 1,319.50   | 1,330.75  | 1,342.00  | 1,353.25  | 1,364.50  | 1,375.75  | 1,387.00  | 1,398.25  | anual                  |
|                   | 26,520.00 | 27,944.50 | 29,369.00 | 34,749.00  | 34,831.50 | 34,914.00 | 35,000.00 | 35,085.50 | 35,171.00 | 35,256.50 | 35,342.00 | equiv. mensual         |
|                   | 2,148.00  | 2,328.63  | 2,447.25  | 2,895.75   | 2,920.13  | 2,944.50  | 2,968.88  | 2,993.25  | 3,017.63  | 3,042.00  | 3,066.38  |                        |
| 9                 | 13.77     | 14.51     | 15.26     | 18.04      | 18.24     | 18.45     | 18.66     | 18.87     | 19.07     | 19.27     | 19.48     | por hora<br>catorcenal |
|                   | 1,032.75  | 1,088.25  | 1,143.75  | 1,333.75   | 1,345.00  | 1,356.25  | 1,367.50  | 1,378.75  | 1,390.00  | 1,401.25  | 1,412.50  | anual                  |
|                   | 26,851.50 | 28,294.50 | 29,737.50 | 35,179.00  | 35,261.50 | 35,344.00 | 35,426.50 | 35,509.00 | 35,591.50 | 35,674.00 | 35,756.50 | equiv. mensual         |
|                   | 2,207.63  | 2,357.88  | 2,476.50  | 2,925.25   | 2,949.63  | 2,974.00  | 2,998.38  | 3,022.75  | 3,047.13  | 3,071.50  | 3,095.88  |                        |
| 10                | 13.95     | 14.71     | 15.46     | 18.28      | 18.49     | 18.71     | 18.93     | 19.15     | 19.36     | 19.57     | 19.79     | por hora<br>catorcenal |
|                   | 1,046.25  | 1,103.25  | 1,159.50  | 1,349.25   | 1,360.50  | 1,371.75  | 1,383.00  | 1,394.25  | 1,405.50  | 1,416.75  | 1,428.00  | anual                  |
|                   | 27,202.50 | 28,664.50 | 30,126.50 | 35,568.00  | 35,650.50 | 35,733.00 | 35,815.50 | 35,898.00 | 35,980.50 | 36,063.00 | 36,145.50 | equiv. mensual         |
|                   | 2,266.88  | 2,390.38  | 2,507.25  | 2,970.50   | 3,004.88  | 3,039.25  | 3,073.63  | 3,108.00  | 3,142.38  | 3,176.75  | 3,211.13  |                        |
| 11                | 14.13     | 14.90     | 15.67     | 18.51      | 18.74     | 18.97     | 19.20     | 19.43     | 19.66     | 19.88     | 20.10     | por hora<br>catorcenal |
|                   | 1,059.75  | 1,117.50  | 1,175.25  | 1,365.25   | 1,376.50  | 1,387.75  | 1,399.00  | 1,410.25  | 1,421.50  | 1,432.75  | 1,444.00  | anual                  |
|                   | 27,553.50 | 29,055.00 | 30,556.50 | 36,000.00  | 36,082.50 | 36,165.00 | 36,247.50 | 36,330.00 | 36,412.50 | 36,495.00 | 36,577.50 | equiv. mensual         |
|                   | 2,296.13  | 2,421.25  | 2,546.38  | 3,007.88   | 3,042.25  | 3,076.63  | 3,111.00  | 3,145.38  | 3,179.75  | 3,214.13  | 3,248.50  |                        |

AUTORIZACIÓN DE ENERGÍA ELÉCTRICA DE PUERTO RICO  
ESTRUCTURA DE SALARIOS ANUALES  
TRABAJADORES COBERTOS POR EL CONVENIO COLECTIVO UOER  
EFECTIVA AL 22 DE AGOSTO DE 2010 (4% por año menos de \$100.00 Mensuales)

| Grupo Ocupacional R-1 | R-2       | R-3       | Definitiva | 5         | 10        | 15        | 20        | 25        | 30        | 35        | Sueldo    |           |
|-----------------------|-----------|-----------|------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
|                       |           |           |            |           |           |           |           |           |           |           | por hora  | por hora  |
| 1                     | 12.70     | 13.37     | 14.03      | 17.31     | 17.50     | 17.74     | 17.98     | 18.03     | 18.18     | 18.34     | 18.34     | 18.34     |
|                       | 952.50    | 1,002.75  | 1,052.25   | 1,298.25  | 1,320.00  | 1,340.50  | 1,347.50  | 1,352.25  | 1,357.25  | 1,363.50  | 1,375.50  | 1,375.50  |
|                       | 24,765.00 | 26,071.50 | 27,358.50  | 33,754.50 | 34,320.00 | 34,933.00 | 34,985.50 | 35,153.50 | 35,451.00 | 35,763.00 | 35,763.00 | 35,763.00 |
|                       | 2,063.75  | 2,172.63  | 2,279.88   | 2,812.88  | 2,880.00  | 2,947.75  | 2,972.75  | 2,992.88  | 3,019.88  | 3,048.25  | 3,080.25  | 3,080.25  |
| 2                     | 12.80     | 13.47     | 14.15      | 17.43     | 17.73     | 17.98     | 18.02     | 18.17     | 18.31     | 18.46     | 18.46     | 18.46     |
|                       | 960.00    | 1,010.25  | 1,061.25   | 1,307.25  | 1,328.75  | 1,349.00  | 1,351.50  | 1,357.75  | 1,373.25  | 1,384.50  | 1,384.50  | 1,384.50  |
|                       | 24,960.00 | 26,266.50 | 27,552.50  | 33,948.50 | 34,513.50 | 35,126.00 | 35,178.50 | 35,431.50 | 35,704.50 | 35,987.00 | 35,987.00 | 35,987.00 |
|                       | 2,080.00  | 2,188.88  | 2,296.38   | 2,832.38  | 2,900.13  | 2,967.50  | 2,978.25  | 2,997.63  | 3,025.38  | 3,054.75  | 3,086.75  | 3,086.75  |
| 3                     | 12.91     | 13.59     | 14.27      | 17.59     | 17.90     | 18.05     | 18.21     | 18.37     | 18.53     | 18.68     | 18.68     | 18.68     |
|                       | 968.25    | 1,018.25  | 1,069.25   | 1,315.25  | 1,336.75  | 1,357.00  | 1,359.50  | 1,365.75  | 1,381.25  | 1,392.50  | 1,392.50  | 1,392.50  |
|                       | 25,174.50 | 26,500.50 | 27,826.50  | 34,300.50 | 34,865.00 | 35,478.00 | 35,530.50 | 35,783.50 | 36,056.50 | 36,329.50 | 36,329.50 | 36,329.50 |
|                       | 2,107.88  | 2,216.38  | 2,324.88   | 2,860.38  | 2,928.13  | 3,000.13  | 2,998.13  | 3,023.13  | 3,051.13  | 3,080.50  | 3,111.13  | 3,111.13  |
| 4                     | 13.03     | 13.72     | 14.40      | 17.74     | 18.05     | 18.21     | 18.37     | 18.53     | 18.68     | 18.84     | 18.84     | 18.84     |
|                       | 977.25    | 1,027.25  | 1,078.25   | 1,324.25  | 1,345.75  | 1,366.00  | 1,368.50  | 1,374.75  | 1,390.25  | 1,401.50  | 1,401.50  | 1,401.50  |
|                       | 25,408.50 | 26,734.50 | 28,060.50  | 34,534.50 | 35,100.00 | 35,713.00 | 35,765.50 | 36,018.50 | 36,291.50 | 36,564.00 | 36,564.00 | 36,564.00 |
|                       | 2,127.38  | 2,235.88  | 2,344.38   | 2,880.38  | 2,948.13  | 3,020.13  | 2,998.13  | 3,023.13  | 3,051.13  | 3,080.50  | 3,111.13  | 3,111.13  |
| 5                     | 13.15     | 13.85     | 14.54      | 17.91     | 18.22     | 18.41     | 18.58     | 18.75     | 18.92     | 19.07     | 19.07     | 19.07     |
|                       | 986.25    | 1,036.25  | 1,087.25   | 1,333.25  | 1,354.75  | 1,375.00  | 1,377.50  | 1,383.75  | 1,400.25  | 1,411.50  | 1,411.50  | 1,411.50  |
|                       | 25,642.50 | 27,007.50 | 28,372.50  | 34,846.50 | 35,412.00 | 36,025.00 | 36,077.50 | 36,330.50 | 36,603.50 | 36,876.00 | 36,876.00 | 36,876.00 |
|                       | 2,148.88  | 2,257.38  | 2,365.88   | 2,901.38  | 2,969.13  | 3,041.13  | 2,998.13  | 3,023.13  | 3,051.13  | 3,080.50  | 3,111.13  | 3,111.13  |
| 6                     | 13.27     | 13.99     | 14.68      | 18.08     | 18.44     | 18.67     | 18.80     | 18.97     | 19.16     | 19.34     | 19.34     | 19.34     |
|                       | 995.25    | 1,045.25  | 1,096.25   | 1,342.25  | 1,363.75  | 1,384.00  | 1,386.50  | 1,392.75  | 1,409.25  | 1,420.50  | 1,420.50  | 1,420.50  |
|                       | 25,876.50 | 27,291.50 | 28,706.50  | 35,180.50 | 35,746.00 | 36,359.00 | 36,411.50 | 36,664.50 | 36,937.50 | 37,210.00 | 37,210.00 | 37,210.00 |
|                       | 2,168.38  | 2,276.88  | 2,385.38   | 2,916.38  | 2,984.13  | 3,056.13  | 2,998.13  | 3,023.13  | 3,051.13  | 3,080.50  | 3,111.13  | 3,111.13  |
| 7                     | 13.43     | 14.15     | 14.86      | 18.28     | 18.67     | 18.97     | 19.05     | 19.24     | 19.44     | 19.64     | 19.64     | 19.64     |
|                       | 1,007.25  | 1,057.25  | 1,107.25   | 1,353.25  | 1,374.75  | 1,395.00  | 1,397.50  | 1,403.75  | 1,420.25  | 1,431.50  | 1,431.50  | 1,431.50  |
|                       | 26,108.50 | 27,523.50 | 28,938.50  | 35,412.50 | 35,978.00 | 36,591.00 | 36,643.50 | 36,896.50 | 37,169.50 | 37,442.00 | 37,442.00 | 37,442.00 |
|                       | 2,187.38  | 2,295.88  | 2,404.38   | 2,936.38  | 3,004.13  | 3,076.13  | 2,998.13  | 3,023.13  | 3,051.13  | 3,080.50  | 3,111.13  | 3,111.13  |
| 8                     | 13.60     | 14.33     | 15.06      | 18.53     | 18.94     | 19.15     | 19.35     | 19.55     | 19.75     | 19.96     | 19.96     | 19.96     |
|                       | 1,020.00  | 1,070.00  | 1,120.00   | 1,366.00  | 1,387.50  | 1,407.75  | 1,409.25  | 1,415.50  | 1,432.00  | 1,443.25  | 1,443.25  | 1,443.25  |
|                       | 26,342.00 | 27,757.00 | 29,172.00  | 35,646.00 | 36,212.00 | 36,825.00 | 36,877.50 | 37,130.50 | 37,403.50 | 37,676.00 | 37,676.00 | 37,676.00 |
|                       | 2,200.00  | 2,308.38  | 2,416.88   | 2,946.38  | 3,014.13  | 3,086.13  | 2,998.13  | 3,023.13  | 3,051.13  | 3,080.50  | 3,111.13  | 3,111.13  |
| 9                     | 13.77     | 14.51     | 15.26      | 18.76     | 19.19     | 19.41     | 19.62     | 19.83     | 20.04     | 20.26     | 20.26     | 20.26     |
|                       | 1,032.75  | 1,082.75  | 1,132.75   | 1,378.75  | 1,399.25  | 1,419.50  | 1,421.00  | 1,427.25  | 1,443.75  | 1,455.00  | 1,455.00  | 1,455.00  |
|                       | 26,576.50 | 28,001.50 | 29,426.50  | 35,900.50 | 36,466.00 | 37,079.00 | 37,131.50 | 37,384.50 | 37,657.50 | 37,930.00 | 37,930.00 | 37,930.00 |
|                       | 2,227.63  | 2,335.88  | 2,444.38   | 2,976.38  | 3,044.13  | 3,116.13  | 2,998.13  | 3,023.13  | 3,051.13  | 3,080.50  | 3,111.13  | 3,111.13  |
| 10                    | 13.95     | 14.71     | 15.46      | 19.01     | 19.46     | 19.69     | 19.92     | 20.13     | 20.35     | 20.58     | 20.58     | 20.58     |
|                       | 1,046.25  | 1,096.25  | 1,146.25   | 1,392.25  | 1,412.75  | 1,433.00  | 1,434.50  | 1,440.75  | 1,457.25  | 1,468.50  | 1,468.50  | 1,468.50  |
|                       | 27,007.50 | 28,432.50 | 29,857.50  | 36,131.50 | 36,697.00 | 37,310.00 | 37,362.50 | 37,615.50 | 37,888.50 | 38,161.00 | 38,161.00 | 38,161.00 |
|                       | 2,266.88  | 2,375.38  | 2,483.88   | 2,996.38  | 3,064.13  | 3,136.13  | 2,998.13  | 3,023.13  | 3,051.13  | 3,080.50  | 3,111.13  | 3,111.13  |
| 11                    | 14.13     | 14.90     | 15.67      | 19.25     | 19.69     | 19.97     | 20.21     | 20.45     | 20.68     | 20.90     | 20.90     | 20.90     |
|                       | 1,059.75  | 1,109.75  | 1,159.75   | 1,405.75  | 1,426.25  | 1,446.50  | 1,448.00  | 1,454.25  | 1,470.75  | 1,482.00  | 1,482.00  | 1,482.00  |
|                       | 27,553.50 | 29,008.50 | 30,463.50  | 36,746.50 | 37,312.00 | 37,925.00 | 37,977.50 | 38,230.50 | 38,503.50 | 38,776.00 | 38,776.00 | 38,776.00 |
|                       | 2,296.13  | 2,404.38  | 2,512.88   | 3,009.38  | 3,077.13  | 3,149.13  | 2,998.13  | 3,023.13  | 3,051.13  | 3,080.50  | 3,111.13  | 3,111.13  |

Aprobado:   
Rafael Hernández Torres  
Director de Recursos Humanos

**AUTORIDAD DE ENERGIA ELECTRICA DE PUERTO RICO**  
**ESTRUCTURA DE SALARIOS ANUALES**  
**TRABAJADORES COBERTOS POR EL CONVENIO COLECTIVO IBER**  
**EFFECTIVA AL 21 DE AGOSTO DE 2001 (\$125.00 Mensuales)**

Aprobado:

  
 Arnel Hernández Ramos  
 Director de Recursos Humanos

| Grupo Ocupacional | R-1                                        | R-2                                        | R-3                                        | Definitivo                                 | 5                                          | 10                                         | 15                                         | 20                                         | 25                                         | 30                                         | 35                                         | Sueldo                                            |
|-------------------|--------------------------------------------|--------------------------------------------|--------------------------------------------|--------------------------------------------|--------------------------------------------|--------------------------------------------|--------------------------------------------|--------------------------------------------|--------------------------------------------|--------------------------------------------|--------------------------------------------|---------------------------------------------------|
| 1                 | 12.70<br>952.50<br>24,765.00<br>2,063.75   | 13.37<br>1,002.75<br>26,071.50<br>2,172.63 | 14.03<br>1,052.25<br>27,358.50<br>2,279.88 | 18.08<br>1,356.00<br>35,256.00<br>2,938.00 | 18.22<br>1,366.50<br>35,528.00<br>2,960.75 | 18.37<br>1,377.75<br>35,821.50<br>2,985.13 | 18.51<br>1,388.25<br>36,094.50<br>3,007.88 | 18.66<br>1,399.50<br>36,367.00<br>3,032.25 | 18.80<br>1,400.00<br>36,650.00<br>3,055.00 | 18.95<br>1,421.25<br>36,952.50<br>3,079.38 | 19.11<br>1,433.25<br>37,264.50<br>3,105.38 | por hora<br>catorcenal<br>anual<br>equiv. mensual |
| 2                 | 12.80<br>960.00<br>24,960.00<br>2,080.00   | 13.47<br>1,010.25<br>26,286.50<br>2,088.88 | 14.15<br>1,061.25<br>27,592.50<br>2,199.38 | 18.20<br>1,365.00<br>35,480.00<br>2,957.50 | 18.36<br>1,377.00<br>35,802.00<br>2,983.50 | 18.50<br>1,387.50<br>36,075.00<br>3,008.25 | 18.65<br>1,398.75<br>36,347.50<br>3,030.63 | 18.79<br>1,409.25<br>36,640.50<br>3,053.38 | 18.94<br>1,420.50<br>36,933.00<br>3,077.75 | 19.08<br>1,431.00<br>37,206.00<br>3,100.50 | 19.23<br>1,442.25<br>37,498.50<br>3,124.88 | por hora<br>catorcenal<br>anual<br>equiv. mensual |
| 3                 | 12.91<br>968.25<br>25,174.50<br>2,087.88   | 13.59<br>1,019.25<br>26,500.50<br>2,208.38 | 14.27<br>1,070.25<br>27,826.50<br>2,318.88 | 18.36<br>1,377.00<br>35,802.00<br>2,957.50 | 18.51<br>1,388.25<br>36,094.50<br>3,007.88 | 18.67<br>1,400.25<br>36,406.50<br>3,033.88 | 18.82<br>1,411.50<br>36,698.00<br>3,058.25 | 18.96<br>1,423.50<br>37,010.00<br>3,084.25 | 19.14<br>1,435.50<br>37,323.00<br>3,107.25 | 19.30<br>1,447.50<br>37,635.00<br>3,136.25 | 19.45<br>1,458.75<br>37,927.50<br>3,160.63 | por hora<br>catorcenal<br>anual<br>equiv. mensual |
| 4                 | 13.03<br>977.25<br>25,408.50<br>2,117.38   | 13.72<br>1,029.00<br>26,754.00<br>2,229.50 | 14.40<br>1,080.00<br>28,080.00<br>2,340.00 | 18.51<br>1,388.25<br>36,094.50<br>3,007.88 | 18.67<br>1,400.25<br>36,406.50<br>3,033.88 | 18.82<br>1,411.50<br>36,698.00<br>3,058.25 | 18.96<br>1,423.50<br>37,010.00<br>3,084.25 | 19.14<br>1,435.50<br>37,323.00<br>3,107.25 | 19.30<br>1,447.50<br>37,635.00<br>3,136.25 | 19.45<br>1,458.75<br>37,927.50<br>3,160.63 | 19.61<br>1,470.75<br>38,238.50<br>3,186.63 | por hora<br>catorcenal<br>anual<br>equiv. mensual |
| 5                 | 13.15<br>986.25<br>25,642.50<br>2,188.88   | 13.85<br>1,038.75<br>27,007.50<br>2,250.63 | 14.54<br>1,090.50<br>28,353.00<br>2,362.75 | 18.68<br>1,400.00<br>36,426.00<br>3,035.50 | 18.85<br>1,413.75<br>36,757.50<br>3,063.13 | 19.01<br>1,425.75<br>37,089.50<br>3,089.13 | 19.18<br>1,438.50<br>37,400.00<br>3,116.75 | 19.35<br>1,451.25<br>37,712.50<br>3,144.38 | 19.52<br>1,464.00<br>38,004.00<br>3,172.00 | 19.69<br>1,476.75<br>38,306.50<br>3,199.63 | 19.74<br>1,480.50<br>38,493.00<br>3,207.75 | por hora<br>catorcenal<br>anual<br>equiv. mensual |
| 6                 | 13.27<br>995.25<br>25,876.50<br>2,156.38   | 13.99<br>1,048.50<br>27,261.00<br>2,271.75 | 14.68<br>1,100.00<br>28,626.00<br>2,385.50 | 18.85<br>1,413.75<br>36,757.50<br>3,063.13 | 19.03<br>1,427.25<br>37,089.50<br>3,092.38 | 19.21<br>1,440.75<br>37,459.50<br>3,121.63 | 19.38<br>1,454.25<br>37,801.50<br>3,150.88 | 19.57<br>1,467.75<br>38,103.00<br>3,180.13 | 19.74<br>1,480.50<br>38,403.00<br>3,207.75 | 19.93<br>1,494.75<br>38,663.50<br>3,238.63 | 20.11<br>1,508.25<br>38,924.50<br>3,267.88 | por hora<br>catorcenal<br>anual<br>equiv. mensual |
| 7                 | 13.43<br>1,007.25<br>26,188.50<br>2,182.38 | 14.15<br>1,061.25<br>27,592.50<br>2,299.38 | 14.86<br>1,114.50<br>28,977.00<br>2,414.75 | 19.06<br>1,429.50<br>37,167.00<br>3,087.25 | 19.25<br>1,443.75<br>37,537.50<br>3,128.13 | 19.44<br>1,458.00<br>37,808.00<br>3,159.00 | 19.64<br>1,473.00<br>38,298.00<br>3,189.50 | 19.82<br>1,488.50<br>38,648.00<br>3,220.75 | 20.01<br>1,500.75<br>38,909.50<br>3,251.63 | 20.21<br>1,515.75<br>39,409.50<br>3,284.13 | 20.41<br>1,530.75<br>39,769.50<br>3,316.63 | por hora<br>catorcenal<br>anual<br>equiv. mensual |
| 8                 | 13.60<br>1,032.75<br>26,851.50<br>2,237.63 | 14.33<br>1,074.75<br>27,943.50<br>2,328.63 | 15.06<br>1,129.50<br>29,387.00<br>2,447.25 | 19.30<br>1,447.50<br>37,655.00<br>3,136.25 | 19.51<br>1,463.25<br>38,044.50<br>3,170.38 | 19.71<br>1,478.25<br>38,434.50<br>3,202.88 | 19.92<br>1,494.00<br>38,798.00<br>3,237.00 | 20.12<br>1,509.00<br>39,234.00<br>3,269.50 | 20.32<br>1,524.00<br>39,674.00<br>3,302.00 | 20.52<br>1,538.00<br>40,004.00<br>3,334.50 | 20.73<br>1,554.75<br>40,423.50<br>3,368.63 | por hora<br>catorcenal<br>anual<br>equiv. mens.   |
| 9                 | 13.77<br>1,032.75<br>26,851.50<br>2,237.63 | 14.51<br>1,088.25<br>28,294.50<br>2,357.88 | 15.26<br>1,144.50<br>29,757.00<br>2,478.75 | 19.53<br>1,464.75<br>38,083.50<br>3,173.63 | 19.74<br>1,480.50<br>38,493.00<br>3,207.75 | 19.96<br>1,497.00<br>38,922.00<br>3,243.50 | 20.18<br>1,513.50<br>39,351.00<br>3,278.25 | 20.39<br>1,528.25<br>39,780.50<br>3,303.38 | 20.60<br>1,545.00<br>40,701.00<br>3,338.50 | 20.81<br>1,560.75<br>41,579.50<br>3,381.63 | 21.03<br>1,577.25<br>41,008.50<br>3,417.38 | por hora<br>catorcenal<br>anual<br>equiv. mensual |
| 10                | 13.95<br>1,046.25<br>27,202.50<br>2,268.88 | 14.71<br>1,103.25<br>28,684.50<br>2,380.38 | 15.46<br>1,159.50<br>30,147.00<br>2,502.25 | 19.78<br>1,483.50<br>38,571.00<br>3,242.25 | 20.00<br>1,500.00<br>39,000.00<br>3,250.00 | 20.23<br>1,517.25<br>39,448.50<br>3,287.38 | 20.46<br>1,534.50<br>39,887.00<br>3,324.75 | 20.69<br>1,551.75<br>40,345.50<br>3,362.13 | 20.90<br>1,567.50<br>40,755.00<br>3,398.25 | 21.12<br>1,584.00<br>41,184.00<br>3,432.00 | 21.35<br>1,601.25<br>41,632.50<br>3,468.38 | por hora<br>catorcenal<br>anual<br>equiv. mensual |
| 11                | 14.13<br>1,059.75<br>27,553.50<br>2,296.13 | 14.90<br>1,117.50<br>29,055.00<br>2,421.25 | 15.67<br>1,175.25<br>30,556.50<br>2,546.38 | 20.02<br>1,501.50<br>39,008.00<br>3,253.25 | 20.26<br>1,518.50<br>39,507.00<br>3,292.25 | 20.50<br>1,537.50<br>39,975.00<br>3,331.25 | 20.74<br>1,555.50<br>40,443.00<br>3,370.25 | 20.98<br>1,573.50<br>40,910.00<br>3,409.25 | 21.22<br>1,591.50<br>41,378.00<br>3,448.25 | 21.45<br>1,608.75<br>41,827.50<br>3,485.63 | 21.67<br>1,625.25<br>42,256.50<br>3,521.38 | por hora<br>catorcenal<br>anual<br>equiv. mensual |

**AUTORIDAD DE ENERGÍA ELÉCTRICA**  
**ESTRUCTURA DE SALARIOS ANUALES**  
**CELADORES DE LÍNEAS**  
**CUBIERTOS POR EL CONVENIO COLECTIVO UTIER**  
**EFFECTIVA EL 20 DE MAYO DE 2007**

Aprobado:



Aníbal Hernández Ramos  
 Director de Recursos Humanos

| Grupo<br>Ocupacional | Inicial   | Probatorio | Definitivo | 5         | 10        | 15        | 20        | 25        | 30        | 35        |                |
|----------------------|-----------|------------|------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|----------------|
| I                    | 16.61     | 16.75      | 16.83      | 16.98     | 17.13     | 17.28     | 17.43     | 17.58     | 17.73     | 17.88     | por hora       |
|                      | 1,245.75  | 1,256.25   | 1,262.25   | 1,273.50  | 1,284.75  | 1,296.00  | 1,307.25  | 1,318.50  | 1,329.75  | 1,341.00  | catorenal      |
|                      | 32,389.50 | 32,662.50  | 32,818.50  | 33,111.00 | 33,403.50 | 33,696.00 | 33,988.50 | 34,281.00 | 34,573.50 | 34,866.00 | anual          |
|                      | 2,699.13  | 2,721.88   | 2,734.88   | 2,759.25  | 2,783.63  | 2,808.00  | 2,832.38  | 2,856.75  | 2,881.13  | 2,905.50  | equiv. mensual |
| II                   | 17.05     | 17.19      | 17.27      | 17.44     | 17.61     | 17.78     | 17.95     | 18.12     | 18.29     | 18.46     | por hora       |
|                      | 1,278.75  | 1,289.25   | 1,295.25   | 1,308.00  | 1,320.75  | 1,333.50  | 1,346.25  | 1,359.00  | 1,371.75  | 1,384.50  | catorenal      |
|                      | 33,247.50 | 33,520.50  | 33,676.50  | 34,008.00 | 34,339.50 | 34,671.00 | 35,002.50 | 35,334.00 | 35,665.50 | 35,997.00 | anual          |
|                      | 2,770.63  | 2,793.38   | 2,806.38   | 2,834.00  | 2,861.63  | 2,889.25  | 2,916.88  | 2,944.50  | 2,972.13  | 2,999.75  | equiv. mensual |
| III                  | 17.71     | 17.85      | 17.94      | 18.13     | 18.32     | 18.51     | 18.70     | 18.89     | 19.08     | 19.27     | por hora       |
|                      | 1,328.25  | 1,338.75   | 1,345.50   | 1,359.75  | 1,374.00  | 1,388.25  | 1,402.50  | 1,416.75  | 1,431.00  | 1,445.25  | catorenal      |
|                      | 34,534.50 | 34,807.50  | 34,983.00  | 35,353.50 | 35,724.00 | 36,094.50 | 36,465.00 | 36,835.50 | 37,206.00 | 37,576.50 | anual          |
|                      | 2,877.88  | 2,900.63   | 2,915.25   | 2,946.13  | 2,977.00  | 3,007.88  | 3,038.75  | 3,069.63  | 3,100.50  | 3,131.38  | equiv. mensual |
| IV                   | 17.96     | 18.10      | 18.19      | 18.38     | 18.57     | 18.76     | 18.95     | 19.14     | 19.33     | 19.52     | por hora       |
|                      | 1,347.00  | 1,357.50   | 1,364.25   | 1,378.50  | 1,392.75  | 1,407.00  | 1,421.25  | 1,435.50  | 1,449.75  | 1,464.00  | catorenal      |
|                      | 35,022.00 | 35,295.00  | 35,470.50  | 35,841.00 | 36,211.50 | 36,582.00 | 36,952.50 | 37,323.00 | 37,693.50 | 38,064.00 | anual          |
|                      | 2,918.50  | 2,941.25   | 2,955.88   | 2,986.75  | 3,017.63  | 3,048.50  | 3,079.38  | 3,110.25  | 3,141.13  | 3,172.00  | equiv. mensual |

**AUTORIDAD DE ENERGÍA ELÉCTRICA**  
**ESTRUCTURA DE SALARIOS ANUALES**  
**CELADORES DE LÍNEAS**  
**CUBIERTOS POR EL CONVENIO COLECTIVO UTIER**  
**EFFECTIVA EL 24 DE AGOSTO DE 2008**

Aprobado:



**Anibal Hernández Ramos**  
**Director de Recursos Humanos**

| Grupo Ocupacional | Inicial   | Probatorio | Definitivo | 5         | 10        | 15        | 20        | 25        | 30        | 35        |                |
|-------------------|-----------|------------|------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|----------------|
| I                 | 17.27     | 17.42      | 17.50      | 17.66     | 17.82     | 17.97     | 18.13     | 18.28     | 18.44     | 18.60     | por hora       |
|                   | 1,295.25  | 1,306.50   | 1,312.50   | 1,324.50  | 1,336.50  | 1,347.75  | 1,359.75  | 1,371.00  | 1,383.00  | 1,395.00  | catocenal      |
|                   | 33,676.50 | 33,969.00  | 34,125.00  | 34,437.00 | 34,749.00 | 35,041.50 | 35,353.50 | 35,646.00 | 35,958.00 | 36,270.00 | anual          |
|                   | 2,806.38  | 2,830.75   | 2,843.75   | 2,869.75  | 2,895.75  | 2,920.13  | 2,946.13  | 2,970.50  | 2,996.50  | 3,022.50  | equiv. mensual |
| II                | 17.73     | 17.88      | 17.96      | 18.14     | 18.31     | 18.49     | 18.67     | 18.84     | 19.02     | 19.20     | por hora       |
|                   | 1,329.75  | 1,341.00   | 1,347.00   | 1,360.50  | 1,373.25  | 1,386.75  | 1,400.25  | 1,413.00  | 1,426.50  | 1,440.00  | catocenal      |
|                   | 34,573.50 | 34,866.00  | 35,022.00  | 35,373.00 | 35,704.50 | 36,055.50 | 36,406.50 | 36,738.00 | 37,089.00 | 37,440.00 | anual          |
|                   | 2,881.13  | 2,905.50   | 2,918.50   | 2,947.75  | 2,975.38  | 3,004.63  | 3,033.88  | 3,061.50  | 3,090.75  | 3,120.00  | equiv. mensual |
| III               | 18.42     | 18.56      | 18.66      | 18.86     | 19.05     | 19.25     | 19.45     | 19.65     | 19.84     | 20.04     | por hora       |
|                   | 1,381.50  | 1,392.00   | 1,399.50   | 1,414.50  | 1,428.75  | 1,443.75  | 1,458.75  | 1,473.75  | 1,488.00  | 1,503.00  | catocenal      |
|                   | 35,919.00 | 36,192.00  | 36,387.00  | 36,777.00 | 37,147.50 | 37,537.50 | 37,927.50 | 38,317.50 | 38,688.00 | 39,078.00 | anual          |
|                   | 2,993.25  | 3,016.00   | 3,032.25   | 3,064.75  | 3,095.63  | 3,128.13  | 3,160.63  | 3,193.13  | 3,224.00  | 3,256.50  | equiv. mensual |
| IV                | 18.68     | 18.82      | 18.92      | 19.12     | 19.31     | 19.51     | 19.71     | 19.91     | 20.10     | 20.30     | por hora       |
|                   | 1,401.00  | 1,411.50   | 1,419.00   | 1,434.00  | 1,448.25  | 1,463.25  | 1,478.25  | 1,493.25  | 1,507.50  | 1,522.50  | catocenal      |
|                   | 36,426.00 | 36,699.00  | 36,894.00  | 37,284.00 | 37,654.50 | 38,044.50 | 38,434.50 | 38,824.50 | 39,195.00 | 39,585.00 | anual          |
|                   | 3,035.50  | 3,058.25   | 3,074.50   | 3,107.00  | 3,137.88  | 3,170.38  | 3,202.88  | 3,235.38  | 3,268.25  | 3,298.75  | equiv. mensual |



AUTORIDAD DE ENERGÍA ELÉCTRICA  
ESTRUCTURA DE SALARIOS ANUALES  
CELADORES DE LÍNEAS  
CUBIERTOS POR EL CONVENIO COLECTIVO UTIER  
EFECTIVA EL 23 DE AGOSTO DE 2009

Aprobado:

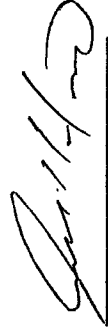


Aníbal Hernández Ramos  
Director de Recursos Humanos

| Grupo Ocupacional | Inicial   | Probatorio | Definitivo | 5         | 10        | 15        | 20        | 25        | 30        | 35                      |
|-------------------|-----------|------------|------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-------------------------|
| I                 | 17.96     | 18.12      | 18.20      | 18.37     | 18.53     | 18.69     | 18.86     | 19.01     | 19.18     | 19.34 por hora          |
|                   | 1,347.00  | 1,359.00   | 1,365.00   | 1,377.75  | 1,389.75  | 1,401.75  | 1,414.50  | 1,425.75  | 1,438.50  | 1,450.50 calorcenal     |
|                   | 35,022.00 | 35,334.00  | 35,490.00  | 35,821.50 | 36,133.50 | 36,445.50 | 36,777.00 | 37,089.50 | 37,401.00 | 37,713.00 anual         |
|                   | 2,918.50  | 2,944.50   | 2,957.50   | 2,985.13  | 3,011.13  | 3,037.13  | 3,064.75  | 3,089.13  | 3,116.75  | 3,142.75 equiv. mensual |
| II                | 18.44     | 18.60      | 18.68      | 18.87     | 19.04     | 19.23     | 19.42     | 19.59     | 19.78     | 19.97 por hora          |
|                   | 1,383.00  | 1,395.00   | 1,401.00   | 1,415.25  | 1,428.00  | 1,442.25  | 1,456.50  | 1,469.25  | 1,483.50  | 1,497.75 calorcenal     |
|                   | 35,958.00 | 36,270.00  | 36,426.00  | 36,796.50 | 37,128.00 | 37,498.50 | 37,869.00 | 38,200.50 | 38,571.00 | 38,941.50 anual         |
|                   | 2,996.50  | 3,022.50   | 3,035.50   | 3,066.38  | 3,094.00  | 3,124.88  | 3,155.75  | 3,183.38  | 3,214.25  | 3,245.13 equiv. mensual |
| III               | 19.16     | 19.30      | 19.41      | 19.61     | 19.81     | 20.02     | 20.23     | 20.44     | 20.63     | 20.84 por hora          |
|                   | 1,437.00  | 1,447.50   | 1,455.75   | 1,470.75  | 1,485.75  | 1,501.50  | 1,517.25  | 1,533.00  | 1,547.25  | 1,563.00 calorcenal     |
|                   | 37,362.00 | 37,635.00  | 37,849.50  | 38,239.50 | 38,629.50 | 39,039.00 | 39,448.50 | 39,858.00 | 40,228.50 | 40,638.00 anual         |
|                   | 3,113.50  | 3,136.25   | 3,154.13   | 3,186.63  | 3,219.13  | 3,253.25  | 3,287.38  | 3,321.50  | 3,352.38  | 3,386.50 equiv. mensual |
| IV                | 19.43     | 19.57      | 19.68      | 19.88     | 20.08     | 20.29     | 20.50     | 20.71     | 20.90     | 21.11 por hora          |
|                   | 1,457.25  | 1,467.75   | 1,476.00   | 1,491.00  | 1,506.00  | 1,521.75  | 1,537.50  | 1,553.25  | 1,567.50  | 1,583.25 calorcenal     |
|                   | 37,888.50 | 38,161.50  | 38,376.00  | 38,766.00 | 39,156.00 | 39,565.50 | 39,975.00 | 40,384.50 | 40,755.00 | 41,164.50 anual         |
|                   | 3,157.38  | 3,180.13   | 3,198.00   | 3,230.50  | 3,263.00  | 3,297.13  | 3,331.25  | 3,365.38  | 3,396.25  | 3,430.38 equiv. mensual |

**AUTORIDAD DE ENERGÍA ELÉCTRICA**  
**ESTRUCTURA DE SALARIOS ANUALES**  
**CELADORES DE LÍNEAS**  
**CUBIERTOS POR EL CONVENIO COLECTIVO UTIER**  
**EFFECTIVA EL 22 DE AGOSTO DE 2010**

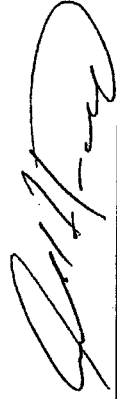
Aprobado:



Anibal Hernández Ramos  
 Director de Recursos Humanos

| Grupo Ocupacional | Inicial   | Probatorio | Definitivo | 5         | 10        | 15        | 20        | 25        | 30        | 35        |                |
|-------------------|-----------|------------|------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|----------------|
| I                 | 18.68     | 18.84      | 18.93      | 19.10     | 19.27     | 19.44     | 19.61     | 19.77     | 19.95     | 20.11     | por hora       |
|                   | 1,401.00  | 1,413.00   | 1,419.75   | 1,432.50  | 1,445.25  | 1,458.00  | 1,470.75  | 1,482.75  | 1,496.25  | 1,508.25  | catorenal      |
|                   | 36,426.00 | 36,738.00  | 36,913.50  | 37,245.00 | 37,576.50 | 37,908.00 | 38,239.50 | 38,551.50 | 38,902.50 | 39,214.50 | anual          |
|                   | 3,035.50  | 3,061.50   | 3,076.13   | 3,103.75  | 3,131.38  | 3,159.00  | 3,186.63  | 3,212.63  | 3,241.88  | 3,267.88  | equiv. mensual |
| II                | 19.18     | 19.34      | 19.43      | 19.62     | 19.80     | 20.00     | 20.20     | 20.37     | 20.57     | 20.77     | por hora       |
|                   | 1,438.50  | 1,450.50   | 1,457.25   | 1,471.50  | 1,485.00  | 1,500.00  | 1,515.00  | 1,527.75  | 1,542.75  | 1,557.75  | catorenal      |
|                   | 37,401.00 | 37,713.00  | 37,888.50  | 38,259.00 | 38,610.00 | 39,000.00 | 39,390.00 | 39,721.50 | 40,111.50 | 40,501.50 | anual          |
|                   | 3,116.75  | 3,142.75   | 3,157.38   | 3,188.25  | 3,217.50  | 3,250.00  | 3,282.50  | 3,310.13  | 3,342.63  | 3,375.13  | equiv. mensual |
| III               | 19.93     | 20.07      | 20.19      | 20.39     | 20.60     | 20.82     | 21.04     | 21.26     | 21.46     | 21.67     | por hora       |
|                   | 1,494.75  | 1,505.25   | 1,514.25   | 1,529.25  | 1,545.00  | 1,561.50  | 1,578.00  | 1,594.50  | 1,609.50  | 1,625.25  | catorenal      |
|                   | 38,863.50 | 39,136.50  | 39,370.50  | 39,760.50 | 40,170.00 | 40,599.00 | 41,028.00 | 41,457.00 | 41,847.00 | 42,256.50 | anual          |
|                   | 3,238.63  | 3,261.38   | 3,280.88   | 3,313.38  | 3,347.50  | 3,383.25  | 3,419.00  | 3,454.75  | 3,487.25  | 3,521.38  | equiv. mensual |
| IV                | 20.21     | 20.35      | 20.47      | 20.68     | 20.88     | 21.10     | 21.32     | 21.54     | 21.74     | 21.95     | por hora       |
|                   | 1,515.75  | 1,526.25   | 1,535.25   | 1,551.00  | 1,566.00  | 1,582.50  | 1,599.00  | 1,615.50  | 1,630.50  | 1,646.25  | catorenal      |
|                   | 39,409.50 | 39,682.50  | 39,916.50  | 40,326.00 | 40,716.00 | 41,145.00 | 41,574.00 | 42,003.00 | 42,393.00 | 42,802.50 | anual          |
|                   | 3,284.13  | 3,306.88   | 3,326.38   | 3,360.50  | 3,393.00  | 3,428.75  | 3,464.50  | 3,500.25  | 3,532.75  | 3,566.88  | equiv. mensual |

**AUTORIDAD DE ENERGÍA ELÉCTRICA  
ESTRUCTURA DE SALARIOS ANUALES  
CELADORES DE LÍNEAS  
CUBIERTOS POR EL CONVENIO COLECTIVO UTIER  
EFECTIVA EL 21 DE AGOSTO DE 2011**



Aprobado:

Anibal Hernández Ramos  
Director de Recursos Humanos

| Grupo<br>Ocupacional | Inicial   | Probatorio | Definitivo | 5         | 10        | 15        | 20        | 25        | 30        | 35        |                |
|----------------------|-----------|------------|------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|----------------|
| I                    | 19.45     | 19.61      | 19.70      | 19.87     | 20.04     | 20.21     | 20.38     | 20.54     | 20.72     | 20.88     | por hora       |
|                      | 1,458.75  | 1,470.75   | 1,477.50   | 1,490.25  | 1,503.00  | 1,515.75  | 1,528.50  | 1,540.50  | 1,554.00  | 1,566.00  | catorenal      |
|                      | 37,927.50 | 38,239.50  | 38,415.00  | 38,746.50 | 39,078.00 | 39,409.50 | 39,741.00 | 40,053.00 | 40,404.00 | 40,716.00 | anual          |
|                      | 3,160.63  | 3,186.63   | 3,201.25   | 3,228.88  | 3,256.50  | 3,284.13  | 3,311.75  | 3,337.75  | 3,367.00  | 3,393.00  | equiv. mensual |
| II                   | 19.95     | 20.11      | 20.20      | 20.39     | 20.57     | 20.77     | 20.97     | 21.14     | 21.34     | 21.54     | por hora       |
|                      | 1,496.25  | 1,508.25   | 1,515.00   | 1,529.25  | 1,542.75  | 1,557.75  | 1,572.75  | 1,585.50  | 1,600.50  | 1,615.50  | catorenal      |
|                      | 38,902.50 | 39,214.50  | 39,390.00  | 39,760.50 | 40,111.50 | 40,501.50 | 40,891.50 | 41,223.00 | 41,613.00 | 42,003.00 | anual          |
|                      | 3,241.88  | 3,267.88   | 3,282.50   | 3,313.38  | 3,342.63  | 3,375.13  | 3,407.63  | 3,435.25  | 3,467.75  | 3,500.25  | equiv. mensual |
| III                  | 20.70     | 20.84      | 20.96      | 21.16     | 21.37     | 21.59     | 21.81     | 22.03     | 22.23     | 22.44     | por hora       |
|                      | 1,552.50  | 1,563.00   | 1,572.00   | 1,587.00  | 1,602.75  | 1,619.25  | 1,636.75  | 1,652.25  | 1,667.25  | 1,683.00  | catorenal      |
|                      | 40,365.00 | 40,638.00  | 40,872.00  | 41,262.00 | 41,671.50 | 42,100.50 | 42,529.50 | 42,958.50 | 43,348.50 | 43,758.00 | anual          |
|                      | 3,363.75  | 3,386.50   | 3,406.00   | 3,438.50  | 3,472.63  | 3,508.38  | 3,544.13  | 3,579.88  | 3,612.38  | 3,646.50  | equiv. mensual |
| IV                   | 20.98     | 21.12      | 21.24      | 21.45     | 21.65     | 21.87     | 22.09     | 22.31     | 22.51     | 22.72     | por hora       |
|                      | 1,573.50  | 1,584.00   | 1,593.00   | 1,608.75  | 1,623.75  | 1,640.25  | 1,656.75  | 1,673.25  | 1,688.25  | 1,704.00  | catorenal      |
|                      | 40,911.00 | 41,184.00  | 41,418.00  | 41,827.50 | 42,217.50 | 42,646.50 | 43,075.50 | 43,504.50 | 43,894.50 | 44,304.00 | anual          |
|                      | 3,409.25  | 3,432.00   | 3,451.50   | 3,485.63  | 3,518.13  | 3,553.88  | 3,589.63  | 3,625.38  | 3,657.88  | 3,692.00  | equiv. mensual |

**ARTÍCULO XXX - COMPENSACIÓN EXTRAORDINARIA**

Sección 1. La compensación extraordinaria se pagará en la forma siguiente:

- A. Doble el tipo regular de salario por horas trabajadas en exceso de siete y media (7½) horas diarias.
- B. Doble el tipo regular de salario por horas trabajadas en la semana de trabajo en exceso de treinta y siete y media (37½) horas en el sexto y séptimo día (día de descanso).
- C.
  - 1. Los trabajadores regulares, regulares especiales y temporeros requeridos a trabajar en días festivos aprobados o durante aquellas horas concedidas libres con paga según se disponen éstos en el Artículo XXIII, recibirán paga por dichas horas trabajadas a razón de doble su tipo regular de salario. Esta compensación incluye la paga básica o la paga concedida cuando estas horas o días festivos estuvieren comprendidos dentro de su programa regular de trabajo. En este caso los trabajadores regulares, regulares especiales y temporeros con programa de trabajo de ocho (8) horas consecutivas en turnos rotativos y de siete y media (7½) horas, recibirán paga una hora adicional por el trabajo realizado durante la hora de tomar alimentos durante un día festivo o un día concedido libre con paga.
  - 2. Los trabajadores de emergencia recibirán paga a razón de doble el tipo regular de salario por las horas trabajadas en días festivos aprobados, según se disponen éstos en el Artículo XXIV. Esta compensación incluye la paga regular concedida cuando las horas trabajadas estuvieren comprendidas dentro de su jornada regular de trabajo en aquellos días feriados concedidos libres con paga a trabajadores de emergencia, según se dispone en el Artículo XXIV. Se desea aclarar que cuando un trabajador de emergencia no haya sido requerido a trabajar en los días festivos no recibirá compensación alguna, excepto en aquellos días festivos concedidos libres con paga comprendidos en su programa regular de trabajo, según se dispone en el Artículo XXIV.
  - 3. Los trabajadores de emergencia requeridos a trabajar durante aquellas horas concedidas libres con paga por la Autoridad por disposición administrativa del Gobernador, según se dispone en el Artículo XXV, recibirán paga por dichas horas trabajadas a razón de doble el tipo regular de salario. Esta compensación incluye la paga regular concedida si las horas trabajadas estuvieren comprendidas dentro de la jornada regular de trabajo. Si no se les requiere trabajar durante las horas de

su jornada regular de trabajo concedidas libres con paga, los trabajadores de emergencia recibirán paga por dichas horas a razón del tipo regular de salario.

Sección 2. Aquel trabajador cuyo programa regular no sea de turnos rotativos y su horario regular es interrumpido, se le compensará por las horas trabajadas en sustitución de sus horas regulares de trabajo a doble el tipo regular de salario incluida la paga básica, mientras dure la sustitución.

Sección 3. Cuando un trabajador de turno rotativo fuera llamado a trabajar turnos en adición al suyo regular sin haber transcurrido dieciséis y media (16½) horas de descanso después de sus siete y media (7½) horas de trabajo, se le compensará a doble el tipo regular de salario.

Sección 4. Los trabajadores de turnos rotativos y aquellos que como condición de trabajo se les requiera trabajar en programas de ocho (8) horas consecutivas trabajarán las ocho (8) horas diarias consecutivas, pero recibirán paga por el trabajo realizado en exceso de la jornada regular de siete y media (7½) horas a razón de doble el tiempo regular de salario.

#### ARTICULO XXXI - PAGA DIFERENCIAL

Sección 1. Cuando un trabajador regular, regular especial o no regular trabajare en la jornada regular de trabajo conocida como la jornada de prima (3:00 p.m. a 11:00 p.m. ó 4:00 p.m. a 12:00 medianoche) se le pagará un diferencial de cuarenta y cinco (45¢) centavos la hora; y cuando trabajare en la jornada regular conocida como la jornada de madrugada (11:00 p.m. a 7:00 a.m. ó 12:00 medianoche a 8:00 a.m.) se les pagará un diferencial de cincuenta y cinco (55¢) centavos la hora. Aquellos trabajadores que tuviesen jornadas de trabajo regulares que comiencen en o después de la 1:00 p.m. o antes de las 6:00 a.m., se les pagará el diferencial de cuarenta y cinco (45¢) centavos por hora por aquellas horas regulares trabajadas incluidas dentro del período de 3:00 p.m. a 12:00 medianoche o el diferencial de cincuenta y cinco (55¢) centavos por hora por aquellas horas regulares trabajadas incluidas dentro del período de 12:00 medianoche a 8:00 a.m. Este diferencial no afectará la compensación básica.

Sección 2. Cuando un trabajador que haya trabajado la jornada regular de trabajo conocida como la jornada de día (7:00 a.m. a 3:00 p.m. u 8:00 a.m. a 4:00 p.m.) sea requerido a trabajar en la siguiente jornada de prima o en la subsiguiente de madrugada, recibirá la paga diferencial correspondiente según fuere el caso, en adición a la compensación extraordinaria.

Sección 3. Cuando un trabajador que haya trabajado la jornada de prima sea requerido a trabajar en la siguiente jornada de madrugada o en la subsiguiente jornada de día, la compensación extraordinaria se aplicará tanto a su tipo regular de paga como al diferencial de cuarenta y cinco (45¢) centavos por hora; o si el trabajador ha trabajado en la jornada de madrugada y ha sido requerido a trabajar en la siguiente jornada de día o en la subsiguiente

jornada de prima, la compensación extraordinaria también se aplicará tanto a su tipo regular de paga como al diferencial de cincuenta y cinco (55¢) centavos por hora.

Sección 4. La paga diferencial no es aplicable a las horas regulares o extraordinarias trabajadas por aquellos trabajadores que trabajan en jornadas regulares que comiencen entre las 6:00 a.m. y antes de la 1:00 p.m.

Sección 5. Aquellos trabajadores con programas de turnos fijos de martes a sábado devengarán un diferencial de veinticinco centavos (25¢) por hora trabajada y los de domingo a jueves devengarán un diferencial de cincuenta (50¢) 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 paga como al diferencial.

Sección 6. Los Celadores que se desempeñen en la Sección de Transmisión (Holan) y que trabajan conectándose directamente al potencial de la línea a mano limpia (Bare Hand) recibirán un diferencial de un dólar (\$1.00) por hora trabajada. Los Celadores que se desempeñan en la Sección de Conservación Eléctrica de Centrales Generatrices y cuando trabajen en labores de limpieza de aisladores en patios de interruptores de las Centrales Generatrices, recibirán un diferencial de un dólar (\$1.00) por hora trabajada. Si a estos Celadores se les requiere trabajar tiempo extraordinario, la compensación extraordinaria aplicará tanto a su tipo regular de paga como al diferencial.

## ARTÍCULO XXXII - GARANTÍA DE COMPENSACIÓN MÍNIMA A TRABAJADORES REGULARES, REGULARES ESPECIALES Y NO REGULARES DE OPERACIÓN Y CONSERVACIÓN

### Sección 1. Garantía Mínima en Días Fuera del Programa Regular de Trabajo - Trabajadores Regulares y No Regulares

A. Los trabajadores requeridos a trabajar en días fuera de su programa regular de trabajo tendrán derecho a recibir compensación mínima equivalente al importe de tres y tres cuartos (3¾) de horas de trabajo a razón del tipo regular de salario si, por causa ajena a su voluntad, ocurre cualquiera de las siguientes situaciones:

1. Debido a falta de aviso de la Autoridad al trabajador sobre la suspensión del trabajo en su casa o personalmente antes de la hora de salida hacia el trabajo, salvo en caso de fuerza mayor, tales como: inundaciones, marejadas, incendios o terremotos, que impidan avisarle la suspensión del trabajo con anticipación adecuada, se presenta dicho trabajador a la hora y sitio requeridos y no se puede, o no se le permite hacer trabajo alguno.

2. El trabajo se suspende antes del transcurso de los primeros tres y tres cuartos ( $3\frac{3}{4}$ ) de horas. Si el importe de las horas trabajadas a razón del tipo extraordinario de salario es igual o sobrepasa el importe de tres y tres cuartos ( $3\frac{3}{4}$ ) de horas al tipo regular de salario, se entenderá que se ha cumplido con la garantía de compensación mínima que aquí se establece.
- B. En cualquiera de estas situaciones, la Autoridad podrá retener durante el tiempo equivalente a la compensación mínima garantizada a dichos trabajadores, ya en espera de oportunidad para que reanude la labor, ya en el desempeño de otra análoga a la que ha venido realizando. En caso de que no haya oportunidad de reanudar la labor o de asignársele a desempeñar otra análoga, el trabajador será despachado y siempre tendrá derecho a la compensación mínima de tres y tres cuartos ( $3\frac{3}{4}$ ) de horas aquí garantizada.

Sección 2. Garantía Mínima en Días Dentro del Programa Regular de Trabajo - Trabajadores No Regulares

- A. Los trabajadores no regulares que se utilicen en actividades de operación y conservación de la Autoridad tendrán derecho a compensación mínima equivalente al importe de tres y tres cuartos ( $3\frac{3}{4}$ ) de horas de trabajo a razón del tipo regular de salario, si por causa ajena a su voluntad ocurre cualquiera de las siguientes situaciones:
1. Debido a la falta de aviso de la Autoridad al trabajador sobre la suspensión de la jornada regular de trabajo, en su casa o personalmente antes de la hora de salida hacia el trabajo, salvo en casos de fuerza mayor, tales como: inundaciones, marejadas, incendios o terremotos, que impidan avisarle la suspensión de la jornada con anticipación adecuada, se presenta dicho trabajador a la hora y sitio requeridos y no se puede o no se le permite hacer trabajo alguno.
  2. Su jornada regular de trabajo se suspende antes del transcurso de los primeros tres y tres cuartos ( $3\frac{3}{4}$ ) de horas.
  3. Si la jornada regular de la tarde se suspende después de comenzada y el trabajador está presente, se le pagará una compensación mínima de siete y media ( $7\frac{1}{2}$ ) horas al tipo regular de salario, siempre que haya trabajado las primeras tres y tres cuartos ( $3\frac{3}{4}$ ) de horas.
- B. En cualquiera de las situaciones anteriormente descritas, la Autoridad podrá retenerle durante tres y tres cuartos ( $3\frac{3}{4}$ ) de horas, ya en espera de oportunidad para que reanude la labor, o ya en el desempeño de otra análoga a la que haya venido realizando. En caso de que no haya oportunidad de reanudar la labor o de asignarle a desempeñar otra análoga, el trabajador será despachado y tendrá derecho a la compensación mínima de tres y tres cuartos ( $3\frac{3}{4}$ ) de horas aquí garantizada.

**Sección 3.      Garantía Mínima en Horas Fuera del Programa Regular de Trabajo - Trabajadores Regulares, Regulares Especiales y No Regulares**

- A. Los trabajadores requeridos a trabajar en horas fuera de su programa regular de trabajo tendrán derecho a recibir compensación mínima equivalente al importe de tres y tres cuartos ( $3\frac{3}{4}$ ) de horas de trabajo a razón del tipo regular de salario, si por causa ajena a su voluntad, ocurre cualquiera de las siguientes situaciones:
1. Debido a falta de aviso de la Autoridad al trabajador sobre la suspensión del trabajo, en su casa o personalmente antes de la hora de salida hacia el trabajo, salvo en casos de fuerza mayor, tales como: inundaciones, marejadas, incendios o terremotos, que impidan avisarle la suspensión del trabajo con anticipación adecuada, se presenta dicho trabajador a la hora y sitio requeridos y no se puede, o no se le permite hacer trabajo alguno.
  2. El trabajo se suspende antes del transcurso de los primeros tres y tres cuartos ( $3\frac{3}{4}$ ) de horas. Si el importe de las horas trabajadas a razón del tipo extraordinario de salario es igual o sobrepasa el importe de tres y tres cuartos ( $3\frac{3}{4}$ ) de horas al tipo regular de salario, se entenderá que se ha cumplido con la garantía de compensación mínima que aquí se establece.
- B. En cualquiera de estas situaciones, la Autoridad podrá retener durante el tiempo equivalente a la compensación mínima garantizada a dichos trabajadores, ya en espera de oportunidad para que reanude la labor, ya en el desempeño de otra análoga a la que ha venido realizando. En caso de que no haya oportunidad de reanudar la labor o de asignársele a desempeñar otra análoga, el trabajador será despachado y siempre tendrá derecho a la compensación mínima de tres y tres cuartos ( $3\frac{3}{4}$ ) de horas aquí garantizada.
- C. Esta garantía de compensación mínima no se aplicará cuando el trabajo se fijase para comenzar inmediatamente después de terminada la jornada regular, o si por conveniencia del trabajador se fijase para comenzarse más tarde.

**ARTÍCULO XXXIII - 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 y regulares especiales pertenecientes a la Unidad apropiada, a que se refiere este convenio, que hubiesen estado empleados al cierre del año fiscal anterior al



mes de diciembre de cada uno de dichos años, y que tuviese por lo menos seis (6) meses de servicio como tal al cierre de dicho año fiscal. El bono será equivalente al ocho por ciento (8%) del total de salarios devengados por cada trabajador durante cada uno de dichos años fiscales.

- B. En aquellos casos en que antes de terminar el año fiscal el empleado hubiese muerto, o se hubiese acogido al retiro, o hubiese sido reclutado por las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos, tendrá derecho al Bono de Navidad de este año en proporción al total del salario devengado durante el año fiscal, al igual que si hubiese continuado y estado en servicio activo hasta el cierre de ese año fiscal.
- C. En el caso de los empleados que se acojan al retiro, se les liquidará lo que le corresponda del Bono de Navidad conforme a este Artículo, al momento de jubilarse.

Sección 2. Todo empleado temporero tendrá derecho a recibir un Bono de Navidad equivalente al seis por ciento (6%) de su sueldo anual hasta ocho mil dólares (\$8,000.00) y cuatro por ciento (4%) del exceso de ocho mil dólares (\$8,000.00) hasta diez mil dólares (\$10,000.00) en cada año 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.

Para efectos de determinar el monto del Bono de Navidad, se considerará como sueldo anual el sueldo total devengado por el empleado temporero hasta la cantidad de diez mil dólares (\$10,000) durante los doce (12) meses que anteceden al 1 de diciembre del año en que se concede el bono.

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

Sección 3. 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 demuestre 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 deba pagar la Autoridad, en lugar de la cuantía dispuesta en las Secciones 1 y 2 de este Artículo.

De no ponerse de acuerdo la Autoridad y la Unión, la controversia se someterá a la decisión de un Arbitro Especial que será designado de mutuo acuerdo entre las partes. Este Arbitro 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 XXXIII y su laudo será final y obligatorio para las partes.

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

#### ARTICULO XXXIV - 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 durante la Semana de la Electricidad (el Día del Celador de Líneas y el Día del Trabajador de Planta) de cada año. Se concede en consideración a que dichos empleados trabajan frecuentemente en una u otra forma expuestos al riesgo de venir en contacto eléctrico o aquellos empleados que, como consecuencia de las funciones que a diario realizan, están continuamente expuestos a un peligro real de sufrir grave daño físico o pérdida de la vida.

Sección 2. Todo empleado que durante el año natural de 1999 y años naturales subsiguientes incluidos 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 - \$660 anuales

1. Celador de Líneas III
2. Celador de Líneas IV

##### Grupo B - \$600 anuales

1. Celador de Líneas II

**Grupo C - \$460 anuales**

1. Celador de Líneas I
2. Conductor de Vehículos Pesados III y IV
3. Electricista de Campo I, II y III
4. Empleados área de Conservación de Subestaciones y Conservación de Centrales Generatrices:
  - a. Auxiliar de Probador de Equipo Eléctrico
  - b. Conductor de Vehículos Pesados III y IV
  - c. Electricista de Campo I, II y III
  - d. Embobinador I y II
  - e. Encargado de Conservación de Subestaciones
  - f. Hojalateros Conservación de Subestaciones
  - g. Operador de Equipo para Purificar Aceite Aislador I y II
  - h. Pintores I, II y III
  - i. Probador de Equipo Eléctrico
  - j. Soldadores I, II, III y IV
  - k. Trabajador General de Edificios y Terrenos I y II
  - l. Trabajador General Especial de Edificios y Terrenos
  - m. Trabajador General Conservación Subestaciones
5. Empleados Áreas de Centrales Generatrices
  - a. Ayudante Operador Unidades Ciclo Combinado
  - b. Ayudante Operador de Central Hidroeléctrica
  - c. Electricistas de Central Generatriz I, II y III
  - d. Operador de Equipo Auxiliar I, II y Relevo
  - e. Soldadores I, II, III y IV

**Grupo D - \$450.00 anuales**

1. Probador de Contadores II
2. Probador Especial de Contadores
3. Cobrador de Cuentas Atrasadas y Relevo
4. Instalador Reparador de Líneas y Equipos Sistema de Telecomunicaciones

**Grupo E - \$425.00 anuales**

1. Albañil de Aislación I, II y III
2. Encargado de Grupo de Conservación de Líneas Eléctricas
3. Encargado de Grupo de Desganche

4. Mecánico de Calderas
5. Mecánico de Central Generatriz I, II y III
6. Mecánico de Instrumentos I, II y III
7. Mecánico de Motores a Reacción I y II
8. Mecánico de Taller Central Generatriz I, II y III
9. Mecánico de Taller General
10. Podadores
- 11. Técnico de Relés por Corriente Portadora e Instrumentos I y II**
12. Trabajador General de Edificios y Terrenos I y II
13. Trabajador General Conservación Programada
14. Trabajador General de Líneas Eléctricas
15. Encargado Operador Equipo
16. Operador de Equipo Pesado I, II y III

Grupo F - \$240.00 anuales

1. Aparejador
2. Asperjador
3. Ayudante Mecánico de Aviación
4. Conductor Vehículos Pesados I y II
5. Instalador de Equipo de Estudio de Carga
6. Instalador de Instrumentos de Medición Eléctrica
7. Investigador de Irregularidades en el Consumo de Energía
8. Mecánico de Aviación
9. Mecánico de Equipo de Subestaciones y sus ayudantes
10. Operador de Subestaciones S.M.
11. Operador de Equipo Bombear Combustible
12. Probador de Contadores I
13. Técnico de Laboratorio I y II
14. Empleados Área de Centrales Generatrices
  - a. Ayudante Mecánico de Calderas
  - b. Ayudante Mecánico de Central Generatriz
  - c. Carpinteros I, II y III
  - d. Conductor de Vehículos Pesados I, II, III y IV
  - e. Encargado de Equipos y Herramientas I y II
  - f. Operador de Central Hidroeléctrica y Relevé

- g. Operador de Equipo Pesado I, II y III
- h. Operador de Montacarga
- i. Trabajador de Conservación de Central Generatriz
- j. Trabajador General de Central Generatriz I, II y III
- k. Trabajador General de Central Hidro y Gas
- l. Trabajador General Especial de Central Generatriz
- m. Trabajador General de Edificios y Terrenos I y II
- n. Trabajador General Especial de Edificios y Terrenos
- o. Trabajador General Especial Estación Diesel
- p. Vigilante de Estación Hidroeléctrica

#### ARTICULO XXXV - DIETAS

Sección 1. Definición - Se entiende por dietas las asignaciones fijas convenidas para los gastos reembolsables de comidas y alojamiento en que incurran los trabajadores regulares, regulares especiales y no regulares 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. A los fines del pago de dietas provisto en este Artículo, las horas trabajadas en turno rotativos y en programas de ocho (8) horas consecutivas se considerarán como horas dentro del programa regular de trabajo.

Sección 2. Las dietas o gastos reembolsables serán uniformes para todos los trabajadores en las situaciones y cantidades que se especifican a continuación:

A. Dietas en ocasión de requerirse trabajar fuera de su zona o sitio de trabajo:

1. En casos de períodos de veinticuatro (24) horas o más, la Autoridad pagará dietas a razón de \$75.50.
2. En caso de períodos menores de veinticuatro (24) horas, la Autoridad pagará dietas en la forma siguiente:

Si el trabajador sale de su zona o sitio de trabajo:

- a) En o antes de las 6:00 a.m. y regresa en o después de las 7:30 a.m. del mismo día, para desayuno durante la vigencia del convenio \$ 4.50
- b) En o después de las 7:30 a.m. y regresa en o después de las 12:15 p.m. del mismo día, para almuerzo. . . . . \$ 8.00
- c) En o después de las 12:15 p.m. y regresa en o después de las 6:15 p.m. del mismo día, para comida. . . . . \$ 8.00

- d) En o después de las 6:15 p.m. y no regresa hasta en o después de las 5:45 a.m. del día siguiente, para alojamiento. \$55.00
- B. Dietas en ocasión de requerirse trabajar fuera del programa regular de trabajo en la propia zona o sitio de trabajo:
1. Si a un trabajador cubierto por este convenio se le requiere trabajar en su propia zona o sitio de trabajo durante horas fuera de su programa regular de trabajo, en sus días laborables y dichas horas cayeran dentro de las indicadas en los apartados 2 (a), 2 (b), ó 2 (c) anteriores, se le pagarán dietas iguales a las indicadas en esos apartados. Si estas horas de trabajo fuera de programa ocurrieran durante la noche y se extendieran hasta o después de las 12:00 de la medianoche, se le pagará una dieta conocida como la Dieta de Medianoche por la cantidad de \$5.00 durante la vigencia de este convenio. También se le pagará esta dieta si el trabajador empieza a trabajar entre las 12:00 de la medianoche y las 3:00 a.m. y trabajare dos horas o más.
- C. Además, se pagarán dietas a los tipos arriba indicados cuando ocurran las siguientes situaciones:
1. Cuando un trabajador de turno fuere requerido a trabajar sin previo aviso de por lo menos siete y media (7½) horas en su zona o sitio de trabajo durante cualquier turno o parte de éste en sus días libres (sexto y séptimo), se le pagarán las dietas según están establecidas en los apartados 2 (a), 2 (b) y 2 (c) anteriores, si tiene derecho a las mismas.
  2. Cuando un trabajador de turno que fuere requerido a trabajar un turno en su zona o sitio de trabajo en cualquiera de sus días libres con y sin previo aviso, fuere, además, requerido a trabajar en turno adicional o parte de este turno del mismo día, se le pagarán las dietas según están establecidas en los apartados 2 (a), 2 (b) y 2 (c) anteriores, si tiene derecho a las mismas.
  3. Cuando un trabajador cuyo programa de trabajo no es de turnos, fuere requerido a trabajar con o sin previo aviso en su zona o sitio de trabajo en cualquiera de sus días libres se le pagarán las dietas según están establecidas en los apartados 2 (a), 2 (b) y 2 (c) anteriores, si tiene derecho a las mismas.
  4. Cuando un trabajador cuyo programa regular de trabajo comience en o después de las 7:00 a.m., fuere requerido a trabajar en o fuera de su zona o sitio de trabajo en o antes de las 6:00 a.m. y al llegar la hora de comenzar su jornada regular sigue en ésta, se le pagará la dieta para desayuno.

5. Cuando un trabajador que no está trasladado temporalmente a otra localidad fuere requerido a trabajar fuera de su zona o sitio de trabajo durante horas fuera o dentro de su programa de trabajo, y estas horas ocurrieran durante la noche y se extendieran hasta o después de las 12:30 a.m. y regresa a su zona o sitio de trabajo antes de las 8:00 a.m., se le pagará la dieta de medianoche según Inciso B-1 de esta misma Sección. Cuando en virtud de lo aquí dispuesto al empleado le corresponde el pago de la dieta de medianoche, la dieta por concepto de alojamiento no procede por no haber éste incurrido en dicho gasto.
  6. Cuando un trabajador que haya rendido su turno regular de trabajo de 11:00 p.m. a 7:00 a.m., sea requerido para continuar ininterrumpidamente sus labores hasta o después de las 8:00 a.m., se le pagarán dietas para desayuno. Esta disposición cubre también al trabajador que en turno de 12:00 de la medianoche a 8:00 a.m. continuare trabajando hasta o después de las 9:00 a.m.
- D. Cuando un trabajador sea requerido a trabajar fuera de su zona o sitio de trabajo y la Autoridad no le hubiese provisto los medios de transportación, le reembolsará los gastos por este concepto a los tipos corrientes prevalecientes. Todo el tiempo que el trabajador requiriere para hacer los viajes de ida y vuelta de su sitio de trabajo hasta donde estuviere trabajando será considerado tiempo trabajado.
- E. Cuando en casos de urgencia o por el bien del servicio los trabajadores sean trasladados temporalmente de su sitio de trabajo a otra localidad, se le pagarán dietas a los tipos arriba indicados durante el período del traslado temporal.
- F. Las dietas provistas en este Artículo se pagarán también en las siguientes situaciones:
1. Cuando un trabajador con un programa regular sea trasladado temporalmente a otra zona o sitio de trabajo y tenga que residir durante dicho traslado en dicha localidad, se le pagarán las dietas según provistas en el apartado E de esta Sección. Además, la Autoridad le proveerá los medios de transportación para ir a dicha zona o sitio el primer día del traslado y regresar el último día a su zona o sitio de trabajo. Si la Autoridad no le proveyere los medios de transportación, el trabajador se personará el primer día laborable a la localidad que ha sido trasladado a la hora regular del comienzo de las horas laborables y el último día laborable de su traslado saldrá de regreso para su zona o sitio de trabajo a la hora en que terminen las mismas, y al trabajador se le pagará dicha transportación a los tipos corrientes prevalecientes. En este caso el tiempo necesario para viajar será convenido entre el Presidente del Capítulo o en quien éste delegue, el trabajador y

- su supervisor, incluyendo el tiempo razonable para conseguir el vehículo, y al trabajador se le pagará dicho tiempo a razón de doble su tipo regular de salario.
2. Cuando un trabajador con un programa regular sea trasladado temporalmente a otra zona o sitio de trabajo durante los cinco (5) días laborables de su semana de trabajo, la Autoridad le pagará las dietas que le correspondan desde la hora de salida el primer día laborable hasta la hora de llegada el último día laborable y, además, le proveerá los medios de transportación para ir a dicha localidad el primer día laborable y regresar a su zona o sitio de trabajo el último día laborable de dicha semana. Si la Autoridad no le proveyera los medios de transportación, el trabajador se personará el primer día laborable a la localidad que ha sido trasladado a la hora regular del comienzo de las labores y el último día laborable de dicha semana saldrá de regreso para su zona o sitio de trabajo a la hora en que terminen las mismas, y al trabajador se le pagará dicha transportación a los tipos corrientes prevalecientes. En este caso el tiempo necesario para viajar será convenido entre el Presidente del Capítulo concernido o en quien éste delegue, el trabajador y su supervisor, incluyendo el tiempo razonable para conseguir el vehículo. Este tiempo le será pagado al trabajador a razón de doble su tipo regular de salario.
  3. Cuando un trabajador de programa regular sea asignado a trabajar en otra zona o sitio de trabajo y se le requiera ir a dicha localidad y regresar a su zona o sitio de trabajo diariamente, la Autoridad le pagará dietas que le correspondan y, además, le proveerá diariamente los medios de transportación para ir a dicha localidad y regresar a su sitio de trabajo. Si la Autoridad no le proveyere los medios de transportación, el trabajador se personará a la hora regular del comienzo de las labores y saldrá de regreso a la hora en que terminen las mismas, y al trabajador se le pagará dicha transportación a los tipos corrientes prevalecientes. En este caso el tiempo necesario para viajar será convenido entre el Presidente del Capítulo concernido o en quien éste delegue, el trabajador y su supervisor, incluyendo el tiempo razonable para conseguir el vehículo, y al trabajador se le pagará dicho tiempo a razón de doble su tipo regular de salario.
  4. En todas las situaciones mencionadas en este apartado F el tiempo de viaje será considerado como tiempo trabajado.



5. En aquellos sitios inaccesibles o de escasa transportación se observará un grado razonable de flexibilidad al convenir el Presidente del Capítulo concernido o en quien éste delegue, el trabajador y su supervisor el tiempo de viaje y de espera para conseguir el vehículo.
- G. En caso de la Autoridad requerir a un trabajador cubierto por este convenio a cursar estudios o a recibir adiestramiento fuera del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, la Autoridad y la Unión conjuntamente con el trabajador, discutirán las dietas que se le asignarán a dicho trabajador de acuerdo con la localidad en que vaya a estudiar o recibir el adiestramiento. Si se determinare que algún renglón de gastos no fue fijado correctamente y el trabajador presentare evidencia a esos efectos, la Autoridad le pagará al trabajador la cantidad que le adeudare por ese concepto.
- H. Cuando un trabajador de jornada interrumpida con un horario que no sea de 7:30 a 11:30 a.m. y de 12:30 a 4:00 p.m. se le requiera trabajar fuera de su horario regular o fuera de su zona o sitio de trabajo, se le pagarán las dietas que correspondan, según se indica a continuación:
1. Dieta de desayuno - Para tener derecho a la dieta de desayuno, deberá haber comenzado a trabajar hora y media (1½) antes del comienzo de su jornada regular.
  2. Dieta de almuerzo - Deberá haber trabajado en exceso de cuatro (4) horas y cuarenta y cinco (45) minutos, luego de comenzada su jornada regular de trabajo.
  3. Dieta de comida - Deberá haber trabajado cinco (5) horas y cuarenta y cinco (45) minutos, luego de haber transcurrido su primer período de tomar alimentos.

### Sección 3.

- A. La Autoridad conviene en proveer un fondo de caja menuda en las oficinas de distrito, en las centrales eléctricas y en aquellos sitios donde haya pagadores con el fin de proveer anticipo de dietas y gastos de transportación durante las horas laborables, a aquellos trabajadores a quienes les corresponda y que lo soliciten por adelantado en los casos que se enumeran a continuación:
1. A los trabajadores que por exigencias del trabajo tengan que salir por cinco (5) días o más consecutivos fuera de su sitio o zona regular de trabajo se les anticiparán antes de salir las dietas correspondientes a cinco (5) días más la transportación que corresponda. De prolongarse la estadía y necesitar el trabajador un anticipo adicional, el supervisor del sitio donde él esté trabajando temporalmente hará las gestiones necesarias para hacer dicho anticipo del fondo de caja menuda de dicho sitio.

2. Al trabajador que tenga que salir de su zona o sitio de trabajo con motivo de una emergencia se le anticipará después de su llegada al lugar de la emergencia el pago de dietas y transportación. De no haber facilidades disponibles en el sitio y de solicitarlo el trabajador, el supervisor inmediato o el supervisor del sitio donde él esté trabajando gestionará el anticipo en el lugar más cercano donde haya dichas facilidades sujeto a las mismas reglas provistas en el apartado (1) anterior.
  3. A los trabajadores de turnos rotativos de las centrales eléctricas que por exigencias del trabajo se les requiera trabajar en un turno adicional, o en sus días libres, si les corresponde el pago de dietas.
  4. Al trabajador que la Autoridad cite para concurrir a examen físico por el Médico de la Autoridad o a entrevista con el Trabajador Social.
- B. Las facilidades de anticipo de pago de dietas y transportación ya existentes a la firma de este convenio serán continuadas en aquellos sitios y zonas de trabajo en que se vienen ofreciendo con anterioridad a la vigencia de este convenio.
- C. La Autoridad velará porque haya dinero suficiente en los fondos de las cajas menudas para pagar los anticipos de dietas y gastos de transportación con regularidad.

#### Sección 4.

- A. Aquellos trabajadores que por la naturaleza de su trabajo tienen que salir y regresar diariamente o por un período menor de cinco (5) días consecutivos de su sitio o zona de trabajo, las dietas y gastos de transportación a que tengan derecho durante la semana anterior se les pagará el día laborable que se acuerde en cada oficina, de la siguiente semana de trabajo.
- B. Los trabajadores deberán suministrar la información necesaria en los formularios que sean provistos por la Autoridad para la preparación por el oficinista correspondiente de los documentos requeridos para el pago de dietas y transportación correspondiente.

Sección 5. Cuando un trabajador Encargado de Restablecer Servicios (Troubleman) se encuentre en un sitio distante a la hora en que le corresponda tomar sus alimentos realizando una labor de tal naturaleza que el Despachador o su supervisor le requiera permanecer en dicho sitio, se le pagarán las dietas según están establecidas.

### ARTÍCULO XXXVI - PAGO DE GASTOS DE TRASLADO

Sección 1. La Autoridad le reembolsará a los trabajadores regulares que sean trasladados con carácter permanente de una municipalidad a otra por concepto de gastos de traslado la cantidad fija de doscientos veinticinco dólares (\$225.00) en los siguientes casos:

- A. Cuando el traslado sea en interés exclusivo de la Autoridad.
- B. Cuando el traslado sea de acuerdo con el Artículo XLII sobre trabajadores regulares parcialmente impedidos.

Sección 2. A los fines de permitir al empleado relacionarse con su trabajo en la nueva municipalidad y hacer las diligencias necesarias durante las horas laborables para buscar alojamiento permanente y hacer cualesquiera otras diligencias para efectuar su traslado, a dicho trabajador regular se le trasladará temporalmente a la otra municipalidad por un período que no excederá de cinco (5) días laborables y se le proveerá o pagará la transportación y se le pagarán las dietas correspondientes.

#### ARTÍCULO XXXVII - TRASLADOS EN INTERÉS EXCLUSIVO DE LA AUTORIDAD

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 empleado 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 rembolsará al trabajador regular como daños líquidos por el traslado la siguiente compensación:

- A. Traslado de una municipalidad a otra.....\$575.00
- B. Traslado dentro de la municipalidad.....\$350.00

Disponiéndose, que para que el trabajador regular tenga derecho a recibir la compensación de daños líquidos dentro de la municipalidad, el sitio o centro de trabajo a donde el trabajador sea trasladado deberá estar a una distancia por recorrido de carretera, por la ruta más corta, de dos millas y media (2½) o más desde el sitio o centro de trabajo del cual se traslade.

#### ARTÍCULO XXXVIII - SISTEMA DE PENSIONES

Sección 1. Las partes convienen en que el sistema de pensiones, denominado Sistema de Retiro de los Empleados de la Autoridad de Energía Eléctrica de Puerto Rico, que ha sido establecido y está en vigor y cuyo establecimiento fue solicitado y llevado a cabo de acuerdo con lo estipulado en los convenios colectivos anteriores, ha de continuar funcionando sujeto a aquellas proposiciones de mejoras que las partes puedan someter a la Junta de Síndicos y ésta acepte, o que la propia Junta de Síndicos considere conveniente.

Sección 2.

- A. 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, regulares especiales y trabajadores de carácter regular con nombramientos especiales, perteneciesen 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 al cese en el servicio por las causas antes mencionadas, será como sigue: el balance de licencia acumulada por enfermedad se le acreditará como tiempo de servicio, a razón de un (1) mes de servicio acreditable por cada quince (15) días de licencia 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 regular o trabajador de carácter regular con nombramiento especial no perteneciere al Sistema de Retiro de la Autoridad, este beneficio adicional le será pagado al igual que si fuere miembro de dicho Sistema de Retiro.
- B. La Autoridad aportará ciento cincuenta mil dólares (\$150,000) anuales como una contribución al Sistema de Retiro de sus empleados para que éste, conforme lo determine su Junta de Síndicos, asegure los préstamos personales que concede a todos sus miembros, hasta un máximo de \$10,000. De esta manera, el balance de dichos préstamos, hasta el máximo antes indicado, será saldado en caso de muerte de un miembro o en aquellos casos de retiro por incapacidad física, así como en aquellos casos de incapacidad emocional, surgida ésta a raíz de un accidente laboral, reconocido éste por el Fondo del Seguro del Estado. Cualquier exceso sobre la aportación de \$150,000 anuales será sufragada por el Sistema de Retiro y sus miembros.

**ARTÍCULO XXXIX - PROCEDIMIENTO PARA LA RESOLUCIÓN DE QUERELLAS**

Sección 1. Todas las controversias, quejas y querellas basadas en las disposiciones de este convenio serán de la competencia de los organismos creados en este Artículo y de los organismos creados por ley.

Sección 2. Las controversias, quejas o querellas deberán presentarse a la mayor brevedad posible y a más tardar dentro de los próximos seis (6) meses a partir de la fecha en que sucedieron los hechos que dieron lugar a éstas.

Sección 3. La Unión designará un representante en cada una de las Secciones o Departamentos de la Autoridad para representar a los trabajadores cubiertos por este convenio en toda controversia o queja que surja en dichas Secciones o Departamentos.

Sección 4. Procedimiento en la Etapa Informal

Toda controversia o queja que envuelva el interés de uno o más trabajadores dentro de la Sección o Departamento debe ser presentada por el trabajador o los trabajadores por sí o acompañados del representante al Supervisor de dicha Sección o Departamento incluyendo los Superintendentes de Líneas de Distritos, Ingenieros de Distrito, Gerentes de Distrito, Superintendentes de Operaciones, Ingenieros de Conservación y Superintendentes, quién deberá rendir su decisión por escrito dentro de un término de cinco (5) días laborables siguientes a la presentación de la controversia o queja.

Si dicha controversia o queja es resuelta por el supervisor y el representante de la Unión, la decisión que se tome será final e inapelable; pero sentará regla únicamente para ese caso específico, a menos que posteriormente la Autoridad y la Unión de común acuerdo decidan adoptarla como norma general.

De la Unión no estar conforme con la decisión emitida por el supervisor sobre dicha controversia o queja en esta etapa no formal, deberá someterla formalmente mediante querella por escrito al nivel apelativo formal dentro de los próximos veinte (20) días laborables después de emitida dicha decisión o de vencido el término para contestarse. De no radicarse la querella dentro del término antes indicado, prevalecerá la decisión del supervisor.

El Presidente del Capítulo Local, a requerimiento de los trabajadores o del representante de la Sección o Departamento o a iniciativa propia, podrá intervenir con la solución de cualesquiera de estas controversias o quejas, ya sea desde su origen o en cualquier etapa posterior.

Sección 5. Nivel Formal de Responsabilidad

El nivel apelativo formal lo constituye el Jefe de la División o el Administrador concernido o en quien éstos deleguen y el Presidente del Consejo Estatal o el Presidente del Capítulo Local.

En todos los casos en que el Jefe de la División o el Administrador hayan delegado en otro supervisor, éste tendrá plena y exclusiva responsabilidad para entender en la querella y la decisión que éste tome será final a los efectos de la Autoridad en este nivel de responsabilidad.

Sección 6. Procedimiento en la Etapa Formal

A. Procedimiento Apelativo

En caso de querellas en apelación o de querellas que se sometan en primera instancia, el Jefe de la División o el Administrador o en quien éstos deleguen, según sea el caso,

deberá emitir su decisión por escrito dentro de los próximos veinte (20) días laborables a partir del recibo de la apelación o de la querella, estableciendo los fundamentos para su determinación.

En caso de que la Unión solicite en la apelación o en la querella que se celebre una vista, la misma se celebrará dentro del término de diez (10) días laborables a partir del recibo de la apelación o de la querella, y el Jefe de la División o el Administrador o en quien éstos deleguen deberá emitir su decisión por escrito dentro de los próximos diez (10) días laborables a partir de la terminación de la vista.

Si una de las partes no compareciera a la vista 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 vista se celebrará dentro de un término improrrogable de diez (10) días laborables a partir de la fecha de la posposición y el Jefe la División o el Administrador o en quien éste delegue, según sea el caso, deberá emitir su decisión por escrito dentro de los próximos diez (10) días laborables a partir de la terminación de la vista.

El Jefe o el Administrador o en quien éstos deleguen, según sea el caso, emitirán su decisión por escrito dentro del término establecido y de no hacerlo, la querella se considerará resuelta a favor del trabajador. Éste enviará copia de la decisión al Presidente del Consejo, al Presidente del Capítulo y al supervisor que haya emitido decisión en la etapa no formal.

Si el Presidente del Consejo o el Presidente del Capítulo no está conforme con la decisión emitida en el nivel apelativo formal, deberá dentro de los sesenta (60) días laborables de haber recibido la decisión del nivel apelativo formal notificar por escrito al Administrador General de la Oficina de Asuntos Laborales su intención de someter el caso a arbitraje.

El Presidente de la Unión o el Presidente del Capítulo tendrá sesenta (60) días laborables a partir del recibo de la decisión del nivel apelativo formal para solicitar por escrito la intervención de un árbitro. De no cumplir con los términos antes indicados, prevalecerá la decisión de la Autoridad.

**B. Comité de Querellas**

La Unión designará cuatro oficiales para entender en todos los casos de arbitraje que se ventilen a través de este procedimiento y donde se haya solicitado la intervención del árbitro.

La Autoridad concederá licencia con paga a estos oficiales a los fines de que éstos puedan investigar las querellas y representar a la Unión en el foro de Arbitraje. Será responsabilidad de la Unión y de los Oficiales utilizar esta licencia para los fines que se concede.

El oficial o los oficiales de la Unión que intervienen en el caso o casos colectivos y el oficial designado de la Oficina de Asuntos Laborales podrán reunirse a los fines de resolver el mismo, bien sea para transigirlo, retirarlo o adjudicarlo. Esta reunión se celebrará a solicitud de cualquiera de las partes. Al momento de reunirse las partes, quedará constituido el Comité de Querellas. Las decisiones que tome este Comité serán finales e inapelables.

Sección 7. Cuando la controversia o queja surja con relación a uno de los empleados bajo la supervisión directa del Nivel Formal, la misma deberá radicarse en este nivel y posteriormente se solicitará la intervención del árbitro de conformidad con el procedimiento establecido.

Sección 8. En caso de surgir una querella que requiera ser resuelta con urgencia por el bien de los trabajadores y el servicio, el Presidente del Consejo Estatal y el Presidente del Capítulo Local podrán atenderla en los niveles superiores antes de radicar dicha querella en el nivel de responsabilidad correspondiente.

Sección 9. Toda controversia que envuelva una misma situación de hechos y una misma disposición de Convenio y que afecte el interés de trabajadores de dos o más Capítulos de la UTIER, se considerará como un caso colectivo. En estos casos el Presidente del Consejo Estatal podrá reunirse con el Administrador General de la Oficina de Asuntos Laborales de la Autoridad o con quien éste delegue a los fines de discutir y buscarle una solución a la misma. En dicha reunión el Presidente del Consejo Estatal someterá los nombres de los empleados afectados, los Capítulos a que pertenecen, los hechos que originan la controversia y las disposiciones del convenio aplicables. Si las partes no logran ponerse de acuerdo, o de no solucionarse la controversia o de no lograrse la reunión solicitada por el Presidente del Consejo Estatal, éste podrá referir la controversia directamente a Arbitraje. El árbitro seleccionado por las partes, mediante el procedimiento establecido en la Sección 12 de este Artículo, decidirá en primer orden si el caso es o no colectivo y de serlo, procederá a decidirlo en sus méritos.

El acuerdo a que llegue el Presidente del Consejo Estatal y el Administrador General de la Oficina de Asuntos Laborales o el laudo que emita el árbitro, será aplicable a todos los empleados cuyos nombres figuren en dicha querella.

Sección 10. En cualquier etapa de este procedimiento, el Presidente del Consejo Estatal o el Presidente de Capítulo concernido podrán discutir la querella con el Administrador General de la

Oficina de Asuntos Laborales o con quien éste delegue a los fines de buscar una solución a la misma. Estas gestiones no interrumpirán los términos establecidos en este procedimiento.

Sección 11. 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 la querella que surja en su nivel de apelación.

Sección 12. Procedimiento para la Designación de Arbitro y Vista de Arbitraje

El procedimiento de arbitraje será de acuerdo con el reglamento que a estos efectos tiene el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.

- A. El árbitro será seleccionado mediante el procedimiento de una terna enviada por el Departamento del Trabajo de la cual la Autoridad elimina un candidato, la Unión otro y se designa el restante.
- B. El árbitro tendrá, entre otras cosas, las siguientes facultades:
  - 1. Citará las partes y determinará el sitio, fecha y hora para las vistas.
  - 2. Atenderá y resolverá solicitudes de posposición de vistas.
  - 3. Dirigirá todos los trabajos durante la resolución de los casos que se le planteen.
  - 4. Resolverá cualquier diferencia de criterio con respecto a los términos y la redacción del acuerdo de sumisión.
  - 5. Resolverá todos los planteamientos de índole procesal que surjan en el curso de las vistas.
  - 6. El Comité de Querellas o el árbitro emitirá su decisión tomando en consideración aquellas cláusulas del convenio aplicables a los hechos de la querella que más favorezcan al trabajador.
- C. La decisión será conforme al convenio colectivo siendo la misma final e inapelable para las partes y ésta deberá establecer los fundamentos en los cuales se basa la misma.
- D. Durante las vistas se utilizarán los servicios de una taquígrafa que será pagada por la Autoridad y se le suministrará a la Unión copia de la transcripción.
- E. El Comité de Querellas ni el árbitro tendrán la facultad para alterar, modificar, añadir o suprimir disposición alguna de este convenio.



- F. El procedimiento expedito de selección de árbitros aquí dispuesto será de aplicación a los casos que surjan producto de la administración del Artículo IX, Sección 2, Apartado C.**

**Sección 13. Procedimiento a Seguirse para la Solicitud de Documentos: Casos de Adjudicación de Plazas y Procedimiento de Resolución de Querellas**

Los oficiales designados por la Unión para entender en los casos de Adjudicación de Plazas, y las querellas bajo el Procedimiento de Resolución de Querellas, y donde se haya solicitado la intervención del árbitro, tendrán 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 Oficina de Asuntos 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 o al Administrador concernido 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 o al Administrador, 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. Estos documentos serán entregados a la mayor brevedad posible.
4. En caso de que la Unión no pueda precisar los documentos que necesite del expediente que obra en la Oficina 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 Archivo y Correo de Personal, quien suministrará las mismas.

**Sección 14.** Las reclamaciones de compensación extraordinaria serán resueltas a través del procedimiento para la resolución de querellas establecido en este Artículo. Las partes o sus abogados podrán acordar que la decisión de estos casos sea conforme a derecho.

**Sección 15.** Los días a que se hace referencia en este Artículo serán laborables. En el cómputo de los términos que aquí se establecen se excluirá el primer día y se incluirá el último.

Sección 16. Las partes acuerdan continuar considerando distintas alternativas para acelerar el procedimiento de tramitación y solución de las querellas.

#### ARTÍCULO XL - JUNTA CONSULTIVA

Sección 1. Con el propósito de hacer viables las disposiciones de este Convenio las partes convienen en crear una Junta Consultiva que estará integrada por el Consejo Estatal de la Unión, cinco (5) representantes de la Autoridad designados por el Director Ejecutivo de la misma y el propio Director Ejecutivo quien será el Presidente de la Junta Consultiva.

Sección 2. La Junta Consultiva se reunirá, por citación del Presidente, cuantas veces sea necesario y por lo menos una (1) vez cada dos (2) meses, en el tercer jueves del mes que corresponda.

Sección 3. El Presidente de la Junta Consultiva designará un secretario taquígrafo para toma las actas de las reuniones, preparar un resumen de los acuerdos y enviar copia a los oficiales y representantes de la Unión.

Sección 4. Los objetivos de la Junta Consultiva serán:

- A. Velar por que los diferentes organismos y comités establecidos en este convenio funcionen armónicamente.
- B. Analizar el desarrollo de programas educativos de los empleados de la Autoridad para estimular la eficacia de todos.
- C. Hacer sugerencias pertinentes para la mejor aplicación, interpretación y cumplimiento del convenio y para asegurar el acercamiento constructivo entre las partes.
- D. Cambio de impresiones sobre el desarrollo de las relaciones industriales.

#### ARTÍCULO XLI - PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO

Sección 1. En todos los casos de amonestación, 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 fechadas 1 de enero de 1950, versión al castellano.

Dichas normas no podrán cambiarse, alterarse o enmendarse a menos que medie el consentimiento de las partes.

Sección 2. 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 remitido al trabajador, al representante de

la Sección, al Presidente del Capítulo Local y al Presidente del Consejo Estatal. 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 y la misma deberá indicar la penalidad que conlleva la infracción a las Reglas de Conducta imputadas.

La notificación de los cargos al trabajador se hará por entrega personal a éste o por correo certificado a su dirección oficial, según los récords de la Oficina de Personal. Copia de los cargos le será remitida al representante de la Sección, al Presidente del Capítulo Local y al Presidente del Consejo Estatal.

Sección 3. Todo trabajador a quien se le formule cargos por infracción a una o varias de las Reglas de Conducta tendrá quince (15) días laborables a partir de la fecha del recibo por el Presidente del Consejo Estatal de la notificación de dichos cargos para solicitar al Administrador General de la Oficina de Asuntos Laborales la celebración de una vista formal de arbitraje para la ventilación de los mismos, la cual se efectuará ante un árbitro del Departamento del Trabajo. Al celebrarse la vista el trabajador estará representado por el Presidente del Consejo Estatal o cualquier otro oficial de la Unión y/o por el abogado que él seleccione.

Sección 4. 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 Administrador General de la Oficina de Asuntos Laborales para ser puesto en vigor. Copia del laudo del árbitro también será remitida por éste al trabajador y al Presidente del Consejo Estatal, al Presidente del Capítulo Local y a los abogados si los hubiese.

Sección 5. Si el trabajador no hubiese sido suspendido temporariamente y la vista se celebre en uno de sus días libres, el tiempo utilizado por él en la vista le será pagado de conformidad con las disposiciones de Convenio y tendrá derecho, además, a la dieta que le corresponda. De estar trabajando los testigos de la defensa, la Autoridad les 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 6. Suspensiones Sumarias

- A. Solamente será causa para suspensión sumaria de empleo y sueldo antes de la celebración de la vista formal, los cargos por desfalco, hurto, escalamiento, mal uso de los fondos de la Autoridad, uso reincidente e ilegal de sustancias controladas o negarse a someterse a un programa de rehabilitación, o cuando hayan motivos razonables de que existe el peligro real de destrucción para la propiedad de la Autoridad o la vida de cualquiera de sus empleados.
- B. Todo caso disciplinario predicado en tales causales, así como en aquellos casos contemplados en el Artículo XIX, Licencia por Accidente del Trabajo, se ventilará ante los oficiales examinadores seleccionados por las partes, de conformidad a los términos de este Artículo.
- C. La UTIER reconoce la facultad de la Autoridad para, en aquellos casos en que proceda una suspensión sumaria de empleo y sueldo, permitir que el empleado continúe desempeñando sus funciones sin que tal hecho prive de su jurisdicción para ventilar los méritos del caso ante un oficial examinador.
- D. En aquellos casos en los cuales la Autoridad interese decretar una suspensión sumaria de empleo y sueldo del trabajador, ésta concederá una vista informal previa, no evidenciaria. En la citación a esta vista informal se notificará al empleado por escrito de los cargos administrativos. En la vista se le hará una descripción de la prueba que posee el patrono y el empleado 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 empleado podrá ser asistido (asesorado) por el representante sindical o legal que él determine. Del empleado no comparecer a dicha vista o no presentar defensas que derroten dichas imputaciones, la Autoridad podrá imponer la suspensión sumaria de empleo y sueldo. El empleado tendrá derecho a una copia de su declaración.
- E. Si surgiesen condiciones que envolvieran el interés apremiante por parte de la Autoridad que impidan la celebración de una vista informal previa a la suspensión de empleo, la Autoridad podrá decretar una suspensión sumaria de empleo hasta tanto se celebre una vista informal.
- F. En los casos en que a juicio de la Autoridad proceda una suspensión sumaria de empleo o de empleo y sueldo, los cargos y el Informe de Investigación le serán notificados al trabajador, al Presidente del Capítulo y al Presidente del Consejo Estatal no más tarde de los primeros cinco (5) días laborables siguientes a la fecha de dicha suspensión sumaria

de empleo, excluyendo sábados, domingos y días feriados, entregándose al trabajador personalmente o mediante carta certificada con acuse de recibo a su dirección oficial, según los récords de la Oficina de Personal. Se enviará copia por correo certificado al Presidente del Capítulo y al Presidente del Consejo Estatal. En el caso de los trabajadores de turnos rotativos, los cinco (5) días laborables estarán comprendidos en su programa regular de trabajo.

- G. Posterior a la suspensión sumaria, y del empleado solicitarlo, se celebrará la vista formal ante el oficial examinador designado.

El término para solicitar una vista administrativa formal ante un oficial examinador es de quince (15) días laborables y se computará a partir de la fecha en que el Presidente del Consejo Estatal reciba copia de la notificación de los cargos formulados. Esta solicitud de vista se hará al Administrador General de la Oficina de Asuntos Laborales.

El oficial examinador deberá señalar y celebrar una vista dentro de los quince (15) días calendario a partir de la fecha de recibo de su designación. 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 treinta (30) días calendario siguientes a la fecha en que el caso quede sometido. El oficial examinador notificará su decisión al Director Ejecutivo por conducto del Administrador General de la Oficina de Asuntos Laborales. Se llevará un récord taquigráfico de la vista y se suministrará una copia de la transcripción de dicho récord al oficial examinador, a la Unión y a la Autoridad.

- H. 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.

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 casos de suspensión 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 representante de la Sección, al Presidente del Capítulo Local y al Presidente del Consejo Estatal; entiéndase que en el caso de los trabajadores de turnos rotativos los cinco (5) días laborables estarán comprendidos en su programa regular de trabajo. 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 del Consejo Estatal para solicitar al Administrador General de la Oficina de Asuntos Laborales la celebración de una vista para la ventilación de los mismos. La Oficina de Asuntos 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 Administrador General de la Oficina de Asuntos Laborales para ser puesta en vigor. Copia de esta decisión deberá ser también remitida por éste al trabajador, al Presidente del Consejo Estatal, al Presidente del Capítulo Local y a los abogados, si los hubiese.

I. **Oficiales Examinadores**

Las partes acuerdan establecer una lista de nueve (9) oficiales examinadores. Dichos oficiales examinadores serán ex-jueces de los Tribunales de Justicia del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.

- J. La lista acordada podrá ser revisada cada dos años, previa solicitud de una de las partes. Dicha solicitud deberá formalizarse por lo menos noventa (90) días con antelación al vencimiento de dicho término. De no mediar tal solicitud, la lista quedará renovada automáticamente por un período similar. La solicitud de modificación y/o sustitución de oficiales examinadores se hará por correo certificado con acuse de recibo identificando el (los) nombre (s) del oficial (es) examinador (es) que se desea (n) sustituir y el nombre de

su sustituto. De surgir la situación donde por solicitud de la Autoridad o de la UTIER quedasen en la lista menos de cinco (5) quienes continuarán funcionando como tal, oficiales examinadores, se sortearán los nombres de los excluidos para llevar el número a cinco (5) en lo que las partes designan por acuerdo mutuo los suplentes hasta completar nueve (9).

- K. Mientras no se negocie una nueva lista, la lista continuará vigente y los casos asignados o pendientes ante todos los oficiales examinadores continuarán su trámite normal.
- L. De solicitarse por una de las partes en un caso específico la inhibición de un oficial examinador, se seguirá lo dispuesto en la Regla 63 de las Reglas de Procedimiento Civil de Puerto Rico.
- M. Los servicios profesionales correspondientes a los oficiales examinadores serán satisfechos en una proporción de cincuenta (50%) por ciento cada parte. Aquellos oficiales examinadores con cinco (5) años o más como tales, devengarán honorarios de cien (\$100) dólares la hora y para aquellos con menos de cinco (5) años, honorarios de setenta (\$70) dólares la hora.
- N. En casos de muerte, indisposición, enfermedad prolongada, incapacidad, renuncia, ausencia prolongada, o por otras razones en que un oficial examinador no esté disponible, las partes se reunirán y escogerán de mutuo acuerdo su sustituto dentro de un término no mayor de cuarenta y cinco (45) días. Por enfermedad o ausencia prolongada se entenderá un término de seis (6) meses donde por tal razón el oficial examinador no pueda continuar desempeñándose como tal.
- O. La lista de los oficiales examinadores se preparará en orden alfabético. Se establecerá un sistema de asignación de casos a base del orden en que se reciba del Presidente de la Unión la solicitud de vista o en el orden en que lleguen los casos a la Oficina de Procedimientos Especiales, lo que sea primero. A estos efectos, se utilizará el sello de recibo de la Oficina de Procedimientos Especiales. La Unión unirá a la solicitud de vista copia de la formulación de cargos. Una vez radicada la solicitud de vista y asignado el oficial examinador correspondiente, según el orden de la lista, la UTIER y la Autoridad comunicarán por escrito al primero su designación para entender en el caso. La Autoridad preparará la carta de designación para la firma de ambas partes y enviará la misma a la mano con un mensajero para obtener de inmediato (en ese momento) la firma del Presidente de la Unión, o de una de las personas autorizadas a firmar por él.

Sección 7. De no probarse la culpabilidad del trabajador y de haber estado éste suspendido temporariamente de empleo y sueldo, será reintegrado a su empleo y se le pagarán todos los

salarios por el tiempo laborable que hubiese estado suspendido. Durante las primeras ocho (8) semanas se le pagarán, además, todos aquellos beneficios marginales que le hubieran correspondido de haber estado trabajando durante el período de suspensión, tales como: pago del período para tomar los alimentos, paga del diferencial, días festivos y otros.

En caso de suspensión temporera de trabajadores temporeros y ordenarse su reposición en el empleo, el pago de salarios y beneficios marginales no excederá del período de suspensión comprendido en su nombramiento.

Sección 8. En aquellos casos meritorios de buena conducta anterior y años de servicio, el Director Ejecutivo podrá ejercer su clemencia administrativa al poner en vigor la decisión del árbitro o del oficial examinador.

Sección 9. No obstante lo anteriormente dispuesto, todo caso de supuesta violación a las Reglas 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 casos de desfalco, hurto, escalamiento, mal uso de fondos de la Autoridad, o casos que por disposiciones de ley la Autoridad venga obligada a informar al Secretario de Justicia y al Contralor de Puerto Rico; así como casos que envuelvan violación al Artículo XIX de Licencia por Accidentes del Trabajo.

Sección 10. Ningún trabajador podrá ser trasladado por acción disciplinaria sin antes habersele celebrado una vista. La Autoridad y la Unión se reunirán para discutir y acordar la manera de efectuar el traslado.

Sección 11. Los procedimientos establecidos en este Artículo para la ventilación y resolución de cargos entrarán en vigor a la fecha de la firma del convenio y los casos pendientes se seguirán ventilando y resolviendo conforme al procedimiento anterior.



**NORMAS DE DISCIPLINA**  
1 de enero de 1950 (Según Enmendadas)

| REGLAS DE CONDUCTA                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | AMONESTACIÓN FORMAL            | SUSPENSIÓN 40 HORAS LABORABLES | SUSPENSIÓN DE LA LICENCIA POR ACCIDENTE DEL TRABAJO | SUSPENSIÓN 80 HORAS LABORABLES | SEPARACIÓN DEFINITIVA |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|-----------------------------------------------------|--------------------------------|-----------------------|
| 1. Tardanzas repetidas, ociosidad, falta de interés o negligencia en el desempeño 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 | Primera vez                    | Segunda vez                    |                                                     | Tercera vez                    | Cuarta vez            |

| REGLAS DE CONDUCTA                                                                                                                                    | AMONESTACIÓN FORMAL | SUSPENSIÓN 40 HORAS LABORABLES | SUSPENSIÓN DE LA LICENCIA POR ACCIDENTE DEL TRABAJO | SUSPENSIÓN 80 HORAS LABORABLES | SEPARACIÓN DEFINITIVA |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|--------------------------------|-----------------------------------------------------|--------------------------------|-----------------------|
| provean las medidas adecuadas de seguridad, pero si el supervisor superior las considera adecuadas, el empleado no deberá negarse a hacer el trabajo. |                     |                                |                                                     |                                |                       |
| 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 de 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                    | Cuarta vez            |
| 12. Lenguaje o actos amenazantes, indecentes y obscenos, no están permitidos.                                                                         |                     | Primera vez                    |                                                     | Segunda vez                    | Tercera vez           |

| REGLAS DE CONDUCTA                                                                                                                                                                                               | AMONESTACIÓN FORMAL | SUSPENSIÓN 40 HORAS LABORABLES | SUSPENSIÓN DE LA LICENCIA POR ACCIDENTE DEL TRABAJO | SUSPENSIÓN 80 HORAS LABORABLES | SEPARACIÓN DEFINITIVA |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|--------------------------------|-----------------------------------------------------|--------------------------------|-----------------------|
| 13. Falta de atención o negligencia en la consideración de las solicitudes al público, no está permitido.                                                                                                        |                     | Primera vez                    |                                                     | Segunda vez                    | Tercera vez           |
| 14. Dormirse en el trabajo, no está permitido.                                                                                                                                                                   |                     | Primera vez                    |                                                     | Segunda vez                    | Tercera vez           |
| 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 expusieren razones válidas, 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 40 HORAS LABORABLES | SUSPENSIÓN DE LA LICENCIA POR ACCIDENTE DEL TRABAJO | SUSPENSIÓN 80 HORAS LABORABLES | SEPARACIÓN DEFINITIVA |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|--------------------------------|-----------------------------------------------------|--------------------------------|-----------------------|
| 20. Presentaremos al trabajo bajo la influencia de bebidas embriagantes o introducirías o usarías 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 permitido.                                                                                                             |                     |                                |                                                     |                                | Primera vez           |
| 25. Peleas o intentos de agresión, no están permitidos.                                                                                                                                                |                     |                                |                                                     |                                | Primera vez           |
| 26. Hurtar a empleados, a la Autoridad o al público, no está permitido.                                                                                                                                |                     |                                |                                                     |                                | Primera vez           |

| REGLAS DE CONDUCTA                                                                                                                                                                                                                                                                            | AMONESTACIÓN FORMAL | SUSPENSIÓN 40 HORAS LABORABLES | SUSPENSIÓN DE LA LICENCIA POR ACCIDENTE DEL TRABAJO | SUSPENSIÓN 80 HORAS LABORABLES | SEPARACIÓN DEFINITIVA |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|--------------------------------|-----------------------------------------------------|--------------------------------|-----------------------|
| 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           |
| 31. Abandono de sus deberes durante horas laborales 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           |

| REGLAS DE CONDUCTA                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | AMONESTACIÓN FORMAL | SUSPENSIÓN 40 HORAS LABORABLES | SUSPENSIÓN DE LA LICENCIA POR ACCIDENTE DEL TRABAJO | SUSPENSIÓN 80 HORAS LABORABLES | SEPARACIÓN DEFINITIVA |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|--------------------------------|-----------------------------------------------------|--------------------------------|-----------------------|
| 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           |
| 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 afectan negativamente la recuperación del trabajador y en consecuencia dilatan 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<br>PROGRAMA<br>REHABILITACIÓN | SUSPENSIÓN<br>37½ HORAS<br>LABORABLES | SUSPENSIÓN<br>75 HORAS<br>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.

## ARTÍCULO XLII - EMPLEADOS REGULARES CON IMPEDIMENTOS

### 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, aun 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 las 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 Administrador General de la Oficina de Salud y Seguridad.

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 Administrador General de la Oficina de Salud y Seguridad 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 Igualdad de Oportunidades en el Empleo, se realizarán las correspondientes entrevistas con el empleado, Presidente de Capítulo concernido 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 disponible o a cubrir una terna de una plaza existente de igual o inferior grupo ocupacional que haya que cubrir 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 determina 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 esté capacitado y cualifique, la Autoridad le reservará el empleo mientras dure su 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 Administrador General de la Oficina 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 la 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 del capítulo 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 Oficina de Personal remitirá a la Oficina de Igualdad de Oportunidades en el Empleo copia de toda solicitud de publicación de plaza vacante o de nueva creación disponible, quien a su vez remitirá copia al Secretario de Salud y Seguridad de la UTIER. Esta 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 Administrador General de la Oficina 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 Oficina 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 de igual o inferior grupo ocupacional que haya que cubrir para la cual cualifique y pueda desempeñar las funciones esenciales de la misma, a pesar de su impedimento.

Sección 6. La adjudicación por la Oficina de Personal de la plaza vacante o de nueva creación disponible, que haya que cubrir, le será notificada al Secretario de Salud y Seguridad de la UTIER con dos catorcenas de anterioridad a la fecha de efectividad de la reasignación del empleado impedido. 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.

De haber objeción por parte de la Unión, la controversia que la misma origine será sometida por ésta a través del siguiente procedimiento especial:

- A. Durante el período de dos catorcenas, a partir de la fecha en que se reciba la notificación de la relocalización o reasignación, la Unión someterá la controversia al primer y único nivel de responsabilidad que lo constituye el Administrador General de la Oficina de Personal. Este emitirá su decisión dentro del término de quince (15) días calendario a partir de la fecha en que reciba la controversia de parte de la Unión.
- B. En el caso de que la Unión no esté de acuerdo con la decisión de este nivel de responsabilidad, deberá apelar dicha decisión dentro del término de quince (15) días calendario a partir de la fecha en que reciba dicha decisión, ante un árbitro del Departamento del Trabajo de Puerto Rico que las partes designarán bajo el procedimiento de una terna sometida por el Director del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo, de la cual, el patrono tacha un candidato, la Unión otro y el restante será el designado. Cada seis (6) meses se alternará entre las partes el proceso de tachar los nombres de los árbitros de las ternas. El árbitro seleccionado actuará por un término de seis (6) meses.
- C. De una de las partes no cumplir con los términos antes establecidos, se resolverá el asunto en controversia a favor de la otra parte. El árbitro seleccionado tendrá quince (15) días calendario a partir de la fecha de recibo de la solicitud de arbitraje para señalar y celebrar la vista.
- D. De no comparecer a la vista señalada una de las partes, el árbitro procederá a decidir el caso en forma final y obligatoria para las partes conforme a la evidencia admitida en dicha vista. La decisión del árbitro será emitida dentro de los treinta (30) días calendario siguientes a la fecha en que el caso quede sometido. La misma será final y obligatoria para las partes. La reasignación bajo las disposiciones de esta Sección, del trabajador regular, quedará en suspenso hasta que su caso se resuelva en forma definitiva. Copia de la decisión del árbitro le será enviada al Presidente del Consejo Estatal, Presidente del Capítulo Local, al trabajador afectado, a los abogados del trabajador, a los abogados

de la Autoridad y al Administrador General de la Oficina de Personal. Cualquier discrepancia que surja en la implantación del procedimiento de acomodo razonable, será sometida al procedimiento de arbitraje establecido en esta Sección.

**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 XXXVIII, Sistema de Pensiones, de este convenio colectivo.

Aquel trabajador regular 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 Administrador General de la Oficina de Salud y Seguridad y el Presidente del Consejo Estatal de la UTIER, o en quienes éstos deleguen, dentro de los próximos quince (15) días laborables 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 empleados regulares con impedimentos que sean reasignados a tenor con las disposiciones de este Artículo no se les reducirá la paga básica y continuarán recibiendo aumentos de salario por años de servicio. Los aumentos de salarios 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 Igualdad de Oportunidades en el Empleo mantendrá el registro de trabajadores con impedimentos. Cada dos meses, dicha Oficina suministrará al Secretario de Salud y Seguridad de la UTIER una lista de los empleados que contendrá los nombres, seguro

social, plaza que ocupa, la fecha en que el Médico de la Autoridad establece las limitaciones y la fecha en que fue solicitada la evaluación a dicho Médico.

### ARTICULO XLIII - CONDICIONES ESPECIALES DE TRABAJO

Sección 1. A todo trabajador cuyos servicios sean requeridos 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 llevará a su hogar después de haber realizado el trabajo 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. Esta 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 su turno regular.

Sección 2. A ningún trabajador se le requerirá residir en su propia zona o sitio de trabajo como condición de empleo, a menos que por la naturaleza de éste sus servicios puedan ser requeridos por la Autoridad en horas fuera de su programa regular de trabajo para ejecutar trabajos de emergencia a los fines de mantener el servicio de electricidad o riego al público. Esto no implicará que el trabajador vendrá obligado a llevar a residir a su familia a su sitio de trabajo.

Los trabajadores que sean requeridos a residir en su propia zona o sitio de trabajo como condición de empleo gozarán del pleno disfrute de su tiempo y horas libres en o fuera de dicha zona o sitio de trabajo y tendrán completa libertad de acción durante dicho tiempo y horas libres.

Sección 3. Cuando un supervisor necesitare 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 y según se dispone en este Convenio.

Sección 4.

- A. Todo trabajador de turno rotativo deberá notificar a su supervisor con la mayor anticipación posible la necesidad de faltar a su trabajo. La notificación siempre será antes del comienzo de su turno de trabajo, preferiblemente, siempre que sea posible, con cuatro (4) horas de anticipación.
- B. El trabajador de turno que se ausentase, informará a su supervisor inmediato las razones de su ausencia dentro del término de la próxima jornada regular de trabajo a la que se reportase.
- C. Las inconveniencias ocasionadas por la ausencia de un trabajador de turno permitirá al supervisor sustituir con el personal disponible perteneciente a la Unidad apropiada cubierta por este convenio.

- D. Cualquier trabajador que engañosamente pretextase una excusa para justificar su ausencia del trabajo estará sujeto a acción disciplinaria conforme establece el Artículo XLI del Convenio Colectivo.

Sección 5. La Autoridad deberá proveer la transportación adecuada para aquellos trabajadores regulares que sean requeridos a residir en lugares distantes de la población, tales como: en las proximidades de las centrales generatrices, con el fin de llevar los niños a la escuela, que puedan hacer los familiares sus compras y para el traslado de enfermos o llegar al médico en los casos en que sea necesario, siempre que no haya medios de transporte público disponibles en el momento preciso.

Sección 6. A los **Celadores de Líneas IV asignados a las oficinas locales** se les proveerá la transportación motorizada necesaria para el ejercicio de sus deberes.

Sección 7. En caso de que estuviera lloviendo al terminar el turno conocido como la "jornada de prima" (3:00 p.m. a 11:00 p.m. ó 4:00 p.m. a 12:00 medianoche) a los empleados que carezcan de transportación se les llevará a un sitio accesible a las facilidades de transportación pública.

Sección 8. A ningún trabajador se le requerirá trabajar al intemperie bajo la lluvia, excepto en casos de extrema necesidad durante una avería, siempre que no peligre su seguridad personal, y no se hará ninguna reducción o deducción del salario a ningún trabajador por el tiempo que suspenda su trabajo a causa de la lluvia o mientras espera órdenes de su jefe.

Sección 9. A todo trabajador a quien normalmente no se le requiera trabajar fuera de su sitio o zona de trabajo se le avisará por lo menos durante su jornada anterior cuando sea requerido trabajar fuera de su sitio o zona de trabajo, excepto en casos de emergencia.

Sección 10. Si un trabajador sufre un accidente y debe ser trasladado a un médico o a un hospital y hay un vehículo de la Autoridad disponible, dicho vehículo será usado para ese propósito y será conducido por cualquier empleado autorizado para conducir vehículos de motor, en caso de que el conductor regular del vehículo no esté disponible.

Sección 11. Cuando un trabajador sufre un accidente de trabajo, el supervisor inmediato de dicho trabajador o un representante de la Autoridad que tenga conocimiento del accidente llenará inmediatamente el correspondiente informe del accidente del trabajo. Este informe de accidente deberá llenarse en todos los casos en que el trabajador reclame haber sufrido un accidente y copia del mismo será suministrada a la Secretaría de Salud y Seguridad.

Sección 12. La Autoridad manifiesta su intención de garantizar en el menor plazo de tiempo posible, que todos los empleados que llevan a cabo labores en líneas eléctricas o equipos que funcionen con cincuenta (50) o más voltios, tengan su adiestramiento en primeros auxilios y resucitación cardio pulmonar. Todo nuevo empleado que contrate la Autoridad para trabajar en

líneas eléctricas o equipos que funcionen con cincuenta (50) o más voltios de corriente, recibirán los adiestramientos antes indicados dentro de los tres (3) meses siguientes a su nombramiento como empleado no regular. En lo que se alcanza el objetivo indicado en la primera oración de este párrafo, la Autoridad planificará sus trabajos en líneas o equipos que funcionen con cincuenta (50) voltios o más para garantizar que los supervisores inmediatos de los empleados estén debidamente capacitados y adiestrados en tales técnicas para que puedan auxiliar inmediatamente a cualquier empleado que se vea afectado por un accidente relacionado con el manejo de dichas líneas o equipos.

Sección 13. Ningún celador será requerido para trabajar en líneas vivas de 2,300 voltios o más, a menos que esté acompañado de otro celador y en poblaciones o distritos donde haya uno solo la Autoridad deberá destacar otro como ayudante para llevar a cabo el trabajo. En casos de avería el celador solicitará ayuda si la naturaleza de la misma representa un riesgo atenderla él solo. En aquellos trabajos en líneas vivas que ofrezcan peligros para la seguridad del trabajador, la Autoridad proveerá otro celador para realizar dicho trabajo.

Sección 14. Ningún Celador de Líneas Eléctricas II, III o IV será utilizado para hacer hoyos, zanjas o romper el pavimento, excepto en casos de emergencia. A los Celadores de Líneas I, a quienes se les requiera hacer labores de esta naturaleza no se les requerirá subir postes hasta dos (2) horas después de haber realizado tales labores.

Sección 15. La Autoridad no requerirá a ningún trabajador a ser transportado en un vehículo que por sus condiciones pueda significar riesgos para su seguridad o salud, o que no sea uno de carácter oficial.

Sección 16. En cuanto a daños ocasionados a terceras personas, bien sea por lesiones corporales como a la propiedad ajena, la Autoridad asumirá responsabilidad y no podrá subrogarse contra el empleado; excepto que al empleado se le pruebe que estaba conduciendo bajo los efectos del alcohol o bajo el efecto de alguna sustancia controlada.

En cuanto al vehículo de la Autoridad, de encontrarse que el empleado es culpable por un Tribunal de los daños ocasionados, éste pagará a la Autoridad el costo de la reparación o de reposición del vehículo.

Sección 17. **A tono con el compromiso de la Autoridad de continuar fortaleciendo las condiciones de salud y seguridad de los trabajadores, y a tono además, con la política pública vigente en materia de salud y seguridad ocupacional, ésta asignará los equipos desfibriladores necesarios en los distritos técnicos para los trabajos a realizarse en estructuras y líneas energizadas. Al hacer tal determinación la Autoridad en cumplimiento con la anterior política pública y deberá tomar en consideración lo siguiente:**

1. que el equipo esté accesible a los trabajadores expuestos a contacto eléctrico.
2. que el equipo esté aprobado por el Food & Drug Administration,
3. que las instrucciones sobre el uso del equipo estén escritas y/o se pronuncien en español,
4. que se ofrezcan los adiestramientos adecuados a todo el personal,
5. que el equipo opere de manera automática, conforme a la tecnología más reciente, y contenga los distintos componentes y accesorios conforme lo indique el fabricante.

La Autoridad proveerá los equipos desfibriladores, en forma escalonada y dentro de un término no mayor de 6 meses calendarios siguientes a la firma del Convenio Colectivo.

En casos imprevistos en que no esté disponible uno de estos equipos, la Autoridad, a través del personal correspondiente, realizará el mayor de los esfuerzos dentro de un término razonable para el fiel cumplimiento de lo aquí dispuesto. La Autoridad, a través del Ingeniero de Distrito, notificará a la Unión las gestiones realizadas para gestionar la sustitución o reemplazo del equipo. No obstante lo anterior, ello no será razón para negarse a realizar las labores asignadas para ese día.

El conductor del vehículo donde se transporte la unidad desfibriladora será el custodio y responsable de la misma.

#### ARTÍCULO XLIV - SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL

Sección 1. La Autoridad y la Unión tomarán las medidas de seguridad necesarias e indispensables para la prevención de accidentes del trabajo y enfermedades ocupacionales para garantizar, tanto como sea posible, la salud física y mental de todos los trabajadores cubiertos por este Convenio Colectivo.

La Autoridad, a su vez, se compromete a distribuir a cada empleado un manual que contendrá las normas o reglas de seguridad aplicables a sus respectivas áreas de trabajo (trabajadores de oficina, centrales generatrices, talleres y trabajadores de campo o de líneas). Dichas normas o reglas serán preparadas y redactadas utilizando como referencia las leyes y reglamentos aprobadas por las Oficinas de Salud y Seguridad Ocupacional, a nivel local y federal y aquellas normas que establezca el Comité Central de Salud y Seguridad Ocupacional que se crea más adelante.

Sección 2. La Autoridad y la Unión convienen en crear un Comité Central de Salud y Seguridad Ocupacional (en lo subsiguiente Comité Central) integrado por cuatro (4) representantes de la Autoridad y cuatro (4) representantes de la Unión integrado por el Secretario de Salud y Seguridad de la UTIER y un representante UTIER de cada uno de los



sectores de oficina, centrales y campo. Este Comité Central tendrá la facultad para promulgar normas y reglas sobre medidas de salud y seguridad para evitar accidentes y enfermedades ocupacionales. Estas medidas y normas serán obligatorias para ambas partes.

- A. El Comité Central podrá solicitar información relacionada con los objetivos del mismo, realizar inspecciones en las instalaciones de la Autoridad y hacer aquellas recomendaciones de estudios y otras que estime pertinente para disminuir y prevenir al máximo accidentes y enfermedades ocupacionales. Los supervisores pondrán en vigor dichas recomendaciones dentro de un tiempo razonable. De existir algún inconveniente para ello, rendirán un informe explicando la situación al Jefe de su División, con copia al Comité Central y al Administrador(a) General de la Oficina de Salud y Seguridad Ocupacional.
- B. El Comité Central celebrará dos (2) reuniones ordinarias al mes y todas aquellas reuniones extraordinarias que estime necesario para llevar a cabo eficientemente sus funciones.
- C. El Comité Central recibirá copia de los informes estadísticos de condiciones atendidas en los dispensarios de la Autoridad, y de todos los informes de accidentes graves y fatales, no más tarde de treinta (30) días luego de preparados por los supervisores y el Administrador(a) General de la Oficina de Salud y Seguridad Ocupacional.
- D. El Comité Central recibirá información sobre aquellas sustancias, materias o equipo que envuelvan un riesgo para la salud y seguridad como lo establece el Reglamento de Comunicación de Riesgos de OSHO y copia de todos los procedimientos de salud y seguridad aplicables a los trabajos que se realizan en la Autoridad.
- E. El Comité Central se mantendrá al día en cuanto a los más recientes estudios realizados sobre aquellas sustancias, materias o equipo que envuelvan un riesgo para la salud física y mental de los trabajadores, así como de todo lo relacionado a los equipos de protección personal y controles de ingeniería.
- F. De ocurrir un accidente grave o fatal, el Administrador(a) General de la Oficina de Salud y Seguridad Ocupacional le informará a la mayor brevedad posible al Secretario de Salud y Seguridad de la UTIER, de igual forma éste le notificará en aquellos casos que se entere primero.
- G. Un representante de la Unión en el Comité Central o Local podrá ser llamado a participar como observador, si así lo solicita, de las investigaciones que realice la Autoridad de un accidente grave o fatal y aportar cualquier información que conozca.

Sección 3. Con el propósito de ayudar a poner en vigor y verificar el cumplimiento de las normas y reglamentos que establezca el Comité Central, se crearán Comités Locales de Salud y

Seguridad en los Distritos Comerciales, Distritos y Subdistritos Técnicos, Distritos de Riego y Talleres de Transportación. Estos estarán compuestos por un (1) representante de la Autoridad y un (1) representante de la Unión, electo este último por los propios trabajadores del centro de trabajo concernido.

En los casos de las Centrales Generatrices, los Comités Locales de Salud y Seguridad estarán compuestos como sigue:

1. Central San Juan:

Cuatro (4) representantes de la Autoridad y cuatro (4) representantes de la Unión (uno por cada sector), electos estos últimos por los propios trabajadores de los sectores de Operación y Conservación; Administración de Proyectos; Almacenes y Taller de Mecánica General.

2. Central Palo Seco:

Cuatro (4) representantes de la Autoridad y cuatro (4) representantes de la Unión (uno por cada sector), electos estos últimos por los propios trabajadores de los sectores de Operación y Conservación; Administración de Proyectos; Almacenes e Hidro y Gas.

3. Central Costa Sur:

Cinco (5) representantes de la Autoridad y cinco (5) representantes de la Unión (uno por cada sector), electos estos últimos por los propios trabajadores de los sectores de Operación y Conservación; Administración de Proyectos; Almacenes; Hidro y Gas y Taller de Mecánica General.

4. Central Aguirre:

Tres (3) representantes de la Autoridad y tres (3) representantes de la Unión (uno por cada sector), electos estos últimos por los propios trabajadores de los sectores de Operación y Conservación; Administración de Proyectos y Almacenes.

5. Ciclo Combinado:

Tres (3) representantes de la Autoridad y tres (3) representantes de la Unión (uno por cada sector), electos estos últimos por los propios trabajadores de los sectores de Operación y Conservación; Administración de Proyectos e Hidro y Gas.

En aquellos centros de trabajo que no estén mencionados en esta sección el Comité Central tendrá la facultad de discutir y acordar el establecimiento de un comité local en los mismos.

Sección 4. Los Comités Locales de Salud y Seguridad se reunirán una vez al mes, para cumplir su propósito y proponer al Comité Central aquellas medidas necesarias a nivel del centro de

trabajo que, por su particularidad, no estén contempladas en las Reglas de Seguridad o no hayan sido adoptadas por el Comité Central.

Sección 5. En aquellos casos en que no haya acuerdo entre las partes respecto a alguna medida, el Comité Local de Salud y Seguridad hará llegar el asunto al Comité Central para que sea éste el que finalmente determine el curso de acción a seguir.

Sección 6. Los miembros de los Comités Locales tendrán la oportunidad de participar en todos aquellos seminarios de salud y seguridad ocupacional que ofrezca la Autoridad o cualquier institución que preste dichos servicios a la Autoridad de Energía Eléctrica. A estos efectos, los miembros de los Comités Locales deberán solicitar y obtener la autorización del Administrador(a) General de la Oficina de Salud y Seguridad.

Sección 7. El Comité Central y los Comités Locales de Salud y Seguridad Ocupacional regirán su funcionamiento por sus respectivos reglamentos internos. Dichos reglamentos sólo podrán ser enmendados por el Comité Central. Los mismos no podrán alterar o modificar disposiciones contenidas en el convenio colectivo.

Sección 8. Los supervisores serán responsables de que se ponga en vigor y se cumplan estrictamente las normas y reglamentos sobre prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales promulgadas por el Comité Central.

Sección 9. Todos los trabajadores velarán por su seguridad individual y la de sus compañeros de trabajo y cumplirán con todas las medidas de seguridad.

Sección 10. La Autoridad realizará todas las pruebas de seguridad y adquirirá todo el equipo necesario para la prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales requerido por el Departamento del Trabajo.

Sección 11. La Autoridad suministrará a los trabajadores el equipo de seguridad que las leyes y reglamentos de las agencias pertinentes requieran. Entendiéndose, que los trabajadores vendrán obligados a usar en su trabajo el equipo de seguridad que la Autoridad suministre.

Sección 12. Los trabajadores vendrán obligados a notificar a su supervisor y al Comité Local todas las condiciones inseguras que conozcan que puedan constituir un riesgo para la salud y seguridad de los trabajadores.

Sección 13. La Autoridad distribuirá al Comité Central copia de los procedimientos específicos de seguridad establecidos para realizar las distintas labores.

Sección 14. Cuando la Autoridad realice pruebas o exámenes médicos requeridos por la Ley OSHA a los trabajadores, se proveerá un documento para que éstos autoricen y especifiquen con fecha lo requerido para suministrar copia a la Unión. Esta Autorización se requerirá en cada

examen médico y las copias de estos documentos se enviarán a la Secretaría de Salud y Seguridad Ocupacional de la UTIER no más tarde de 30 días a partir de la fecha de notificación.

#### ARTICULO XLV - DISPOSICIONES GENERALES

Sección 1. Para conservar las buenas relaciones que deben existir en el trabajo, se observará un respeto mutuo entre los trabajadores y los representantes de la Autoridad.

Sección 2. En caso de ausencia, el trabajador lo hará saber por los medios a su alcance dentro de las próximas veinticuatro (24) horas a su jefe superior inmediato y al representante de la Unión en su Departamento. A ningún trabajador se le descontará de su sueldo el importe de una ausencia justificada, a menos que dicho trabajador no tuviere vacaciones acumuladas.

Sección 3. Los trabajadores de brigadas que no tienen un sitio fijo ni definido de trabajo, su horario empieza a contar desde el momento en que salen hacia el lugar asignado y termina a la hora que regresen al punto de partida. El tiempo adicional que transcurra fuera de su horario regular se le compensará a doble el tiempo regular de salario.

Sección 4. Todo trabajador que la Autoridad emplee en trabajos de carácter regular en Operación y Conservación deberá primeramente sufrir un examen médico, excepto en casos de emergencia.

Sección 5. Cuando surja la necesidad de trabajar tiempo extra, se utilizará el personal de la sección afectada rotando el mismo entre todos los trabajadores de dicha sección.

Sección 6. Cuando la Autoridad necesite los servicios de cualquier trabajador cubierto por este Convenio para efectuar trabajos para otras entidades fuera del Estado Libre Asociado, su tipo regular de salario será aumentado durante su período fuera del Estado Libre Asociado en un veinticinco por ciento (25%) y cuando se trate de trabajar para la propia Autoridad fuera del Estado Libre Asociado 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 determinare que algún renglón de gastos no fue fijado correctamente y el trabajador presentare evidencia a esos efectos, la Autoridad le pagará al trabajador la cantidad que adeudare por ese concepto.

Sección 7. En aquellos pueblos o ciudades donde rigen Ordenanzas Municipales sobre estacionamiento, la Autoridad gestionará con las autoridades pertinentes el correspondiente permiso a los fines de que aquellos vehículos que se utilicen para restablecer el servicio en los casos de averías puedan estacionarse en las zonas prohibidas de ser necesario, por todo el tiempo que necesiten para restablecer dichos servicios.

Sección 8. En todas las instalaciones de la Autoridad donde sea factible la Unión podrá instalar, de mutuo acuerdo con la Autoridad un tablón de anuncios para poner sus avisos, convocatorias, anuncios, etc.

Sección 9. Cuando un trabajador no regular en operación y conservación fuera a ser considerado como candidato elegible para nombramiento probatorio o cuando un trabajador regular o regular especial concorra a un examen físico por órdenes de la Autoridad, el tiempo necesario para el viaje de ida y vuelta será considerado como tiempo trabajado y se le pagarán los gastos de transportación y dieta a que tenga derecho. Si el trabajador es hospitalizado para hacerle dicho examen médico, éste deberá acogerse al plan de hospitalización, servicios médicos y dispensario a que está acogida la Autoridad; y cualquier pago que requiera el hospital o el médico por motivo de dicho examen médico será pagado por la Autoridad. En caso de ser hospitalizado el trabajador tendrá derecho además al pago de siete y media (7½) horas a razón de su tipo regular de salario por cada día de hospitalización excluyendo los días libres de su programa de trabajo sin cargo alguno a sus acumulaciones de vacaciones.

Sección 10. La Unión podrá querellarse por causas justificadas a la Autoridad de las actuaciones de cualesquiera de los representantes de ésta. Al recibir la querella la Autoridad la investigará a la mayor brevedad posible tomando en consideración cualquier evidencia presentada por la Unión. De encontrarse justificada la querella, la Autoridad le formulará cargos al empleado y de encontrarlo culpable le impondrá las medidas correctivas apropiadas. La Autoridad le informará a la Unión el resultado de la investigación y la acción tomada por la Autoridad.

Sección 11. La Autoridad conviene en recomendar al Sistema de Retiro para que descuente las cuotas correspondientes de los trabajadores pensionados que deseen continuar cubiertos por los servicios de hospitalización y dispensario.

Sección 12. La Autoridad pagará a los Operadores de Canales I, Operadores de Canales II y Encargados de Limpieza de Canales que ocupan plazas regulares aquellos gastos de transportación en que incurrieren para hacer el recorrido de sus secciones de canales, los cuales han sido fijados en cuarenta y cinco dólares (\$45.00) mensuales. Dichos empleados no tendrán derecho al pago de estos gastos cuando estuvieren ausentes en licencia sin paga por más de quince (15) días consecutivos dentro de un (1) mes calendario.

Sección 13. La Autoridad le proveerá, sin cobrárselos, seis (6) uniformes o ropa de trabajo, una vez al año en el mes de junio, a aquellos trabajadores regulares que la Autoridad determine que deben estar uniformados para el desempeño de sus deberes y responsabilidades, los cuales serán usados exclusivamente durante las horas regulares de trabajo en sus funciones oficiales.

Sección 14. Trabajadores Utilizados en la Limpieza y Conservación de los Canales de Riego

- A. A los trabajadores que se utilicen con carácter regular en la limpieza y conservación de los canales de los Sistemas de Riego de la costa sur, del Sistema de Riego de Isabela y del Sistema de Riego y Desagüe del Valle de Lajas se les extenderá nombramiento regular. Estos trabajadores, así como los no regulares incluidos en la unidad apropiada que emplee la Autoridad en estas actividades estarán cubiertos por las disposiciones de este convenio, excepto como se dispone en el mismo.
- B. Aquellos trabajadores regulares cubiertos por el apartado A de esta Sección que aprueben el examen médico requerido por la Autoridad, podrán hacerse miembros con carácter prospectivo del Sistema de Retiro de los Empleados de la Autoridad de Energía Eléctrica sujeto a las disposiciones del Reglamento de dicho Sistema de Retiro. Todo trabajador cubierto por el apartado A de esta Sección que se le extienda nombramiento regular vendrá obligado como condición de empleo a pertenecer al Sistema de Retiro de los empleados de la Autoridad de Energía Eléctrica.
- C. Los trabajadores regulares cubiertos por el apartado A de esta Sección que forman la brigada de conservación dentro de una zona asignada de trabajo y que son regularmente transportados en vehículos de la Autoridad a un sitio de trabajo su horario regular de trabajo empezará a las 7:00 a.m. y terminará a las 3:00 p.m. o a las horas que fuesen designadas y se les concederá una (1) hora libre sin paga para tomar los alimentos. El tiempo de transportación de la oficina local o sitio de reunión al sitio de trabajo y viceversa estará incluido dentro del horario regular de trabajo.
- D. La Autoridad suministrará los implementos rutinarios para la limpieza de canales y los trabajadores serán responsables de los mismos.

Sección 15. En consideración a la naturaleza de los servicios que prestasen a esta Autoridad los Celadores de Líneas, el Director Ejecutivo proclamará el segundo viernes laborable del mes de febrero de cada año como día del Celador de Líneas. Excepto en los casos de emergencia y en aquellos casos en que los servicios del celador 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 16. La Autoridad proveerá al trabajador el equipo que estime necesario para ejecutar sus labores y éste firmará un recibo y se comprometerá a devolver dicho equipo o, en su defecto, vendrá obligado a pagar por el mismo cuando cese en su empleo, sea transferido a otra plaza y no lo devuelva o se le extraviara el mismo. El cambio, entrega o transferencia y cobro de las herramientas o equipo extraviado se realizará de conformidad con el procedimiento establecido.

Sección 17. En casos de temporales, terremotos o siniestros, si los trabajadores regulares disponibles no fuesen 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 de emergencia una jornada regular de ocho (8) horas con una (1) hora libre sin paga para tomar alimentos, y un programa de trabajo regular de cuarenta (40) horas semanales.

Sección 18. Las partes se comprometen a discutir y a aprobar medidas de seguridad para los pagadores, las cuales entrarán en vigor no más tarde de sesenta (60) días a partir de la fecha de la firma del convenio.

Sección 19.

- A. Cuando un trabajador interese hacer uso de los servicios que brinda el Programa de Trabajo Social Obrero establecido por la Unión, podrá solicitar con este propósito licencia con cargo a sus vacaciones anuales.

Esta ausencia será coordinada con no menos de veinticuatro (24) horas de anticipación entre los oficiales del Programa y el supervisor directo del trabajador. Dichos oficiales certificarán la hora de llegada y salida y el trabajador entregará dicha certificación a su supervisor al regreso a su trabajo.

El supervisor podrá concederle el permiso para ausentarse tomando en consideración la duración de la ausencia, así como la necesidad de los servicios del empleado en su sitio de trabajo. De no ser posible concederle el permiso según solicitado, el supervisor hará los arreglos necesarios para concederlo a la brevedad que las circunstancias lo permitan.

- B. La Autoridad concederá a tres (3) miembros de la Junta de Directores del Programa de Trabajo Social Obrero un día al mes hasta un máximo de siete horas y media (7½) laborables para que dicha Junta se reúna en sus oficinas centrales. El tiempo así utilizado será figurado en nómina con el símbolo de V.

Esta ausencia será coordinada con no menos de veinticuatro (24) horas de anticipación entre los oficiales del Programa y el supervisor directo de los empleados. Dichos oficiales certificarán la hora de llegada y salida y el trabajador entregará dicha certificación a su supervisor una vez regrese a su trabajo.

El supervisor podrá concederle el permiso para ausentarse tomando en consideración la duración de la ausencia, así como la necesidad de los servicios del empleado en su sitio de trabajo. De no ser posible concederle el permiso según solicitado, el supervisor hará los arreglos necesarios para concederlo a la brevedad que las circunstancias lo permitan.

Sección 20. A los Celadores de Líneas Eléctricas que trabajen en brigadas no se les requerirá para nombramiento o ascenso poseer licencia para conducir vehículos de motor.

#### ARTÍCULO XLVI - BONO DE ASISTENCIA Y PRODUCTIVIDAD

Sección 1. La Autoridad concederá un Bono de Asistencia y Productividad de hasta \$400.00 a los trabajadores regulares y regulares especiales del área de conservación de líneas eléctricas y trabajadores de conservación de centrales generatrices que hubieran estado empleados al cierre del año fiscal y que se hubiesen desempeñado por lo menos seis (6) meses de servicio como tal a esa fecha.

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

Sección 2. Para ser acreedor a dicho Bono, el trabajador será evaluado por la Autoridad en el desempeño de sus funciones y deberes dos veces 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. Al finalizar cada año de la vigencia de este Convenio Colectivo, la Autoridad evaluará el mejoramiento en la asistencia y productividad con miras a determinar la conveniencia de extender este beneficio a otros empleados de esta unidad apropiada.

#### ARTÍCULO XLVII - CUMPLIMIENTO DEL CONVENIO

Las partes hacen constar que las conversaciones para la negociación de este Convenio Colectivo se condujeron en un plano de razonabilidad haciendo posible el satisfactorio entendimiento entre las partes, lo que ha redundado sin duda en más cordiales relaciones.

En igual espíritu de comprensión y de mantener los logros obtenidos y con un claro entendimiento de las responsabilidades contraídas por cada una de las partes, éstas de mutuo acuerdo convienen que durante la vigencia de este Convenio darán fiel cumplimiento a todas y



cada una de sus disposiciones y en caso de reclamaciones o controversias agotarán todos los medios provistos en este convenio.

#### ARTÍCULO XLVIII - PRUEBAS DE DROGAS

La Autoridad de Energía Eléctrica y la UTIER 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 de Trabajadores de la Industria Eléctrica y Riego de Puerto Rico, 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 XLIX - CLÁUSULA DE SALVEDAD

La legislación vigente en Puerto Rico establece que las partes contratantes pueden establecer los pactos, cláusulas y condiciones que tengan por conveniente, siempre que no sean contrarios a las leyes, a la moral ni al orden público.

Con el propósito de garantizar la continuidad de la vigencia y administración del presente convenio colectivo, las partes acuerdan que cuando un tribunal declare nula definitivamente o inconstitucional alguna de las cláusulas, secciones o artículos, esto no invalidará el resto del mismo. Continuarán rigiendo con toda su fuerza y vigor todos los demás artículos, excepto la cláusula anulada.

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 definitivamente nula o inconstitucional para discutir una nueva disposición que una vez aprobada, pasará a formar parte del presente convenio con toda su fuerza y vigor.

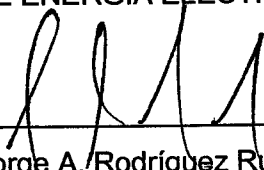
## ARTÍCULO L - DURACIÓN DEL CONVENIO

Las partes acuerdan que este Convenio Colectivo **comenzará a regir a partir del 24 de agosto de 2008 hasta el 24 de agosto de 2012.**

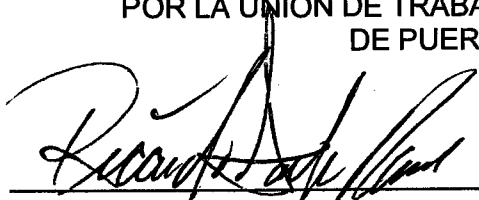
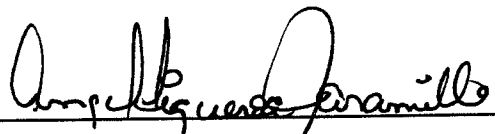
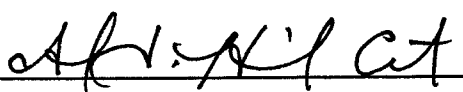
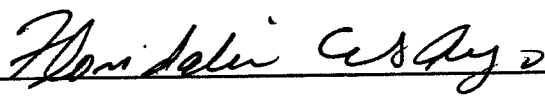
**Este Convenio continuará en vigor por años subsiguientes, con todas sus propiedades, a menos que una de las partes notifique por escrito a la otra su deseo de modificarlo a más tardar (8) meses antes de su vencimiento. A más tardar treinta (30) días después de dicha notificación, la parte que interese modificar el Convenio, someterá por escrito a la otra parte las enmiendas a discutirse. La partes, además, acuerdan que para en caso de que haya interés de enmendar el Convenio, comenzar a negociar a más tardar treinta (30) días después de sometidas por escrito las enmiendas. Las partes, por último, acuerdan que las disposiciones del Convenio Colectivo para el período del 24 de agosto de 2008 hasta el 24 de agosto de 2012 continuarán en vigor con todas sus propiedades hasta negociarse un nuevo Convenio Colectivo y hasta la fecha en que entren en vigor las nuevas disposiciones.**

En San Juan, Puerto Rico, a 26 de agosto de 2008.

POR LA AUTORIDAD DE ENERGÍA ELÉCTRICA DE PUERTO RICO.

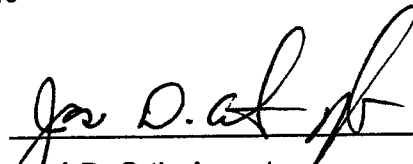
  
\_\_\_\_\_  
Jorge A. Rodríguez Ruiz  
Director Ejecutivo

POR LA UNIÓN DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA ELECTRICA Y RIEGO  
DE PUERTO RICO (INDEPENDIENTE) UTIER

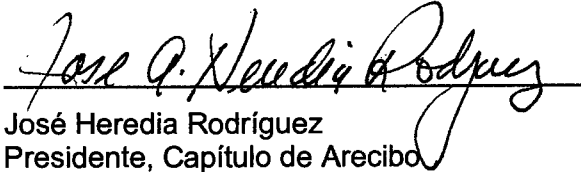
  
\_\_\_\_\_  
Ricardo Santos Ramos  
Presidente Consejo Estatal  
\_\_\_\_\_  
Ángel R. Figueroa Jaramillo  
Vicepresidente, Consejo Estatal  
\_\_\_\_\_  
Andrés I. Hernández Cortés  
Secretario Tesorero, Consejo Estatal  
\_\_\_\_\_  
Floridalia Cortés Arroyo, Secretaria  
Salud y Seguridad Ocupacional, Interina



Manuel Pérez Soler  
Presidente, Capítulo de Aguadilla



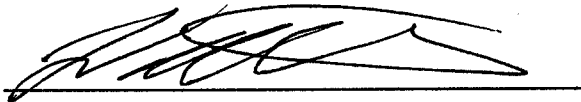
José D. Ortiz Agront  
Presidente, Capítulo de Aguirre



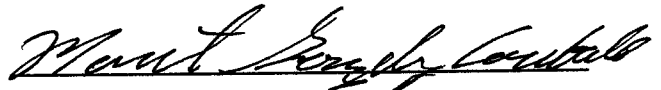
José Heredia Rodríguez  
Presidente, Capítulo de Arecibo



Belford Rivera Rivera  
Presidente, Capítulo de Bayamón



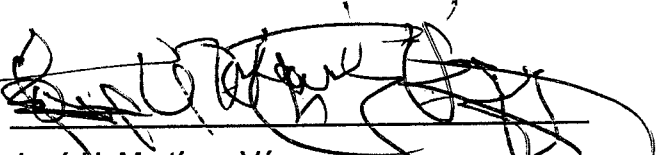
Walberto Rolón Narváez  
Presidente Interino, Capítulo de Caguas



Monserrate González Carballo  
Presidente, Capítulo de Costa Sur



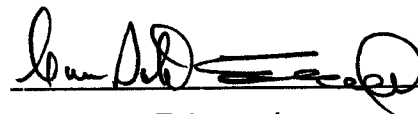
José L. Santiago Ortiz  
Presidente, Capítulo de Guayama/  
Juana Díaz



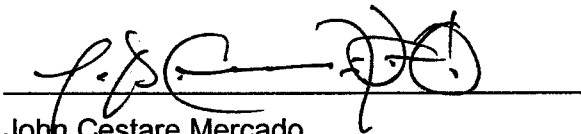
José N. Martínez Vázquez  
Presidente, Capítulo de Mayagüez



Carlos Rivera Bracero  
Presidente Interino, Capítulo de Plantas  
Puerto Nuevo/Palo Seco



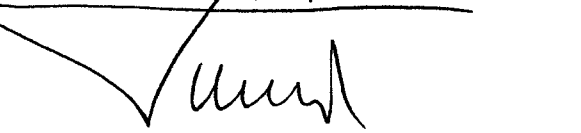
Ervin Soto Echevarría  
Presidente, Capítulo de Ponce



John Cestare Mercado  
Presidente Interino, Capítulo de Río Piedras



Eddie Cruz Alicea  
Presidente, Capítulo de San Juan



José Rivera Rivera  
Presidente, Capítulo de Jubilados

# ANEJOS

**Reglamento del Programa de Pruebas para la Detección de  
Sustancias Controladas a Empleados de la  
Autoridad de Energía Eléctrica de Puerto Rico Representados por la  
Unión de Trabajadores de la Industria Eléctrica y Riego, Inc.**

**Artículo I - Título**

Este Reglamento se conocerá como Reglamento del Programa de Pruebas para la Detección de Sustancias Controladas a Empleados de la Autoridad de Energía Eléctrica de Puerto Rico representados por la Unión de Trabajadores de la Industria Eléctrica y Riego, Inc.

**Artículo II - Autoridad Legal**

Este Reglamento se adopta conforme a la autoridad legal conferida por la Ley Núm. 78 del 14 de agosto de 1997, conocida como Ley para Reglamentar las Pruebas para la Detección de Sustancias Controladas en el Empleo en el Sector Público y el convenio colectivo entre la Autoridad de Energía Eléctrica y la Unión de Trabajadores de la Industria Eléctrica y Riego, Inc.

**Artículo III - Política Pública**

Es política de la Autoridad de Energía Eléctrica contribuir a combatir el grave problema del uso ilegal de sustancias controladas en Puerto Rico y especialmente en los centros de trabajo. A estos efectos, iniciamos un Programa de Pruebas para la Detección de Sustancias Controladas a empleados representados por la Unión de Trabajadores de la Industria Eléctrica y Riego, Inc. de esta corporación pública, con el propósito de que estos empleados estén física y mentalmente capacitados para desempeñar las funciones y los deberes de sus respectivos puestos y, a la vez, proteger la salud y la seguridad de estos servidores públicos.

**Artículo IV - Propósito**

El propósito de este Reglamento consiste en establecer las normas que regirán el Programa de Pruebas para la Detección de Sustancias Controladas a los empleados de la Autoridad de Energía Eléctrica representados por la Unión de Trabajadores de la Industria Eléctrica y Riego, Inc. y establecer programas de orientación preventiva, tratamiento y rehabilitación, conforme a las disposiciones de la Ley Núm. 78 del 14 de agosto de 1997.

**Artículo V - Aplicabilidad**

Este Reglamento será aplicable a los empleados de la Autoridad de Energía Eléctrica de Puerto Rico representados por la Unión de Trabajadores de la Industria Eléctrica y Riego, Inc., según se especifica más adelante.

#### Artículo VI - Objetivo del Programa

El objetivo principal del Programa de Pruebas para la Detección de Sustancias Controladas consiste en prevenir el uso, identificar a los empleados que sean usuarios de sustancias controladas y lograr su rehabilitación.

#### Artículo VII – Definiciones:

a. Acuerdo

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

b. Año

Cualquier período de doce (12) meses consecutivos.

c. Autoridad

Autoridad de Energía Eléctrica de Puerto Rico

d. Empleado

Toda persona que preste servicios a cambio de salario, sueldo, jornal o cualquier tipo de remuneración, en cualquier área de la Autoridad.

e. 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.

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

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

Revisa y analiza los resultados obtenidos antes de informarlos al empleado. En los casos positivos, cita al empleado a entrevista antes de informar a la Autoridad.

h. Muestra

Porción de orina, sangre o cualquiera otra sustancia del cuerpo que suple el funcionario o empleado para ser sometida a análisis.

i. Negativa Injustificada

Es la 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:

1. el no presentarse al lugar donde se toma la muestra sin justificación;
2. abandonar injustificadamente el lugar donde se toma la muestra;
3. la negativa de la persona a someterse al procedimiento;
4. la alteración de la muestra;
5. no seguir las instrucciones generales del personal que administra las pruebas para proveer una muestra adecuada. (Ver Anejo 2)

j. Oficial de Enlace

Persona cualificada designada 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.

k. PAE

Programa de Ayuda al Empleado y Evaluaciones Sicológicas

l. PROTSO

Programa de Trabajo Social Obrero de la UTIER

m. Prueba de Confirmación

Prueba donde se utiliza método de cromatografía de gas para determinar la presencia y cantidad de droga en la muestra o 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 de Puerto Rico.

n. 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 equipos y materiales de naturaleza similar; transportación de pasajeros, carga o maquinaria pesada; mecánica de tales vehículos de transporte o carga o cualesquiera otras posiciones en las que una mínima disfunción de las facultades físicas o mentales del empleado podría ocasionar un incidente o accidente fatal o, constituir una amenaza para la salud y seguridad

de otros empleados o de los ciudadanos que utilicen los servicios que presta el empleado o la suya propia, así como daños al equipo y a la propiedad de la Autoridad. Los puestos sensitivos acordados entre las partes aparecen en el anejo número 1 de este Reglamento.

o. Reincidente

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

p. 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 y objetivos, 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.

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. 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.

s. UTIER

Unión de Trabajadores de la Industria Eléctrica y Riego, Inc.

Artículo VIII - Orientación

La Autoridad de Energía Eléctrica proveerá orientación a sus empleados sobre los riesgos a la salud y seguridad vinculados al consumo de sustancias controladas y el plan que estará disponible para el tratamiento y rehabilitación.

La Autoridad ofrecerá un adiestramiento a los supervisores y miembros del Consejo Estatal y los miembros del Comité Central de Salud y Seguridad de la Unión de Trabajadores de la Industria Eléctrica y Riego, Inc. en cuanto al tipo de conducta observable que constituya sospecha razonable de uso de sustancias controladas en los empleados.



**Artículo IX - Administración de las Pruebas**

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

- a. Cuando ocurra un accidente de grandes proporciones en el trabajo relacionado con sus funciones, durante horas laborables, que sea atribuible directamente a un empleado, en cuyo caso la prueba será administrada no más tarde de veinticuatro (24) horas contadas a partir del accidente. Si el empleado está inconsciente o ha fallecido, se le podrá 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 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 empleado está desempeñando sus funciones y deberes bajo los efectos de sustancias controladas. Los expedientes de 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 empleado ocupe un puesto o cargo sensitivo en la Autoridad de Energía Eléctrica, en cuyo caso se le podrán administrar pruebas periódicas para la detección de sustancias controladas.
- d. Cuando un empleado haya dado un resultado positivo corroborado en una primera prueba y se requieran pruebas adicionales de seguimiento.
- e. Cuando un empleado se someta voluntariamente a la prueba, sin que se le haya requerido que así lo haga.

**Artículo X - Presunción Controvertible**

La negativa injustificada de un empleado a someterse a la prueba para la detección de sustancias controladas, cuando así se lo requiera un supervisor en la línea de mando dentro de su área de trabajo, conforme a las disposiciones de este Reglamento, dará lugar a la presunción controvertible de que el resultado hubiese sido positivo y podrá estar sujeto a las medidas

disciplinarias, conforme al procedimiento acordado por las partes en el Artículo XLI del Convenio Colectivo.

#### Artículo XI - 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 clínicos u otras entidades calificadas que sean contratadas para esos fines.
- c. Se harán pruebas de orina, conforme a métodos analíticos modernos aceptables científicamente, y se preservará la cadena de custodia de las muestras.
- d. Las muestras de orina 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 XII - Derechos

- a. Todas las pruebas requeridas por la Autoridad de Energía Eléctrica para la detección de sustancias controladas se efectuarán libres de costo para los empleados, durante horas laborables, y el tiempo que sea necesario para administrar dichas pruebas a los empleados, se considerará como tiempo trabajado.
- b. Antes de someterse a la prueba, el empleado podrá indicar si ha tomado medicamentos, que conforme a la orientación que reciba, que a su mejor entender y recuerdo puedan tener algún efecto en el resultado de dicha prueba.
- c. Se le advertirá a cada 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 funcionario o empleado que se someta a la prueba, y no habrá un observador ni sistema electrónico de observación presente 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 empleado informó que utilizaba y certificará el resultado de acuerdo a sus observaciones y análisis. El Médico Oficial Revisor citará a entrevista al 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 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 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 funcionario o empleado se encuentra desempeñando sus funciones o deberes bajo el efecto de sustancias controladas. Esta será considerada información "Confidencial" y no podrá ser revelada, excepto: a) al funcionario o empleado que haya sido sometido a la prueba; b) a cualquier persona designada por éste por escrito para recibir dicha información; c) a funcionarios o empleados designados por la Agencia para ese propósito; y d) a los proveedores de tratamiento y planes de rehabilitación para el usuario de sustancias controladas, cuando el funcionario o empleado preste su consentimiento expreso.
- h. Cuando se obtenga un resultado positivo corroborado, el 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 XIII - 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 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 reglamento.

- b. Sólo tendrán acceso a la información mencionada en el inciso (a) el Director Ejecutivo, el Oficial de Enlace, el empleado, en cuanto a su propia prueba y los representantes autorizados de éstos y los proveedores de tratamiento y planes de rehabilitación.

#### Artículo XIV - Referimiento

- a. Cuando se obtenga por primera vez un resultado positivo corroborado en una prueba para la detección de sustancias controladas, se citará al empleado concernido, quien podrá ir acompañado por el Trabajador Social designado por PROTSO, a comparecer a la Oficina de Salud y Seguridad Ocupacional ante el Oficial de Enlace o el funcionario 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 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 funcionario designado por éste.
- c. El Oficial de Enlace o funcionario designado por éste, orientará al empleado cuya muestra arroje un resultado positivo corroborado por primera vez, de la existencia de un programa de tratamiento y rehabilitación. El 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 empleados que arrojen un resultado positivo por primera vez en las pruebas de detección de sustancias controladas y/o que accedan a firmar un acuerdo de participación con el PAE.
- e. No se tomarán medidas correctivas contra los 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.
- f. En aquellas circunstancias en que el empleado requiera tiempo para asistir al tratamiento y rehabilitación, se le cargará el tiempo ausente, en primera instancia, a la licencia por enfermedad acumulada. Cuando éste haya agotado dicha licencia, se le adelantará al trabajador regular licencia por enfermedad hasta un máximo de cuarenta y cinco (45) días laborables. El total de la licencia por enfermedad así adelantada será cargada contra la subsiguiente acumulación de licencia por enfermedad. 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 consecutivos.
  - h. Cuando se trate de un 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 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 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 empleado a pruebas adicionales como parte del plan de tratamiento y rehabilitación.

#### Artículo XV - Medidas Correctivas

No se aplicarán medidas correctivas contra los 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.

- a. El Director Ejecutivo podrá aplicar sanciones disciplinarias a un empleado, conforme al Convenio Colectivo en su Artículo XLI:
  - 1. Cuando se niegue injustificadamente 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 o abandone el mismo; y continúe usando ilegalmente sustancias controladas, conforme a resultados positivos corroborados en pruebas de seguimiento.
  - 4. Cuando reincida en el uso de sustancias controladas en cualquiera de las circunstancias anteriormente enumeradas.

**Artículo XVI – Cláusula de Salvedad**

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 XVII - Derogación**

Este Reglamento sustituye cualquier otro reglamento de pruebas para la detección de sustancias controladas que existiera en la Autoridad de Energía Eléctrica aplicable a los empleados afiliados a la Unión de Trabajadores de la Industria Eléctrica y Riego, Inc.

**Artículo XVIII - Vigencia del Programa**

El Programa de Pruebas para la Detección de Sustancias Controladas entrará en vigor treinta (30) días después de completado el programa de orientación y su notificación por escrito a todos los empleados de la Autoridad de Energía Eléctrica. La notificación incluirá información sobre el Reglamento, Oficial de Enlace y el programa de orientación, tratamiento y rehabilitación (públicos y privados) que ofrece la Autoridad a través del Programa de Ayuda al Empleado y Evaluaciones Sicológicas (PAE).

**Artículo XIX - Vigencia del Reglamento**

Este Reglamento formará parte del Convenio Colectivo entre las partes y tendrá su misma vigencia.

**PROGRAMA DE PRUEBAS DE DROGAS**  
**Lista de Clases Sensitivas UTIER**  
**(ANEJO 1)**

| <u>Codificación</u> | <u>Plaza</u>                                       |
|---------------------|----------------------------------------------------|
| 33041               | Albañil de Aislación I                             |
| 33042               | Albañil de Aislación II                            |
| 33043               | Albañil de Aislación III                           |
| 53121               | Aparejador Central Generatriz                      |
| 53101               | Asperjador                                         |
| 21121               | Auxiliar Probador Equipo Eléctrico                 |
| 21001               | Ayudante Conservación Instrumentos                 |
| 21171               | Ayudante Conservación Equipo Protección y Medición |
| 31081               | Ayudante Mecánico Automotriz                       |
| 31201               | Ayudante Mecánico Equipo Subestaciones             |
| 41191               | Ayudante Operación Unidad Ciclo Combinado          |
| 53071               | Ayudante de Garaje                                 |
| 31211               | Ayudante General Conservación Automotriz           |
| 31031               | Ayudante Mecánico de Aviación                      |
| 31141               | Ayudante Mecánico Central Generatriz               |
| 41041               | Ayudante Operación Central Hidroeléctrica          |
| 32051               | Celador de Líneas I                                |
| 32052               | Celador de Líneas II                               |
| 32053               | Celador de Líneas III                              |
| 32101               | Celador Especial de Líneas                         |
| 62071               | Cobrador Cuentas Atrasadas Relevó                  |
| 32071               | Cobrador Cuentas Atrasadas                         |
| 42011               | Conductor Vehículos Pesados I                      |
| 42012               | Conductor Vehículos Pesados II                     |
| 42013               | Conductor Vehículos Pesados III                    |
| 42014               | Conductor Vehículos Pesados IV                     |
| 22036               | Delineante II Sistema Mecanizado                   |
| 22037               | Delineante III - Sistema Mecanizado                |
| 22038               | Delineante IV - Sistema Mecanizado                 |
| 22002               | Delineante de Campo II                             |
| 65061               | Despachador Transmisión y Distribución Relevó      |
| 15061               | Despachador Servicio Transmisión y Distribución    |
| 22022               | Dibujante Artes Gráficas II                        |
| 33071               | Ebanista                                           |
| 32021               | Electricista Central Generatriz I                  |
| 32022               | Electricista Central Generatriz II                 |

| <u>Codificación</u> | <u>Plaza</u>                                                                   |
|---------------------|--------------------------------------------------------------------------------|
| 32023               | Electricista Central Generatriz III                                            |
| 32011               | Electricista de Campo I                                                        |
| 32012               | Electricista de Campo II                                                       |
| 32013               | Electricista de Campo III                                                      |
| 52061               | Encargado Conservación de Edificios                                            |
| 53002               | Encargado Grupo Conservación Líneas Eléctricas                                 |
| *53001              | Encargado Grupo Desganche                                                      |
| 42041               | Encargado y Operador de Equipo                                                 |
| 33021               | Encargado Conservación Subestaciones                                           |
| 62061               | Encargado Local Sistema Eléctrico Relevó                                       |
| 32061               | Encargado Local Sistema Eléctrico                                              |
| 32041               | Encargado Restablecer Servicios                                                |
| 31071               | Hojalatero                                                                     |
| 31261               | Hojalatero Conservación de Subestaciones                                       |
| 21142               | Instalador y Reparador de Líneas y Equipo de<br>Sistemas de Telecomunicaciones |
| 32091               | Instalador de Contadores I                                                     |
| 32092               | Instalador de Contadores II                                                    |
| 32161               | Instalador Equipo Estudios de Carga                                            |
| 32181               | Investigador Irregularidades Consumo Energía Eléctrica                         |
| 11061               | Investigador de Títulos                                                        |
| 15091               | Investigador Servicios al Cliente                                              |
| 53021               | Jardinero                                                                      |
| 15071               | Lector de Contadores                                                           |
| 31151               | Mecánico Central Generatriz I                                                  |
| 31152               | Mecánico Central Generatriz II                                                 |
| 31153               | Mecánico Central Generatriz III                                                |
| 31191               | Mecánico Equipo Subestaciones                                                  |
| 63093               | Mecánico Automotriz Relevó III                                                 |
| 31091               | Mecánico Automotriz I                                                          |
| 31092               | Mecánico Automotriz II                                                         |
| 31093               | Mecánico Automotriz III                                                        |
| 31161               | Mecánico Calderas I                                                            |
| 31162               | Mecánico Calderas II                                                           |

\*Esta clase fue reclasificada a Encargado de Grupo de Conservación de Líneas Eléctricas mediante Estipulación firmada por las partes en 1991. A pesar de esto, al presente tenemos varios empleados con este nombramiento, ya que no cumplen con los requisitos de la nueva clase establecidos en la Estipulación. En vista de lo anterior y mientras existan incumbentes en estas plazas, resulta necesario mantener vigente esta clase en la lista de plazas sensitivas.



| <u>Codificación</u> | <u>Plaza</u>                                 |
|---------------------|----------------------------------------------|
| 31163               | Mecánico Calderas III                        |
| 31001               | Mecánico de Aviación                         |
| 31061               | Mecánico de Instrumentos I                   |
| 31062               | Mecánico de Instrumentos II                  |
| 31063               | Mecánico de Instrumentos III                 |
| 31131               | Mecánico de Taller General I                 |
| 31132               | Mecánico de Taller General II                |
| 31133               | Mecánico de Taller General III               |
| 31021               | Mecánico Motores a Reacción I                |
| 31022               | Mecánico Motores a Reacción II               |
| 31221               | Mecánico Taller Central Generatriz           |
| 14011               | Mensajero I                                  |
| 14012               | Mensajero II                                 |
| 14013               | Mensajero III                                |
| *61072              | Operador Calderas y Turbinas II Relevo       |
| *41071              | Operador Calderas y Turbinas I               |
| *41072              | Operador Calderas y Turbinas II              |
| 62011               | Operador Canales Servicios Regadío Relevo    |
| 51012               | Operador Canales Servicios Regadío           |
| 62121               | Operador Central Hidroeléctrica Relevo       |
| 41021               | Operador Central Hidroeléctrica              |
| 41012               | Operador Centro Control Eléctrico II         |
| 42031               | Operador de Montacargas                      |
| 51014               | Operador de Represas                         |
| 41141               | Operador de Subestaciones-Sistema Mecanizado |
| 41111               | Operador Equipo Purificar Aceite Aislador I  |
| 41112               | Operador Equipo Purificar Aceite Aislador II |
| 41162               | Operador Equipo Auxiliar II                  |
| 41171               | Operador Equipo Bombear Combustible          |
| 61162               | Operador Equipo Auxiliar II Relevo           |
| 42021               | Operador Equipo Pesado I                     |
| 42022               | Operador Equipo Pesado II                    |
| 42023               | Operador Equipo Pesado III                   |
| 61181               | Operador Relevo Unidades Ciclo Combinado     |
| 41181               | Operador Unidades Ciclo Combinado            |
| 61141               | Operador Subestaciones Relevo                |
| *64111              | Operador Relevo Central Generatriz           |

\*Clasificaciones ocupacionales que actualmente se encuentran pendientes ante el Tribunal, las cuales quedarían sujetas al resultado final del caso, cuyos efectos se retrotraerían a la fecha de la vigencia del presente convenio.

| <u>Codificación</u> | <u>Plaza</u>                                    |
|---------------------|-------------------------------------------------|
| 41161               | Operador Equipo Auxiliar I                      |
| 33091               | Pintor I                                        |
| 33092               | Pintor II                                       |
| 33093               | Pintor III                                      |
| 33031               | Plomero                                         |
| 53091               | Podador                                         |
| 32081               | Probador de Contadores I                        |
| 32082               | Probador de Contadores II                       |
| 32191               | Probador Especial Contadores                    |
| 21031               | Probador Equipo Comunicaciones                  |
| 21131               | Probador Equipo Eléctrico                       |
| 31111               | Soldador I                                      |
| 31112               | Soldador II                                     |
| 31113               | Soldador III                                    |
| 31114               | Soldador IV                                     |
| 31251               | Soldador I Certificado                          |
| 31252               | Soldador II Certificado                         |
| 31253               | Soldador III Certificado                        |
| 31254               | Soldador IV Certificado                         |
| 21202               | Técnico Circuitos Digitales II                  |
| 21061               | Técnico de Laboratorio I                        |
| 21062               | Técnico de Laboratorio II                       |
| 21091               | Técnico de Relés por Corriente Portadora I      |
| 21092               | Técnico de Relés por Corriente Portadora II     |
| 21041               | Técnico de Relés e Instrumentos I               |
| 21042               | Técnico de Relés e Instrumentos II              |
| 51051               | Trabajador Conservación Sistemas de Riego       |
| 53111               | Trabajador Conservación Central Generatriz      |
| 33111               | Trabajador General Central Hidro y Gas          |
| 63102               | Trabajador General Central Generatriz II Relevo |
| 53015               | Trabajador General Conservación Programada      |
| 53011               | Trabajador General Edificios Terrenos I         |
| 53012               | Trabajador General Edificios Terrenos II        |
| 53151               | Trabajador General Especial Almacén             |
| 53141               | Trabajador General Especial Central Generatriz  |
| 52041               | Trabajador General Especial Edificios Terrenos  |
| 53161               | Trabajador General Especial Estación Diesel     |
| 53061               | Trabajador General Líneas Eléctricas            |
| 33101               | Trabajador General Central Generatriz I         |
| 33102               | Trabajador General Central Generatriz II        |
| 51022               | Trabajador Sistema Riego II                     |
| 51023               | Trabajador Sistema Riego III                    |
| 51041               | Trabajador Sistema Riego Especial               |
| 51021               | Trabajador Sistema Riego I                      |

## INSTRUCCIONES GENERALES PARA ADMINISTRAR PRUEBAS DE DROGAS (ANEJO 2)

El empleado recibe instrucciones de pasar al área seleccionada para administrarle la prueba de sustancias controladas:

1. Deberá mantenerse en el lugar seleccionado sin abandonar el área hasta concluir con el proceso.
2. Recibirá una orientación sobre el proceso. Podrá hacer preguntas relacionadas con el programa al oficial que administra las pruebas.
3. Una vez se identifique como parte del personal seleccionado por sorteo, no podrá negarse a seguir las instrucciones del personal que administre las pruebas.
4. No presentarse al lugar, abandonar el área, una negativa expresada, no seguir instrucciones en la producción de la muestra y alterar la misma, dará lugar a presunción controvertible y se expone a ser sometido al procedimiento disciplinario.
5. Si está tomando algún medicamento, podrá indicarlo al técnico del laboratorio para que lo anote en el formulario.
6. De estar interesado en parte de la muestra de orina, tendrá la oportunidad de solicitarlo al técnico de laboratorio u oficial a cargo de recolectar y custodiar la muestra.
7. Recibirá una orientación de un técnico de laboratorio que recolectará y custodiará la muestra.
8. Deberá firmar en la lista control de la Oficina de Salud y Seguridad y los formularios oficiales del laboratorio.

**ANEJO 3**

**AUTORIDAD DE ENERGÍA ELÉCTRICA DE PUERTO RICO**

**ESTIPULACIÓN**

**DIRECTORADO DE RECURSOS HUMANOS  
OFICINA DE SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL  
PROGRAMA DE EVALUACIONES Y PRUEBAS ESPECIALES (PEPE)**

---

**COMPARECEN**

**DE UNA PARTE:** La Autoridad de Energía Eléctrica de Puerto Rico, en adelante denominada "La Autoridad", representada en este acto por

---

**DE LA OTRA PARTE:** \_\_\_\_\_, empleado de la Autoridad de Energía Eléctrica, en adelante denominado como "El Empleado".

Las partes anteriormente mencionadas libre y voluntariamente estipulan y acuerdan lo siguiente:

**ACUERDAN**

1. El Empleado, \_\_\_\_\_, ocupa el puesto de \_\_\_\_\_  
(Nombre y seguro social)  
\_\_\_\_\_, clasificado como sensitivo o  
(Título y Número de Puesto)  
no sensitivo.

2. El Empleado acepta someterse al Programa de Ayuda al Empleado y Evaluaciones Psicológicas (PAE) para recibir tratamiento para su condición.

3. El Empleado tendrá el beneficio de recibir en el PAE los servicios de desintoxicación y rehabilitación aquí estipulados.

4. La aceptación del tratamiento aquí expresada y acordada estará vigente aún cuando El Empleado pase a ocupar un puesto clasificado no sensitivo.

5. La Autoridad, en reconocimiento al interés de El Empleado en rehabilitarse, accede a concederle tiempo sin cargo a sus licencias para acudir a sus citas en el PAE, a los exámenes médicos, a pruebas de laboratorio y al tratamiento que se determine, bajo las siguientes cláusulas y condiciones:

- a. El Empleado acudirá a las citas del PAE y seguirá sus recomendaciones, incluyendo la de asistir a un programa de tratamiento y rehabilitación a nivel ambulatorio, parcial o interno en cualquier institución pública o privada certificada para ello. Para fines de este tratamiento, El Empleado podrá hacer uso de las siguientes licencias anuales en el siguiente orden: Licencia por Enfermedad, Licencia Adelantada por Enfermedad y Licencia por Vacaciones acumuladas. Luego de agotadas dichas licencias, el empleado tendrá derecho al uso de Licencia Sin Sueldo por doce (12) meses.
- b. El Empleado presta su consentimiento y autoriza al personal de PAE a obtener información mensualmente del programa de tratamiento o de su médico privado sobre su condición física y emocional.
- c. Mientras El Empleado esté recibiendo tratamiento, se someterá a pruebas seriadas de laboratorio para detectar el uso de sustancias controladas

cuando sea citado por la Sección de Servicios Médicos Evaluativos. Este debe comparecer a las pruebas de laboratorio en la fecha y lugar notificados por la Sección de Servicios Médicos Evaluativos. La no comparecencia sin justificación razonable a la prueba de laboratorio se interpretará como que el empleado hubiera dado positivo en el uso de sustancias controladas.

- d. De no poder asistir a las citas del PAE, a las citas para examen médico o de laboratorio, El Empleado deberá notificarlo con suficiente antelación e incluir evidencia que justifique su ausencia.
- e. De no justificarse las ausencias consecutivas a las citas coordinadas por el PAE o la Sección de Servicios Médicos, se le dará de bajo del PAE por abandono e incumplimiento de tratamiento.
- f. El Empleado podrá recibir tratamiento para su rehabilitación en el PAE hasta un máximo de dos (2) años consecutivos bajo los términos arriba mencionados.
- g. El personal del PAE podrá dar de baja al empleado antes de finalizar los dos (2) años consecutivos si se concluye que El Empleado no está utilizando los servicios del PAE, conforme al Reglamento acordado o a las recomendaciones de la institución que ofrezca el tratamiento.
- h. Del empleado ser dado de baja del PAE o de no haber logrado su rehabilitación durante el período de dos (2) años, quedará inhabilitado para el servicio público y estará sujeto a las medidas correctivas, según las

disposiciones del Reglamento del Programa de Pruebas para la Detección de Sustancias Controladas.

- i. El Médico de la Autoridad evaluará la capacidad funcional del empleado para reintegrarse al trabajo.
- j. Todo empleado rehabilitado se someterá por un año adicional a las pruebas seriadas en la Sección de Servicios Médicos Evaluativos. De arrojar un resultado positivo, se concluye que El Empleado está inhabilitado para el servicio público y estará sujeto a las medidas correctivas, según las disposiciones del Reglamento del Programa de Pruebas para la Detección de Sustancias Controladas.

6. El Empleado afirma haber leído este documento, el cual contiene los acuerdos que suscribe con La Autoridad, por lo que ratifica dicho acuerdo en todas sus partes.

En San Juan, Puerto Rico, a                      de                      de 1998.

---

Por la Autoridad

---

Empleado

NOTA: En caso de que El Empleado no firme esta Estipulación, no tendrá derecho a recibir los servicios de rehabilitación del PAE, ni al uso de las licencias señaladas en este documento. Por tanto, procederán las medidas correctivas dispuestas en el Artículo XLI,

xx

Procedimiento Disciplinario, del Convenio Colectivo y el Reglamento acordado por las partes.

ENTERADO:

---

Empleado

---

Fecha



**ANEJO 4**

**AUTORIDAD DE ENERGÍA ELÉCTRICA DE PUERTO RICO**

**ESTIPULACIÓN**

**DIRECTORADO DE RECURSOS HUMANOS  
OFICINA DE SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL  
PROGRAMA DE EVALUACIONES Y PRUEBAS ESPECIALES (PEPE)**

---

**COMPARECEN**

**DE UNA PARTE:** La Autoridad de Energía Eléctrica de Puerto Rico, en adelante denominada "La Autoridad", representada en este acto por \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
**DE LA OTRA PARTE:** \_\_\_\_\_, empleado de la Autoridad de Energía Eléctrica, en adelante denominado como "El Empleado".

Las partes anteriormente mencionadas libre y voluntariamente estipulan y acuerdan lo siguiente:

**ACUERDAN**

1. El Empleado, \_\_\_\_\_, ocupa el puesto de  
(Nombre y seguro social)  
\_\_\_\_\_, clasificado como sensitivo.  
(Título y Número de Puesto)

2. El Empleado opta por someterse al Programa de Tratamiento y Rehabilitación ofrecido por \_\_\_\_\_, institución certificada para ello.

3. El Empleado será responsable de sufragar los costos del tratamiento y rehabilitación, a menos que éste pueda ser sufragado por su póliza de seguro de salud.

4. La aceptación de someterse a tratamiento aquí expresada y acordada estará vigente aun cuando El Empleado pase a ocupar un puesto clasificado no sensitivo.

5. En aquellas circunstancias en que El Empleado requiera tiempo para asistir al tratamiento, se le cargará el tiempo ausente, en primera instancia, a la Licencia por Enfermedad acumulada. Cuando éste haya agotado dicha licencia, se le adelantará al trabajador regular Licencia por Enfermedad hasta un máximo de cuarenta y cinco (45) días laborables. El total de la Licencia por Enfermedad así adelantada será cargado contra la siguiente acumulación. Cuando éste haya agotado dicha licencia, se le cargará a la Licencia por Vacaciones. En última instancia, se le concederá una Licencia Sin Sueldo hasta un máximo de doce (12) meses. No tendrá derecho al beneficio de Licencia Extraordinaria por Enfermedad.

- a. El Empleado presta su consentimiento y autoriza al personal del PAE a obtener información mensualmente del programa de tratamiento que seleccione y de su médico privado sobre su condición física y emocional.
- b. Mientras El Empleado esté recibiendo tratamiento, someterá mensualmente al PAE informes de progreso preparados y certificados por la institución pública o privada que haya seleccionado.

- c. De no poder asistir a las citas del programa seleccionado, a las citas para examen médico o de laboratorio, El Empleado deberá notificarlo con suficiente antelación e incluir evidencia que justifique su ausencia.
- d. De no justificarse dos (2) ausencias consecutivas al programa seleccionado o la Sección de Servicios Médicos, se le dará de baja del programa por abandono e incumplimiento de tratamiento.
- e. El Empleado podrá recibir tratamiento para su rehabilitación hasta un máximo de dos (2) años consecutivos bajo los términos arriba mencionados.
- f. El personal de PAE podrá dar de baja al empleado antes de finalizar los dos (2) años consecutivos si se concluye que El Empleado no está utilizando los servicios del programa seleccionado conforme al Reglamento acordado o a las recomendaciones de la institución que ofrezca el tratamiento.
- g. Del empleado ser dado de baja del PAE o de no haber logrado su rehabilitación durante el período de dos (2) años, quedará inhabilitado para el servicio público y estará sujeto a las medidas correctivas, según dispuesto en el Artículo XLI, Procedimiento Disciplinario, del Convenio Colectivo vigente.
- h. El Médico de la Autoridad evaluará la capacidad funcional del empleado para reintegrarse al trabajo.
- i. Todo empleado rehabilitado se someterá por un año adicional a las pruebas seriadas en la Sección de Servicios Médicos Evaluativos. De arrojar un

resultado positivo, se concluye que El Empleado está inhabilitado para el servicio público y podrá ser cesanteado del puesto que ocupa, sujeto a las disposiciones del Reglamento del Programa de Pruebas para la Detección de Sustancias Controladas.

6. El Empleado afirma haber leído este documento, el cual contiene los acuerdos que suscribe con La Autoridad, por lo que ratifica dicho acuerdo en todas sus partes.

En San Juan, Puerto Rico, a        de        de 1998.

\_\_\_\_\_  
Por la Autoridad

\_\_\_\_\_  
Empleado

NOTA: En caso de que El Empleado no firme esta Estipulación, no tendrá derecho a recibir los servicios de rehabilitación del PAE, ni al uso de las licencias señaladas en este documento. Por tanto, procederán las medidas correctivas dispuestas en el Artículo XLI, Procedimiento Disciplinario, del Convenio Colectivo y el Reglamento acordado por las partes.

ENTERADO:

\_\_\_\_\_  
Empleado

\_\_\_\_\_  
Fecha

XXV

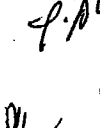
**ESTIPULACIÓN****ENTRE****LA AUTORIDAD DE ENERGÍA ELÉCTRICA DE PUERTO RICO****Y****LA UNIÓN DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA ELÉCTRICA Y RIEGO  
DE PUERTO RICO (INDEPENDIENTE)****COMPARECEN**

✓  
  
**DE UNA PARTE:** La Autoridad de Energía Eléctrica de Puerto Rico, en adelante denominada como la Autoridad, representada en este acto por el **Sr. Héctor R. Rosario, Director Ejecutivo.**

  
 PRP  
 EL  
 5 de  
 julio  
**DE OTRA PARTE:** La Unión de Trabajadores de la Industria Eléctrica y Riego de Puerto Rico (Independiente), en adelante denominada como la UTIER, representada en este acto por su Presidente, el **Sr. Ricardo Santos Ramos** y el Consejo Estatal en pleno.

Las partes anteriormente mencionadas, libre y voluntariamente

**EXPONEN**

-   
 1. El 1 de noviembre de 1999, las partes comparecientes firmaron, como parte del Convenio Colectivo, el Reglamento del Programa de Pruebas para la Detección de Sustancias Controladas a Empleados de la Autoridad de Energía Eléctrica, representados por la Unión de Trabajadores de la Industria Eléctrica y Riego de Puerto Rico Independiente (UTIER).  
  
  
  


Estipulación entre AEE y UTIER  
Programa Pruebas Detección Sustancias Controladas  
Página 2

- ✓
2. En acuerdo con lo anterior, la Autoridad proveyó la orientación requerida por ley a los empleados afiliados a la UTIER, según consta en los registros de asistencia a las charlas sobre los riesgos a la salud y seguridad vinculados con el consumo de sustancias controladas y sobre el plan que estará disponible para tratamiento y rehabilitación.
3. Al presente, la Autoridad informa que restan por orientar empleados que ocupan plazas sensitivas y no sensitivas, que se encuentran en uso de licencias, por lo cual no están disponibles en su área de trabajo (accidentes del trabajo, enfermedad, vacaciones, sin paga, sindical, militar y otras).
4. Dado que hay un componente tecnológico involucrado en el proceso de sorteo y selección del personal a ser sometido a las pruebas, esta Estipulación tiene como propósito el que las partes protejan la confidencialidad, seguridad e integridad de la información de sorteos y la transparencia de los procesos. Promueve, como un esfuerzo de buena fe, el uso de las mejores herramientas de seguridad y supervisión por las partes de la tecnología utilizada.
- PRP  
el  
5.2v.  
mte  
J. P. S.  
M.  
f. P. S.

En virtud de lo anterior, las partes

**ACUERDAN**

1. La Autoridad se compromete a coordinar y ofrecerle la orientación sobre el Programa de Pruebas para la Detección de Sustancias Controladas a los empleados mencionados en el "Exponen número 3", una vez regresen a trabajar, previo a su participación en el sorteo, según aplique. También,
- ✓
- J. P. S.  
M.

Estipulación entre AEE y UTIER  
Programa Pruebas Detección Sustancias Controladas  
Página 3

orientará a los empleados de nuevo reclutamiento y a los que por cualquier otra razón justificada no hayan podido asistir a la misma. Se ofrecerá la misma orientación recibida por el grupo inicial de empleados (OSSO475). El personal del Programa de Trabajo Social Obrero (PROTSO-UTIER) participará en la orientación de todos los empleados representados por la Unión de Trabajadores de la Industria Eléctrica y Riego, así como también en la de empleados reclutados para realizar las labores correspondientes a dicha unidad apropiada. La Autoridad orientará a todo su personal supervisor y al Oficial de Enlace con relación al reintegro de los empleados a sus trabajos, la confidencialidad y garantías del procedimiento relacionado con el Programa de Pruebas para la Detección de Sustancias Controladas acordado entre las partes, las responsabilidades establecidas bajo la Ley número 78 del 14 de agosto de 1997, las consecuencias de la violación de sus disposiciones y en torno a la responsabilidad afirmativa que conlleva para la Autoridad, de cometerse tales violaciones al Procedimiento o a la Ley, y su obligación de referir la situación surgida ante el Departamento de Justicia.

2. Para la implantación de las medidas correctivas, según establecidas en el Artículo XLI, Procedimiento Disciplinario, y el Reglamento del Programa de Pruebas para la Detección de Sustancias Controladas, no se tomarán en consideración los resultados positivos obtenidos en pruebas a empleados que solicitaron y se sometieron voluntariamente al Programa de Ayuda al Empleado

✓  
①  
②  
PRP  
EC  
J.D.  
MCC  
UPPS  
P. Aug  
JLS  
A

Estipulación entre AEE y UTIER  
Programa Pruebas Detección Sustancias Controladas  
Página 4

y Evaluaciones Psicológicas aplicable a empleados afiliados a la UTIER. No se le realizarán pruebas a ningún empleado que sea seleccionado en el sorteo del Programa de Pruebas para la Detección de Sustancias Controladas, mientras está recibiendo los servicios de tratamiento y rehabilitación en un programa de la comunidad o institución certificada para estos fines.

3. El personal del Programa de Evaluaciones y Pruebas Especiales, luego del informe y recomendaciones emitidas por el Trabajador Social del Programa de Ayuda al Empleado coordinará el reintegro de los empleados que completen satisfactoriamente el programa de tratamiento y rehabilitación en un programa de la comunidad o institución que presta dichos servicios. La Autoridad podrá requerir que un empleado que haya sido dado de alta se someta, en un plazo no mayor de diez días laborables a una prueba de detección de sustancias controladas.

La Autoridad garantizará que un empleado que haya sido dado de alta y que no haya arrojado positivo en la prueba a la que hace referencia el párrafo anterior, se reintegre inmediatamente a su trabajo en un plazo no mayor de diez días laborables desde la fecha en que fue dado de alta. Aquel trabajador o trabajadora que haya sido dado de alta no tendrá que someterse a un examen médico previo como condición para reportarse a su empleo. No obstante lo anterior, en aquellos casos en que la Autoridad tuviera motivos fundados para creer que el empleado debe someterse a un examen médico previo a reportarse



Estipulación entre AEE y UTIER  
Programa Pruebas Detección Sustancias Controladas  
Página 5

a su empleo, deberá referirlo dentro del plazo de diez (10) días antes indicado. Si transcurren más de diez (10) días entre el dado de alta y la fecha en que éste se reintegre a trabajar, por razones atribuibles a la Autoridad, el tiempo que transcurra en exceso de diez días se considerará como tiempo trabajado.

4. Aquellos empleados que soliciten voluntariamente recibir tratamiento para su rehabilitación en una institución pública o privada certificada, se referirán a través del Programa de Ayuda al Empleado y Evaluaciones Sicológicas (PAE). En estos casos en particular, la acción voluntaria de someterse a tratamiento y rehabilitación no se considerará como que arrojó un positivo para propósitos del Artículo XLI (Reglas de Conducta) del Convenio Colectivo ni operará como menoscabo a cualquier derecho provisto por el referido reglamento o esta estipulación a los trabajadores bajo la premisa de un positivo en pruebas seriadas.

La Autoridad garantizará que el empleado que haya sido dado de alta se reintegre a su trabajo bajo los mismos términos y condiciones del apartado 3 anterior.

En los casos voluntarios, si el empleado diera un positivo luego de ser dado de alta de tratamiento, o arrojara un positivo en pruebas seriadas para la detección de sustancias controladas, como también si arrojara un positivo en las pruebas por sorteo, se procederá en conformidad con lo establecido en el Reglamento.

Los resultados positivos que pudieran surgir durante el tratamiento del empleado

✓  
①  
PRP  
EC  
5 de  
FIRE  
J. J. J.  
D. J.  
J. J. J.  
J. J. J.  
J. J. J.

XXX

Estipulación entre AEE y UTIER  
Programa Pruebas Detección Sustancias Controladas  
Página 6

en las pruebas para la detección de sustancias controladas no se considerarán como un positivo.

5. La cubierta del Plan Médico para tratamiento y rehabilitación es de 30 días por vida para cada empleado y nunca caducará antes de los 30 días de la cobertura.
6. El sorteo que se dispone en el Reglamento del Programa de Pruebas para la Detección de Sustancias Controladas a empleados de la Autoridad representados por la UTIER, se realizará dentro de los siguientes términos y condiciones:
- a. Se realizarán dos sorteos en la semana.
  - b. Se utilizará el concepto de "grupos de sorteo" para facilitar el proceso de selección de empleados en puestos sensitivos al azar. Los mismos estarán constituidos como se indica a continuación:
    - (1) Plazas sensitivas pertenecientes a la unidad apropiada de la UTIER.
    - (2) Las plazas sensitivas serán escogidas a través del sistema computadorizado por grupo de pago y aproximación geográfica.
    - (3) Los grupos de sorteo no podrán exceder de 70 empleados salvo en los casos que un solo grupo de pago sea mayor de 70. En este caso ese grupo de pago, será un grupo de sorteo en sí mismo.

*[Handwritten signatures and initials on the left margin:]*  
PRP  
EL  
Jdv.  
accf  
JH  
f.ney  
JLCO

Estipulación entre AEE y UTIER  
Programa Pruebas Detección Sustancias Controladas  
Página 7

(4) Se le realizará la prueba a un 50% el primer y segundo año y un 66% en los años subsiguientes del grupo de sorteo seleccionado en cada sorteo.

c. El proceso del sorteo que realiza el equipo de computadora, se llevará a cabo el día antes de realizar las pruebas para la detección de sustancias controladas. Si el día anterior al sorteo fuera un día feriado la selección será realizada en el equipo el día laborable previo. La Autoridad suministrará a la UTIER la lista de los empleados y las plazas sensitivas incluidas en el sorteo y los nombres de los empleados seleccionados para realizarse las pruebas, luego que se realicen las mismas.

7. Para implantar el procedimiento del sorteo para realizar las pruebas para la detección de sustancias controladas, la Autoridad ha desarrollado un sistema mecanizado que consiste de los programas ("software") que se utilizarán para realizar el sorteo y para producir el informe impreso de los resultados, así como de cualquier programa o base de datos que se utilice en el proceso de administrar o generar informes sobre el universo del sorteo.

En específico este sistema mecanizado de sorteo consiste de:

a. Una herramienta para realizar sorteos – Este programa tendrá la lógica para realizar el sorteo de grupos, evaluar que no sean grupos repetidos en más de dos ocasiones en un año y permitir la impresión de un informe para que se utilice en el campo. Este programa utilizará los insumos y

✓  
①  
②  
PRD-  
EL  
mcl  
Jef  
Luis  
A.  
Key  
Jef  
JES  
②

Estipulación entre AEE y UTIER  
Programa Pruebas Detección Sustancias Controladas  
Página 8

métodos de selección descritos en esta estipulación. Este programa tendrá una contraseña propia e independiente de las demás. Esta herramienta forma parte de las restricciones de seguridad y supervisión por las partes.

- b. Una herramienta de informes para evaluar los grupos de sorteo y otro tipo de información administrativa – Este programa tendrá una contraseña propia e independiente de las demás. Esta herramienta forma parte de las restricciones de seguridad y supervisión acordados por las partes en esta estipulación.
- c. Herramientas variadas de administración de base de datos y la base de datos central – Éstas no están sujetas a las restricciones de seguridad y supervisión por las partes en esta estipulación, salvo en los aspectos pertinentes a los incisos a y b de este apartado 7.
- d. La Autoridad acuerda entregar copia íntegra del código de programación de la herramienta de sorteo acordado entre las partes y el número resultado del programa de creación de "checksum". Éste formará parte íntegra de esta Estipulación. Cualquier cambio posterior al código deberá ser discutido y acordado por las partes.

8. La computadora que realizará el sorteo, y las tareas administrativas que sean necesarias, estará en un área de acceso controlado y de alta seguridad. Sólo tendrán acceso a este equipo el personal que la administra y el personal técnico

Estipulación entre AEE y UTIER  
Programa Pruebas Detección Sustancias Controladas  
Página 9

imprescindible para efectos de su mantenimiento. Estos son: Oficial de Enlace, Supervisor del Programa de Pruebas para la Detección de Sustancias Controladas y el Técnico a cargo del mantenimiento de este equipo o aquel empleado que en el futuro estuviera a cargo de estas funciones. El nombre y el título de los empleados que ocupan dichas plazas se le notificará a la UTIER. De surgir un cambio en los mismos se le notificará a la UTIER, previo a cualquier intervención de éstos con el equipo de computadora antes mencionado.

El equipo estará conectado a la red corporativa mediante un dispositivo de control de tráfico (Firewall). El "Firewall" permitirá al equipo acceder la red corporativa, pero ningún otro equipo podrá acceder a los servicios y datos del mismo, aun como parte de un proceso de mantenimiento remoto que pudiera existir o cualquier otro proceso técnico que se necesite realizar de forma remota, incluyendo al "Firewall" como tal. Cualquier proceso técnico de apoyo que sea requerido debe realizarse desde el segmento de la red que está localizado detrás del "Firewall". El segmento de red detrás de este "Firewall" sólo podrá estar compuesto de la máquina de sorteo. La máquina del sorteo no podrá estar identificada en ningún sistema de ruta o nombres de dominio existente, incluyendo, pero no limitado, en el "DNS", al "WINS", "NDS" o cualquier otro sistema de identificación o directorio. La configuración de "Firewall" será administrada por el personal técnico mencionado anteriormente. Dicha configuración será verificada y acordada por personal de la Autoridad y de la

W  
S  
D

P  
O de  
PRP

El  
mcc

Hy  
mbs

A  
Pacey

del  
JFS

Estipulación entre AEE y UTIER  
Programa Pruebas Detección Sustancias Controladas  
Página 10

UTIER. Cualquier cambio que sea necesario en la configuración del "Firewall" será notificado y acordado entre la Autoridad y la UTIER. La Autoridad entregará a la UTIER copia de la configuración del "Firewall" acordada entre las partes, la cual formará parte íntegra de esta Estipulación.

- ✓
- 8
9. Se acuerda que la UTIER, en cualquier momento y con previa notificación de por lo menos 24 horas de anticipación, podrá hacer auditorías de seguridad e integridad de datos, tanto del programa de sorteo como de la infraestructura tecnológica que se utiliza y las condiciones de seguridad que mantiene la Autoridad para la protección de la confidencialidad de los procedimientos acordados mediante esta Estipulación. Se realizarán no más de seis (6) auditorías por cada periodo consecutivo de doce (12) meses y tiene que haber un mínimo de treinta (30) días de espacio entre una y otra. Las auditorías se realizarán en conjunto con el Oficial de Enlace de la Autoridad, quien podrá estar acompañado por un Técnico de la Oficina de Informática, y tienen como objetivo verificar el cumplimiento de lo estipulado. También, se acuerda que se evaluará cualquier tecnología futura que se pueda incorporar a las medidas de seguridad y supervisión de las partes.
- PRD  
El  
nec  
AM  
LUPS
10. La Autoridad solamente realizará las pruebas a los empleados que sean seleccionados en el sorteo y no aceptará ningún empleado voluntario cuando se haga la prueba en la localidad de trabajo.
- 11
- 12
- 13
- 14
- 15
- 16
- 17
- 18
- 19
- 20
- 21
- 22
- 23
- 24
- 25
- 26
- 27
- 28
- 29
- 30
- 31
- 32
- 33
- 34
- 35
- 36
- 37
- 38
- 39
- 40
- 41
- 42
- 43
- 44
- 45
- 46
- 47
- 48
- 49
- 50
- 51
- 52
- 53
- 54
- 55
- 56
- 57
- 58
- 59
- 60
- 61
- 62
- 63
- 64
- 65
- 66
- 67
- 68
- 69
- 70
- 71
- 72
- 73
- 74
- 75
- 76
- 77
- 78
- 79
- 80
- 81
- 82
- 83
- 84
- 85
- 86
- 87
- 88
- 89
- 90
- 91
- 92
- 93
- 94
- 95
- 96
- 97
- 98
- 99
- 100

XXXV

Estipulación entre AEE y UTIER  
Programa Pruebas Detección Sustancias Controladas  
Página 11

11. Se establece que para propósitos de las dos (2) pruebas anuales por sorteo permitidas a cada empleado, el período de un año comenzará en el momento en que se realice la primera prueba con carácter individual. Para todos los fines del uso del término año en esta Estipulación o en el Reglamento, se entenderá que el mismo lo constituye un periodo consecutivo de doce (12) meses.
12. Las listas de personas seleccionadas no podrán incluir a los no seleccionados.
13. Si a un trabajador se le realiza una prueba en incumplimiento de esta Estipulación o normas, reglas, procedimientos y leyes que apliquen, la misma no será válida para ningún propósito.
14. El Programa para la Detección de Sustancias Controladas entrará en vigor quince (15) días laborables a partir de la *implantación* de los incisos números 6, 7, 8, 9, 13, 16, 17, 18 y 19 de esta Estipulación y de la notificación por escrito de la Autoridad a la UTIER.
15. Todo el tiempo en el cual la Autoridad mantuvo a empleados UTIER fuera de su trabajo acogidos a licencias por enfermedad, vacaciones, licencias adelantadas, o de otra manera, como resultado de su participación en las acciones concertadas llevadas a cabo por la UTIER luego de la implantación del Programa de Detección de Sustancias Controladas, se considerará para todos los fines tiempo trabajado, debiendo restituirse a los registros de licencias correspondientes el tiempo descontado en un plazo no mayor de catorce (14) días. Igualmente y en dicho plazo, la Autoridad procederá al pago de los salarios

Estipulación entre AEE y UTIER  
Programa Pruebas Detección Sustancias Controladas  
Página 12

y beneficios marginales adeudados o descontados como resultado de las acciones concertadas llevadas a cabo por la UTIER y que figuran incluidas en los cargos de práctica ilícita de trabajo radicados ante la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico en los casos CA-2003-40; CA-2003-41; CA-2003-42 y CA-2003-47. Los restantes empleados que no fueron llamados a realizarse pruebas de detección de sustancias controladas y a los cuales la Autoridad le haya descontado tiempo de su paga durante el tiempo que se estuvieron realizando las pruebas, le serán restituidos tales descuentos en el término de catorce (14) días antes dispuesto.

16. La Autoridad creará las condiciones para que los trabajadores seleccionados puedan brindar la muestra de orina según los parámetros procesales. En aquellos casos en que un trabajador, luego de realizado lo anterior, presente dificultades para dar la muestra, la Autoridad dejará en suspenso la muestra de ese día y referirá al empleado al laboratorio en un día posterior, sin que en tal caso se active la presunción controvertible. Si el empleado no acude a esa segunda citación o no ofrece la muestra, se activará en ese momento la presunción controvertible. La Autoridad se reservará en todo caso el derecho de referir a dicho empleado a examen con el médico de la Autoridad. Del empleado no cumplir con lo antes expuesto, se le aplicará lo establecido en el Reglamento.

✓  
D  
①  
Q  
5 du  
BRP  
el  
mre  
Jup  
A  
p.ey  
Am  
JPS  
A



Estipulación entre AEE y UTIER  
Programa Pruebas Detección Sustancias Controladas  
Página 13

17. La Autoridad dejará sin efecto todo proceso de investigación conforme a las disposiciones del Artículo XLI del Convenio Colectivo y solicitará, además, el archivo de toda Formulación de Cargos iniciada contra todo aquel trabajador como resultado de las acciones desarrolladas por la UTIER relacionadas con el proceso de implantación de las pruebas de detección de sustancias controladas a las cuales hacen referencia los cargos de prácticas ilícitas de trabajo en los casos CA-2003-40; CA-2003-41; CA-2003-42 y CA-2003-47.
18. Las partes se comprometen a solicitar de la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico el retiro de todo cargo de práctica ilícita de trabajo radicado como resultado de la implantación de las pruebas de detección de sustancias controladas previo a, o como resultado de, las acciones concertadas desarrolladas por la UTIER, o de las medidas llevadas a cabo por la Autoridad de Energía Eléctrica ante la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico o de querellas incoadas por la UTIER bajo las disposiciones del Artículo XXXIX del Convenio Colectivo.
19. Durante el proceso de implantación de las pruebas de detección de sustancias controladas por parte de la Autoridad al personal de la unidad apropiada UTIER, existe la posibilidad de que haya algunos empleados que hayan arrojado un resultado positivo en las mismas. En tales casos, existe también la posibilidad de que la Autoridad haya implantado diferentes medidas que pudieran incluir, entre otras, el referido de dichos empleados a tratamiento y rehabilitación o la

xxxviii

Estipulación entre AEE y UTIER  
Programa Pruebas Detección Sustancias Controladas  
Página 14

implantación de las medidas disciplinarias contempladas bajo el Artículo XLI del Convenio Colectivo. Las partes, en el ánimo de revertir cualquier determinación tomada bajo tales condiciones y poner término final a las controversias surgidas entre ellas, acuerdan que dicho positivo no será tomado en consideración para propósitos del referido Artículo XLI, ni se tomará en consideración como primer, segundo o tercer positivo según fuera el caso, para propósitos de la implantación del proceso contemplado en el Reglamento.

No obstante lo anterior, en aquellos casos en que en las referidas pruebas un empleado haya arrojado un positivo y se encuentre a la fecha de esta Estipulación en tratamiento con miras a su rehabilitación, éste deberá permanecer en el mismo. De abandonar dicho tratamiento, de arrojar un resultado positivo luego de ser dado de alta del tratamiento, arrojar un positivo en las pruebas seriadas, como si también arrojara un positivo en las pruebas por sorteo, se procederá con lo establecido en el Reglamento. Además, en estos casos los días utilizados por estos empleados para fines de tratamiento, en la cubierta de desintoxicación que dispone el contrato del plan médico, se le restituirán los mismos.

20. Las partes acuerdan, que dentro de un plazo no mayor de catorce (14) días contados a partir de la fecha en que entre en vigor esta Estipulación, la Autoridad remitirá, por correo certificado, a todo empleado afectado por la implantación de las pruebas de detección de sustancias controladas, que no

xxxix

Estipulación entre AEE y UTIER  
Programa Pruebas Detección Sustancias Controladas  
Página 15

sean aquellos contemplados en el párrafo anterior, una carta en la cual se aclare que en consideración al acuerdo aquí alcanzado, cesa toda obligación de continuar sometiéndose a dicho "tratamiento" o "proceso de rehabilitación". En dicha carta se expresará, además, que el que dicho empleado hubiera estado sometido a "tratamiento" o "rehabilitación", no supone una determinación afirmativa a los fines de que sea usuario de sustancias controladas. En tales casos, la Autoridad procederá, también, a retirar del expediente de personal, del expediente médico o de cualquier otro en poder de ésta, toda referencia, directa o indirecta, respecto al positivo que por presunción controvertible la Autoridad asumió y anotó en el caso de estos empleados. La Autoridad le entregará a tales empleados, además, el original del expediente levantado como resultado de las pruebas de detección de sustancias controladas a las cuales estuvo expuesto.

21. Las partes acuerdan hacer formar parte de esta Estipulación como Anejo I el documento titulado "Estipulación Casos Voluntarios". Dicha Estipulación no operará en menoscabo de aquellas otras estipulaciones al presente existentes bajo el Convenio Colectivo, salvo en aquellos aspectos modificados por la presente Estipulación.

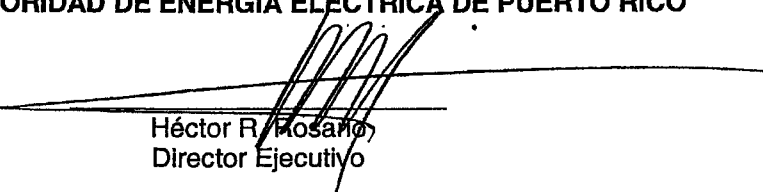
22. Esta Estipulación se lleva a cabo dentro del marco de la figura del contrato transaccional a los fines de poner fin a una controversia y no supone la renuncia de ninguna de éstas a sus alegaciones previas o a las defensas establecidas;

Estipulación entre AEE y UTIER  
Programa Pruebas Detección Sustancias Controladas  
Página 16

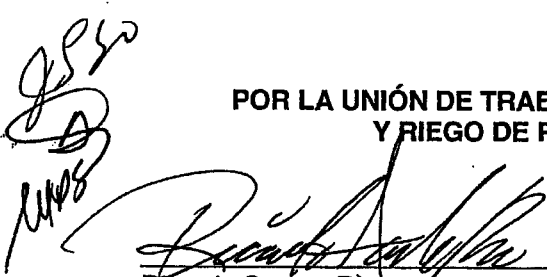
sean éstas de hecho o de derecho. Las partes acuerdan, además, que vienen obligadas al más resuelto cumplimiento de los acuerdos alcanzados estando conscientes que los términos aquí pactados operan como cosa juzgada entre ellas. En conformidad con lo aquí establecido, las partes se comprometen a someter mediante moción conjunta copia de la presente Estipulación ante los foros competentes con miras a que se proceda a la brevedad al archivo de cualquier controversia pendiente de adjudicación en foros administrativos o aquellos contractuales creados en el Convenio Colectivo.

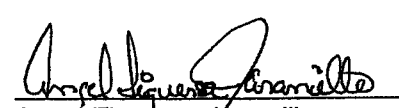
En San Juan, Puerto Rico a 29 de octubre de 2004.

**POR LA AUTORIDAD DE ENERGÍA ELÉCTRICA DE PUERTO RICO**

  
Héctor R. Mosano  
Director Ejecutivo

**POR LA UNIÓN DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA ELÉCTRICA  
Y RIEGO DE PUERTO RICO (INDEPENDIENTE)**

  
Ricardo Santos Ramos  
Presidente

  
Angel Figueroa Jaramillo  
Secretario de Educación  
y Propaganda

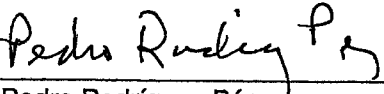
  
Iris Delia Matos Rivera  
Secretaria Tesorera

  
Andrés Hernández Cortés  
Secretario de Salud y Seguridad  
Interino

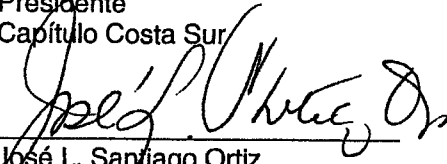
Estipulación entre AEE y UTIER  
Programa Pruebas Detección Sustancias Controladas  
Página 17

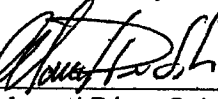
  
Gilda Cruz Ruiz  
Presidenta  
Capítulo de Mayagüez

  
Eddie Cruz Alicea  
Presidente  
Capítulo de San Juan

  
Pedro Rodríguez Pérez  
Presidente  
Capítulo de Caguas

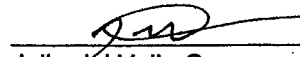
  
Monserrate González Caraballo  
Presidente  
Capítulo Costa Sur

  
José L. Santiago Ortiz  
Presidente  
Capítulo Guayama/Juana Díaz

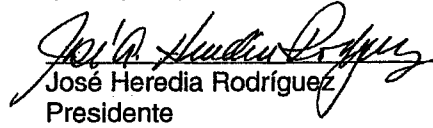
  
Manuel Pérez Soler  
Presidente  
Capítulo de Aguadilla

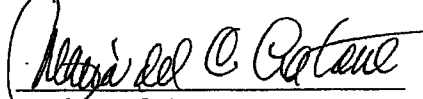
  
John A. Cestare Mercado  
Presidente  
Capítulo de Río Piedras

  
Belford Rivera Rivera  
Presidente  
Capítulo de Bayamón

  
Julio del Valle Cruz  
Presidente  
Capítulo de Ponce

  
José D. Ortiz Agront  
Presidente  
Capítulo Aguirre  
Ciclo Combinado

  
José Heredia Rodríguez  
Presidente  
Capítulo de Arecibo

  
María del C. Latorre  
Presidenta  
Capítulo de Plantas PN/PS

**AUTORIDAD DE ENERGÍA ELÉCTRICA DE PUERTO RICO  
DIRECTORADO DE RECURSOS HUMANOS  
OFICINA DE SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL  
PROGRAMA DE EVALUACIONES Y PRUEBAS ESPECIALES (PEPE)**

**ESTIPULACIÓN PARA VOLUNTARIOS**

**COMPARECEN**

De una parte: La Autoridad de Energía Eléctrica de Puerto Rico, en adelante denominada como "La Autoridad", representada en este acto por \_\_\_\_\_.

De la otra parte: \_\_\_\_\_, empleado(a) de la Autoridad de Energía Eléctrica, en adelante denominado como "El Empleado".

Las partes anteriormente mencionadas libre y voluntariamente estipulan y acuerdan lo siguiente:

**ACUERDAN**

1. El empleado \_\_\_\_\_ ocupa el puesto de \_\_\_\_\_  
(Nombre y Seguro Social)  
\_\_\_\_\_  
(Título y número de puesto)
2. El(la) Empleado(a) acepta voluntariamente someterse a un Programa de Tratamiento y Rehabilitación certificado para tales propósitos y coordinado por el Programa de Ayuda al Empleado y Evaluaciones Psicológicas (PAE), para recibir tratamiento para su condición.

Estipulación para Voluntarios  
Página 2

3. El(la) empleado(a) tendrá el beneficio de recibir en el PAE los servicios de desintoxicación y rehabilitación aquí estipulados.
4. La Autoridad, en reconocimiento al interés voluntario del empleado en rehabilitarse, accede a concederle tiempo, sin cargo a sus licencias, para acudir a sus citas en el PAE, a los exámenes médicos, a pruebas de laboratorio y al tratamiento que se determine, bajo las siguientes cláusulas y condiciones:
  - a. El(la) empleado(a) acudirá a las citas del PAE y seguirá sus recomendaciones, incluyendo la de asistir a un programa de tratamiento y rehabilitación a nivel ambulatorio, parcial o interno en cualquier institución pública o privada certificada para ello. Para fines de este tratamiento, el(la) empleado(a) podrá hacer uso de las licencias anuales en el siguiente orden: Licencia por Enfermedad (SE), Licencia Adelantada por enfermedad (B) y Licencia por Vacaciones (LE). Luego de agotadas dichas licencias, el(a) empleado(a) tendrá derecho al uso de Licencia Sin Sueldo (WE) por (12) meses.
  - b. El(la) empleado(a) presta su consentimiento y autoriza al personal del PAE a obtener información mensualmente del programa de tratamiento.
  - c. Mientras el(la) empleado(a) esté recibiendo tratamiento, no será sometido a pruebas de laboratorio por la Autoridad para detectar el uso de sustancias controladas, ni al azar, ni seriadas hasta que el empleado termine su tratamiento coordinado en una institución pública o privada para esos fines.

8  
✓  
S

cc

PAE

AM

PAE

AM

Estipulación para Voluntarios  
Página 3

- d. Finalizado el tratamiento satisfactoriamente el(la) empleado(a) se someterá por un año adicional a las pruebas seriadas en la Sección de Servicios Médicos Evaluativos. Para todos los fines del uso del termino "año" se entenderá que el mismo lo constituye un periodo consecutivo de doce (12) meses a partir de la fecha del reintegro al trabajo. El(la) empleado(a) debe comparecer a las pruebas de laboratorio en la fecha y lugar notificado por la Sección de Servicios Médicos Evaluativos. La incomparecencia del(la) empleado(a) sin justificación razonable a la prueba de laboratorio salvo lo que se dispone más adelante, activará la presunción controvertible.
- e. La Autoridad creará las condiciones para que los trabajadores seleccionados, puedan brindar la muestra de orina según los parámetros procesales. En aquellos casos en que un trabajador, luego de realizado lo anterior, presente dificultades para dar la muestra, la Autoridad dejará en suspenso la muestra de ese día y referirá al empleado al laboratorio en un día posterior, sin que en tal caso se active la presunción controvertible. Si el empleado no acude a esa segunda citación o no ofrece la muestra, se activará en ese momento la presunción controvertible. La Autoridad se reservará en todo caso el derecho de referir a dicho empleado a examen con el médico de la Autoridad. Del empleado no cumplir con lo antes expuesto, se le aplicará lo establecido en el Reglamento.



Estipulación para Voluntarios  
Página 4

f. De no poder asistir a las citas del PAE, a las citas para examen médico o de laboratorio, el(la) empleado(a) deberá notificarlo con antelación e incluir evidencia que justifique su ausencia.

g. De no justificarse las ausencias consecutivas a las citas coordinadas por el PAE o la Sección de Servicios Médicos Evaluativos podrá ser dado de baja del PAE por abandono e incumplimiento del tratamiento.

El(la) empleado(a) podrá recibir tratamiento para su rehabilitación en el PAE hasta un máximo de dos (2) años consecutivos bajo los términos arriba mencionados.

h. El personal del PAE podrá dar de baja al (a la) empleado(a) antes de finalizar los dos años consecutivos si se concluye que el(la) empleado(a) no está utilizando los servicios del PAE, conforme al Reglamento acordado o a las recomendaciones de la institución que ofrezca el tratamiento.

i. Al(a la) empleado(a) que haya sido dado de alta del Programa de Tratamiento, la Autoridad podrá requerirle se someta, en un plazo no mayor de diez (10) días laborables desde la fecha en que la trabajadora social del PAE recibe el alta, a una prueba de detección de sustancias controladas.

j. La Autoridad podrá requerir que un empleado que haya sido dado de alta, se someta en un plazo no mayor de diez (10) días laborables a una prueba de sustancias controladas para reportarse a su empleo. No obstante, en aquellos casos en que la Autoridad tuviera motivos fundados

Estipulación para Voluntarios  
Página 5

para creer que el(la) empleado(a) debe someterse a un examen médico previo a reportarse a su empleo, deberá referirlo dentro del plazo de diez (10) días antes indicado. De transcurrir más de diez (10) días entre ser dado de alta y la fecha en que se reintegre a trabajar, por razones atribuibles a la Autoridad, el tiempo que transcurra en exceso de diez (10) días se considerará como tiempo trabajado.

5. La acción voluntaria de someterse a tratamiento y rehabilitación no se considerará como que arrojó un resultado positivo para propósitos del Artículo XLI, Reglas de Conducta, del Convenio Colectivo, ni operará como menoscabo a cualquier derecho provisto por el referido Reglamento o esta Estipulación a los trabajadores bajo la premisa de un positivo en pruebas seriadas.

6. Si el(la) empleado(a) diera un positivo, luego de ser dado de alta del tratamiento, o arrojara un positivo en pruebas seriadas para la detección de sustancias controladas, como también si arrojara un positivo en las pruebas por sorteo, se procederá en conformidad con lo establecido en el Reglamento.

7. La aceptación del tratamiento aquí expresado y acordado estará vigente aún cuando el empleado pase a ocupar otro puesto.

8. Del empleado ser dado de baja del PAE o de no haber logrado su rehabilitación durante el periodo de dos (2) años, estará sujeto a las medidas correctivas, según las disposiciones del Reglamento de Programa de Pruebas para la Detección de Sustancias Controladas.

Estipulación para Voluntarios  
Página 6

9. El(la) empleado(a) afirma haber leído este documento, el cual contiene los acuerdos que suscribe con la Autoridad, por lo que ratifica dicho acuerdo en todas sus partes.

En San Juan, Puerto Rico, a \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_.

\_\_\_\_\_  
Por la Autoridad

\_\_\_\_\_  
Empleado

\_\_\_\_\_  
Trabajador Social  
PROTSO – UTIER

NOTA: Aquel(aquella) empleado(a) que no firme esta Estipulación, no tendrá derecho a recibir los servicios de rehabilitación del PAE, ni al uso de las licencias señaladas en este documento. En tales casos la Autoridad procederá en conformidad con lo dispuesto en el Artículo XLI, Procedimiento Disciplinario, del Convenio Colectivo y el Reglamento acordado por las partes.

Del empleado no aceptar la presencia del Trabajador Social de PROTSO en la firma de esta Estipulación, se le notificará a la UTIER.

Enterado:

\_\_\_\_\_  
Empleado

\_\_\_\_\_  
Fecha

Handwritten signatures and initials on the left margin, including a large 'G' and 'L. Day'.

Handwritten signature at the bottom left.

xlvi

**ESTIPULACIÓN**

**ENTRE**

**LA AUTORIDAD DE ENERGÍA ELÉCTRICA DE PUERTO RICO**

**Y**

**LA UNIÓN DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA ELÉCTRICA Y RIEGO DE  
PUERTO RICO (INDEPENDIENTE)**

---

**COMPARECEN**

**DE UNA PARTE:** La Autoridad de Energía Eléctrica de Puerto Rico, en adelante denominada la Autoridad, representada en este acto por el Lic. Félix E. Pérez Rivera, Jefe de División, Oficina de Asuntos Laborales.

**DE LA OTRA PARTE:** La Unión de Trabajadores de la Industria Eléctrica y Riego de Puerto Rico (Independiente), en adelante denominada la Unión, representada en este acto por el Sr. Ricardo Santos Ramos, su Presidente.

Las partes, libre y voluntariamente

**EXPONEN**

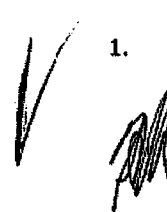
- 
- 
1. El 29 de octubre de 2004, la Unión y la Autoridad firmaron una Estipulación relacionada con el Programa de Pruebas para la Detección de Sustancias Controladas. Entre los acuerdos se estipuló que la Autoridad debía entregarle a la Unión el código de programación de la herramienta de sorteo y el número del resultado del programa de la creación del *checksum*. Además, la copia de la configuración del *firewall*.

Estipulación UTIER y AEE  
Código de Programación de Herramienta de Sorteo  
Programa Pruebas Detección Sustancias Controladas  
Página 2

2. La Autoridad, a través de una comunicación escrita, le informó a la Unión el 15 de marzo de 2005 que le incluía copia del código de programación de la herramienta de sorteo, el número del resultado del programa de la creación del *checksum* y copia de la configuración del dispositivo que se utiliza como *firewall*.
3. El 31 de marzo de 2005, la Unión, en contestación a la carta citada en el inciso anterior, señaló que la Autoridad no cumplió con los acuerdos de la Estipulación firmada el 29 de octubre de 2004. Expresó que no se le suministró copia del programa relacionado con la herramienta del sorteo.

En virtud de lo anterior, la Unión y la Autoridad

#### ACUERDAN

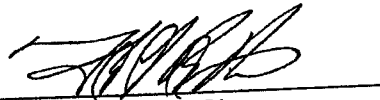
- 
1. La Autoridad entrega a la Unión un disco compacto con la aplicación del sorteo del Programa de Pruebas para la Detección de Sustancias Controladas y todas sus bases de datos. Además, incluye una hoja que detalla el contenido del disco compacto y otra página que evidencia el cambio de configuración del *firewall*.
  2. Ambas partes protegerán el programa citado en el inciso anterior para los efectos de confidencialidad, seguridad e integridad de la información en el mismo. Además, se comprometen a que no divulgarán, transferirán, traspasarán, cambiarán, cederán o venderán la información contenida en dicho

Estipulación UTIER y AEE  
Código de Programación de Herramienta de Sorteo  
Programa Pruebas Detección Sustancias Controladas  
Página 3

programa. El uso del programa será solamente para los fines del sorteo del Programa de Pruebas para la Detección de Sustancias Controladas.

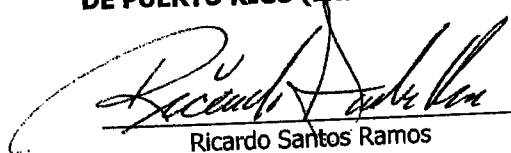
En San Juan, Puerto Rico a 16 de Mayo de 2005.

**POR LA AUTORIDAD DE ENERGÍA ELÉCTRICA DE PUERTO RICO**



Félix E. Pérez Rivera  
Jefe de División  
Oficina de Asuntos Laborales

**POR LA UNIÓN DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA ELÉCTRICA Y RIEGO  
DE PUERTO RICO (INDEPENDIENTE)**



Ricardo Santos Ramos  
Presidente

CS 07S-04479  
REV. 1/01

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO  
AUTORIDAD DE ENERGÍA ELÉCTRICA DE PUERTO RICO

SAN JUAN, PUERTO RICO



www.acepr.com

APARTADO 364267  
CORREO GENERAL  
SAN JUAN, PUERTO RICO 00936-4267

ACUERDO INTEGRAL PERMANENTE ENTRE LA  
AUTORIDAD DE ENERGÍA ELÉCTRICA Y LA  
UNIÓN DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA ELÉCTRICA Y RIEGO  
PARA REALIZAR LOS TRABAJOS DE REMOCIÓN, REPARACIÓN (ENCAPSULACIÓN) O  
LIMPIEZA DE MATERIAL AISLANTE  
CON CONTENIDO DE ASBESTO

1. Todos los trabajos de remoción, instalación, encapsulación y limpieza de material de aislación que contenga o no contenga asbesto, pertenecen a la Unidad Apropriada UTIER y serán realizados por personal UTIER. Las reparaciones que se efectúen en las centrales generatrices del sistema eléctrico, que conlleven la reparación (encapsulación), limpieza o remoción de material que contenga o se sospeche que contenga asbesto, se harán aplicando todas las medidas de seguridad establecidas, los procedimientos aprobados en conformidad con las leyes aplicables, así como los permisos obtenidos de la Junta de Calidad Ambiental, la Oficina de Salud y Seguridad del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico, la Agencia de Protección Ambiental y los acuerdos entre las partes.

El personal que realice los trabajos de remoción (encapsulación), limpieza o remoción del material que contenga asbesto, tendrá que estar adiestrado y certificado para dichos trabajos.

ACUERDO INTEGRAL PERMANENTE...  
Página 2

La Autoridad determinará la composición de los grupos de trabajo, los turnos y horarios, de acuerdo con la magnitud y complejidad del trabajo y los deberes de sus puestos.

Siempre que se remueva la cubierta de metal de tubos o paredes donde haya material que contenga o se sospeche que contenga asbesto, se considerará dicha labor como una de remoción.

Si durante la etapa de instalación de andamios, de preparación del encerramiento o área para remoción con bolsa de guante, se detectara un área de posible contaminación o exposición provocada por el deterioro del material aislante desmoronable, las condiciones ambientales o situaciones especiales, se considerarán dichas labores como trabajo de remoción.

El inspector de la Unión presentará ante la consideración del Oficial de Salud y Seguridad Ocupacional o Higienista Industrial, cualquier diferencia que surja en torno a la cualificación del área de trabajo donde se realicen las labores de preparación. Éste último tomará la decisión correspondiente en términos de la forma de realizar los trabajos y el equipo de seguridad a utilizarse. Su decisión la notificará, por escrito, y certificará con su firma la misma. Entregará copia al Inspector de la Unión y al Jefe de la Central.

Los grupos de trabajos de remoción de material que contenga asbesto a gran escala, lo compondrán los siguientes puestos, según las necesidades:

①  
E.I.Y.  
J.L.S.O.  
D.D.V.  
M.M.  
M.Z.  
F. A. G.  
W.M.R.  
J.D.O.  
P.R.P.  
G.B.  
G.W.  
M.M.C.



ACUERDO INTEGRAL PERMANENTE...  
Página 3

- a. Albañiles
- b. Soldadores
- c. Mecánicos
- d. Electricistas
- e. Carpinteros
- f. Ayudantes

2. La Autoridad desarrollará y culminará el Estudio Epidemiológico, en conformidad con el "Contract Proposal" suscrito entre las partes y los correspondientes contratos suscritos con el Centro Médico del Hospital Monte Sinaí y el Recinto de Ciencias Médicas de la Universidad de Puerto Rico.

3. Aquellos trabajadores que fueron reasignados con motivo del conflicto laboral relacionado con las labores de remoción de asbesto, tendrán derecho a regresar a trabajar a la central generatriz a la cual pertenecían, preferiblemente. Los empleados interesados tendrán hasta un máximo de treinta días laborables para someter su solicitud de regreso, a partir de la fecha de la firma de esta estipulación. Una vez solicitado, la Autoridad y la Unión se reunirán para discutir la adjudicación de una plaza similar a la que ocupaba o desempeñaba al momento de la reasignación.

4. La Autoridad pagará la compensación anual por riesgo de \$200, según establecida en el Artículo XXXIV, Sección 3, grupo E del Convenio Colectivo

## ACUERDO INTEGRAL PERMANENTE...

Página 4

1992-1998, a cada uno de los trabajadores que se desempeñaron en las labores de remoción, limpieza y encapsulación de material de aislante con contenido de asbesto para cada uno de los años 1988, 1989 y 1990.

5. La Autoridad pagará a la UTIER el equivalente al cincuenta por ciento de la penalidad establecida en el Artículo IV del Convenio Colectivo, por los subcontratos realizados a partir del 1989 y hasta el presente, relacionados con los trabajos de remoción, encapsulación, limpieza e instalación de material de aislación. En conformidad con la lista de subcontratos que se relacionan con este apartado, la cantidad de pagos realizados por la Autoridad para dichos subcontratos asciende a \$32,767,286. La penalidad a ser pagada por la Autoridad a la Unión asciende a \$1,228,773.

Nada de lo aquí dispuesto relacionado con el cómputo del pago de la penalidad dispuesta bajo el Artículo IV del Convenio Colectivo vigente modifica o enmienda el mismo, como tampoco constituye precedente para casos futuros.

Los subcontratos a los cuales hace referencia el presente acuerdo son:

TS-19-91, TS-18-91, TS-32-92, DCSE-02-03, DCSE-17-93, DCSE-0493, DCSE-16-93, DCSE-03-95, TS-41-90, DCSE-01-95, TS-49-1996, TS-01-1995, TS-02-99, Orden 60710, FM-66055, FM-66-759, FM-67-857, FM-68-631, FM-69482, FM-74675, FM-75845, FM-75880, DCSE-11-91, DCSE-12-91, RA-80353, RA-80887, FM-82090, FM-82637, FM-86713, DCSE-13-93, TS-04-95, PO-65000, TS-31-92, FM-67506, RA-90764.

  
  
 E.H.  
 J.L.S.  
 P.A.C.  
 P.A.M.  
 J.L.S.

W.H.R.

J.D.O.  
 P.R.P.  
 P.A.


ACUERDO INTEGRAL PERMANENTE...  
Página 5

La Unión presentará ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje una Moción desistiendo de todos los casos y querellas pendientes sobre los subcontratos antes relacionados sobre trabajos de remoción de material aislante con contenido de asbesto radicados.

El pago correspondiente a la penalidad antes dispuesta se efectuará mediante cheque a nombre de la Unión de Trabajadores de la Industria Eléctrica y Riego, dentro de los sesenta días siguientes a la fecha de la firma de la presente estipulación.

E.H.  
 J.L.S.O.  
 f.p. cy  
 H.M.  
 W.M.R.  
 T.D.O.  
 PRP  
 P.W.  
 J.L.  
 M.C.

6. La Autoridad de Energía Eléctrica dará charlas de salud y seguridad a los trabajadores de las centrales generatrices sobre los riesgos existentes en las áreas de trabajo. Podrán participar los miembros del Comité Local de las centrales generatrices y del Comité Central de Salud y Seguridad.
7. La Autoridad rotulará todas las áreas que contengan material aislante con contenido de asbesto.
8. La Autoridad hará las reparaciones necesarias y asignará el personal para mantener en buenas condiciones de funcionamiento e higiene las facilidades de servicios sanitarios (duchas) existentes en las centrales generatrices.
9. Cada trabajador de las centrales generatrices recibirá anualmente de parte de la Autoridad una notificación escrita en la cual se informe la fecha de vencimiento de cada uno de los exámenes médicos, prueba de ajuste cualitativo (ajuste de careta), adiestramientos y certificaciones requeridos por ley

ACUERDO INTEGRAL PERMANENTE...  
Página 6

o por acuerdo entre las partes, con el propósito de ser renovados en la fecha correspondiente. Copia de esta notificación le será enviada al supervisor del empleado y a la Unión. La notificación se hará por lo menos con treinta días de antelación a la fecha de vencimiento.

10. Aquellos trabajadores que desempeñen funciones en las clasificaciones descritas en el Apartado 1 de estos acuerdos en las centrales generatrices, que hayan desarrollado o desarrollen alguna condición de salud relacionada que los incapacite parcialmente para desempeñar los deberes esenciales de su plaza, serán considerados conforme con el Artículo XLII del Convenio Colectivo para su relocalización con carácter prioritario, disponiéndose que, de no cumplir con los requisitos del puesto:

- a. La Autoridad ofrecerá orientación sobre la materia a cubrirse en los exámenes requeridos, a los fines de prepararlos para los mismos.
- b. Coordinará y ofrecerá los exámenes.
- c. En aquellos casos en los que la Autoridad provea adiestramiento, ofrecerá los mismos para cualificarlos.
- d. Cuando no se cumpla el requisito de experiencia, se adjudicará la plaza en adiestramiento.

La Unión y la Autoridad discutirán y acordarán cada caso para considerar los méritos de los mismos y relocalizar al trabajador en un puesto o proceder con un acomodo razonable.

*Q*  
*E.I.H.*  
*J.L.S.O.*  
*P.A.C.Y.*  
*M.M.*  
*S.D.V.*  
*W.M.R.*  
*J.D.O.*  
*R.W.*  
*J.M.*  
*K.C.*

ACUERDO INTEGRAL PERMANENTE...  
Página 7

11. La Autoridad mantendrá facilidades médicas adecuadas en los dispensarios existentes en cada central. Cuando haya reparaciones, el dispensario operará durante los turnos y horarios que se trabajen en dichas reparaciones. A los trabajadores que se desempeñen en las tareas descritas en el Apartado 1 de este Acuerdo, se le realizará anualmente el siguiente programa de exámenes médicos:

- a. Historial médico
- b. Examen físico
- c. Prueba de función pulmonar completa
- d. Pruebas de sangre (CBC) y orina (Urinalisis), SMA24, con énfasis en las encimas hepáticas. Este examen incluye un cuestionario exigido por OSHA sobre la condición de asbesto y vías respiratorias. Una vez aplicado el cuestionario, firmará el mismo el empleado y el médico consultor. A los soldadores se les harán pruebas de sangre para determinar la presencia de plomo y pruebas de protoporfina de zinc.
- e. Electrocardiograma
- f. Rayos X (de pecho anterior-posterior y lateral e interpretación por radiólogo, según el *International Labor Organization*).
- g. Audiometría
- h. Cualquier otro recomendado por los médicos
- i. Cualquier otro recomendado por los médicos

Q  
D  
E.L.Y.  
J.L.S.O  
f.A.Cy  
Bey  
J.M.R.  
J.D.O  
Tow  
= ike

ACUERDO INTEGRAL PERMANENTE...  
Página 8

A los trabajadores se le harán todos los exámenes requeridos por ley; la Autoridad garantizará la confidencialidad de los hallazgos y no podrá utilizar la información obtenida para ningún otro fin que no sean los propósitos establecidos en las Leyes de Salud y Seguridad aplicables.

12. La Autoridad le proveerá a la Secretaría de Salud y Seguridad de la UTIER copia de todos los muestreos a granel y pruebas de aire que realice.

13. La Autoridad establecerá un Tablón de Edictos, en el cual se fijarán todos los resultados de monitoreos de aire y a granel, así como cualquier otra información de salud y seguridad provista por los miembros de los Comités Locales o Central de Salud y Seguridad.

14. La Autoridad garantizará un servicio de ambulancia para transportar a los empleados que se lesionen o enfermen durante sus horas de trabajo al hospital correspondiente. Designará un comité que evalúe las distintas alternativas para ofrecer estos servicios, de forma tal que la respuesta a llamados sea la más efectiva. Si la Unión entiende que el servicio que se presta no es el más eficiente, las partes se reunirán a los fines de discutir y acordar la sustitución del proveedor del servicio de ambulancia o tomar cualquier otra medida que garantice un servicio de ambulancia efectivo. La Autoridad mantendrá en buenas condiciones las ambulancias de las centrales. Las mismas se utilizarán para la transportación interna de los lesionados o enfermos.

15. La Unión podrá realizar inspecciones y tomar muestras científicas de las distintas

B  
 8  
 E.D.  
 J.L.S.O.  
 P.S.Cy  
 A.M.  
 O.D.  
 W.H.R.  
 T.D.  
 P.R.P.  
 R.W.  
 C.M.  
 = J.E.C.

ACUERDO INTEGRAL PERMANENTE...  
Página 9

áreas de trabajo relacionadas con el material que contenga o se sospeche que contenga asbesto. Las inspecciones o muestras serán realizadas por personal debidamente certificado y calificado para esto y previamente coordinado con el Jefe de la División de la central correspondiente. El Jefe de la Central permitirá y facilitará el acceso a las áreas.

①

16. La Autoridad, a solicitud de la Unión, enviará al Hospital Monte Sinaí de Nueva York o a cualquier otra Institución médica de igual categoría, en o fuera de Puerto Rico, según sea requerido, a aquellos empleados activos o jubilados a la firma de este Acuerdo, que según certificado de su médico hayan desarrollado alguna condición de salud potencialmente relacionada con exposición al asbesto. Serán enviados con el propósito de ser evaluados y recibir tratamiento médico especializado. En estos casos la Autoridad asumirá los costos que se facturen por la evaluación y tratamiento de cada caso. Pagará, además, los gastos incurridos de transportación, hospedaje y comida del trabajador afectado, según establecido en el Capítulo 300 del Manual Administrativo. La Autoridad se reserva el derecho de enviar al trabajador a su consultor médico, con el propósito de verificar la condición de salud del trabajador.

17.

- Los trabajadores que se desempeñen en los trabajos de instalación de andamios en aquellos casos en los cuales se detecte un área de posible contaminación o exposición provocada por el deterioro del material aislante desmoronable, al igual que aquellos que se desempeñen en los trabajos de preparación de

D  
EJY.  
JLSO  
P. PCY  
Brem  
O. J. V.  
W.M.R.  
T.D.  
PRP  
Rou  
C. M.  
J. KCC

ACUERDO INTEGRAL PERMANENTE...  
Página 10

encerramiento o área de remoción bolsa guante, remoción, encapsulación y limpieza de material aislante con contenido de asbesto, recibirán una paga diferencial de .70 centavos por hora trabajada.

18. Estos acuerdos (paga diferencial y reclasificaciones) serán retroactivos al 21 de diciembre de 2001.

19. Estos acuerdos no tienen la intención de limitar los derechos de los trabajadores, ni las obligaciones por parte de la Autoridad contenidas en las leyes locales, federales y en el Convenio Colectivo.

20. La Autoridad pondrá en conocimiento a todos los trabajadores incluidos en los grupos relacionados con la remoción de asbesto, de las disposiciones establecidas por las leyes locales y federales, relacionadas con la actividad de manejo de asbesto. Para alcanzar este objetivo, la Autoridad suministrará a estos trabajadores el adiestramiento necesario para estos propósitos, el cual incluirá un manual escrito en idioma español.

21. La Autoridad dispondrá de todo el material aislante y cualquier otro material que contenga asbesto y lo sustituirá con otro material que cumpla con la legislación y reglamentación vigente.

22. La Autoridad cumplirá con todos los acuerdos aquí alcanzados, disponiéndose que no se podrá discriminar contra los trabajadores, ni tomar acción disciplinaria, ni descontarles de su salario cuando éstos notifiquen situaciones que violen las normas de seguridad y salud aquí alcanzadas.



## ACUERDO INTEGRAL PERMANENTE...

Página 11

23. La Autoridad discutirá con los trabajadores en idioma español las hojas de seguridad (MSDS) de cada producto que se utilice en las centrales para un mejor entendimiento de éstos. Estas hojas se guardarán en un archivo específico para estos fines y estarán disponibles y accesibles para la inspección por los trabajadores. De así solicitarlo el trabajador, el supervisor proveerá copia de los mismos. La Autoridad solicitará, en lo sucesivo, a los suplidores de materiales, que remitan los (MSDS) en inglés y español.

①

✱

E.H.

J.L.S.O.

P.B.C.H.

K.M.

B.V.

W.H.R.

24. La Autoridad efectuará pruebas de contenido de asbesto al material a ser removido. Durante el tiempo que duren los trabajos contemplados en este Acuerdo, la Autoridad efectuará un monitoreo continuo de aire y personal en el área de trabajo, el cual será efectuado por personal debidamente calificado y certificado. Copia de los resultados de las pruebas o monitoreos antes mencionados, serán entregados a la Unión una vez se reciban por la Autoridad y se fijarán en un tablón de edictos provisto para esos fines.

25. Habrá un inspector por turno de trabajo, designado por la Unión, que formará parte del grupo de trabajadores asignados para el desarrollo de los trabajos aquí acordados, cuya única función será verificar que se cumpla con las medidas de seguridad aplicables para la protección de los trabajadores y el cumplimiento del programa de trabajo aquí acordado. Éste estará adiestrado y certificado para efectuar labores de remoción de asbesto. El inspector traerá a la atención del supervisor a cargo de las labores, cualquier alegación o cualquier situación que

T.P.O.

P.P.P.

B.W.

J.M.

P.H.C.

ACUERDO INTEGRAL PERMANENTE...  
Página 12

a su entender esté relacionada con la seguridad de los trabajadores. De no llegarse a un acuerdo, el planteamiento será sometido para la determinación final e inapelable ante el Oficial de Salud y Seguridad Ocupacional o Higienista Industrial. La decisión de dicho funcionario será puesta en vigor por los supervisores a cargo del trabajo y comunicada inmediatamente por escrito al Jefe de la Central y al Inspector de la Unión.

26. En el área de trabajo para remover asbesto (encerramiento), se construirá un área descontaminadora donde los trabajadores depositarán su ropa limpia y otra área para depositar su ropa sucia.
27. Se recomienda, como una buena práctica de seguridad, tomar un baño luego de terminar las labores de campo en las centrales.
28. Durante los períodos de recuperación, los trabajadores permanecerán en el área destinada para ello, la cual estará provista de agua potable para reponer las sales y los electrolitos perdidos del cuerpo.
29. La Autoridad, al planificar todos los trabajos que conlleven la remoción, encapsulación, instalación o limpieza de material aislante, tomará en consideración la magnitud y complejidad del mismo, asignando el tiempo y el personal razonablemente necesarios para realizar las labores, sin menoscabo a la salud y seguridad, reconociendo que los trabajos de remoción requieren tiempo considerable para la preparación del área de trabajo, que la remoción en sí.

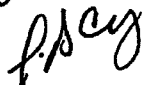
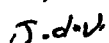
ACUERDO INTEGRAL PERMANENTE...  
Página 13

La legislación y reglamentación aplicable a los trabajos de remoción, reparación y limpieza de material que contenga asbesto no establece requerimientos específicos, ni la necesidad particular de observar períodos de recuperación durante el transcurso de los turnos o jornadas de trabajo destinadas a dichas labores. No obstante, la legislación y reglamentación de salud y seguridad vigentes establecen, como norma general, la obligación del patrono de tomar las medidas cautelares sobre todos los riesgos a la salud y seguridad reconocidos que afecten a los empleados que participan de tales labores.

A base de lo anterior, las partes reconocen las características particulares que asumen los trabajadores que participan en trabajos relacionados con la remoción, reparación y limpieza de material que contenga asbesto, los que por su naturaleza se efectúan bajo condiciones de encerramiento, exposición al calor, uso de mascarillas de respiración de medio rostro o rostro completo, mamelucos y otra vestimenta especial y la existencia de períodos de recuperación en función del tiempo en el cual permanezcan trabajando. En estos casos, las medidas de seguridad y las condiciones de trabajo resultan esenciales para garantizar la salud y seguridad de dichos trabajadores.

30. Como parte de las normas de seguridad, se establece el siguiente sistema de trabajo:

A-1 Turnos de trabajo que no excederán las doce horas.


## Página 14

33. Los trabajos eléctricos serán efectuados por un electricista debidamente

ACUERDO INTEGRAL PERMANENTE...  
Página 15

autorizado y certificado para realizar trabajos en áreas de remoción de material con contenido de asbesto (ACM).

34. La Autoridad ofrecerá adiestramientos a los trabajadores que participen de estas labores para la instalación segura de andamios.

35. La Autoridad establecerá un plan de manejo de emergencias por escrito y adiestrará al personal de las centrales generatrices sobre el mismo.

36. Los empleados que realicen estas labores utilizarán como equipo de protección mínima, el respirador de medio rostro. Cuando éstos o su representante exclusivo así lo requieran, la Autoridad les proveerá mascarilla de rostro completo, purificadora de presión positiva PAPR. La Autoridad proveerá, además, guantes, mameluco desechable con protección para los zapatos, así como cualquier otro equipo de seguridad necesario para estas labores.

37. La Autoridad mantendrá botiquines de primeros auxilios.

38. La Autoridad informará a la Unión los lugares específicos donde se encuentre material que contiene asbesto.

39. Las bolsas de guantes se usan solamente en tuberías frías, pues el *poly* se quema a los 150°F. Las tuberías de agua caliente generalmente no sobrepasan los 140°F, de manera que algunas veces se pueden usar las bolsas de guante, pero las tuberías de vapor para calefacción llegan hasta los 300°F. Si hay que remover el asbesto de un tubo de vapor, hay que cerrar el flujo del vapor y esperar que el tubo se enfríe, al menos unas doce horas.

ACUERDO INTEGRAL PERMANENTE...  
Página 16

40. El trabajo de remoción de material aislante con contenido de asbesto se hará de acuerdo con lo que permita la bolsa de guante para cada trabajo en particular.
41. La cantidad de trabajadores a ser asignados a labores de remoción de asbesto con bolsa de guante será determinada por el supervisor a cargo de los trabajos, siguiendo las reglamentaciones aplicables. (Mínimo de dos personas para una bolsa de tres pies de largo).

42. Los equipos a utilizarse en las labores de remoción incluirán la aspiradora HEPA.
43. En los trabajos de remoción mediante el método de bolsa de guante, se utilizará doble mameluco. Antes de salir del área de remoción se desechará el segundo mameluco junto con los demás materiales. Nunca se saldrá del área restringida con el segundo mameluco puesto.

44. En ningún momento, salvo en situaciones de emergencia, se realizarán trabajos de remoción de material aislante con las unidades en servicio. A los fines de definir lo que constituye una situación de emergencia, las partes definen dicho término como "evento súbito no planificado", es decir, una situación totalmente imprevista o repentina que no fue posible anticipar o prevenir. En tales casos la Autoridad notificará a la Unión dicha emergencia con miras a planificar y coordinar los procedimientos y el tiempo dentro del cual dicha remoción será realizada.

En situaciones de emergencia, según antes definida, la Autoridad podrá llevar a cabo las labores de limpieza de material aislante que se haya desprendido, con la

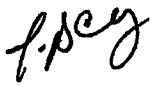
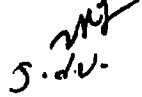
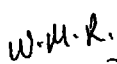
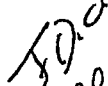
## ACUERDO INTEGRAL PERMANENTE...

Página 17

unidad encendida o en servicio. Dicha limpieza se llevará a cabo utilizando las normas, procedimientos y programas de trabajo aquí acordados, así como aplicando a dichas labores los acuerdos económicos aquí establecidos.

Bajo ninguna circunstancia la Autoridad requerirá al personal UTIER llevar a cabo labores de reaislación, mientras la unidad esté encendida o en servicio, en los siguientes componentes de la misma: (a) lugares en los cuales no circule el aire libremente; (b) el área localizada debajo del horno; (c) el área de la turbina; (d) el área de los quemadores; (e) entre paredes; (f) lugares donde no se haya colocado ninguna capa de material aislante; y (g) lugares en los cuales la temperatura pudiera ocasionar daño a los trabajadores.

La Autoridad se compromete, en la planificación de los trabajos, a separar el tiempo requerido y necesario para la instalación del material aislante en todos los componentes de la unidad sin que la misma se encuentre encendida o en servicio. No obstante lo anterior, las partes reconocen que podrían surgir situaciones excepcionales donde, a pesar de la planificación de los trabajos, tales situaciones impidan cumplir con la programación establecida para que tal unidad entre en servicio habiéndose completado la reaislación de dicha unidad en todos sus componentes. En tales casos, sujeto a que se trate de áreas o componentes que no figuren en la lista del párrafo precedente, la Autoridad podrá requerir que se lleven a cabo labores de reaislación con la unidad


ACUERDO INTEGRAL PERMANENTE...  
Página 18

encendida o en servicio. En tales casos será requisito de estricto cumplimiento que tales componentes tengan ya instalada la primera capa de material aislante.

De surgir alguna discrepancia entre el Inspector de la Unión y el supervisor, relacionada con la instalación del material aislante en aquellos componentes en los cuales podría instalarse dicho material con la unidad encendida o en servicio, el asunto será llevado ante la atención del Oficial de Salud y Seguridad Ocupacional o Higienista Industrial. Este último tomará la decisión correspondiente. Su decisión la notificará por escrito y certificará con su firma la misma. El Oficial de Salud y Seguridad Ocupacional o Higienista Industrial entregará copia de su certificación y decisión al Inspector de la Unión y al Jefe de la Central. La Unión se reservará el derecho a recurrir de tal determinación a través de los foros provistos en el Convenio Colectivo.

45. Considerando los trabajos que realizan los Albañiles de Aislación, la nueva certificación requerida por ley y la actualización de los deberes y condiciones de trabajo, las plazas serán reclasificadas de la siguiente forma:

- a. Albañil de Aislación I de grupo III a grupo IV
- b. Albañil de Aislación II de grupo V a grupo VII
- c. Albañil de Aislación III de grupo VI a grupo VIII

Las nuevas clases de Albañil de Aislación I, II y III se hacen formar parte de esta estipulación como anejos I, II y III, respectivamente.

①  
R  
EJ.  
JL50  
p.sey  
K...  
nrt  
O.d.v.  
W.M.R.  
TDO  
PRP  
Bw  
Jm  
mce

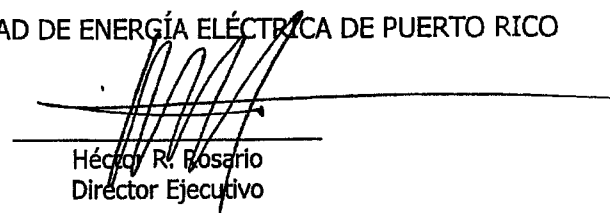


ACUERDO INTEGRAL PERMANENTE...  
Página 19

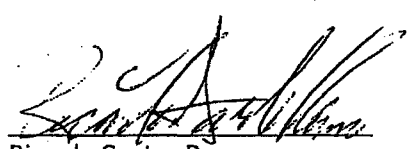
46. La Autoridad publicará y adjudicará las plazas vacantes notificadas necesarias en las centrales generatrices durante los meses de noviembre y diciembre de 2002. De ser necesario el reclutamiento de personal, el mismo se efectuará en conformidad con las disposiciones del Convenio Colectivo. Se considerarán en primer orden aquellos ex empleados suspendidos que figuren en los registros de empleados no regulares y, luego de ello, a candidatos a empleo que residan en el área o localidad cercana a las centrales generatrices.
47. Esta estipulación sustituye y deja sin efecto todos los acuerdos anteriores existentes a esta fecha sobre los trabajos de remoción, encapsulación y limpieza de material que contiene asbesto.

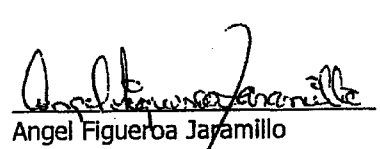
En San Juan, Puerto Rico a 31 de diciembre de 2002.

POR LA AUTORIDAD DE ENERGÍA ELÉCTRICA DE PUERTO RICO

  
Héctor R. Rosario  
Director Ejecutivo

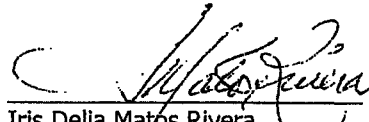
POR LA UNIÓN DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA  
ELÉCTRICA Y RIEGO DE PUERTO RICO (INDEPENDIENTE)

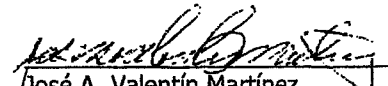
  
Ricardo Santos Ramos  
Presidente  
Consejo Estatal

  
Angel Figueroa Jaramillo  
Secretario  
Educación y Propaganda

lxx

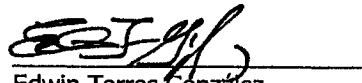
ACUERDO INTEGRAL PERMANENTE...  
Página 20

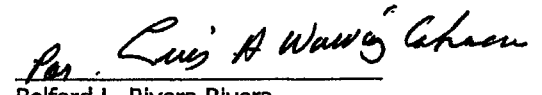
  
Iris Delia Matos Rivera  
Secretaria-Tesorera  
20-DIC-2002

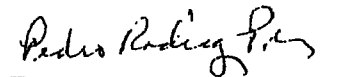
  
José A. Valentín Martínez  
Secretario de Salud y Seguridad  
Ocupacional

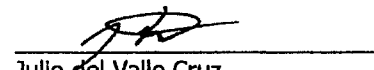
  
Víctor Raúl López Burgos  
Presidente Interino, Capítulo Plantas  
Puerto Nuevo/Palo Seco

  
John Cestare Mercado  
Presidente  
Capítulo de Río Piedras

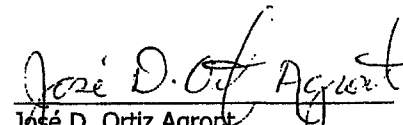
  
Edwin Torres González  
Presidente  
Capítulo de San Juan

  
Belford L. Rivera Rivera  
Presidente  
Capítulo de Bayamón

  
Pedro Rodríguez Pérez  
Presidente  
Capítulo de Caguas

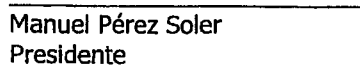
  
Julio del Valle Cruz  
Presidente  
Capítulo de Ponce

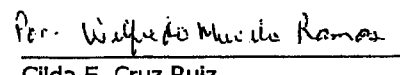
  
Monserrate González Caraballo  
Presidente  
Capítulo de Costa Sur

  
José D. Ortiz Aguirre  
Presidente  
Capítulo Aguirre/Ciclo Combinado

  
José L. Santiago Ortiz  
Presidente  
Capítulo Guayama/Juana Díaz

  
José C. Heredia Rodríguez  
Presidente  
Capítulo de Arecibo

  
Manuel Pérez Soler  
Presidente  
Capítulo de Aguadilla

  
Gilda E. Cruz Ruiz  
Presidenta  
Capítulo de Mayagüez

**Estipulación sobre Estudio Epidemiológico  
entre la  
Autoridad de Energía Eléctrica  
y la  
Unión de Trabajadores de la Industria Eléctrica y Riego,  
en Virtud de los  
Acuerdos Adoptados por las Partes el 23 de octubre de 1996**

Los representantes de ambas instituciones médico-científicas (Centro Médico Hospital Monte Sinaí - Centro de Medicina Ocupacional y Ambiental Irving J. Selikoff y la Escuela de Salud Pública del Recinto de Ciencias Médicas de la Universidad de Puerto Rico) se reunirán y establecerán los parámetros médico-científicos necesarios para llevar a cabo un Estudio Epidemiológico entre trabajadores activos y jubilados de la Autoridad de Energía Eléctrica que cumplan con los criterios que se establezcan para este grupo por las entidades médico-científicas. Las áreas que se contemplarán en dicho Estudio serán: exposición a asbesto, exposición a mercurio y la exposición a hidracina.

Dichos representantes discutirán y acordarán los niveles de responsabilidad hasta la culminación del proceso con un informe final e incluirá hallazgos, análisis, conclusiones, recomendaciones y opiniones (planteamientos) discrepantes. Para esto someterán un presupuesto conjunto precisando los costos estimados de dicho Estudio a la luz de las necesidades del mismo y los criterios prevalecientes en la comunidad médico-científica.

La Autoridad de Energía Eléctrica asumirá el costo de dicho Estudio, así como proveerá las facilidades y recursos materiales necesarios para el mismo, a tenor con las necesidades dispuestas por las dos instituciones médico-científicas.

Las partes, a través de sus representantes, se comprometen a adoptar e implantar las recomendaciones para la realización de dicho Estudio, las cuales acuerden las referidas instituciones médico-científicas.

Una vez las instituciones médico-científicas acuerden lo concerniente al Estudio Epidemiológico aquí mencionado, el mismo se llevará a cabo a la brevedad posible. Si alguna de las instituciones médico-científicas aquí mencionadas no pudiera iniciar, conducir o finalizar el referido Estudio, la parte afectada sustituirá la misma por otra institución médica de igual prestigio, la cual desarrollará su participación en dicho Estudio de acuerdo a los parámetros acordados por el Centro Médico Hospital Monte Sinaí - Centro de Medicina Ocupacional y Ambiental Irving J. Selikoff y la Escuela de Salud Pública del Recinto de Ciencias Médicas de la Universidad de Puerto Rico.

**Estipulación sobre Estudio Epidemiológico**  
**28 de octubre de 1996**  
**Página 2**

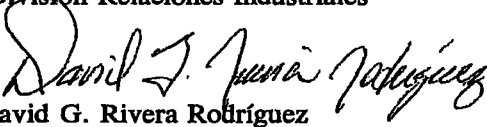
Las partes acuerdan designar sus representantes a un Comité Especial responsable de darle continuidad al Comité de Estudio Epidemiológico previamente constituido con miras a atender todo asunto que en el futuro surgiera relacionado con los acuerdos aquí adoptados.

En San Juan, Puerto Rico, a 28 de octubre de 1996.

**POR LA AUTORIDAD DE ENERGIA ELECTRICA**

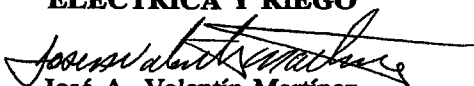


José Olivencia Sepúlveda  
Jefe, División Relaciones Industriales



David G. Rivera Rodríguez  
Administrador Interino, Oficina Salud y Seguridad

**POR LA UNIÓN DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA  
ELÉCTRICA Y RIEGO**



José A. Valentín Martínez  
Presidente Consejo Estatal UTIER



Ricardo Santos Ramos  
Secretario de Salud y Seguridad UTIER

## **Conclusiones y Recomendaciones**

La prevalencia de anomalías en radiografías del tórax consistente con cicatrices relacionadas al asbesto fluctuó entre 12 y 13% entre los participantes con exposición al asbesto en las plantas generatrices. Esto indica que estas exposiciones que los trabajadores tuvieron hace 20 años son médicamente significativas. Los trabajadores empleados en las centrales generatrices 20 años o más antes de la realización de este estudio deben continuar en un programa de vigilancia médica anual para detectar enfermedad pulmonar, así como para detección temprana de cáncer asociado con exposición al asbesto. Los trabajadores identificados con anomalías en las radiografías del tórax deben someterse a evaluaciones clínicas más específicas para obtener un diagnóstico definido. Los exámenes clínicos conducidos como parte de este estudio estaban encaminados a detección de enfermedad pero no a confirmación de un diagnóstico clínico. Claramente, futuras exposiciones al asbesto en las plantas debe ser reducidas, incluso eliminadas, al máximo grado posible.

Once por ciento de los participantes del estudio eran fumadores activos. Aunque esta proporción es menor a la encontrada entre el grupo de "trabajadores de cuello azul" en los Estados Unidos, se deben realizar esfuerzos vigorosos para eliminar el hábito de fumar en estos trabajadores. Hay un aumento en el riesgo de cáncer de pulmón entre fumadores y es aún mayor entre fumadores con exposición al asbesto.

La tasa de anomalías en las pruebas de función pulmonar, especialmente la baja capacidad vital forzada, fue extraordinariamente elevada, 46% en la población general estudiada. Aunque este hallazgo puede en cierta forma estar relacionado con el grado con obesidad, las

tasas de restricción también fueron muy altas entre aquellos con peso corporal normal. Este hallazgo debe ser investigado en el futuro mediante estudios completos de función pulmonar (volumen pulmonar estático), para determinar mejor la naturaleza de la disfunción pulmonar observada.

Se encontraron altas tasas de obesidad en la población bajo estudio. Aparentemente la obesidad (alto IMC) está relacionada con las tasas de anomalías radiológicas, anomalías en función pulmonar y dificultad al respirar con esfuerzo físico. Dada la relación entre obesidad en adultos y Diabetes Mellitus Tipo II, se deben garantizar intervenciones para fomentar la reducción de peso e incorporar un programa rutinario de ejercicios.

Se obtuvo evidencia de efectos adversos neurológicos y disfunción renal en los trabajadores con un historial de exposición ocupacional a mercurio. El grupo con niveles elevados de microglobulina  $\beta$ -2 en orina debe ser monitoreado con análisis periódicos de proteinuria, niveles de nitrógeno úrico en sangre (BUN, por sus siglas en inglés), y creatinina para detectar tempranamente el desarrollo de pérdida de proteína tubular y anomalías glomerulares. Es recomendable realizar un monitoreo periódico para detectar evidencia temprana de disfunción renal con análisis para niveles de microglobulina  $\beta$ -2 en orina. Este monitoreo debe realizarse a todos los trabajadores cuyas categorías de trabajo incluyan algún riesgo de exposición a mercurio.

**Conclusiones y Recomendaciones:**

Los resultados de la investigación de la exposición a la hidracina en las plantas eléctricas indican que en los días cuando se realizaron los muestreos, los técnicos estaban expuestos a niveles bajos de exposición ocupacional para hidracina. Al mismo tiempo, un análisis más profundo de los datos indica un potencial de exposición a la hidracina. Dadas las propiedades tóxicas de la hidracina, en particular sus efectos carcinogénicos, se deben instituir políticas adicionales para proteger los trabajadores de exposición. Nosotros recomendamos que se realicen los siguientes pasos:

1. Instituir un programa de protección respiratoria de acuerdo a los estándares de protección respiratoria de OSHA, 1910.134.
2. Asegurar el uso de guantes apropiados y otras vestimentas protectivas para el manejo de hidracina.
3. Instituir un programa de monitoreo de exposición, de manera que se evalúe la exposición del empleado en todas las plantas al menos una vez cada seis meses.
4. Se debe investigar la viabilidad de reemplazar la hidracina por otro material menos tóxico con el fin de discontinuar el uso de hidracina.

lxxvi

**Autoridad de Energía Eléctrica (AEE)****(Patrono)**

Y

**Unión de Trabajadores de la  
Industria Eléctrica y Riego (UTIER)****(Unión)****Comparecen:**

De la primera parte: La Autoridad de Energía Eléctrica (AEE), representada por su Comité Negociador Integrado por los Lcdos. José Olivencia Sepúlveda, Rubén Portugués García, Víctor Oppenheimer y los Sres. Abraham Rodríguez y Douglas González.

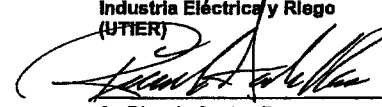
De la segunda parte: La Unión de Trabajadores de la Industria Eléctrica y Riego (UTIER), representada por su Comité Negociador Integrado por los Sres. Ricardo Santos Ramos, Ángel Figueroa Jaramillo, John Cestare Mercado, Manuel Pérez Soler, Orlando Díaz Correa, José Ulises Martínez, Monserrate González y el Lcdo. Alejandro Torres Rivera.

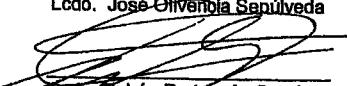
Las partes comparecientes luego de haber acordado la mayoría de los artículos sometidos a discusión en la presente negociación colectiva, salvo los artículos III, IV, VI, VIII, IX, XXVI, XXIX, XLIII, L, Procedimiento de Absentismo y un artículo nuevo propuesto denominado "Derechos de Administración de la Empresa", que se discutirán en adelante, acuerdan que se incorporarán como anejos del Convenio Colectivo, los siguientes documentos y/o Estipulaciones:

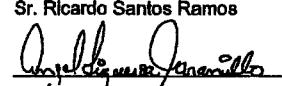
- a. Acuerdo Integral Permanente para la Promoción de Asbesto de 31 de diciembre de 2002.
- b. Estipulación para el Programa de Detección de Sustancias Controladas de 25 de mayo de 2005.
- c. Estipulación sobre el Estudio Epidemiológico de 28 de octubre de 1996 junto con las Recomendaciones incluidas en el Estudio efectuado por la Escuela de Salud Pública del Recinto de Ciencias Médicas de la Universidad de Puerto Rico y el Centro Médico del Hospital Monte Sinaí-Centro de Medicina Ocupacional, Ambiental Irving J. Selikoff.

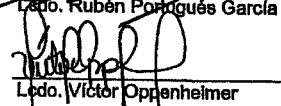
En San Juan, Puerto Rico hoy 29 de noviembre de 2006.

**Autoridad de Energía Eléctrica (AEE)****Unión de Trabajadores de la  
Industria Eléctrica y Riego  
(UTIER)**
  
 Lcdo. José Olivencia Sepúlveda

  
 Sr. Ricardo Santos Ramos

  
 Lcdo. Rubén Portugués García

  
 Sr. Ángel Figueroa Jaramillo

  
 Lcdo. Víctor Oppenheimer

  
 Sr. John Cestare Mercado



## ACUERDOS SOBRE CÓMO SE CONDUCTIRÁ LA NEGOCIACIÓN PARA EL DESARROLLO DE UN NUEVO PLAN DE CLASIFICACIÓN Y VALORACIÓN DE PUESTOS Y RETRIBUCIÓN DE LA UNIDAD APROPIADA UTIER

La Autoridad y la UTIER expresan su deseo de conducir el procedimiento de negociación en un clima adecuado, razón por la cual se establece que:

1. Es condición especial para mantener las conversaciones entre los integrantes de los comités, el respeto mutuo. Los portavoces resolverán cualquier situación que se aparte de lo indicado.
2. Las conversaciones durante las negociaciones se conducirán a través de los respectivos Comités Negociadores y sus Portavoces.
3. Términos que regirán la concesión de la Licencia Sindical Especial a los miembros del Comité Negociador de la UTIER:

La Autoridad concederá Licencia Sindical Especial con paga sin cargo a las licencias acumuladas a tres miembros de la UTIER mientras dure este procedimiento. Los miembros del Comité en uso de esta Licencia Sindical Especial disfrutarán de los beneficios marginales contenidos en el Convenio Colectivo excluyendo la compensación especial por riesgo y el Bono de Asistencia y Productividad.

La concesión de la Licencia Sindical Especial estará condicionada a la asistencia de los miembros del Comité Negociador los días de trabajo programados de sesión, según se indica en el inciso 6 de estas reglas.

Aquel miembro del Comité Negociador de la UTIER que no asista a una sesión programada de negociación, se le figurará su ausencia a la licencia correspondiente.

A estos efectos, y de tener conocimiento, el portavoz del Comité Negociador de la UTIER notificará dicha ausencia durante el día anterior o a más tardar en la próxima sesión de negociación.

Quando surja la necesidad por parte del Comité de la Unión de asignar gestiones relacionadas con el procedimiento a algunos de sus miembros, en uno de los días indicados de reuniones o caucus, esta situación será discutida con los representantes del Comité de la Autoridad para que se excuse su comparecencia con cargo a la licencia sindical. La Unión notificará a la AEE.

La Autoridad se reserva la facultad de discontinuar la concesión de esta licencia en caso de que la misma se utilice con propósitos ajenos a lo encomendado a los Comités.

4. Asesores
  - a. Las partes se reservan el derecho a utilizar un asesor cuando lo estimen necesario, el cual se notificará con 24 horas de anticipación. En el caso de

que el asesor utilizado por la Unión sea empleado de la Autoridad de Energía Eléctrica se tomarán en consideración las necesidades del servicio antes de autorizar su comparecencia a la reunión. De autorizarse su comparecencia, la Autoridad concederá una Licencia Sindical Especial con paga sin cargo a las licencias acumuladas. En estos casos la participación del asesor o los asesores de las partes, se limitará estrictamente a lo indispensable para la discusión del asunto para el cual se solicita su asesoría. Las partes podrán utilizar asesores externos cuando lo estimen necesario.

- b. De surgir la necesidad de utilizar dicho asesor mientras la Unión se encuentra en caucus, ésta deberá solicitarlo previamente a la Autoridad. En estos casos, se limitará la comparecencia a un asesor por un período que no excederá un día laborable.

De extenderse el caucus por más de un día o de la UTIER requerir la comparecencia del asesor, la Unión informará al portavoz de la Autoridad las circunstancias que justifican esa necesidad. En estos casos la comparecencia, de ser autorizada será de día en día. La Autoridad se reserva la facultad de discontinuar la concesión de esta licencia en caso de que la misma se utilice con propósitos ajenos a la reunión.

La solicitud de licencia para el asesor será hecha con no más de 24 horas de anticipación. El portavoz de la Unión certificará por escrito a la Autoridad las horas que dicho asesor estuvo reunido con ellos.

A éste se le concederá Licencia Sindical Especial con paga sin cargo a las licencias acumuladas.

5. Las partes celebraran sus reuniones en las instalaciones de la Calle Cavalieri 1596 de la Urbanización Caribe. La Autoridad proveerá para que el Comité Negociador UTIER pueda reunirse en caucus, consultas o discusiones separadas, un espacio habilitado con instalaciones tales como: agua, servicios sanitarios, mesas, sillas y teléfono interior. A solicitud de una de las partes de las negociaciones se trasladaran al Departamento del Trabajo. Cuando una de las partes solicite caucus, la Unión podrá permanecer en el lugar de reunión designado para la reunión.

6. Las partes acuerdan el siguiente programa de trabajo:

Martes – 8:30 a.m. a 11:30 a.m. – 1:00 p.m. a 4:00 p.m.

Miércoles – Caucus

Jueves – 8:30 a.m. a 11:30 a.m. – 1:00 p.m. a 4:00 p.m.

De ser necesario y mediante acuerdo previo, éste programa podrá ser modificado.

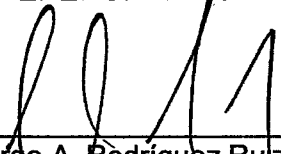
7. Las partes acuerdan evitar que se interrumpan las conversaciones en las reuniones del Comité debido a llamadas telefónicas, mensajes personales o visitas.

lxxix

8. No se permitirá la posesión y/o portación de ningún tipo de armas durante las reuniones.
9. Las discusiones en las reuniones se limitarán a todo lo relacionado con el proceso de negociación del Plan de Trabajo para un nuevo Plan de Clasificación y Valoración de Puestos y de Retribución en la Unidad Apropriada UTIER.
10. Con el propósito de cumplir con la encomienda del Comité en un clima apropiado, no se permitirá la presencia de personas ajenas a los respectivos comités como observadores en la mesa de negociación.
11. Las partes proveerán, previa solicitud hecha a tales efectos, aquella información y/o documentos en su poder, legalmente exigibles y relacionados con las distintas áreas de la negociación, dentro de un plazo de cuarenta y ocho (48) horas de haber sido notificadas.
12. Todo lo acordado por los integrantes del Comité se firmará de inmediato.
13. Las partes estipulan que una vez se adopte el Plan de Trabajo para un Nuevo Plan de Clasificación y Valoración de Puestos y Retribución en la unidad apropiada UTIER, los asuntos concernientes a la discusión y adopción del Plan de Clasificación y Valoración de Puestos y Retribución antes mencionado, deberá ser acordado por éstas previo a su implantación.

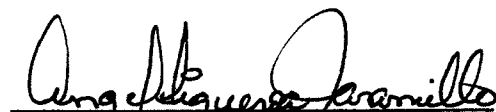
En San Juan, Puerto Rico hoy 26 de agosto de 2008.

POR LA AUTORIDAD DE ENERGÍA ELÉCTRICA DE PUERTO RICO

  
 Jorge A. Rodríguez Ruiz  
 Director Ejecutivo

POR LA UNIÓN DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA ELÉCTRICA Y RIEGO  
 (INDEPENDIENTE) - UTIER

  
 Ricardo Santos Ramos  
 Presidente Consejo Estatal

  
 Ángel R. Figueroa Jaramillo  
 Vicepresidente, Consejo Estatal

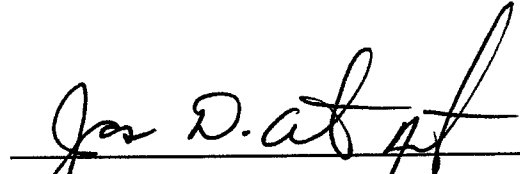
  
 Andrés I. Hernández Cortés  
 Secretario Tesorero, Consejo Estatal

  
 Flordalía Cortés Arroyo, Secretaria  
 Salud y Seguridad Ocupacional, Interina

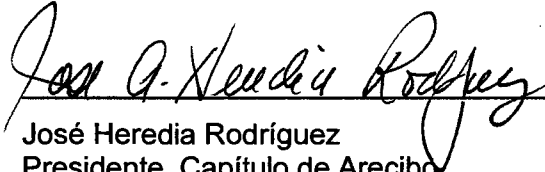
lxxx



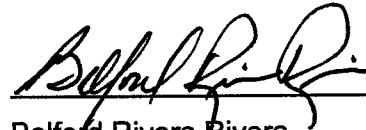
Manuel Pérez Soler  
Presidente, Capítulo de Aguadilla



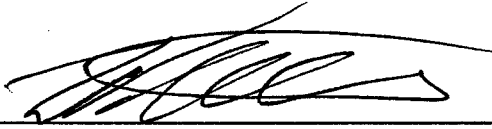
José D. Ortiz Agront  
Presidente, Capítulo de Aguirre



José Heredia Rodríguez  
Presidente, Capítulo de Arecibo



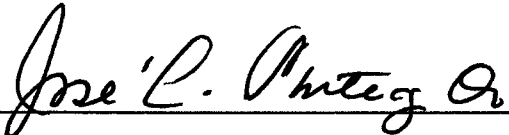
Belford Rivera Rivera  
Presidente, Capítulo de Bayamón



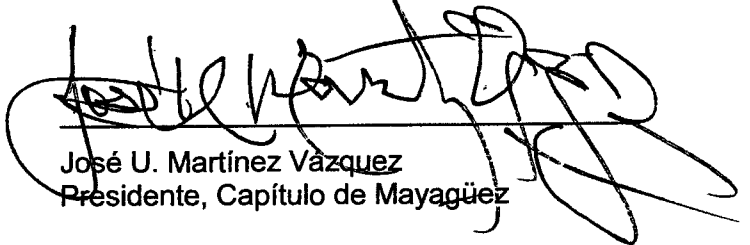
Walberto Rolón Narváez  
Presidente Interino, Capítulo de Caguas



Monserrate González Carballo  
Presidente, Capítulo de Costa Sur



José L. Santiago Ortiz  
Presidente, Capítulo de Guayama/  
Juana Díaz



José U. Martínez Vázquez  
Presidente, Capítulo de Mayagüez



Carlos Rivera Bracero  
Presidente Interino, Capítulo de Plantas  
Puerto Nuevo/Palo Seco



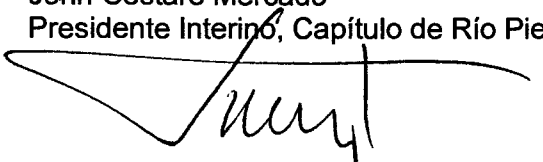
Ervin Soto Echevarría  
Presidente, Capítulo de Ponce



John Cestare Mercado  
Presidente Interino, Capítulo de Río Piedras



Eddie Cruz Alicea  
Presidente, Capítulo de San Juan



José Rivera Rivera  
Presidente, Capítulo de Jubilados

**Estipulación entre la Autoridad de Energía Eléctrica de Puerto Rico y la Unión de Trabajadores de la Industria Eléctrica y Riego relacionada con el Plan de Clasificación y Valoración de Puestos y Plan de Retribución de la Unidad Apropriada UTIER**

Las partes, representadas mediante sus respectivos Comités Negociadores, en el contexto de la presente negociación colectiva, y con el beneficio de la intervención del Secretario del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos y sus asesores en calidad de mediadores, han acordado, con relación a las propuestas intercambiadas sobre el desarrollo de un Plan de Trabajo para el Desarrollo del Plan de Clasificación y Valoración de Puestos y Plan de Retribución de la Unidad Apropriada UTIER; lo siguiente:

PRIMERO: El Plan de Clasificación y Valoración de Puestos de la Unidad Apropriada UTIER, mejor conocido como el Plan Robinson, fue elaborado en el año 1972 por la firma C. W. Robinson. Sin embargo, nunca se culminó y los últimos ajustes e intentos de finalizarlo datan del año 2005, durante el cual se sometieron las clases propuestas y las guías de factores enmendada.

En la actualidad, se manejan los asuntos relacionados con las diferentes clases de puestos de esta unidad apropiada con descripciones de clases que no se ajustan a la realidad actual de los puestos ni a las necesidades de la Autoridad de Energía Eléctrica. Es decir, muchas de las clases identifican tareas que no se tienen que realizar, con herramientas, procesos, equipos o tecnologías obsoletas. Esto ha sido la consecuencia del efecto sobre el trabajo de los diferentes cambios tecnológicos introducidos.

Dentro de lo anterior, también es necesario atender la realidad de que se han incluido nuevas clases o se han modificado las existentes para llevarlas a una escala salarial superior mediante procesos de negociación colectiva entre las partes y no de acuerdo con una guía de valoración del Plan.

SEGUNDO: El Plan de Clasificación vigente entre las partes se caracteriza por las siguientes limitaciones:

- a. No contiene descripciones adecuadas de las diferentes clases de puestos que tiene la Autoridad con relación a la unidad apropiada UTIER o aquellos que necesita.
- b. En algunos casos incluye requisitos de preparación que no son apropiados a las tareas, que no se ofrecen actualmente, etc.
- c. No se ha podido valorar clases para asignarlas o reasignarlas en las diferentes escalas salariales o grupos ocupacionales conforme a su guía de factores, sino mediante negociación entre las partes.
- d. Carece de una guía clara y manejable que permita la valoración correcta de las diferentes clases de puestos de la unidad apropiada.

TERCERO: La Estructura Salarial existente en el Plan presenta dificultades o deficiencias tales como:

lxxxii

- a. No se ajusta a las nuevas tendencias en el mercado.
- b. Es comprimida en lo que se refiere a su amplitud vertical como horizontal.
- c. No estimula que los empleados deseen ascender a otras clases de puestos de mayor responsabilidad, ya sea dentro de su línea lógica de ascenso, como a otras clases técnicas dentro de otros grupos ocupacionales, ya que el aumento salarial que representa es mínimo.
- d. Impide que se retenga a empleados en grupos ocupacionales más altos, mientras por otro lado resulta en un estímulo para descender a grupos ocupacionales más bajos, ya que la reducción salarial es poca y la responsabilidad y complejidad en el desempeño de los deberes del puesto o la dificultad en el trabajo en las clases de puestos ubicados en escalas o grupos inferiores, es significativamente inferior.

CUARTO: En consideración a las anteriores premisas las partes entienden la necesidad de desarrollar un Plan de Clasificación y Valoración de Puestos y de Retribución a los empleados de la Unidad Apropriada UTIER para lo cual, por la presente acuerdan:

- a. Transcurridos noventa (90) días desde la firma del nuevo Convenio Colectivo acordado, las partes designarán un Comité negociador integrado por tres (3) representantes y un asesor para discutir y acordar todo lo relacionado con el Plan de Trabajo para la adopción de un nuevo Plan de Clasificación y Valoración de Puestos y de Retribución de la Unidad Apropriada UTIER. A los integrantes del Comité negociador designado por la UTIER y el Asesor se le concederá Licencia Sindical con paga. Las partes podrán utilizar asesores externos en la mesa de negociación cuando lo estimen necesario.
- b. En el proceso de discutir y acordar todo lo relacionado con el proceso de adopción del referido Plan de Clasificación y Valoración de Puestos y Retribución de la Unidad Apropriada UTIER, las partes tomarán en consideración como punto de partida la propuesta formulada por la Autoridad de Energía Eléctrica al Comité Negociador de la UTIER de fecha 31 de octubre de 2007 así como la Contra Propuesta sometida por el Comité Negociador de la UTIER a la Autoridad de fecha 6 de noviembre de 2007.
- c. La efectividad del Plan de Clasificación y Valoración de Puestos y Retribución será prospectivo, excepto en los siguientes casos:
  - 1. En aquellos casos de empleados activos donde las partes reclasificaron un puesto mediante estipulación y acordaron extender retroactivamente cualquier reclasificación que el Plan de Clasificación y Valoración le concediera en el futuro. En estos casos la reclasificación será efectiva a la fecha de la Estipulación.
  - 2. En aquellos casos de empleados activos cuyas plazas que han sufrido cambios tecnológicos o adición de funciones que conlleven una reclasificación, se concederá un año de retroactividad.
- d. En el proceso de discusión y acuerdo de todo lo relacionado con la adopción del referido Plan de Trabajo, cualquiera de las partes podrá solicitar y contarán con los

lxxxiii

servicios de asesoría y mediación disponibles del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos para que les ayuden en una rápida y eficiente solución y acuerdo en torno a estos asuntos.

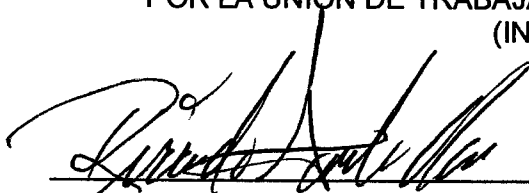
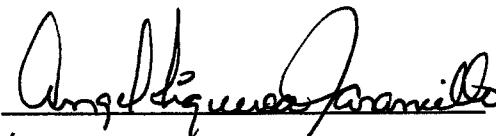
- e. En la eventualidad que exista un impasse que impida el acuerdo en torno al Plan de Trabajo para el desarrollo del Plan de Clasificación y Valoración de Puestos y Plan de Retribución para la Unidad Apropiaada UTIER y a solicitud de una de las partes, el Secretario del Trabajo y Recursos Humanos someterá un terna de tres Oficiales Examinadores los cuales serán expertos en asuntos de clasificación, valoración y retribución. El Secretario del Trabajo y Recursos Humanos acompañará la terna con las calificaciones de cada uno de dichos expertos. En lo concerniente al nombramiento del Oficial Examinador, una vez las partes seleccionen el mismo, sus honorarios serán satisfechos por el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. En todo lo relacionado con los procedimientos a seguir ante dicho Oficial Examinador aplicará el Reglamento de Orden Interno del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos vigente a la firma de la presente Estipulación.
- f. Una vez acordado entre las partes el Plan de Clasificación, Valoración de Puestos y Retribución para la Unidad Apropiaada UTIER, los comités negociadores designados por éstas se reunirán para discutir y acordar aquellos cambios necesarios al contenido del Convenio Colectivo para armonizar el mismo con lo acordado en el Plan de Clasificación, Valoración de Puestos y Retribución de la Unidad Apropiaada UTIER.

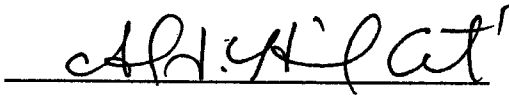
En San Juan, Puerto Rico, a 26 de agosto de 2008.

POR LA AUTORIDAD DE ENERGÍA ELÉCTRICA DE PUERTO RICO

  
\_\_\_\_\_  
Jorge A. Rodríguez Ruiz  
Director Ejecutivo

POR LA UNIÓN DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA ELÉCTRICA Y RIEGO  
(INDEPENDIENTE) - UTIER

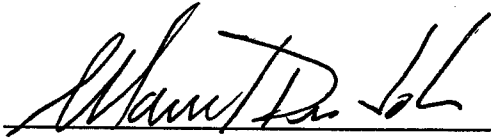
  
\_\_\_\_\_  
Ricardo Santos Ramos  
Presidente Consejo Estatal  
\_\_\_\_\_  
Ángel R. Figueroa Jaramillo  
Vicepresidente, Consejo Estatal



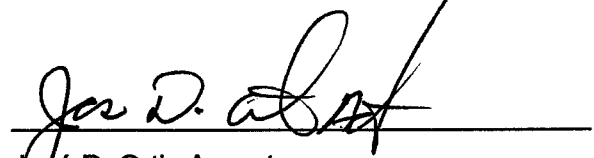
Andrés I. Hernández Cortés  
Secretario Tesorero, Consejo Estatal



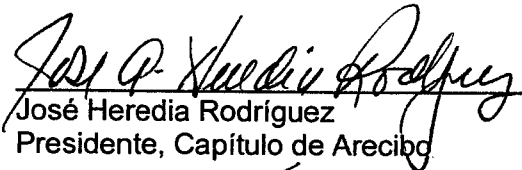
Floridalia Cortés Arroyo, Secretaria  
Salud y Seguridad Ocupacional, Interina



Manuel Pérez Soler  
Presidente, Capítulo de Aguadilla



José D. Ortiz Agront  
Presidente, Capítulo de Aguirre



José Heredia Rodríguez  
Presidente, Capítulo de Arecibo



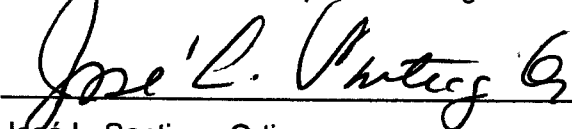
Belford Rivera Rivera  
Presidente, Capítulo de Bayamón



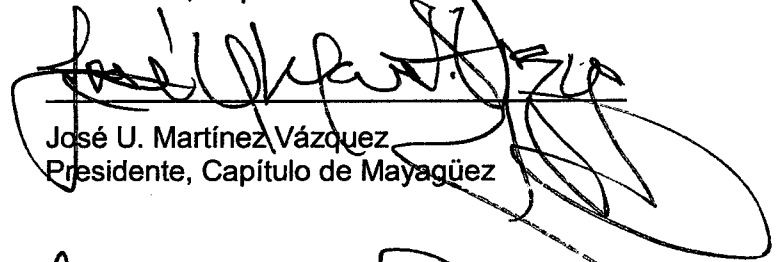
Walberto Rolón Narváez  
Presidente Interino, Capítulo de Caguas



Monserrate González Carballo  
Presidente, Capítulo de Costa Sur



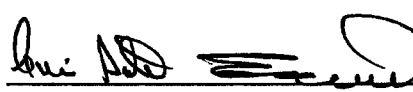
José L. Santiago Ortiz  
Presidente, Capítulo de Guayama/  
Juana Díaz



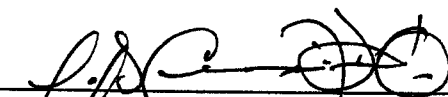
José U. Martínez Vázquez  
Presidente, Capítulo de Mayagüez



Carlos Rivera Bracero  
Presidente Interino, Capítulo de Plantas  
Puerto Nuevo/Palo Seco



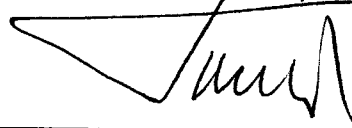
Ervin Soto Echevarría  
Presidente, Capítulo de Ponce



John Cestare Mercado  
Presidente Interino, Capítulo de Río Piedras



Eddie Cruz Alicea  
Presidente, Capítulo de San Juan



José Rivera Rivera  
Presidente, Capítulo de Jubilados