

Convenio Colectivo



entre la Autoridad de Energía Eléctrica
y la Unión de Empleados Profesionales
Independiente

UEPI 15 de septiembre de 2014
15 de septiembre de 2018

Autoridad de
Energía Eléctrica



CONTENIDO
CONVENIO COLECTIVO
AEE - UEPI

<u>Artículo</u>	<u>Título</u>	<u>Página</u>
	Declaración de Principios	1
	Partes Contratantes	1
I	Reconocimiento de la Unión	1
II	Derecho a Administrar la Empresa	1
III	Unidad Apropiada	2
IV	Subcontratación	4
V	Seguridad Sindical	5
VI	Descuentos de Cuotas	6
VII	Paz Laboral	6
VIII	Compromiso de Fiel Cumplimiento	7
IX	Procedimiento de Resolución de Querellas y Arbitraje	7
X	Clasificaciones	10
XI	Programas de Trabajo	13
XII	Tiempo de Servicio (Antigüedad)	15
XIII	Plazas Vacantes o de Nueva Creación	15
XIV	Reclasificaciones de Plazas	19
XV	Estabilidad de Empleo	21
XVI	Compensación Básica	24
XVII	Compensación Extraordinaria	24
XVIII	Garantía de Compensación Mínima a Empleados Profesionales Regulares y Temporeros	25
XIX	Niveles de Mérito	27
XX	Ascensos	29
XXI	Paga Diferencial	30

<u>Artículo</u>	<u>Título</u>	<u>Página</u>
XXII	Bono de Navidad	31
XXIII	Dietas	33
XXIV	Pago de Gastos de Traslado	39
XXV	Días Festivos Concedidos Libres con Paga a Empleados Profesionales Regulares y Temporeros	41
XXVI	Tiempo Libre con Paga Concedido por la Autoridad en virtud de Disposiciones Administrativas del Gobernador de Puerto Rico	42
XXVII	Vacaciones a Empleados Profesionales Regulares	44
XXVIII	Vacaciones a Empleados Profesionales Temporeros	46
XXIX	Sustitución de Vacaciones Anuales para Descanso por Licencia por Enfermedad	47
XXX	Licencia por Enfermedad a Empleados Profesionales Regulares	47
XXXI	Plan de Liquidación de Licencia por Enfermedad Acumulada	49
XXXII	Licencia por Enfermedad a Empleados Profesionales Temporeros	50
XXXIII	Licencia por Maternidad	51
XXXIV	Licencia por Accidente del Trabajo	53
XXXV	Licencia para Funerales de Familiares	54
XXXVI	Licencia por Trabajos de Emergencia durante la Madrugada para Empleados Profesionales Regulares y Temporeros	55
XXXVII	Licencia por Trabajo de Veinticuatro (24) Horas Consecutivas en Turnos Rotativos	56
XXXVIII	Licencia Militar	56
XXXIX	Licencia a Oficiales y Representantes de la UEPI	56
XL	Tipos de Salarios	58
XLI	Plan Médico	59
XLII	Sistema de Retiro	61
XLIII	Beneficio por Incapacidad, Jubilación o Muerte	62
XLIV	Préstamos para la Compra de Vehículos de Motor Privados	64

<u>Artículo</u>	<u>Título</u>	<u>Página</u>
XLV	Millaje y Asignación Fija Adicional	64
XLVI	Adiestramiento	64
XLVII	Estudios Académicos	68
XLVIII	Procedimiento Disciplinario	69
	Normas Disciplinarias Relacionadas con las Pruebas para la Detección de Sustancias Controladas	74
XLIX	Compensación Anual Especial por Riesgo	74
L	Condiciones Especiales de Trabajo	75
LI	Disposiciones Generales	78
LII	Empleados Regulares con Impedimento	80
LIII	Pruebas de Drogas	85
LIV	Cláusula de Salvedad	86
LV	Alcance del Convenio	86
LVI	Duración del Convenio	86
	Reglamento del Programa de Pruebas para la Detección de Sustancias Controladas a Empleados de la Autoridad de Energía Eléctrica Representados por la Unión de Empleados Profesionales (UEPI)	88
Anejo I	Estructura de Salario - Nuevo Reclutamiento	98
Anejo II	Estructura Salarial aplicables a los que comenzaron a trabajar en o antes del 19 de diciembre de 2004.	103
	Estipulación entre la AEE y la UEPI del 15 de septiembre de 2014 y anejo (Artículo XXXIV, Licencia por Accidente del Trabajo)	

DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

El propósito de los comparecientes es constituir un Convenio Colectivo que rijan las relaciones obrero-patronales entre los empleados profesionales y la Autoridad; establecer un acuerdo relativo a escalas de salarios, horas de trabajo, prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales y otras condiciones de empleo y, finalmente, proveer medios para la solución amigable de las disputas y quejas que surjan durante la vigencia de este Convenio para asegurar la paz laboral, fomentar el progreso de la industria, la Autoridad y el pueblo de Puerto Rico y mejorar las condiciones económicas y sociales de los empleados profesionales.

PARTES CONTRATANTES COMPARECEN

DE UNA PARTE: La Autoridad de Energía Eléctrica de Puerto Rico, o sucesores, en adelante denominada "la Autoridad", representada en este acto 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 Empleados Profesionales Independiente, en adelante denominada "la UEPI", representada en este acto por sus oficiales signatarios.

Las partes de común acuerdo convienen lo siguiente:

ARTÍCULO I - RECONOCIMIENTO DE LA UNIÓN

La Autoridad por la presente reconoce a la UEPI como la exclusiva representante, a los fines de negociar colectivamente respecto a escalas de salarios, horas de trabajo y otras condiciones de empleo de todos los empleados profesionales que constituyen la unidad apropiada según se define en el Artículo III de este convenio colectivo.

ARTÍCULO II - DERECHO A ADMINISTRAR LA EMPRESA

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

Ejemplos de estos asuntos son los siguientes:

1. El derecho a la administración y manejo de la Empresa, sus divisiones, departamentos, secciones y demás unidades de trabajo.
2. El derecho a establecer la organización, métodos y sistemas de trabajo y a establecer y asignar el horario de trabajo.

3. El derecho a dirigir, reglamentar, supervisar y programar el trabajo de los trabajadores.
4. El derecho a emplear, adiestrar, transferir, disciplinar, suspender y cesantear a sus empleados.
5. El derecho a establecer nuevos empleos o plazas, abolir o cambiar las plazas existentes y aumentar o reducir su número. En cuanto a reducir personal se sigue el procedimiento establecido en el Artículo XV, Estabilidad de Empleo, de este convenio.
6. El derecho a establecer los deberes y requisitos correspondientes a todas y a cada una de las plazas, así como determinar las cualificaciones necesarias para desempeñar determinadas funciones. La Autoridad someterá la información relacionada con las enmiendas a los deberes y requisitos de las clases de la Unidad Apropiaada, al Presidente de la UEPI para evaluación y recomendaciones. El Jefe de la División de Personal podrá cambiar o modificar los deberes y requisitos de las plazas existentes y los notificará a la brevedad posible a la Unión. Al ejercer esta prerrogativa no se les asignará a los empleados profesionales tareas fuera de la Unidad Apropiaada.
7. El derecho a determinar la forma, manera, sistemas o métodos en que la empresa, sus divisiones, departamentos, secciones y demás unidades de trabajo habrán de operar o dejar de operar.
8. El derecho a introducir nuevos métodos o sistemas y mejorar los existentes, cambiar o mejorar las facilidades existentes, así como determinar el equipo a ser utilizado en sus operaciones o en el desempeño de cualquier trabajo.
9. El derecho a ejercitar todas las funciones inherentes a la administración y/o manejo del negocio.

Los derechos antes mencionados serán ejercidos para propósitos económicos y administrativos y no para discriminar contra la UEPI o alguno de sus miembros.

ARTÍCULO III - UNIDAD APROPIADA

Sección 1. La unidad apropiada cubierta por este convenio es la certificada por la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico en el caso número 71-112-P-2792, de fecha 21 de julio de 1971, la cual se compone de todos los empleados profesionales que utiliza la Autoridad.

Quedan excluidos de la unidad apropiada los ejecutivos, supervisores, empleados confidenciales, empleados íntimamente ligados a la gerencia (*closely allied to management*), empleados profesionales cuyas plazas o posiciones presentan

conflictos potenciales de intereses con los de otros miembros de las diversas unidades apropiadas de negociación colectiva ya establecidas en la Autoridad, y cualesquiera otras personas con poderes para emplear, despedir, ascender, disciplinar o de otra manera variar el status de los empleados o hacer recomendaciones al efecto.

Quedan excluidos además de la unidad apropiada el personal que emplea la Autoridad para realizar funciones conforme al Programa de Empleo de Estudiantes durante sus vacaciones de verano.

Sección 2. La Autoridad no podrá asignarle tareas fuera de la unidad apropiada de profesionales a ningún empleado cubierto por este convenio, a menos que le haya adjudicado una plaza en propiedad fuera de la unidad apropiada o le haya extendido un nombramiento en sustitución temporal. La sustitución temporal deberá cumplir con las siguientes condiciones:

1. Consentimiento previo del empleado por escrito.
2. La Autoridad y el Presidente de la UEPI, o en quien éste delegue, se reunirán, levantarán y firmarán una minuta. El nombramiento en sustitución temporal se someterá a la División de Personal mediante la Solicitud de Acción de Personal y Nómina y copia de la minuta de reunión para procesar el mismo.
3. El sueldo a asignarse se establecerá conforme con las normas gerenciales para la asignación de sueldo de los empleados que provienen de las Unidades Apropiadas.
4. La sustitución temporal será por un término que no excederá noventa (90) días laborables.
5. La intención de este articulado del convenio colectivo es clara y contempla la participación de las partes involucradas en el proceso para decidir justificar o no la renovación de dicha sustitución temporal. En aquellos casos excepcionales en los cuales persista la necesidad de la sustitución temporal, la Autoridad y el Presidente de la UEPI, o en quien éste delegue, se reunirán para determinar la extensión de dicho período. Se dispone que de la Unión no estar de acuerdo con la extensión de dicha sustitución temporal presentará los fundamentos para su determinación.
6. El empleado ejecutará exclusivamente las funciones de la plaza gerencial mientras dure la sustitución temporal, excepto las responsabilidades de investigar, formular y notificar los cargos correspondientes por violaciones a las Reglas de Conducta a cualquier miembro de esta Unidad Apropiada.
7. En conformidad con esta sección, al extender un nombramiento gerencial en sustitución temporal a un empleado profesional, la plaza que ocupaba

será cubierta mediante sustitución temporal, según lo establecido en el Artículo X, Clasificaciones, Sección 7 del Convenio Colectivo UEPI.

Sección 3. El personal supervisor de la Autoridad no ejecutará labores propias de la unidad apropiada a menos que concurren las siguientes situaciones:

1. Que sea una situación de emergencia, imprevista e indispensable.
2. Que el supervisor haya agotado todos los recursos disponibles para conseguir personal profesional unionado disponible para realizar las funciones necesarias.
3. Que la función a ejecutarse no exceda del veinte por ciento (20%) del trabajo diario que ejecuta el supervisor, siempre y cuando que esto no se constituya en una práctica o rutina.

Sección 4. Ningún empleado profesional incluido en la unidad apropiada podrá ser transferido a una plaza fuera de dicha unidad sin su consentimiento. La Autoridad notificará con suficiente antelación a la UEPI antes de ofrecer dicha plaza al empleado profesional.

La Autoridad enviará a la UEPI copia de toda acción de personal que afecte a un empleado profesional incluido en la unidad apropiada.

Cuando un empleado profesional sea seleccionado para ocupar una plaza fuera de la unidad apropiada, la notificación de acción de personal efectuando el cambio, se tramitará dentro de los treinta (30) días siguientes a partir de la fecha en que empiece a desempeñar las funciones de la plaza para la cual fue nombrado.

ARTÍCULO IV – SUBCONTRATACIÓN

Durante la vigencia de este convenio la Autoridad no podrá subcontratar labores, tareas o funciones de la unidad apropiada, según se define en el Artículo III del convenio colectivo, si la misma afecta la estabilidad de empleo de los trabajadores cubiertos por este convenio.

En el caso de que la Autoridad tenga necesidad de subcontratar, notificará por escrito a la Unión con no menos de 30 días de antelación a la subcontratación, excepto en casos fortuitos o situaciones no previsibles fuera del control de la Autoridad, en que la notificación se hará a más tardar dentro de las próximas 24 horas siguientes a la subcontratación.

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

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

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

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

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

ARTÍCULO V - SEGURIDAD SINDICAL

Sección 1. Todo empleado profesional cubierto por este convenio colectivo que a la fecha de la firma del mismo sea miembro de la UEPI, se le requiere como condición de empleo, mantenerse al día en el pago de sus cuotas y conservar su condición de miembro bonafide de la misma.

Sección 2. A todo empleado profesional que a la fecha de la firma de este convenio no esté afiliado a la UEPI, o todo empleado que con posterioridad a esta fecha pase a formar parte de la unidad apropiada, se le requerirá, como condición de empleo, afiliarse inmediatamente a la UEPI, mantenerse al día en el pago de sus cuotas y conservar su condición de miembro bonafide de la Unión.

Sección 3. La Autoridad enviará al Presidente de la UEPI una copia del nombramiento que se extienda a todo nuevo empleado profesional no más tarde de quince (15) días laborables del día que comience a trabajar.

Sección 4. La Autoridad suspenderá de empleo y sueldo a cualquier empleado profesional cubierto por este convenio colectivo que dejare de ingresar a la UEPI. En igual forma suspenderá de empleo y sueldo a todo empleado si fuere suspendido de la UEPI como miembro de la misma por falta de pago de las cuotas de iniciación y

periódicas uniformes dentro de un término de diez (10) días laborables después que dicha suspensión sea solicitada por escrito por la UEPI y ésta presente pruebas al efecto.

Sección 5. Si la razón por la cual un miembro bonafide de la UEPI pierde su condición como tal es otra que no sea la falta de pago de cuotas, la UEPI deberá notificarle por escrito a la Autoridad indicando dicha razón. En este caso, la Autoridad realizará una investigación y, si determinare que la exclusión del empleado como miembro de la UEPI es justificada y legal, procederá a suspenderlo de empleo y sueldo. En caso de que la Junta de Relaciones del Trabajo, un tribunal o un organismo competente ordenare la reposición de un empleado profesional así suspendido o separado, la UEPI compensará a dicho empleado y/o a la Autoridad por cualquier suma que por concepto de paga atrasada o daños se ordene.

ARTÍCULO VI - DESCUENTOS DE CUOTAS

Sección 1. La Autoridad conviene en descontar de la compensación que devenguen los empleados profesionales de la Autoridad miembros de la UEPI el importe de las cuotas de iniciación y periódicas uniformes que fije la UEPI.

Sección 2. El importe total de las cantidades así descontadas será remitido al Tesorero de la UEPI **mediante depósito directo, transferencia electrónica, cheque o cualquier otro medio electrónico** dentro de los **siete (7)** días laborables siguientes a la fecha en que se efectúe el pago al empleado profesional conjuntamente con una lista de los empleados profesionales a quienes se les haya efectuado el descuento.

La Autoridad responderá por todo descuento de cuotas que dejare de descontar a cualesquiera empleados miembros de la unidad apropiada.

Sección 3. La UEPI someterá ante el Tesorero de la Autoridad evidencia demostrativa de que el custodio de los fondos de la misma está cubierto por una fianza.

ARTÍCULO VII - PAZ LABORAL

Este convenio se celebra con el propósito de estimular y lograr un progreso continuo en las mejores relaciones entre la Autoridad y los empleados profesionales que ésta emplea y que están representados por la UEPI. Con este propósito en mente las partes se comprometen a dirimir todas aquellas quejas, controversias o reclamaciones que puedan surgir en relación con la interpretación y aplicación de este convenio a través de los mecanismos creados en el mismo.

ARTÍCULO VIII - COMPROMISO DE FIEL CUMPLIMIENTO

Sección 1. La UEPI y sus miembros convienen que durante la vigencia de este convenio no declararán ni sancionarán ni respaldarán huelgas parciales o totales de ninguna clase contra la Autoridad; no establecerán ni sancionarán ni respaldarán reducciones del ritmo de trabajo ni celebrarán piquetes en los predios de la Autoridad, y la UEPI no intervendrá ni permitirá que los empleados profesionales intervengan en actos que entorpezcan ninguna de las actividades de la Autoridad hasta tanto se hayan agotado todos los remedios provistos por este Convenio y la Ley de Relaciones del Trabajo.

Sección 2. La Autoridad se compromete a no usar el recurso del cierre patronal (*lockout*) contra la UEPI ni contra los miembros de la Unidad Apropiaada.

ARTÍCULO IX - PROCEDIMIENTO DE RESOLUCIÓN DE QUERELLAS Y ARBITRAJE

Sección 1. Durante la vigencia de este convenio la UEPI se compromete a someter todas las quejas, querellas, controversias o reclamaciones que surjan en relación con la interpretación, implantación, administración y aplicación de este convenio, al Procedimiento de Resolución de Querellas y Arbitraje creado en este Artículo.

Sección 2. El empleado profesional afectado y/o su representante someterá la querella por escrito ante el primer nivel de responsabilidad no más tarde de los cuarenta y cinco (45) días laborables siguientes a la fecha en que ocurrió la acción en la cual se basa la querella.

Sección 3. Niveles de Responsabilidad

Primer Nivel:

El primer nivel de responsabilidad lo constituye el Jefe de División, Administrador General o Administrador Regional concernido o la persona en quien éstos deleguen, y el Presidente de la UEPI o la persona en quien éste delegue. En aquellos casos meritorios, la UEPI podrá solicitar reunión. En estos casos, el Jefe de División, Administrador General o Administrador Regional o en quien éste delegue deberá celebrar la misma y emitir determinación por escrito sobre la querella en cuestión dentro de los veinticinco (25) días laborables contados a partir de la fecha en que se reciba la querella escrita del empleado afectado y/o su representante.

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

Segundo Nivel: División de **Asuntos** Laborales

Si el Presidente de la UEPI o quien esté en funciones como tal no está de acuerdo con la determinación del primer nivel de responsabilidad, podrá notificar por escrito al Jefe de División de Asuntos Laborales dentro de los quince (15) días laborables siguientes al recibo de la misma su interés en discutir la querella con el Jefe de División de **Asuntos** Laborales o en quien éste delegue. Dicha notificación deberá, además, exponer las razones por las cuales no está de acuerdo con la decisión del primer nivel, así como una reseña de los hechos del caso. De entender el Jefe de División de **Asuntos** Laborales o en quien éste delegue que por la naturaleza de la controversia es saludable la discusión de la misma, podrá efectuar una reunión para discutir dicha querella.

El Jefe de División de **Asuntos** Laborales o en quien éste delegue tendrá veinte (20) días laborables a partir del recibo de dicha solicitud para notificarle al Presidente de la UEPI la posición adoptada por la Autoridad. De no recibirse contestación alguna por parte de la Autoridad dentro del término antes indicado, se entenderá que la decisión del primer nivel de responsabilidad ha sido confirmada. En dicho caso el Presidente de la UEPI deberá, dentro de los diez (10) días laborables siguientes, notificar al Jefe de División de Relaciones Laborales su intención de someter la querella a arbitraje o de lo contrario el caso se entenderá resuelto a favor de la Autoridad. De recibirse notificación escrita por parte de la Autoridad dicho término de diez (10) días laborables comenzará a contar a partir del recibo de la misma. No obstante lo anterior, la UEPI se reserva el derecho de acudir al tercer nivel de responsabilidad sin necesidad de esperar que la División de **Asuntos** Laborales emita su decisión.

Tercer Nivel:

Si el Presidente de la UEPI no está de acuerdo con la determinación del primer nivel de responsabilidad en aquellas querellas en que no acuda ante el Jefe de División de **Asuntos** Laborales deberá notificar por escrito a este último dentro de los diez (10) días laborables siguientes a recibirse dicha contestación su intención de someter la querella a arbitraje, o de lo contrario, el caso se entenderá terminado. De notificar su intención, el caso será sometido a un árbitro para que éste determine la solución final de la controversia.

Sección 4. Designación del Árbitro

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

Sección 5. Dicha decisión será conforme a derecho y 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.

Sección 6. De no someterse la querella o la apelación correspondiente dentro de los términos que se señalan en cada uno de los niveles de responsabilidad, se entenderá que prevalece la decisión de la Autoridad.

Sección 7. La solución de la querella en cualquier nivel de responsabilidad será final y obligatoria para las partes.

Sección 8. En caso de surgir una querella que requiera ser resuelta con urgencia por el bien de los empleados profesionales y del servicio, las partes podrán de mutuo acuerdo adelantar los niveles de responsabilidad que se establecen en este Artículo.

Sección 9. Comité Conciliatorio

Los fines de esta Sección son el crear un mecanismo para ventilar asuntos sobre las relaciones obrero-patronales. El Comité Conciliatorio estará compuesto por 3 representantes de la UEPI (Presidente, Vicepresidente y un Oficial designado por la Unión); y 3 representantes de la Autoridad (el Jefe de la División de **Asuntos Laborales**, o en quien éste delegue; el Gerente del Departamento de Negociación Colectiva y Asesoramiento y un representante de la Autoridad).

Cualesquiera de las partes podrá convocar a este Comité, cuando lo estime necesario y que no exceda más de una vez al mes. La parte interesada notificará por escrito a la otra su intención de reunirse. Dicha comunicación contendrá los asuntos específicos que se discutirán en la misma.

El propósito de convocar este Comité es promover la comunicación y participación de las partes en alcanzar posibles soluciones de situaciones particulares sobre las relaciones obrero-patronales. Además, facilitar y explorar opciones para lograr resultados que sean mutuamente aceptables, conforme con las disposiciones del Convenio Colectivo vigente. Se dispone que se podrá utilizar este recurso para discutir algún caso ventilado dentro del Procedimiento que refiere este Artículo, el cual no intervendrá ni detendrá los términos procesales correspondientes a los Niveles de Responsabilidad.

En caso de que las partes resuelvan lo relacionado con la controversia, se levantará una minuta de la reunión. Dicha comunicación contendrá los acuerdos o decisiones alcanzados, los cuales serán finales e inapelables. Entendiéndose que no establecerán precedentes para casos presentes ni futuros.

El Comité Conciliatorio no tendrá la facultad para alterar, modificar, añadir o suprimir cláusulas contractuales de este Convenio.

ARTÍCULO X – CLASIFICACIONES

Sección 1. Tipos de Clasificaciones

Los empleados profesionales incluidos en la unidad apropiada se clasifican en regulares, temporeros y de emergencia.

Sección 2. Empleados Profesionales Regulares

Los empleados profesionales regulares son aquellos que reciben un nombramiento definitivo del Director Ejecutivo o su representante autorizado para cubrir una plaza regular. Una plaza regular es aquella que surge de una necesidad continua y que tiene carácter de permanencia.

Sección 3. Plazas Regulares Condicionadas

A. Los empleados profesionales regulares condicionados son aquellos que reciben un nombramiento regular condicionado del Director Ejecutivo o su representante autorizado para cubrir una plaza regular condicionada. Plazas regulares condicionadas son las siguientes:

1. Aquella plaza regular que resulte vacante cuando se asigna un empleado profesional regular para recibir adiestramiento con fines de ascenso a una plaza superior con deberes de naturaleza distinta a los de la plaza que ocupa.
2. Aquella plaza regular que resulte vacante cuando el incumbente en propiedad de la plaza ha sido llamado por un (1) año o más a servicio activo en las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos de América.
3. Aquella plaza de nueva creación que se determine por la Autoridad y el Presidente de la UEPI que nace de una necesidad que no tiene carácter de permanencia pero cuya necesidad no habrá de prolongarse por más de un (1) año y que no excederá de tres (3) años. Al finalizar este período de tres (3) años, la Autoridad y el Presidente de la UEPI se reunirán dentro de los próximos treinta (30) días calendario para determinar si dicha plaza debe continuar condicionada. De las partes determinar 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.
4. Cuando la incapacidad parcial de un empleado profesional regular sea de carácter temporero y de duración prolongada y la misma requiera un cambio de plaza en beneficio del restablecimiento de dicho empleado profesional, éste se asignará con prioridad a ocupar una plaza vacante o de nueva creación que haya que cubrir para la cual reúna los requisitos y pueda desempeñar satisfactoriamente a pesar de su incapacidad. Dicha plaza le será ofrecida al empleado profesional sin necesidad de publicarla

y su nombramiento será condicionado a su restablecimiento. Los nombramientos que se hagan a otros empleados profesionales como consecuencia de la asignación de dicho empleado profesional serán también condicionados a su restablecimiento. De certificar el médico posteriormente que la incapacidad parcial se ha convertido en una de carácter permanente, se dejará sin efecto la condición de los nombramientos condicionados.

Todo lo anterior está sujeto a lo establecido en el Artículo L, Condiciones Especiales de Trabajo, Sección 7.

- B. Cuando la Autoridad tenga necesidad por cualquier otra razón de condicionar una plaza vacante o de nueva creación, notificará previamente al Presidente de la Unión indicándole las razones o motivos que tuviere para condicionar la plaza.

Sección 4. Empleados Profesionales Temporeros

Los empleados profesionales temporeros son nombrados por el Director Ejecutivo de la Autoridad o su representante autorizado para realizar labores de la Unidad Apropiaada por un período de tiempo definido. Se dispone que a todo empleado profesional temporero que trabaje continuamente para la Autoridad en actividades cubiertas por este Convenio por nueve (9) meses calendario, se le extenderá un nombramiento regular contra una plaza vacante, siempre que cumpla con todos los requisitos del puesto. En caso de que el empleado ocupe un puesto de una clase en serie, se nombrará en el primer nivel de reclutamiento. De no existir plaza vacante, la Autoridad creará una en conformidad con el título, clasificación a nivel de reclutamiento, deberes y requisitos correspondientes a las funciones que desempeñaba el empleado profesional temporero, en ese momento.

La Autoridad remitirá a la Unión copia de todo nombramiento que involucre un empleado profesional temporero, a más tardar la catorcena siguiente de dicho nombramiento.

Sección 5. Empleados de Emergencia

Empleados de emergencia son nombrados como tal dentro de la Unidad Apropiaada por un período que no excederá de noventa (90) días calendario. Si la emergencia excediera al término fijado de noventa (90) días calendario, a la expiración de dicho término se le extenderá un nombramiento temporero al empleado.

Se entiende por emergencia un desastre provocado por la naturaleza o alguna situación o irregularidad interna en la propiedad de la Autoridad que ponga en peligro inminente los servicios.

No se considerará como emergencia las situaciones siguientes:

1. Trabajos o funciones a realizarse al sustituir empleados profesionales ausentes.

2. Trabajos o funciones a realizarse al desempeñar funciones de una plaza regular vacante mientras se selecciona al candidato para cubrirla.
3. Trabajos o funciones a realizarse para poner al día trabajo acumulado.
4. Trabajos o funciones a realizarse para llevar a cabo estudios técnicos o de otra índole.

Sección 6. Período Probatorio – Empleados Profesionales Temporeros

- A. El empleado profesional temporero a quien se le adjudique una plaza regular recibirá un nombramiento como empleado profesional probatorio por tres (3) meses. Para proceder con dicho nombramiento, el empleado profesional temporero tiene que cumplir con los exámenes aprobados y requisitos mínimos del puesto.
- B. El empleado profesional con un nombramiento probatorio que desempeñe de forma satisfactoria los deberes y responsabilidades de la plaza que ocupa durante dicho período, será nombrado empleado profesional regular inmediatamente finalice dicho término.
- C. En cualquier momento dentro del período de prueba y no más tarde de treinta (30) días calendario antes del vencimiento de dicho término, si el supervisor estima que los servicios de un empleado profesional no son satisfactorios, notificará al Presidente de la UEPI indicando las razones de su evaluación. De mantenerse la posición del supervisor, se le dará terminación al nombramiento del empleado.
- D. El empleado profesional temporero que reciba un nombramiento probatorio se le pagará el salario asignado al sueldo inicial del grupo ocupacional de la plaza para la cual es nombrado. Se dispone que en caso de extenderle un nombramiento probatorio para cubrir una plaza vacante igual o inferior de las funciones que desempeña temporalmente por más de seis (6) meses consecutivos, al nombrarlo probatorio se le asignará el salario correspondiente al primer nivel de mérito del grupo ocupacional de la plaza a la que es nombrado.

Sección 7. Cuando la Autoridad tenga la necesidad de realizar funciones de una clasificación superior dentro de un Departamento, se dará preferencia a los empleados regulares capacitados que tengan derecho a ascenso dentro de la misma. Se dispone que en aquellas situaciones que exista la necesidad de realizar funciones de menor clasificación, se cubrirán con trabajadores temporeros por el tiempo que sea necesario.

Sección 8. Nivel de Mérito en Caso de Nombramiento Definitivo

A todo empleado profesional que reciba un nombramiento definitivo se le pagará el salario asignado al primer nivel de mérito del grupo ocupacional de la plaza a la que es nombrado.

ARTÍCULO XI - PROGRAMAS DE TRABAJO

Sección 1. Día Laborable

El día laborable comprenderá cualquier período de veinticuatro (24) horas consecutivas que se cuentan a partir de la hora en que el empleado profesional empiece a trabajar y termine veinticuatro (24) horas después.

Sección 2. Jornada de Trabajo Diaria

La jornada de trabajo comprende las horas de trabajo durante las cuales rige el tipo regular de salario por hora fijado de acuerdo con la compensación anual o por hora, según sea el caso, y se compone de siete y media (7½) horas diarias.

Sección 3. Semana de Trabajo

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. Los primeros cinco (5) días serán de trabajo y los dos (2) últimos serán libres. La Autoridad notificará a la Unión, a los efectos informativos únicamente, aquellos cambios que afecten la semana de trabajo.

Sección 4. Programas de Turnos Rotativos y Turnos Fijos

A. Turnos Rotativos

Los programas de turnos rotativos consistirán de cinco (5) días consecutivos de trabajo a razón de siete y media (7½) horas diarias consecutivas y dos (2) días libres.

B. Turnos Fijos

Aquellos programas que no son de turnos rotativos, o sea, de turno fijo, serán ajustados a cinco (5) días consecutivos de trabajo y dos (2) días libres.

Sección 5. Cambio de Programa de Turno Rotativo

Cuando a un empleado profesional regular que se le haya asignado a un turno rotativo se le efectúe un cambio en su programa de trabajo, se le pagará a dicho empleado 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 profesional ha disfrutado de sus dos (2) días libres, regresa de vacaciones o ha sido trasladado.

Sección 6. Período para Tomar Alimentos

A. La jornada regular de trabajo será interrumpida para tomar alimentos y esta interrupción será de una (1) hora, la que podrá ser aumentada por la Autoridad hasta un máximo de una y media (1½) hora. Este período será concedido a la

terminación de la cuarta hora y no más tarde de la terminación de la quinta hora. De requerírsele al empleado profesional trabajar durante el período de alimentos que la Autoridad fija, el tiempo así trabajado será compensado de acuerdo con el Artículo XVII de este convenio. Este tiempo será tomado en consideración para determinar el tiempo trabajado en exceso de la jornada regular según se dispone en el Artículo XVII de este convenio.

- B. Cuando un empleado profesional 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 que incluye aquella parte del período para tomar alimentos no trabajada. Este período será concedido no más tarde de la terminación de dicho período para tomar alimentos, 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.
- C. En el caso de que un empleado profesional regular se ausentare 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 de conformidad con lo anterior.
- D. Cuando a un empleado profesional le sea requerido continuar trabajando ininterrumpidamente luego de terminada su jornada regular de trabajo, se le concederá un período para tomar alimentos que será de media ($\frac{1}{2}$) hora; y se concederá al finalizar su quinta hora de trabajo consecutiva. Si al empleado no se le concediese el período para tomar alimentos, se procederá conforme lo establecido en el Inciso B de esta misma Sección.
- E. Cuando a un empleado profesional le sea requerido trabajar dos (2) horas o menos luego de finalizar su jornada regular de trabajo, se obviará el período de tomar alimentos.

Sección 7. Período para Tomar Merienda

- A. En aquellos casos donde sea posible, la Autoridad le concederá a los empleados profesionales quince (15) minutos durante la jornada de la mañana y quince (15) minutos durante la jornada de la tarde para tomar merienda. Dichos quince (15) minutos se concederán en turnos en forma tal que no interrumpan indebidamente las labores o sitio de trabajo.
- B. Para todos los efectos, el período concedido para tomar merienda se considerará como trabajado.

ARTÍCULO XII - TIEMPO DE SERVICIO (ANTIGÜEDAD)

Sección 1. Reconocimiento de Tiempo de Servicio

A los empleados profesionales cubiertos por este convenio colectivo se les reconocerá el tiempo de servicio (antigüedad) desde la fecha en que comenzaron a trabajar ininterrumpidamente para la Autoridad.

Sección 2. Lista de Tiempo de Servicio (Antigüedad)

- A. La Autoridad, dentro de los sesenta (60) días laborables después de la firma de este convenio, le enviará al Presidente de la UEPI una lista conteniendo los nombres de todos los empleados profesionales cubiertos por el mismo y la fecha de empleo por la Autoridad de cada uno de éstos.
- B. Los empleados profesionales serán eliminados de la lista de tiempo de servicio (antigüedad) y perderán todos los derechos bajo las siguientes circunstancias:
 - 1. Cuando renuncien a su empleo con la Autoridad.
 - 2. Cuando el empleado profesional regular es cesanteado por reducción de personal y no es remplado por la Autoridad como empleado profesional dentro del año siguiente a la fecha de cesantía.
 - 3. Cuando el empleado profesional es destituido por razones disciplinarias.
 - 4. Según las disposiciones de ley vigentes, cuando los empleados profesionales llamados a servir en las Fuerzas Armadas y que, luego de dicho término, soliciten voluntariamente y se les conceda permanecer por períodos subsiguientes al obligatorio en servicio militar activo.
 - 5. Cuando el empleado profesional temporero cubierto por este Convenio es cesanteado y no se remplace dentro de los noventa (90) días calendario a partir de la fecha en que quedó cesante.

ARTÍCULO XIII - PLAZAS VACANTES O DE NUEVA CREACIÓN

Sección 1. Al cubrir una plaza regular vacante o de nueva creación tendrá preferencia el empleado profesional más capacitado de acuerdo con su preparación académica, adiestramiento y experiencia previa relacionada para desempeñar las funciones de la misma, siempre que la solicite por escrito en el término de su publicación y reúna todos los requisitos de la misma. De haber más de un candidato igualmente capacitado, tendrá prioridad el empleado profesional con más tiempo de servicio en la Autoridad.

Sección 2. Publicación de Plazas

- A. La publicación se hará a través de toda la Autoridad en idioma español especificando los requisitos de la plaza. El término de publicación de las plazas vacantes o de nueva creación será de diez (10) días laborales. La Autoridad notificará al Presidente de la UEPI sobre toda publicación de plazas comprendidas dentro de la unidad apropiada a la fecha de la publicación de las mismas. El Jefe de la División de Personal remitirá trimestralmente a la UEPI, en formato digital (CD) y por escrito, la lista de plazas vacantes y ocupadas de dicha Unidad Apropiada.

Cuando una plaza regular vacante viniere siendo ocupada temporalmente por un término de treinta y cinco (35) días laborales, la Autoridad vendrá obligada a publicar y cubrir dicha vacante, conforme con las disposiciones de este Artículo. Una vez publicada una plaza los requisitos de la misma no podrán ser variados por el supervisor durante el proceso de publicación y adjudicación de la plaza.

- B. Nombramiento de Empleados Profesionales fuera de la Unidad Apropiada de la UEPI:

1. Cuando la Autoridad le extienda un nombramiento a un empleado profesional regular cubierto por el Convenio para ocupar una plaza fuera de la Unidad Apropiada y no le asigne a dicho empleado labores propias de la Unidad Apropiada, la Autoridad tendrá el derecho de publicar y cubrir dicha vacante, o de no hacerlo, siempre que cumpla con las disposiciones de este Artículo, incluyendo el de la notificación a la UEPI.
2. Cuando la Autoridad le extienda un nombramiento a un empleado profesional regular cubierto por el Convenio para ocupar una plaza fuera de la unidad apropiada y le asigne a dicho empleado labores propias de la Unidad Apropiada, la Autoridad vendrá obligada a publicar y cubrir dicha vacante de conformidad con las disposiciones de este Artículo, pero no podrá hacer uso de la discreción que le concede el párrafo dos (2) de la Sección 2 de dicho Artículo de no publicar dicha plaza.

Sección 3. Procedimiento en la Adjudicación de Plazas

- A. Al cubrir una plaza vacante o de nueva creación dentro de la Unidad Apropiada que se establece en el Artículo III, Unidad Apropiada, de este Convenio, la Autoridad y el representante de la UEPI de la división afectada discutirán a la mayor brevedad posible, pero no más tarde de cuarenta (40) días laborales de la publicación de la plaza en cuestión, sobre aquellos candidatos elegibles para ocupar la plaza y levantarán y firmarán una minuta en su reunión. Para efectos de la discusión, el supervisor mostrará al representante de la UEPI los documentos utilizados en la determinación del candidato más capacitado y entregará copia de los mismos, de ésta ser solicitada.

Si las partes no llegan a un acuerdo, dentro del término de diez (10) días laborables siguientes a la fecha de la última reunión, la UEPI someterá el caso al Comité de Adjudicación de Plazas creado en virtud de este Artículo, y si la Autoridad lo considera propio, podrá extenderle al candidato que la misma seleccione un nombramiento condicionado, sujeto al referido del Comité de Adjudicación de Plazas.

B. Comité de Adjudicación de Plazas

1. Se crea un Comité de Adjudicación de Plazas ante el cual la UEPI podrá apelar todas aquellas determinaciones de la Autoridad sobre la adjudicación de plazas con las cuales no esté conforme. Este Comité estará integrado por un representante de la Autoridad y uno de la UEPI que serán designados para actuar en cada caso.
2. El Comité de Adjudicación de Plazas tendrá facultad para hacer cualquier investigación relacionada con los casos que vengan ante su consideración y resolverá los mismos por unanimidad enviando notificación de su decisión a los empleados profesionales afectados, la UEPI y la Autoridad.
3. Toda decisión de este Comité será final y obligatoria para las partes.
4. En aquellos casos en que el Comité de Adjudicación de Plazas no rinda una decisión en un término de diez (10) días laborables, a **partir de la fecha en que recibió la notificación de activación del Comité, mediante correo certificado o entrega a la mano con acuse de recibo,** la Unión deberá, dentro de los próximos cinco (5) días laborables, apelar la decisión de la Autoridad ante un árbitro designado en conformidad con lo establecido en el Artículo IX, Procedimiento de Resolución de Querellas y Arbitraje, de este Convenio. La decisión del árbitro será final y obligatoria para las partes y deberá ser informada al empleado profesional afectado, a la UEPI y al Jefe de la División de Personal.
5. Las partes podrán de mutuo acuerdo obviar la intervención del Comité y someter directamente el caso ante la consideración del árbitro a que se refiere esta Sección.

- C. De no haber candidatos elegibles para cubrir una plaza vacante o de nueva creación, después de utilizarse el Procedimiento de Publicación y Adjudicación de Plazas, la Autoridad hará las gestiones razonables a su alcance para tratar de cubrir dicha plaza con candidatos elegibles de otras unidades apropiadas de la Autoridad o de la comunidad que reúnan los requisitos de la plaza que vayan a ocupar.

Sección 4. Efectividad de la Adjudicación de las Plazas

Todo empleado profesional que haya sido seleccionado para ocupar una plaza vacante o de nueva creación de conformidad con lo que dispone este Artículo, comenzará a devengar el sueldo que le correspondería en dicha plaza en el siguiente período de pago a la fecha de adjudicación, a menos que el tiempo entre la fecha de adjudicación y el comienzo del siguiente período de pago sea de cinco (5) días laborables, o menos, en cuyo caso comenzará a devengar dicho sueldo en el subsiguiente período de pago. A los efectos de esta disposición, los días laborables se considerarán como de lunes a viernes, incluyendo días festivos. Se dispone que de no cumplirse con la adjudicación dentro de los cuarenta (40) días laborables de la publicación de la plaza, como lo dispone el párrafo A de la Sección 3 de este Artículo, la efectividad de la adjudicación será la catorcena siguiente al período de los cuarenta (40) días laborables desde la publicación.

Sección 5. Solicitud de Plaza Publicada en Descenso

El empleado profesional seleccionado para ocupar una plaza vacante o de nueva creación cuyo grupo ocupacional que solicita sea menor que el grupo ocupacional de la plaza que ocupa, se le asignará el mismo nivel de mérito que tenía en su clasificación anterior y el tiempo de servicio en dicho nivel de mérito se considerará al aplicar las normas de aumento de nivel de mérito. Se dispone que cualquier persona que solicita y viniese en ascenso o de igual a igual tendrá prioridad sobre aquel que solicita en descenso.

Sección 6. Evidencia en Expediente de Personal

Todo aspirante a ocupar en propiedad una plaza 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.

Sección 7.

En caso de quedar vacante una plaza adjudicada conforme a este Artículo dentro de los primeros noventa (90) días calendario luego de la fecha de la efectividad del nombramiento, la Autoridad notificará a la Unión, mediante correo certificado o entrega a la mano con acuse de recibo, no más tarde de diez (10) días laborables de quedar vacante la plaza. Las partes evaluarán nuevamente la lista de candidatos que solicitaron la plaza para realizar una nueva adjudicación conforme a este Artículo.

ARTÍCULO XIV - RECLASIFICACIONES DE PLAZAS

Sección 1. Presentación de Solicitud de Reclasificación de Plazas

Cuando uno o varios empleados profesionales soliciten que se reclasifique su plaza, deberán presentar su solicitud por escrito expresando alguna o todas las razones para ésta y someterla directamente a la División de Personal o por conducto de su supervisor enviando en ambos casos copia de ésta. La División de Personal evaluará el expediente de personal del empleado y determinará si éste reúne los requisitos de preparación académica, experiencia, adiestramientos, exámenes y licencias de la clase a la que solicita la reclasificación. Hará el estudio de campo correspondiente y notificará su decisión al empleado profesional afectado y a la UEPI. Si del análisis del expediente se desprende que no reúne los requisitos, devolverá la misma sin necesidad de realizar el estudio de campo. En aquellos casos en que el empleado se encuentra en una sustitución temporal de funciones en la clase para la que solicita reclasificación, la División de Personal devolverá la misma sin necesidad de realizar el estudio de campo.

Sección 2. Apelación de la Decisión de la División de Personal

Si dicho empleado profesional o grupo de éstos no estuviera conforme con la decisión hecha por la División de Personal, deberá apelar la misma dentro de un término no mayor de diez (10) días laborables a partir de la fecha de notificación de la decisión de la División de Personal ante el Comité de Reclasificación de Plazas que se crea en la Sección 3 de este Artículo.

Sección 3. Comité de Reclasificación de Plazas

- A. Por la presente se crea un Comité de Reclasificación de Plazas ante el cual la UEPI podrá apelar todas aquellas determinaciones de la División de Personal sobre reclasificación de plazas con las cuales no estuviere conforme. Este Comité estará integrado por dos (2) representantes de la Autoridad y dos (2) representantes de la UEPI que serán designados por las partes para actuar en cada caso.
- B. Este Comité tendrá facultad para revisar el caso que se somete a su consideración y dar una decisión sobre la clasificación de la plaza aplicando el sistema de evaluación de plazas en vigor en la Autoridad y revisando la interpretación que de la guía de evaluación hizo la División de Personal en el caso apelado.
- C. Las decisiones de este Comité serán por mayoría y serán finales y obligatorias para las partes.
- D. En caso de que el Comité no rinda una decisión en un término de sesenta (60) días laborables, **a partir de la fecha en que recibió la notificación de activación del Comité, mediante correo certificado o entrega a la mano con acuse de recibo**, la UEPI deberá, dentro de los próximos quince (15) días

laborables, apelar la decisión de la División de Personal. **La Unión solicitará al Jefe de la División de Asuntos Laborales que designe no más tarde de quince (15) días laborables** un árbitro especializado en la materia para que éste determine la solución final de la controversia. El árbitro será designado de entre una lista de **tres (3)** personas imparciales de reconocida experiencia y conocimiento en el campo de las clasificaciones de puestos seleccionadas por ambas partes mediante estipulación al efecto. La lista se preparará en orden alfabético y los servicios de los árbitros se utilizarán en el orden numérico que corresponda en dicha lista. Si en cualquier momento la lista antes referida quedare reducida a **uno (1)**, las partes se reunirán para completar la lista de **tres (3)** árbitros.

La decisión del árbitro será final y obligatoria para las partes y deberá ser informada al empleado profesional afectado, la UEPI, y a los Jefes de la División de Personal y de la División de **Asuntos** Laborales.

- E. Las partes podrán, de mutuo acuerdo, obviar la intervención del Comité y someter directamente el caso ante la consideración del árbitro al que se refiere el párrafo anterior.
- F. El Comité tendrá los poderes necesarios para poder llevar a cabo su función.
- G. De surgir algún cambio en los deberes o funciones que realizaba el empleado después de solicitada su reclasificación, cualesquiera de las partes en el Comité podrá requerir al supervisor que explique las razones para este cambio.

Sección 4. Asignación del Nivel de Mérito en Caso de Reclasificación

En los casos en que procede la reclasificación del empleado profesional, se le asignará el mismo nivel de mérito que tenía en su clasificación anterior a la reclasificación y el tiempo de servicio en dicho nivel de mérito se considerará al aplicar las normas de aumentos de niveles de mérito.

Sección 5. Efectividad de las Reclasificaciones Individuales

En los casos de solicitudes individuales en que se determine que procede la reclasificación, ésta será efectiva en el período de pago siguiente a la fecha en que se emita dicha determinación. Si dicha determinación tardare más de veinte (20) días laborables desde la fecha de la radicación de la solicitud en la División de Personal la misma será efectiva en el período de pago siguiente a la fecha en que se cumplió dicho término.

Sección 6. Efectividad de las Reclasificaciones de Grupo

- A. En los casos de solicitudes en grupo en que se determine que procede la reclasificación, ésta será efectiva en el período de pago siguiente a la fecha en que se emita dicha determinación. Si dicha determinación tardare más de cuarenta (40) días laborables desde la fecha de la presentación de la solicitud en

la División de Personal la misma será efectiva en el período de pago siguiente a la fecha en que se cumplió dicho término.

- B. Se entenderá por grupo cuando se somete una misma solicitud en forma colectiva o cuando más de cinco (5) empleados profesionales de la misma clasificación general en la misma sección o departamento someten solicitudes individuales dentro de un período de diez (10) días laborables.

Sección 7. El empleado o empleados podrán comparecer ante el Comité representados por el Presidente de la UEPI o su representante autorizado.

Sección 8. Honorarios del Árbitro

Los honorarios del árbitro serán sufragados por la parte perdedora salvo cuando por la naturaleza del asunto envuelto y el laudo emitido, el árbitro determine que no ha habido parte perdedora. En este caso los honorarios del árbitro serán sufragados por partes iguales.

No obstante lo anterior, cualesquiera de las partes podrá solicitar del árbitro la reconsideración de su determinación sobre parte perdedora a los únicos fines del pago de los honorarios, de haber existido oferta escrita previa al arbitraje.

ARTÍCULO XV - ESTABILIDAD DE EMPLEO

Sección 1. Preferencia para Continuar Trabajando en el Sitio de Trabajo

Es uno de los propósitos fundamentales de este convenio estabilizar el empleo de los empleados profesionales regulares cubiertos por éste. Por tanto, la Autoridad declara que en caso de verse obligada a reducir o suspender total o parcialmente un departamento, sección o unidad de trabajo como consecuencia de la reorganización, mecanización, automatización, el establecimiento de nuevos sistemas o procedimientos o por la terminación total o parcial de un proyecto de construcción, se dará preferencia para permanecer en aquellas plazas de su misma clasificación que estén disponibles a los empleados profesionales regulares de dicho departamento, sección o unidad de trabajo con más tiempo de servicio.

Sección 2. La Autoridad pagará el setenta y cinco por ciento (75%) de la Licencia por Enfermedad acumulada que tenga el empleado al momento de su cesantía.

Sección 3. Preferencia para Continuar en la Unidad Apropiada

El empleado profesional regular afectado por la suspensión o reducción tendrá derecho a desplazar al empleado profesional regular de su misma clasificación que tenga la menor antigüedad.

Sección 4. Reasignación de Empleados Profesionales Regulares

Como consecuencia de lo establecido en la Sección 1 y/o 2 de este Artículo algún empleado profesional regular pueda quedar cesante, la Autoridad se lo notificará a la UEPI con dos (2) meses de anticipación, a los fines de discutir y acordar entre las partes la reasignación de él o los empleados profesionales regulares afectados. Disponiéndose, que el término antes referido no será de aplicación cuando la suspensión o reducción de personal profesional regular se deba a una causa fuera del control de la Autoridad.

De no ser posible la reasignación, y por tanto uno o más empleados profesionales regulares hayan de quedar cesantes, la Autoridad vendrá obligada a:

1. Pagar las vacaciones por descanso que tenga acumuladas el empleado al momento de su cesantía definitiva.
2. Pagar el Bono de Navidad acumulado hasta el momento en que se efectúe su cesantía (a prorrata) siempre y cuando que cumpla con los demás requisitos establecidos en el Artículo XXII sobre Bono de Navidad.
3. Los empleados profesionales así afectados quedarán por un (1) año en una lista preferencial de reemplazo de conformidad con lo dispuesto en la Sección 5 de este Artículo.
4. Al empleado regular que haya trabajado como tal de dos (2) a nueve (9) años en la Unidad Apropiaada, recibirá un pago equivalente a uno y medio (1½) mes de sueldo más una (1) semana por cada año de servicio como empleado regular en la unidad apropiada.

Al empleado regular que haya trabajado como tal diez (10) años o más en la unidad apropiada, recibirá un pago equivalente a tres (3) meses de sueldo más una (1) semana por cada año de servicio en la unidad apropiada.

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

Sección 5. Reasignación a Plazas de Grupos Ocupacionales Inferiores

A. Sueldo y Niveles de Mérito Aplicables al Empleado Profesional Regular Reasignado

En caso de que un empleado profesional regular fuese reasignado 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 de niveles de mérito establecidas en este Convenio como si se hubiese mantenido en su plaza y nivel de mérito anterior.

B. Beneficios Marginales para el Empleado Profesional Reasignado

Durante los primeros veintiséis (26) períodos de pago, de estar ocupando la plaza a la que hubiere sido asignado, se le pagará al empleado profesional afectado todos aquellos beneficios marginales que le hubieren correspondido de haber permanecido en su plaza original, tales como: el 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 hubiere recibido en la plaza que ocupaba antes de la suspensión o reorganización de actividades.

Sección 6. Rempleo de Personal Profesional Regular Suspendido

La Autoridad empleará con prioridad a los empleados profesionales regulares cesanteados por motivo de la suspensión, reorganización, mecanización, automatización y por el establecimiento de nuevos sistemas o procedimientos o por la terminación total o parcial de un proyecto de construcción, en otras actividades de la industria dentro de la unidad apropiada de acuerdo con la capacidad y habilidad de dichos empleados profesionales quienes tendrán prioridad sobre los derechos de todos los demás empleados profesionales 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 necesario la publicación de plazas. De haber más de un empleado profesional cesanteado igualmente capacitado, tendrá prioridad el empleado profesional regular de más antigüedad.

Sección 7. Direcciones de Empleados Profesionales Regulares Cesanteados

Los empleados profesionales regulares cesanteados en virtud de las disposiciones de este Artículo, notificarán sus direcciones al Jefe de la División de Personal de la Autoridad y a la UEPI al momento en que sea efectiva su cesantía y notificarán prontamente por escrito a éstos cualquier cambio de dirección. El no cumplimiento de este requisito los descalificará para ser reempleados por la Autoridad.

Sección 8. Correspondencia sobre Cesantía y Reempleo

La Autoridad enviará a la UEPI copia de toda correspondencia que ésta haya cursado a los empleados profesionales regulares cubiertos por este convenio en relación con cesantía y reempleo.

Sección 9. No pago de Gastos de Traslados, Mudanza, Transportación y Dietas

El movimiento de personal, que se efectúe como resultado de la aplicación de este Artículo, no conllevará pago por concepto de traslados, mudanza, transportación o dietas.

Sección 10. Cumplimiento de esta Cláusula

Se entenderá que la Autoridad cumple con su compromiso de estabilización de empleo cuando ofrece al empleado regular afectado la plaza que corresponda o que esté disponible bajo los términos de este Artículo, quedando relevada de cualquier compromiso ulterior si dicho empleado no acepta la misma. Se dispone que si le aplicarán los incisos 1, 2 y 3 de la Sección 3 de este Artículo.

ARTÍCULO XVI - COMPENSACIÓN BÁSICA

Sección 1. Los empleados profesionales 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 veintiséis habo (1/26) del sueldo anual fijado al empleado. El tipo de salario por hora se determinará a base de la división de la compensación anual fijada dividida entre mil novecientos cincuenta (1,950) horas. La determinación del salario por hora para los empleados profesionales se establece, a los efectos de la compensación extraordinaria, en virtud de lo negociado en este Convenio.

A los empleados profesionales temporeros cubiertos por este Convenio, se les fijará y pagará una compensación a base de un tipo de salario por hora. A los empleados profesionales temporeros se les pagará el importe del salario devengado cada dos (2) semanas de trabajo.

Sección 2. A discreción del trabajador, el pago de los empleados regulares y temporeros se hará por medio del depósito directo, transferencia electrónica o cheque o cualquier otro medio electrónico; el cual llevará adherida una hoja de liquidación indicando el salario devengado, las deducciones, la compensación extraordinaria por sobretiempo y el período que comprende.

ARTÍCULO XVII - COMPENSACIÓN EXTRAORDINARIA

Sección 1. A Razón del Doble del Tipo Regular de Salario

- A. Horas trabajadas durante el sexto y el séptimo día (día de descanso).
- B. Horas trabajadas en exceso de la jornada de siete y media (7½) horas.
- C. Horas trabajadas durante el período para tomar alimentos.
- D. Horas trabajadas cuando un empleado de turno rotativo fuere llamado a trabajar turnos en adición a su turno regular sin haber transcurrido dieciséis y media (16½) horas de descanso después de sus siete y media (7½) horas de trabajo.

Sección 2. A Razón del Doble del Tipo Regular de Salario Incluida la Paga Básica o Regular Concedida

- A. Horas trabajadas en días festivos concedidos libres con paga.
- B. Tiempo trabajado en la jornada regular de trabajo diaria cuando éste resulta en exceso de siete y media (7½) horas por haber trabajado durante el período de tomar los alimentos.
- C. Horas que por disposición administrativa del Gobernador la Autoridad concede libre y que durante las cuales se les requiera trabajar.
- D. Horas trabajadas durante el período de descanso concedido para ser disfrutado dentro de la jornada regular de trabajo de conformidad con el Artículo sobre Licencia por Trabajos Durante la Madrugada.
- E. Horas trabajadas en sustitución de las horas regulares de trabajo por un empleado, que no sea relevo, cuyo programa regular no sea de turno rotativo.

ARTÍCULO XVIII - GARANTÍA DE COMPENSACIÓN MÍNIMA A EMPLEADOS PROFESIONALES REGULARES Y TEMPOREROS

Sección 1. Garantía Mínima en Horas Fuera del Programa Regular de Trabajo

- A. Los empleados profesionales 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 (3¾) de horas de trabajo a razón del tipo regular de salario, si por causa ajena a su voluntad, ocurre cualesquiera de las siguientes situaciones:
 - 1. Debido a falta de aviso de la Autoridad al empleado profesional 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 empleado profesional a la hora y sitio requerido 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 (3¾) de horas. Si el importe de las horas trabajadas es igual o sobrepasa el importe de tres y tres cuartos (3¾) 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 cualesquiera de estas situaciones, la Autoridad podrá retener durante el tiempo equivalente a la compensación mínima garantizada a dichos empleados profesionales, 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 empleado profesional 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 fijare para comenzar inmediatamente después de terminada la jornada regular, o si por conveniencia del empleado profesional se fijare para comenzarse más tarde.

Sección 2. Garantía Mínima en Días Fuera del Programa Regular de Trabajo

- A. Los empleados profesionales 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 ($3\frac{3}{4}$) de horas de trabajo a razón del tipo regular de salario si, por causa ajena a su voluntad, ocurre cualesquiera de las siguientes situaciones:

1. Debido a falta de aviso de la Autoridad al empleado profesional 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 empleado profesional a la hora y sitio requerido 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 cualesquiera de estas situaciones, la Autoridad podrá retener durante el tiempo equivalente a la compensación mínima garantizada a dichos empleados profesionales, ya en espera de oportunidad para que reanuden la labor, ya en el desempeño de otra análoga a la que han venido realizando. En caso de que no haya oportunidad de reanudar la labor o de asignársele a desempeñar otra análoga, el empleado profesional será despachado y siempre tendrá derecho a la compensación mínima de tres y tres cuartos ($3\frac{3}{4}$) de horas aquí garantizada.

Sección 3. Garantía Mínima en Días Dentro del Programa Regular de Trabajo - Empleados Profesionales Temporeros

- A. Los empleados profesionales temporeros de la Autoridad tendrán derecho a una 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 cualesquiera de las siguientes situaciones:

1. Debido a la falta de aviso de la Autoridad a dicho empleado profesional 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 empleado profesional a la hora y sitio requerido 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 dicho empleado profesional está presente, se le pagará una compensación mínima de siete horas y media ($7\frac{1}{2}$) al tipo regular de salario, siempre que haya trabajado los primeros tres y tres cuartos ($3\frac{3}{4}$) de horas.
- B. En cualesquiera de las situaciones anteriormente descritas, la Autoridad podrá retenerlo 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 empleado profesional será despachado y tendrá derecho a la compensación mínima de tres y tres cuartos ($3\frac{3}{4}$) de horas aquí garantizada.

ARTÍCULO XIX - NIVELES DE MÉRITO

Sección 1. Normas para Aumentos de Niveles de Mérito

El aumento de un nivel de mérito a otro para los empleados profesionales regulares se hará tomando en consideración los años de servicio en cada nivel de mérito y los siguientes requisitos de mérito según se detallan a continuación:

A. Tiempo de Servicio (Antigüedad)

Además de cumplir con los requisitos que se enumeran más adelante para aumentar de un nivel de mérito a otro, los empleados profesionales regulares deberán cumplir como máximo los siguientes períodos de servicio en cada uno de los distintos niveles de mérito:

1. Para aumentar del nivel de mérito uno al dos - 1 año de servicio en el nivel de mérito uno.
2. Para aumentar del nivel de mérito dos al tres - 2 años de servicio en el nivel de mérito dos.

3. Para aumentar del nivel de mérito tres al cuatro - 2 años de servicio en el nivel de mérito tres.
4. Para aumentar del nivel de mérito cuatro al cinco - 3 años de servicio en el nivel de mérito cuatro.
5. Para aumentar del nivel de mérito cinco al seis - 3 años de servicio en el nivel de mérito cinco.
6. Para aumentar del nivel de mérito seis al siete - 3 años de servicio en el nivel de mérito seis.
7. Para aumentar del nivel de mérito siete al ocho - 3 años 6 meses de servicio en el nivel de mérito siete.
8. Para aumentar del nivel de mérito ocho al nueve - 4 años de servicio en el nivel de mérito ocho.
9. Para aumentar del nivel de mérito nueve al diez - 4 años de servicio en el nivel de mérito nueve.

El aumento de dicho nivel será la misma cantidad que el aumento que recibe el empleado profesional cuando pasa del nivel de mérito ocho al nueve, conforme a su grupo ocupacional.

B. Méritos

1. Trabajo Satisfactorio

La calidad de trabajo, así como los conocimientos de su ocupación deberán ser satisfactorios.

2. Buena Conducta

No haber sido objeto de amonestación formal o acción disciplinaria aceptada por el empleado profesional y el representante de la UEPI o comprobada mediante vista administrativa durante el período de servicio en el nivel de mérito bajo consideración.

En el registro no deberá existir constancia de haber cometido el empleado profesional durante el período bajo consideración las faltas que se indican más adelante, las cuales deberán haber sido aceptadas por el empleado profesional y el representante de la UEPI o comprobadas mediante vista administrativa, tales como:

- a. frecuentes tardanzas
- b. ausencias injustificadas
- c. falta de interés en el trabajo

Sección 2. Efecto de las Faltas y Acciones Disciplinarias

En caso de existir en el registro del empleado profesional regular constancia de haber cometido cualesquiera de las faltas arriba indicadas o acciones disciplinarias por faltas cometidas, el período de servicio en el nivel de mérito bajo consideración se empezará a contar desde la fecha de la última falta, amonestación formal o medida disciplinaria.

Un memorando de un supervisor sin haber sido la falta aceptada por el empleado profesional regular y el representante de la UEPI, o comprobada ante el representante u oficial autorizado de la UEPI o mediante una vista administrativa, no será causa para denegar un nivel de mérito.

Sección 3. Máximo de Aumento de Nivel de Mérito

En la aplicación de estas normas, en ningún caso se aumentará más de un nivel de mérito en una ocasión.

Sección 4. Fecha de Efectividad del Nivel de Mérito en Caso de Ascenso

En caso de ascenso de un grupo ocupacional a otro el período de servicio en el nivel de mérito bajo consideración se empezará a contar desde la fecha de efectividad del ascenso.

Sección 5. Recomendación de Aumento por Méritos Excepcionales

Estas normas no impiden la recomendación de aumento de nivel de mérito en casos de méritos excepcionales.

ARTÍCULO XX – ASCENSOS

Sección 1. Cuando un empleado profesional pasa de un grupo ocupacional a otro grupo ocupacional superior, esto se considera un ascenso. En este caso el empleado profesional recibirá un aumento de sueldo equivalente a un nivel de mérito. En los casos de ascenso de empleados profesionales el sueldo a asignarse nunca será inferior al nivel uno (1) de la escala correspondiente.

Sección 2. En casos de ascenso de un grupo ocupacional a otro superior, el período de servicio en el nivel de mérito bajo consideración se empezará a contar desde la fecha de efectividad del ascenso.

Sección 3. En caso de ascenso de un empleado profesional regular que esté en el nivel de mérito dos (2) o superior y, a quien a la fecha de adjudicación de una plaza en ascenso le falten noventa (90) días calendario o menos para alcanzar el próximo nivel de mérito en su plaza, tendrá derecho a que se le acredite dicho nivel para determinar el sueldo que habrá de percibir en la plaza en ascenso, a menos que exista alguna de

las razones fijadas en el Artículo XIX de este convenio sobre "Niveles de Mérito", que impide la concesión de niveles de mérito. Si el representante de la UEPI deja de comparecer a la reunión citada para discutir la adjudicación de la plaza, según lo establece la Sección 4 del Artículo XIII sobre "Plazas Vacantes o de Nueva Creación", o si comparece a la misma y no se puede discutir por una razón atribuible al representante o a la UEPI, entonces la fecha que se tomará en cuenta para computar los noventa (90) días será la fecha de vencimiento de la publicación de la plaza y no la fecha de adjudicación de la misma.

La citación a la reunión referida se hará con cuarenta y ocho (48) horas de anticipación.

Tanto en la minuta de la reunión para adjudicar la plaza como en la Acción de Personal, se hará constar la acreditación de nivel de mérito establecida en esta Sección.

Sección 4. En caso de que un empleado profesional regular sea designado a realizar temporalmente un trabajo de una plaza superior a la que está ocupando, y dicha sustitución se prolongare por más de diez (10) días laborables consecutivos, se le pagará provisionalmente a partir de la fecha en que empezó la sustitución, el sueldo correspondiente al nivel de mérito que tuviera una compensación inmediatamente superior al sueldo del empleado.

ARTÍCULO XXI - PAGA DIFERENCIAL

Sección 1. Tipos de Paga Diferencial y Jornadas en que Aplican

Cuando un empleado profesional regular 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 50¢ 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 le pagará un diferencial de 60¢ la hora. Aquellos empleados profesionales que tuvieran 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 50¢ por hora por aquellas horas regulares trabajadas incluidas dentro del período de 3:00 p.m. a 12:00 medianoche o el diferencial de 60¢ 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. Empleado Profesional en Jornada de Día Requerido a Trabajar en Jornada de Prima o Madrugada

Cuando un empleado profesional 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 que se establece en este convenio.

Sección 3. Paga Diferencial Doble

- A. Cuando un empleado profesional que haya trabajado la jornada de prima sea requerido a trabajar en la siguiente jornada de madrugada o en la subsiguiente jornada de día, será doble el diferencial de 50¢ por hora durante las horas trabajadas en las referidas jornadas de madrugada o de día.
- B. Cuando un empleado profesional ha trabajado en la jornada de madrugada y ha sido requerido a trabajar en la siguiente jornada de día o en la siguiente jornada de prima, será doble el diferencial de 60¢ por hora durante las horas trabajadas en las referidas jornadas de día o de prima.

Sección 4. No Aplicación de la Paga Diferencial

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

Sección 5. Tipos de Paga Diferencial y Jornadas que aplican en Turnos Fijos

Aquellos empleados profesionales con programas de turnos fijos de martes a sábado devengarán un diferencial de 30¢ por hora trabajada durante los días contenidos en sus respectivos turnos. Si a los empleados profesionales 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.

ARTÍCULO XXII - BONO DE NAVIDAD

Sección 1. Cuantía del Bono

La Autoridad y la UEPI convienen que el primer viernes de diciembre de cada uno de los años de vigencia de este Convenio, la Autoridad concederá un Bono de Navidad a cada uno de los empleados profesionales regulares cubiertos por este convenio que estuvieren empleados al cierre del año fiscal anterior al mes de diciembre de cada año, y que tuvieran por lo menos seis (6) meses de servicio como tales al cierre de dicho año fiscal. Durante los años de vigencia del Convenio, el Bono será equivalente a un ocho por ciento (8%) hasta un máximo de sesenta mil dólares (\$60,000) más un cuatro por ciento (4%) de cualquier salario devengado sobre esta cantidad.

Sección 2. Bono Proporcional en Casos Especiales

En aquellos casos en que antes de terminar el año fiscal el empleado profesional regular hubiere muerto, o se hubiere acogido al retiro, o hubiere sido reclutado por las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos o hubiere sido suspendido como consecuencia de la reorganización, mecanización, automatización, el establecimiento de nuevos sistemas o procedimientos, o por la terminación total o parcial de un proyecto de construcción según se provee en la Sección 3 del Artículo XV de este convenio, tendrá derecho al Bono de Navidad de ese año en proporción al total del salario devengado durante el año fiscal, al igual que si hubiere continuado y estado en servicio activo hasta el cierre de ese año fiscal.

Sección 3. Cuantía del Bono Bajo Circunstancias Fortuitas

1. En casos de terremotos, huracanes o siniestros que ocasionen daños a la propiedad de la Autoridad, o que causen una reducción en sus rentas que ésta no pueda cubrir con las reservas y seguros provistos para tales daños a la propiedad o reducción en sus rentas y la Autoridad demostrare que su situación financiera no le permite pagar el Bono de Navidad en la cuantía convenida, la Autoridad y la UEPI determinarán de mutuo acuerdo la cantidad razonable que deba pagar la Autoridad, en lugar de la cuantía dispuesta en la Sección 1 de este Artículo.
2. De no ponerse de acuerdo la Autoridad y la UEPI, la controversia se someterá a la decisión de un árbitro especial que será designado de mutuo acuerdo entre las partes. Este árbitro especial deberá ser una persona de reconocida competencia profesional en el campo de las finanzas y la economía, y de reconocida solvencia moral en la comunidad. El árbitro resolverá la controversia con arreglo a las disposiciones de este Artículo y su laudo será final y obligatorio para las partes.
3. Los honorarios y gastos de dicho árbitro especial serán sufragados por partes iguales por la Autoridad y la UEPI.

Sección 4. Leyes que Regirán la Concesión del Bono – Procedimiento en Caso de Reclamaciones

- A. La Autoridad y la UEPI 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.
- B. Las partes convienen, además, que el tipo regular de salario por hora convenido y fijado, según aparezca en las Escalas de Salario de la Autoridad vigentes para los empleados profesionales cubiertos por este convenio, no variará en forma alguna para todos los efectos de este convenio y de ley por el Bono de Navidad convenido en este Artículo.

- C. El Bono de Navidad no se tomará en consideración para el pago de tiempo extraordinario, vacaciones y todos aquellos otros beneficios concedidos por este convenio o por ley que se determinen a base del tipo regular de salario por hora. En ningún caso el Bono de Navidad para cada empleado profesional regular excederá de un ocho por ciento (8%) del salario total devengado hasta un máximo de sesenta mil dólares (\$60,000) más el cuatro por ciento (4%) de cualquier salario devengado sobre sesenta mil dólares (\$60,000) anuales por cada empleado profesional regular durante cada uno de los años fiscales, y de no resultar así, la Autoridad hará el ajuste necesario para que dicha multiplicación produzca la referida cantidad.
- D. Cualquier reclamación de la UEPI o de los empleados profesionales regulares alegando que el Bono de Navidad ha aumentado el tipo regular de salario por hora convenido y fijado, según aparezca en las Escalas de Salario vigentes, así como cualquier otra reclamación en que estuviere el bono envuelto, se someterá a la decisión de un árbitro especial que las partes designen de mutuo acuerdo, quien rendirá su laudo rigiéndose exclusivamente por las disposiciones de este Artículo. El laudo de dicho árbitro será final y obligatorio para las partes.

Sección 5. Bono a Empleados Profesionales Temporeros

Durante la vigencia de este Convenio Colectivo, todo empleado temporero tendrá derecho a recibir un Bono de Navidad equivalente al que establece la legislación vigente aplicable a las corporaciones públicas del Estado Libre Asociado de Puerto Rico por cada año que preste servicios a la Autoridad durante por lo menos novecientos sesenta (960) horas dentro del período de doce (12) meses, comprendidos desde el 1 de diciembre del año anterior hasta el 30 de noviembre en que éste se conceda.

Los servicios por quince (15) días o más durante un mes se considerarán como un (1) mes de servicio.

ARTÍCULO XXIII – DIETAS

Sección 1. Definición

Se entiende por dietas las asignaciones fijas convenidas para los gastos reembolsables de comida y alojamiento en que incurran los empleados profesionales cubiertos por este Convenio cuando son requeridos a trabajar, estudiar o recibir adiestramiento 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. El reembolso de estos gastos será mediante depósito directo, transferencia electrónica, cheque o cualquier otro medio electrónico; el cual llevará adherida una hoja indicando el detalle del desembolso. No están incluidos en esta disposición los adiestramientos contenidos en el Artículo XLVI, Adiestramiento, ni los estudios académicos contenidos en el Artículo XLVII, Estudios Académicos, del Convenio Colectivo vigente.

Sección 2. Dietas - Fuera de la Zona o Sitio de TrabajoA. Dentro del Estado Libre Asociado de Puerto Rico

Las dietas o gastos reembolsables se pagarán en ocasión de requerirse trabajar al empleado profesional fuera de su zona o sitio de trabajo dentro del Estado Libre Asociado de Puerto Rico en las situaciones y cantidades que se especifican a continuación:

1. En casos de períodos de veinticuatro (24) horas o más, la Autoridad pagará dietas a razón de:

\$76.50	primer año
\$76.50	segundo año
\$76.50	tercer año

2. En casos de períodos menores de veinticuatro (24) horas, la Autoridad pagará dietas de la siguiente forma:

Si el empleado profesional 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:

\$4.50	primer año
\$4.50	segundo año
\$4.50	tercer año

- 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:

\$8.50	primer año
\$8.50	segundo año
\$8.50	tercer año

- 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:

\$8.50	primer año
\$8.50	segundo año
\$8.50	tercer año

- 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:

1. Zona Isla

\$55.00	primer año
\$55.00	segundo año
\$55.00	tercer año

2. *Zona Especial (Quebradillas, Ponce, Aguadilla, Vieques, Culebra, Fajardo y Área Metropolitana) \$55.00

*Nota: Con la presentación de comprobantes de pago y facturas correspondientes, se pagará hasta un máximo de \$70.00 diarios.

B. Fuera del Estado Libre Asociado de Puerto Rico (incluyendo Islas Vírgenes)

Las dietas y gastos reembolsables se pagarán en ocasión de requerírsele trabajar, estudiar o recibir adiestramiento al empleado profesional fuera de su zona o sitio de trabajo fuera del Estado Libre Asociado de Puerto Rico (incluyendo Islas Vírgenes), en las situaciones y cantidades que se especifican a continuación. (Se excluyen de esta disposición los adiestramientos y estudios académicos contenidos en los Artículos XLVI y XLVII, respectivamente.)

1. En casos de períodos de veinticuatro (24) horas o más, la Autoridad pagará dietas de la siguiente forma:

\$135.00	primer año
\$135.00	segundo año
\$135.00	tercer año

2. En casos de períodos menores de veinticuatro (24) horas, la Autoridad pagará dietas de la siguiente forma:

Si el empleado profesional 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:

\$10.00	primer año
\$10.00	segundo año
\$10.00	tercer año

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:

\$17.50	primer año
\$17.50	segundo año
\$17.50	tercer año

- 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 cena.

\$17.50	primer año
\$17.50	segundo año
\$17.50	tercer año

- d. Cuando el empleado profesional es requerido a pernoctar, para alojamiento \$90.00

Sección 3. Dietas en Ocasión de Requerirse Trabajar Fuera del Programa Regular de Trabajo en la Propia Zona o Sitio de Trabajo

Si a un empleado profesional 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 cayeren dentro de las indicadas en los Incisos A-2-a, A-2-b, o A-2-c de la Sección 2 de este Artículo, se le pagarán dietas iguales a las indicadas en dichos incisos. Si estas horas de trabajo fuera de su programa regular ocurrieran durante la noche y se extendieren hasta o después de las 12:00 de la medianoche, se le pagará dieta de \$5.25 conocida como la Dieta de Medianoche. También se le pagará esta dieta si el empleado profesional empieza a trabajar entre las 12:00 de la medianoche y las 3:00 a.m. y trabajare dos (2) o más horas.

Sección 4. Dietas en Días Libres

Cuando un empleado profesional fuera requerido a trabajar con o sin previo aviso en su zona o sitio de trabajo en cualesquiera de sus días libres, se le pagarán las dietas bajo las condiciones que se establecen en los Incisos A-2-a, A-2-b o A-2-c de la Sección 2 de este Artículo, si tienen derecho a las mismas.

Sección 5. Dietas de Medianoche Fuera de su Zona o Sitio de Trabajo

Cuando un empleado profesional 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 ocurrieron durante la noche y se extendieron 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 una dieta de \$5.25 para cena de medianoche. Cuando en virtud de lo aquí dispuesto, al empleado le corresponde el pago de la dieta de \$5.25, la dieta por concepto de alojamiento no procede por no haber éste incurrido en dicho gasto.

Sección 6. Gastos de Transportación - Fuera de su Zona o Sitio de Trabajo

Cuando un empleado profesional sea requerido a trabajar fuera de su zona o sitio de trabajo y la Autoridad no le hubiere provisto los medios de transportación, le reembolsará los gastos por este concepto a los tipos corrientes prevalecientes. Todo el

tiempo que el empleado profesional requiriese para hacer los viajes de ida y vuelta de su sitio de trabajo hasta donde estuviere trabajando, será considerado tiempo trabajado.

Sección 7. Dietas y Gastos de Transportación Aplicables a Traslados Temporeros

- A. Cuando un empleado profesional 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 que correspondan a los tipos indicados en este Artículo. 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 de trabajo. Si la Autoridad no le proveyere los medios de transportación, el empleado profesional se personará el primer día laborable a la localidad a que ha sido trasladado a la hora regular del comienzo de las labores 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 empleado profesional se le pagará dicha transportación a los tipos corrientes prevalecientes. En este caso, el tiempo necesario para viajar será convenido entre el empleado profesional y su supervisor, incluyendo el tiempo razonable para conseguir el vehículo, y al empleado profesional se le pagará dicho tiempo según estipulado en el Artículo XVII de este convenio, si éste cayere fuera de su jornada regular de trabajo diaria.
- B. Cuando un empleado profesional 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 las dietas que le correspondan a los tipos indicados en este Artículo y, además, le proveerá diariamente los medios de transportación para ir a dicha localidad y regresar a su zona o sitio de trabajo. Si la Autoridad no le proveyere los medios de transportación, el empleado profesional se personará a la localidad a que ha sido trasladado a la hora regular del comienzo de las labores y saldrá de regreso para su zona o sitio de trabajo a la hora en que terminen las mismas, y se le pagará dicha transportación a los tipos corrientes prevalecientes. En este caso, el tiempo necesario para viajar será convenido entre el empleado profesional y su supervisor, incluyendo el tiempo razonable para conseguir el vehículo, y al empleado profesional se le pagará dicho tiempo según se estipula en el Artículo XVII de este convenio, si éste cayere fuera de su jornada regular de trabajo diaria.
- C. En todas las situaciones mencionadas en los Apartados A y B de esta Sección, el tiempo de viaje será considerado como tiempo trabajado.
- D. En aquellos sitios inaccesibles o de escasa transportación, se observará un grado razonable de flexibilidad al convenir el empleado profesional y su supervisor el tiempo de viaje y de espera para conseguir el vehículo.

Sección 8. Dietas por Estudio o Adiestramiento Fuera del Estado Libre Asociado de Puerto Rico

En caso de la Autoridad requerir a un empleado profesional cubierto por este convenio cursar estudios o recibir adiestramiento fuera del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, la Autoridad y la UEPI, conjuntamente con el empleado profesional, discutirán las dietas que se le asignarán a dicho empleado profesional que nunca serán menor de las establecidas en la Sección 2-B de este Artículo.

Sección 9. Dieta Especial de Desayuno

Cuando un empleado profesional 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.

Sección 10. Adelanto por Gastos de Transportación y Dietas

La Autoridad conviene proveer un anticipo de dietas y gastos de transportación, el cual se pagará mediante cheque que llevará adherida una hoja indicando la información del desembolso, al empleado profesional que le corresponda y solicite, con por lo menos cinco (5) días laborables de anticipación, en cualesquiera de las siguientes circunstancias:

1. A los empleados profesionales 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 empleado profesional un anticipo adicional, el supervisor del sitio donde él esté trabajando temporalmente hará las gestiones necesarias para que se procese dicho anticipo.
2. Al empleado profesional que tenga que salir de su zona o sitio de trabajo con motivo de una emergencia se le gestionará, a la brevedad posible, el pago del anticipo por las dietas y transportación que le corresponda.
3. Al empleado profesional que la Autoridad le requiera concurrir al Médico Consultor o a entrevista en el Programa de Ayuda al Empleado (PAE).

Sección 11. Dietas en Casos de Trabajos Fuera del Estado Libre Asociado de Puerto Rico

Cuando la Autoridad necesite los servicios de cualquier empleado profesional cubierto por este convenio para efectuar trabajos para otras entidades fuera del Estado Libre Asociado, las dietas a recibir durante dicho período serán discutidas entre la Autoridad y la UEPI conjuntamente con el empleado profesional antes de usar sus servicios, las cuales no serán menores de lo establecido en el Inciso B, de la

Sección 2 de este Artículo. Si se determinare que algún renglón de gastos no fue fijado correctamente y el empleado profesional presentare evidencia a esos efectos, la Autoridad le pagará al empleado la cantidad que adeudare por ese concepto.

En caso de que el trabajo se prolongue más de lo estimado, la Autoridad le enviará la cantidad de dinero que corresponda para cubrir los gastos del empleado durante el tiempo que dicho trabajo se prolongue. De no enviarse la cantidad correspondiente dentro de un término razonable, el empleado estará en libertad de regresar a Puerto Rico.

En lo que respecta a gastos de viajes, se aplicarán las normas administrativas en vigor para los oficiales y empleados de la Autoridad.

ARTÍCULO XXIV - PAGO DE GASTOS DE TRASLADO

Sección 1. Gastos de Traslado

La Autoridad reembolsará a los empleados profesionales 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) en los siguientes casos:

1. Cuando el traslado sea en el interés exclusivo de la Autoridad.
2. Cuando el traslado sea de acuerdo con la Sección 3-A-4 del Artículo X, Clasificaciones, referente a los empleados profesionales regulares y parcialmente incapacitados, **disponiéndose que para tener derecho a los gastos de traslado o al pago por los daños ocasionados por el traslado en la misma municipalidad o de una municipalidad a otra el sitio o centro de trabajo a donde sea trasladado deberá estar a una distancia por recorrido de carretera por la ruta más corta de quince millas o más desde el sitio o centro de trabajo del cual se traslade.**

Sección 2. Garantía de Traslado Temporero (5 días)

A los fines de permitir al empleado profesional regular conseguir una vivienda adecuada y hacer los trámites correspondientes por motivo del traslado expresado en la Sección anterior, 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 según se dispone en el Artículo XXIII de este Convenio.

Sección 3. Compensación por Daños Ocasionados por el Traslado

Cuando la Autoridad necesite trasladar en su interés exclusivo con carácter permanente a un empleado profesional regular de una municipalidad a otra o dentro de la misma municipalidad, la Autoridad y la UEPI conjuntamente con el empleado

profesional regular afectado discutirá previamente las razones que obligan a la Autoridad a realizar dicho traslado.

En caso de que se realice el traslado en interés exclusivo de la Autoridad y que con motivo del mismo el empleado profesional regular tuviera que necesariamente mudar su residencia o que dicho traslado le ocasione directamente cualquier otro daño económico o a la salud, se le reembolsará como daños por el traslado una compensación máxima de:

1. Traslado de una municipalidad a otra - \$575
2. Traslado en la misma municipalidad - \$350

La notificación de Acción de Personal efectuando el traslado se tramitará durante los treinta (30) días siguientes a partir de la fecha de la reunión antes mencionada.

En ambas situaciones se estudiará por sus méritos cada traslado para determinar la cuantía a pagar, la cual no será mayor que las anteriormente fijadas.

Sección 4. Traslado de Oficinas, Talleres, Centrales, Divisiones Departamentos o Cualquier otra Instalación de la Autoridad

Las partes acuerdan que, en aquellos casos en que la Autoridad decida trasladar oficinas, talleres, centrales, divisiones, departamentos o cualquier otra instalación de la Autoridad dentro de una misma municipalidad o de una municipalidad a otra, discutirán todos los casos de los empleados profesionales regulares envueltos en el traslado a los fines de determinar si el empleado profesional regular ha tenido que necesariamente mudar su residencia o cualquier otro daño económico o a la salud. En ningún caso la determinación de daño compensable a la cual se llegue podrá ser mayor a la cantidad fijada en la Sección 3-1 y 3-2 de este Artículo.

Sección 5. El traslado de las oficinas centrales de la Autoridad a la zona de Hato Rey o a cualquier otra zona municipal de San Juan no conlleva compensación alguna bajo este artículo.

Sección 6. Pago de Gastos de Traslado y Daños Líquidos

Los gastos de traslado y de daños líquidos cubiertos por este Artículo se pagarán no más tarde de los próximos treinta (30) días contados a partir de la fecha de aprobación de la notificación de Acción de Personal, siempre y cuando se haya determinado la cuantía a pagarse. En los casos en que no se haya acordado la misma, los treinta (30) días serán a partir de la fecha de la reunión en que se firme el acuerdo sobre la cuantía de la compensación a pagarse.

ARTÍCULO XXV - DIAS FESTIVOS CONCEDIDOS LIBRES CON PAGA A EMPLEADOS PROFESIONALES REGULARES Y TEMPOREROS

Sección 1. Días Festivos Concedidos Libres con Paga

Los empleados profesionales regulares y temporeros cubiertos por este convenio recibirán paga completa por todas las horas de trabajo regular y disfrutarán tiempo libre con paga en los siguientes días festivos:

1 de enero	Día de Año Nuevo
6 de enero	Día de Reyes
2do lunes de enero	Día de Eugenio María de Hostos
3er lunes de enero	Día de Martín Luther King, Jr.
3er lunes de febrero	Día de Jorge Washington
22 de marzo	Día de la Abolición de la Esclavitud
Movable	Viernes Santo
3er lunes de abril	Día de José de Diego
Último lunes de mayo	Día de la Conmemoración
4 de julio	Día de la Independencia de los Estados Unidos de América
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 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
24 de diciembre (a partir del mediodía, 12:00 p.m.)	Nochebuena
25 de diciembre	Día de Navidad

Sección 2. Días Festivos por Proclama

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. Días Festivos que Ocurran en Domingo

Cuando un día festivo concedido libre con paga ocurra en domingo, se considerará como festivo el lunes siguiente. Cuando dicho domingo sea el quinto día en el programa regular de trabajo de un empleado profesional regular o temporero, será considerado día festivo en lugar del lunes y únicamente recibirá paga como día festivo 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 121 del 24 de diciembre de 1991 fueron transferidos a celebrarse los días lunes, el primer día de su semana de trabajo inmediatamente siguiente a dicho lunes. Los días en cuestión son los siguientes:

2do lunes de enero	Día de Eugenio María de Hostos
3er lunes de enero	Día de Martín Luther King, Jr.
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
27 de julio	Día de José Celso Barbosa
1er lunes de septiembre	Día del Trabajo

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

Sección 1. Tiempo Libre con Paga

Todo empleado profesional regular y temporero cubierto por este Convenio Colectivo cuyos servicios la Autoridad determine que no son necesarios para mantener la continuidad de los servicios disfrutará libre con paga sencilla aquellas horas dentro de su jornada de trabajo que la Autoridad conceda libres en virtud de disposición administrativa del Gobernador de Puerto Rico, según se dispone en las Secciones de este Artículo. El horario es regular para los trabajadores encargados de la continuidad del servicio.

Sección 2. Tardes Libres por Disposiciones del Gobernador

- A. Cuando se conceda una tarde libre, se entenderá que la tarde cubre el período comprendido entre las 12:00 del mediodía y las 6:00 p.m.
- B. En aquellas tardes concedidas libres los empleados profesionales 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 empleados profesionales cuya jornada de trabajo termine después del mediodía, disfrutarán libres con paga únicamente aquellas horas de su jornada comprendidas entre las 12:00 del mediodía y la terminación de su jornada.
- C. Cuando se conceda libre parte de una tarde, se entenderá que las horas concedidas libres serán fijadas a partir de la hora señalada por la disposición administrativa del Gobernador y terminarán a las 6:00 p.m. Para aquellos empleados profesionales que terminen su jornada antes de las 6:00 p.m., las horas concedidas libres son aquellas que caigan dentro de su jornada a partir de la hora señalada por dicha disposición hasta la terminación de su jornada. Para aquellos empleados profesionales que terminen su jornada después de las 6:00 p.m. y en o antes de las 12:00 de la noche, las horas a concederse libres serán iguales a la cantidad de horas entre el comienzo de la hora establecida por la referida disposición y las 6:00 p.m., y serán concedidas en la última parte de dicha jornada.

Sección 3. Mañanas Libres por Disposición del Gobernador

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

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

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

Sección 5. Día Libre por Disposición del Gobernador

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

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

Cuando a los empleados profesionales se les requiera trabajar durante las horas que les corresponda disfrutar libres con paga según lo dispuesto en las secciones anteriores de este Artículo, recibirán compensación extraordinaria únicamente por el tiempo trabajado durante dichas horas de acuerdo con las disposiciones del Artículo sobre Compensación Extraordinaria.

**ARTÍCULO XXVII - VACACIONES A EMPLEADOS
PROFESIONALES REGULARES**

Sección 1. Derecho a Vacaciones Anuales para Descanso

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

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

Cuando un empleado profesional regular 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 las vacaciones no utilizadas por motivos de necesidad del servicio le será pagado al empleado profesional regular por la Autoridad.

Sección 3. Programación de Vacaciones

Las vacaciones se fijarán por turno para tomarse de acuerdo con un programa establecido por el supervisor y el empleado profesional regular. En la confección de este programa se tomará en consideración la necesidad del servicio y se reducirá 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 varían, los cuales serán discutidos previamente con el representante de la UEPI y los empleados profesionales regulares afectados.

Sección 4. Solicitud de Licencia para Vacaciones

El empleado profesional regular solicitará la licencia de vacaciones anuales para descanso con no menos de un mes de anticipación a la fecha fijada previamente para el comienzo del disfrute de éstas. El supervisor inmediato radicará dicha solicitud ante el Departamento de Nóminas.

Sección 5. Pago Anticipado de Vacaciones Anuales

Las vacaciones anuales para descanso se pagarán por anticipado, siempre que así se haga constar en la Solicitud de Licencia. El pago anticipado cubrirá solamente aquellos períodos de pago completos comprendidos dentro del período de vacaciones solicitado.

Sección 6. Vacaciones Interrumpidas

- A. Cuando un empleado profesional regular se encuentre en disfrute de sus vacaciones anuales para descanso y le sea requerido por el supervisor, en casos de emergencia y por el bien del servicio, interrumpir sus vacaciones y reintegrarse a sus labores, las horas regulares de trabajo correspondientes a las vacaciones que cubren tal interrupción serán liquidadas al tipo regular de salario en un solo pago, siempre que el empleado profesional regular no haya requerido el pago anticipado de dichas vacaciones, y se hará el cargo correspondiente a las vacaciones acumuladas. El tiempo trabajado comprendido en el período de vacaciones interrumpido se pagará al tipo regular de salario por hora.
- B. Se considerará, además, que han sido interrumpidas aquellas vacaciones anuales para descanso cuya solicitud haya sido radicada en la División de Tesorería por el supervisor, si dentro del período de quince (15) días laborables anteriores a la fecha fijada para comenzar a disfrutar las mismas el empleado profesional regular 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.
- C. No obstante, el empleado profesional regular podrá optar por recibir el pago o disfrutar de sus vacaciones inmediatamente después de pasada la situación que diera motivo a la interrupción de las vacaciones 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. Acumulación de Vacaciones Durante Accidentes del Trabajo

Los empleados profesionales 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 en cada año calendario. 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 profesional regular esté en Licencia por Accidente del Trabajo, no se considerará para acumular vacaciones anuales de descanso.

Sección 8. Liquidación de Vacaciones al Cese en el Servicio

La Autoridad pagará a los empleados profesionales regulares, al momento de éstos cesar en el servicio, el balance de Licencia por Vacaciones Anuales acumuladas a que tenga derecho, certificado por el Departamento de Nóminas.

ARTÍCULO XXVIII - VACACIONES A EMPLEADOS PROFESIONALES TEMPOREROS

Sección 1. Acumulación de Vacaciones

Los empleados profesionales temporeros acumularán 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. Los días festivos concedidos libres con paga a los empleados profesionales temporeros y los días que éstos estén ausentes por accidentes del trabajo, comprendidos en el período de su nombramiento, se considerarán como trabajado para computar las horas trabajadas a los fines de este Artículo.

Sección 2. Liquidación de Vacaciones

El exceso de 22.5 horas en vacaciones que tenga acumuladas el empleado profesional temporero le serán liquidadas en cualesquiera de las siguientes situaciones:

1. Al extendersele el nombramiento como empleado profesional temporero.
2. Cuando se le otorga un nombramiento para terminar de prestar sus servicios en una sección o departamento.
3. Al cesar en su empleo.
4. Al extendersele el nombramiento como empleado profesional probatorio.
5. A solicitud del empleado profesional temporero, se liquidarán total o parcialmente en caso de enfermedad grave de dicho empleado, cónyuge (incluyendo alumbramientos), hijos, padres, o muerte de cualesquiera de dichos familiares, o en cualquier otro caso meritorio.
6. Toda vez que este Convenio no establece el disfrute de vacaciones anuales para empleados temporeros conforme con un programa de vacaciones, cuando un empleado temporero se ausente por razones justificadas, dicha ausencia se cargará a su acumulación de vacaciones anuales.
7. A opción del empleado profesional que se le extienda un nombramiento probatorio, se le permitirá el disfrute de sus vacaciones anuales. Esto, en lugar de liquidárselas según lo dispone el Inciso 4 de esta Sección. El disfrute de las

vacaciones será conforme con las disposiciones referentes a este asunto, según el Artículo XXVII, Vacaciones a Empleados Profesionales Regulares.

ARTÍCULO XXIX - SUSTITUCIÓN DE VACACIONES ANUALES PARA DESCANSO POR LICENCIA POR ENFERMEDAD

Sección 1. Cuando un empleado profesional regular se encuentre disfrutando de vacaciones anuales para descanso y se enferme 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 profesional regular haya notificado al supervisor durante dicha enfermedad.

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

Sección 3. El empleado profesional regular deberá hacer la solicitud de Licencia por Enfermedad por la de Licencia por Vacaciones Anuales tan pronto se reintegre a su trabajo. La Autoridad se reserva el derecho de exigir la evidencia necesaria como prueba de la enfermedad. No se autorizará dicha sustitución hasta tanto el empleado profesional regular se reintegre a su trabajo. El supervisor podrá autorizar al empleado profesional regular a continuar en el disfrute de su licencia para descanso o fijar una fecha próxima a esos fines, si ello resulta en la conveniencia del empleado profesional regular y así lo permita el programa de vacaciones y las necesidades del servicio, siempre que no exceda el máximo de acumulación de vacaciones anuales.

ARTÍCULO XXX - LICENCIA POR ENFERMEDAD A EMPLEADOS PROFESIONALES REGULARES

Sección 1. Licencia por Enfermedad

- A. Los empleados profesionales regulares tendrán derecho a un máximo de diecinueve (19) días laborables con paga básica en Licencia por Enfermedad anualmente, la cual será acumulada sin limitación al tipo de uno punto cincuenta y ocho (1.58) días laborables por cada mes de ejercicio del empleo.
- B. Los empleados profesionales regulares tendrán derecho al uso de esta licencia por enfermedad con paga básica cuando debido a enfermedad o a un accidente (excluyendo los accidentes del trabajo) se encuentren incapacitados para desempeñar las labores de su plaza, o cuando un familiar de un empleado contraiga una enfermedad contagiosa que obligue al empleado profesional 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 otras personas. En estos casos, la Autoridad se reserva el derecho de exigir la evidencia que crea necesaria como prueba de tal situación. Las enfermedades que requieren cuarentena son: meningitis cerebroespinal, tifoidea y cualquier otra que certifique el Departamento de Salud. En caso de tifoidea, sólo cubre a los empleados profesionales que sean contactos.

Sección 2. Licencia Adelantada por Enfermedad

- A. En caso de enfermedad no ocupacional comprobada mediante certificación médica que se prolongue por 4 días o más, y a opción de la Autoridad, certificada por el Médico Consultor de ésta, se le adelantará al empleado profesional regular la Licencia Adelantada por Enfermedad hasta un máximo de cuarenta y cinco (45) días laborables cuando haya agotado la Licencia por Enfermedad que tenga acumulada. El total de la Licencia así adelantada se cargará contra la subsiguiente acumulación por enfermedad. En los casos arriba indicados, no se cargará a las vacaciones anuales hasta tanto se agoten las licencias adelantadas por enfermedad a que tenga derecho.
- B. En casos meritorios de enfermedades extraordinariamente prolongadas y debidamente comprobadas por el médico de la Autoridad en que un empleado profesional regular que tenga un (1) año o más de servicio como tal haya agotado su Licencia por Enfermedad, Licencia Adelantada por Enfermedad y sus vacaciones anuales acumuladas, la Autoridad le concederá a dicho empleado profesional 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 profesional regular se encuentre en proceso de ser jubilado por incapacidad física o mental, la Autoridad concederá a éste, Licencia Extraordinaria por Enfermedad con paga básica hasta la efectividad de su jubilación, bajo las condiciones estipuladas en el Apartado B de este Artículo.
- D. El empleado que se separe del servicio por jubilación, cesantía o renuncia, que tenga balance en deuda por concepto de adelanto(s) de Licencia por Enfermedad, previo a la separación del servicio, dicho balance se cobrará de los haberes del empleado.

Sección 3. Licencia por Enfermedad para Examen y Tratamiento Médico

- A. Para facilitar a los empleados profesionales regulares el acudir al médico u otro profesional de la salud para examen o tratamiento, se concederá Licencia por Enfermedad para cubrir el tiempo que se ausente del trabajo ocasionado por la necesidad de visitas a dichos facultativos y así reducir a un mínimo las posibilidades o prolongación de una enfermedad.
- B. Las licencias por enfermedad basadas en las razones anteriores, deberán solicitarse con el tiempo anticipado posible y al retorno del empleado profesional

regular, éste entregará a su supervisor inmediato el certificado médico o de comparecencia, en original, firmado por el facultativo, quien indicará la hora, fecha, teléfono, dirección y número de licencia profesional.

Sección 4. Pretextar Engañosamente Enfermedad

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

Sección 5. Propósito de la Licencia por Enfermedad

- A. Las licencias por enfermedad se establecen en beneficio estricto del empleado profesional regular cuando por causa de enfermedad personal tiene que permanecer ausente de su trabajo. Cuando la ausencia por motivo de enfermedad se extienda por un período de más de tres (3) días, la Autoridad se reserva el derecho a exigir la evidencia necesaria como prueba de la enfermedad.
- B. La licencia por enfermedad no se establece ni debe usarse con el propósito de prolongar la Licencia de Vacaciones o usarla como tal.

ARTÍCULO XXXI - PLAN DE LIQUIDACIÓN DE LICENCIA POR ENFERMEDAD ACUMULADA

Sección 1. Liquidación de Licencia por Enfermedad Acumulada

Los empleados regulares cubiertos por este Convenio podrán seleccionar entre el Plan de Liquidación de Licencia por Enfermedad aquí establecido, o la acreditación del balance acumulado de dicha Licencia como tiempo de servicio para fines de retiro o jubilación, según lo dispuesto en Artículo XLII, Sistema de Retiro, a razón de un (1) mes de servicio acreditable por cada ciento doce punto cinco (112.5) horas de acumulación de esta Licencia. Las liquidaciones están sujetas a la disponibilidad de fondos al momento de la solicitud.

Sección 2. Aquellos empleados regulares que opten por el Plan de Liquidación de Licencia por Enfermedad Acumulada aquí establecido no podrán acogerse nuevamente al Sistema de Acumulación Ilimitada de Licencia por Enfermedad.

Sección 3. Plan de Liquidación

Se establece una acumulación máxima de seiscientos setenta y cinco (675) horas de la Licencia por Enfermedad y un Plan de Liquidación con exceso de dicha acumulación, de acuerdo con el siguiente procedimiento:

1. Los empleados regulares que opten por este Plan de Liquidación y que al momento de entrar en vigor el mismo tengan Licencia por Enfermedad

acumulada, al final de cada año natural, en exceso de seiscientos setenta y cinco (675) horas.

2. El exceso de la acumulación de seiscientos setenta y cinco (675) horas, según la certificación de fondos disponibles, al sueldo prevaleciente en el momento del empleado acogerse a este Plan.
3. En aquellos casos en que en el momento de acogerse al Plan el empleado no tenga seiscientos setenta y cinco (675) horas acumuladas, el balance de esta Licencia no utilizada durante el año se acumulará hasta que alcance el máximo de horas, el cual se desembolsará, según lo dispuesto anteriormente.

Sección 4. Liquidación Anual de Licencia por Enfermedad No Utilizada

Cada año natural en que el empleado alcance la acumulación máxima de seiscientos setenta y cinco (675) horas, el exceso de la misma se liquidará y pagará no más tarde del 31 de julio de cada año, según la certificación de fondos disponibles.

Los empleados profesionales temporeros de la Unidad Apropia de este Convenio que se nombren empleados regulares podrán acogerse al Plan de Liquidación, bajo las mismas condiciones establecidas para los regulares.

ARTÍCULO XXXII - LICENCIA POR ENFERMEDAD A EMPLEADOS PROFESIONALES TEMPOREROS

Sección 1. Acumulación de Licencia por Enfermedad

La Autoridad concederá a aquellos empleados profesionales temporeros cubiertos por este convenio con seis (6) meses o más de servicio en la Autoridad, 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, considerando lo señalado en la Sección 4 de este Artículo.

Sección 2. Registro de las Acumulaciones de Licencia por Enfermedad

El supervisor de la sección donde se emplee un empleado profesional temporero llevará un registro de sus acumulaciones de Licencia por Enfermedad. Cuando dicho empleado profesional cese en su empleo en dicha sección, el supervisor le entregará un registro de su Licencia por Enfermedad acumulada y retendrá una copia para sus archivos, y a su vez deberá hacer entrega del mismo al nuevo supervisor en caso de que sea reemplado.

Sección 3. Propósito de la Licencia por Enfermedad

Las licencias por enfermedad se establecen en beneficio estricto del empleado profesional temporero cuando por causa de enfermedad personal tiene que

permanecer ausente de su trabajo. Cuando la ausencia por motivo de enfermedad se extienda por un período de dos (2) días o más, la Autoridad se reserva el derecho de exigir la evidencia necesaria como prueba de la ausencia.

Sección 4. Cancelación de Licencia por Enfermedad

El balance de Licencia por Enfermedad que tenga acumulado el empleado profesional temporero, será cancelado al terminar de prestar sus servicios en la Autoridad, siempre que tal cesantía exceda de noventa (90) días calendario.

Sección 5. Transferencia de la Acumulación de Licencia por Enfermedad

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

No obstante, el trabajador temporero podrá a su discreción optar por la liquidación de la Licencia por Enfermedad que tenga acumulada al momento de ser nombrado regular condicionado o probatorio.

ARTÍCULO XXXIII - LICENCIA POR MATERNIDAD

Sección 1. A las empleadas profesionales 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.

Sección 2. La solicitud de Licencia por 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 produjere antes de haber la empleada profesional regular 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 produjere después de las cuatro (4) semanas concedidas para reposo antes del alumbramiento o si sobreviniere a la empleada profesional regular alguna enfermedad como consecuencia directa del alumbramiento que le impidiere 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 profesional regular 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 en 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 profesional regular 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 por el tiempo que su médico le autorice, 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 empleada profesional haga uso de la licencia reconocida en este artículo, acumulará licencia por vacaciones y por 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 alumbramiento prematuro, el malparto o aborto involuntario, incluso en este último caso, aquellos inducidos legalmente por facultativos médicos, que sufre la madre en cualquier momento durante el embarazo, se concederá a la empleada profesional la licencia establecida en este Artículo.

La licencia consignada en este artículo se concederá, además, en casos de adopción, siempre que la empleada 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 estar 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 profesional reciba el niño en adopción. La empleada profesional adoptante recibirá el beneficio de la Licencia de Maternidad si adopta un menor de edad preescolar, entendiéndose un menor de cinco (5) años que no esté matriculado en una institución escolar.

Sección 6. Otros beneficios aplicables a las corporaciones públicas del Estado Libre Asociado de Puerto Rico relacionados con esta Licencia de Maternidad se hará referencia a la Ley Núm. 3 del 13 de marzo de 1942, según enmendada, al Reglamento del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos para la Administración de dicha Ley, la Ley sobre Licencia de Lactancia, Ley 427 del 16 de diciembre de 2000 y las normas administrativas en la Autoridad.

Sección 7. La Autoridad concede a las empleadas profesionales temporeras la licencia de maternidad por el periodo de nombramiento. Dicha licencia de maternidad no excederá de las 8 semanas. Durante este periodo la empleada devengará la totalidad de su sueldo. Para solicitar la licencia, la empleada debe cumplir con los mismos requisitos de la empleada regular. Si el alumbramiento ocurre antes de la empleada disfrutar del descanso prenatal o si la empleada sufre alguna enfermedad como consecuencia directa del alumbramiento que le impida regresar al trabajo después de agotar su licencia por maternidad, le aplicarán los mismos criterios de la empleada regular.

La empleada podrá solicitar que se le reintegre a su trabajo antes de expirar el periodo de descanso post-partum, siempre que presente certificación médica acreditativa de que está en condiciones de ejercer sus funciones. En este caso, se entenderá que la empleada renuncia al balance correspondiente de licencia de maternidad sin disfrutar al que tendría derecho.

ARTÍCULO XXXIV - LICENCIA POR ACCIDENTE DEL TRABAJO

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

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

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

- A. De determinar el médico de la Autoridad que el empleado profesional regular accidentado puede realizar las tareas de su plaza, el empleado profesional regular dejará de recibir de inmediato la Licencia con Paga que establece este Artículo. Mientras el referido médico no haga su determinación prevalecerá la

determinación del Fondo del Seguro del Estado y se le pagará al empleado profesional regular el salario que corresponda. En aquellos casos en que se le suspenda la Licencia por Accidente el empleado podrá hacer uso de las licencias que tenga acumuladas.

- B. De determinarse por el médico de la Autoridad que dicho empleado profesional regular está total y permanentemente incapacitado para trabajar, la Autoridad procederá a recomendar su jubilación y el empleado profesional regular continuará recibiendo la Licencia con Paga que establece este Artículo hasta la fecha en que sea efectiva la referida jubilación. En ningún caso la Licencia así concedida excederá del monto de los beneficios concedidos en este Artículo.

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

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

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

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

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

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

ARTÍCULO XXXV - LICENCIA PARA FUNERALES DE FAMILIARES

Sección 1. Se concederá libre con paga durante la jornada regular de trabajo, sin cargo a la licencia de vacaciones acumuladas, el período que se indica más adelante a

partir del fallecimiento o funeral de la madre biológica o adoptiva, padre biológico o adoptivo, cónyuge o hijos de un empleado profesional. En el caso de padres biológicos o padres adoptivos, la licencia se concederá exclusivamente a una de las circunstancias.

1. Empleados Profesionales Regulares - tres (3) días consecutivos o a opción del empleado y previa notificación a su supervisor, podrá 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.
2. Empleados Profesionales Temporeros - dos (2) días consecutivos o a opción del empleado y previa notificación a su supervisor, podrá posponer el disfrute de uno (1) de estos días el cual deberá utilizarse dentro de los (30) días calendarios siguientes del fallecimiento del familiar.

Sección 2. En caso de fallecimiento de hermanos o abuelos se concederá libre con paga sin cargo alguno a sus vacaciones acumuladas el día laborable en que se efectúe el funeral. Este beneficio aplicará a empleados regulares y temporeros.

ARTÍCULO XXXVI - LICENCIA POR TRABAJOS DE EMERGENCIA DURANTE LA MADRUGADA PARA EMPLEADOS PROFESIONALES REGULARES Y TEMPOREROS

Sección 1. Requisitos y Propósitos de la Licencia

Esta es una Licencia Especial que será concedida a los empleados profesionales 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 profesionales hayan empezado a trabajar en o antes de las 4:00 de la mañana, aunque dichos trabajos de emergencia hayan 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 realice en la madrugada inmediatamente antes de la jornada del primer día de trabajo, el período de descanso se concederá en dicha jornada.

Sección 2. Horas de Licencia a Concederse a Empleados Profesionales Regulares y Temporeros

Las horas de licencia que se concedan a los empleados profesionales regulares y temporeros serán igual a una y media (1½) vez las horas trabajadas durante la madrugada y no excederán del máximo de las siete y media (7½) horas regulares de su jornada de trabajo, y éstas no se cargarán contra ninguna de sus licencias acumuladas, ni se reducirán del tiempo trabajado durante la emergencia.

Sección 3. Aplicación Exclusiva en Trabajos de Emergencia durante la Madrugada

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 empleado profesional 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 establecidas cuando correspondan.

Sección 5. En caso de que al empleado profesional regular o temporero se le conceda parte de las horas de descanso que le correspondía disfrutar, el remanente de dichas horas de descanso que le sea requerido trabajar, se le pagará a razón de doble el tipo regular de salario, incluida la paga básica o la paga concedida y las dietas según están establecidas cuando correspondan.

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

Cuando un empleado profesional 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 hubieren transcurrido dieciséis y media (16½) horas de descanso. En caso de que el empleado profesional sea requerido a trabajar en su próxima jornada regular de trabajo sin haber transcurrido dichas dieciséis y media (16½) horas de descanso, dicho empleado profesional recibirá paga a doble su tipo regular de salario incluida la paga básica.

ARTÍCULO XXXVIII - LICENCIA MILITAR

Los empleados profesionales cubiertos por este convenio se regirán por las disposiciones administrativas y las leyes federales y estatales aplicables a las corporaciones públicas vigentes con respecto a licencias militares.

ARTÍCULO XXXIX - LICENCIA A OFICIALES Y REPRESENTANTES DE LA UEPI

Sección 1. Cuando los oficiales o representantes de la UEPI quieran discutir asuntos oficiales 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.

Sección 2. En la discusión de dichos asuntos oficiales el Presidente u Oficial de la UEPI o en quien éste delegue podrá estar acompañado por un empleado profesional miembro de la Unión, cuando éste sea necesario como asesor por sus conocimientos sobre el asunto a tratarse. Dicho empleado debe pertenecer al Departamento o Sección donde surja la querella o controversia o a otra oficina si es que en dicha dependencia no hay una persona capacitada para dar asesoramiento al respecto. Al empleado profesional que se utilice como asesor se le concederá Licencia con Paga para tal propósito sin cargo a sus acumulaciones de licencias. La solicitud de los servicios de este empleado como asesor, así como la Licencia a concederse se solicitará al supervisor inmediato del empleado con no menos de veinticuatro (24) horas de anticipación excepto en aquellos casos de extrema urgencia.

Sección 3. Cuando el oficial o representante de la Unión coordine una entrevista directamente con el funcionario de la Autoridad (Director Ejecutivo, Directores, Jefe de División, Supervisor de Departamento o Sección), notificará con anticipación a su supervisor inmediato. La Autoridad concederá esta licencia, siempre que no se interrumpa la continuidad del servicio que presta el departamento o sección de que se trate.

Sección 4. Se le concederá Licencia con Paga sin cargo a sus vacaciones anuales a los miembros de la Unión en los distintos comités creados en este Convenio Colectivo, cuando sean requeridos oficialmente a asistir a las reuniones de sus respectivos comités.

A los efectos de la concesión de esta Licencia, las secretarías de los distintos comités notificarán con suficiente antelación y confirmarán por escrito la fecha y hora de las reuniones de sus respectivos comités a los supervisores de los miembros que componen los comités.

Sección 5. Se le concederá Licencia con Paga sin cargo a sus vacaciones anuales al Presidente de la UEPI o al Vicepresidente 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 en los cuales estén involucrados la Autoridad y la UEPI. En caso de asistir ambos se le concederá la Licencia al Presidente de la Unión.

Sección 6. Se concederá, una vez al mes, Licencia con Paga sin cargo a sus vacaciones anuales a los siguientes miembros de la directiva UEPI: Presidente, Vicepresidente, Secretario, Tesorero, Sargento de Armas y dos vocales; para cuando tengan la necesidad de reunirse el día antes en relación con los asuntos a discutir en el Comité Conciliatorio, establecido en el Artículo IX, Procedimiento de Resolución de Querellas y Arbitraje. La UEPI notificará a la División de Relaciones Laborales, con cinco (5) días laborables de anticipación, su intención de reunirse. Esto, para que la Autoridad realice las gestiones pertinentes referentes a la certificación del tiempo.

ARTÍCULO XL - TIPOS DE SALARIOS

Sección 1. La Autoridad concederá los siguientes aumentos de salario durante la vigencia del Convenio Colectivo:

Fecha de Efectividad

Aumento sobre la Paga Básica

Sección 2. Cuando la Autoridad necesite los servicios de cualquier empleado profesional 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 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%).

Sección 3. Guías para Asignar Salario a los Empleados de la Unidad Apropiaada UEPI

A. Nuevo Reclutamiento

Aquellos empleados de nuevo reclutamiento se ubicarán en la Estructura de Salarios de Reclutamiento de fecha 21 de diciembre de 2003, ya sea la Profesional, Ingenieros o Programadores y Analistas, en el Nivel de Salario Inicial del Grupo Ocupacional en la cual se ubica el puesto.

B. Niveles de Merito o Antigüedad

Cuando el empleado cumple con los requisitos para adquirir un nivel de merito, según dispone el Artículo XIX, *Niveles de Merito*, se le asignará el próximo nivel, según lo indica la Estructura de Salarios aplicable, las cuales se identifican en la Sección 4 y se incluyen como Anejos I y II en este Convenio.

C. Reclasificaciones

1. Cuando un empleado es reclasificado, pasará al Grupo Ocupacional que corresponde a su nueva clasificación y se le mantendrá en el mismo Nivel de Mérito adquirido antes de la reclasificación, en la estructura de salario aplicable las cuales se identifican en la Sección 4.
2. A partir de este salario se le asignarán los Niveles de Mérito según dispone el Artículo XIX, Niveles de Merito, cumpliéndose con lo dispuesto en el Artículo XIV del Convenio Colectivo.

D. Ascensos y Sustituciones

Cuando un empleado es ascendido a una clase de puesto que está ubicado en la misma Estructura Salarial, le corresponde lo siguiente:

1. Pasará al Grupo Ocupacional en el cual se ubica su nuevo puesto y se le asignará al nivel de salario que garantice un aumento equivalente a un nivel de merito, nunca inferior al nivel uno (1) del grupo ocupacional correspondiente, en la estructura de salario aplicable las cuales se identifican en la Sección 4.
2. A partir de este salario se le asignarán los niveles de merito según lo dispone el Artículo XIX, Niveles de Merito, cumpliéndose con lo dispuesto en el Artículo XX del Convenio Colectivo.

Empleados que Proviene de otra Unidad Apropriada

1. Cuando un empleado que proviene de otra unidad apropiada o de la gerencia, pasa a un puesto dentro de la Unidad Apropriada UEPI, si el salario que tiene es mayor que el salario inicial al que indica el grupo ocupacional al cual pertenece el puesto dentro de la Estructura Salarial (Sección 4.B), o no coincide con ninguno de los niveles de mérito de dicho grupo ocupacional, el salario se ajustará al nivel inmediato superior.
2. En los casos que el salario del empleado sea menor al salario inicial del grupo ocupacional al cual pertenece el puesto en la Unidad Apropriada UEPI, se ajustará el salario al nivel 1 de la Estructura Salarial (Sección 4.B)
3. A partir de este salario se le asignarán los niveles de mérito según lo dispone el Artículo XIX - Niveles de Mérito.

Sección 4. Estructuras de Salarios (Escalas)

- A. Nuevo Reclutamiento – Estructura Salarial UEPI (Profesional, Ingenieros o Programadores y Analistas) del 21 de diciembre de 2003.
- B. Estructura Salarial UEPI (Profesional, Ingenieros o Programadores y Analistas) 2006-2007 incorporando los aumentos que se otorguen durante la vigencia de este Convenio (3 años).
- C. La publicación de plazas deberá incluir el sueldo inicial de la plaza según ambas escalas.

ARTÍCULO XLI - PLAN MÉDICO

Sección 1. La Autoridad conviene en pagar directamente a la organización que preste los servicios del Programa de Beneficios de Salud, la cuota o prima mensual que esté en vigor durante la vigencia de este Convenio por el Plan de Grupo Familiar de los trabajadores regulares o trabajadores de carácter regular con nombramientos especiales que cualifiquen y se acojan al Programa de Beneficios de Salud que ofrezca

la organización que prestare los servicios o al de cualquier otra organización que seleccione que ofrezca los beneficios establecidos en el Plan Integral de Salud – Plan A, contratado por la Autoridad con la aseguradora que se le adjudique la subasta. Dichos beneficios aparecen publicados en el folleto Guía del Suscriptor, publicado por dicha organización.

El Grupo Familiar constará de la esposa e hijos del empleado profesional regular o del empleado profesional con nombramiento especial, según lo determinen los procedimientos de la Autoridad en la fecha de la firma de este Convenio o de la organización que la Autoridad seleccione. Los hijos menores de diecinueve (19) años y hasta la edad de veintitrés (23) años que sean dependientes del empleado y que cursen estudios en o fuera de Puerto Rico en una universidad o colegio reconocido, podrán continuar acogidos al Programa de Beneficios de Salud, siempre que presenten evidencia de ser estudiante regular y a tiempo completo. Además, tendrán derecho a recibir los servicios del Programa de Beneficios de Salud, los hijos incapacitados hasta la edad de cuarenta y cinco (45) años, siempre que el empleado presente la evidencia médica necesaria para comprobar la incapacidad. Dicha evidencia se entregará al Jefe de la División de Salud Ocupacional, quien la remitirá al Asesor del Programa de Beneficios de Salud de la Autoridad para evaluar y considerar la certificación en o antes de los treinta (30) días calendarios del empleado someter los documentos a la Autoridad.

La Autoridad conviene, además, en descontar del salario de los empleados profesionales regulares o de los empleados profesionales con carácter regular con nombramientos especiales para remitir a la aseguradora que se le adjudique la subasta o a cualquier otra organización que seleccione la Autoridad, previa autorización por escrito, la cuota que dichos empleados profesionales regulares tengan que satisfacer para cubrir a otras personas no incluidas en el Plan Familiar. Este Plan de Servicios de Hospitalización, Médico-Quirúrgicos, de Dispensario o Directorio Médico, Medicinas con Deducible y Dental estará sujeto a la reglamentación y condiciones que se convengan con la aseguradora que se le adjudique la subasta o con cualquier otra organización que seleccione la Autoridad.

Sección 2. Aportación de la Autoridad en Caso de Empleados Profesionales Temporeros

La Autoridad conviene en pagar directamente a la organización que ofrece los servicios del Programa de Beneficios de Salud, el pago por concepto de gastos médicos durante la vigencia de este Convenio a aquellos empleados profesionales temporeros que trabajen seis (6) meses o más de servicio en la Autoridad.

El empleado temporero que solicite acogerse a los beneficios del Programa de Beneficios de Salud e incluir a su grupo familiar, pagará la aportación económica mensual estipulada en el contrato del Programa de Beneficios de Salud vigente para estos efectos.

Sección 3. Aportaciones de la Autoridad a Otra Organización que Prestare los Servicios

En el caso de que la UEPI decida cambiar la organización que presta los servicios que se indican en este Artículo, así lo informará a la Autoridad con suficiente antelación. En tal caso, la Autoridad pagará directamente a la organización que la UEPI seleccione y que preste los servicios, iguales cantidades que pague la Autoridad por las cuotas de grupo familiar de servicios de hospitalización, Médico-Quirúrgicos, de Dispensario o Directorio Médico, Medicinas con Deducible y Dental o Plan Individual por los demás empleados regulares de la Autoridad. Si la cuota del Programa de Beneficios de Salud del Grupo Familiar o Individual de servicios de hospitalización, Médico-Quirúrgicos, de Dispensario o Directorio Médico, Medicinas con Deducible y Dental fijados por la organización que seleccione la UEPI fuere mayor que la aportación que hace la Autoridad para los demás empleados regulares, se deducirá de los salarios, mediante autorización individual de los empleados profesionales, la diferencia que exista entre la cantidad que aporte la Autoridad y las cuotas fijadas por la organización.

Además, se deducirá de los salarios las cantidades adicionales que tengan que satisfacer los empleados profesionales para cubrir a otras personas no incluidas en el Plan Familiar.

ARTÍCULO XLII - SISTEMA DE RETIRO

Sección 1.

- A. Las partes convienen en que el Sistema de Retiro de los empleados de la Autoridad actualmente en vigor ha de continuar funcionando sujeto a aquellas proposiciones de mejoras que las partes puedan someter a la Junta de Síndicos del Sistema de Retiro y ésta acepte, o que la propia Junta de Síndicos del Sistema de Retiro considere conveniente.
- B. Los empleados profesionales regulares, probatorios y temporeros cubiertos por este Convenio pertenecerán al Sistema de Retiro de los Empleados de la Autoridad de Energía Eléctrica, de acuerdo con la ley y los reglamentos de dicho Sistema.

Sección 2. Acreditación de Licencia Acumulada por Enfermedad al Jubilarse

La Autoridad aportará a un fondo especial en el Sistema de Retiro de los Empleados de la Autoridad de Energía Eléctrica durante la vigencia de este Convenio la cantidad necesaria calculada actuarialmente para pagar un beneficio a los empleados profesionales regulares y temporeros cubiertos por este Convenio, que cesen en el servicio activo de la Autoridad por una de las siguientes causas: retiro por incapacidad física o mental, según determinada por el médico de la Autoridad o el tercer médico y aprobada por la Junta de Síndicos del mismo; 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 la Licencia Acumulada por Enfermedad a la fecha del cese en el servicio activo de la Autoridad se le acreditará como tiempo de servicio a razón de dos (2) horas por cada hora 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 empleado profesional regular o empleado profesional 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.

Sección 3. Las partes convienen en que el seguro que cubre los préstamos personales de dicho Sistema de Retiro en caso de muerte o jubilación por incapacidad física continuará funcionando de acuerdo con las normas existentes y aquellas que la Junta de Síndicos de dicho Sistema de Retiro y la Autoridad consideren convenientes.

ARTÍCULO XLIII - BENEFICIO POR INCAPACIDAD, JUBILACIÓN O MUERTE

Sección 1. Aportación de la Autoridad al Sistema de Retiro

La Autoridad aportará a un fondo especial en el Sistema de Retiro de los Empleados de la Autoridad de Energía Eléctrica durante la vigencia de este convenio la cantidad necesaria calculada actuarialmente para pagar un beneficio a los empleados profesionales regulares, pertenezcan 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 empleado profesional.

Este beneficio será como sigue:

a. Jubilación, Incapacidad o Muerte General	\$ 7,500
b. Muerte General resultante en el desempeño de las funciones	20,000
c. En caso de muerte durante el desempeño de las funciones de uno de los trabajadores incluidos en incluidos en la Sección 3 del Artículo XLIX, <u>Compensación Anual Especial por Riesgos.</u>	50,000
d. Incapacidad física resultante del desempeño de las funciones comprobada por el médico de la Autoridad-General.	8,500

Nota: En los casos de muerte de un trabajador durante el desempeño de sus funciones, sus hijos, hasta diecinueve (19) años y/o veintitrés (23) años siempre que sean estudiantes universitarios regulares, y viuda, mientras no contraiga matrimonio, se

acogerán al Plan Médico – A, bajo los términos y condiciones del mismo. Este beneficio estará sujeto a que se suministren los documentos y evidencias 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 pudiere corresponderles a tales trabajadores y estará sujeto a las condiciones que se estipulan adelante.

Sección 2. Requisitos para Acogerse a este Beneficio

Todo empleado profesional regular o empleado profesional con carácter regular con nombramiento especial deberá haber cesado en el servicio activo de la Autoridad y haber sido pensionado o retirado por incapacidad física o mental del Sistema de Retiro 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 empleado profesional regular deberán presentar el Certificado de Defunción de éste, según lo requieran los reglamentos del sistema de retiro a que perteneciere, o de no pertenecer a ningún sistema de retiro, haber los beneficiarios cumplido con los reglamentos del Sistema de Retiro de los Empleados de la Autoridad de Energía Eléctrica para establecer las pruebas satisfactorias de su fallecimiento.

Sección 3. Efecto del Pago de este Beneficio

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

Sección 4. Gastos de Funerales

En casos de muerte de un empleado profesional regular, la Autoridad aportará la cantidad de mil doscientos cincuenta dólares (\$1,250) 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 5. Beneficio Por Muerte a Empleados Temporeros

En caso de muerte de un empleado temporero en el desempeño de sus funciones, la Autoridad pagará a sus beneficiarios la cantidad de \$5,000.

Sección 6. Beneficio de Muerte como Consecuencia de Desastre Natural

En caso de muerte de un empleado regular en el desempeño de sus 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-C, independientemente de su clasificación.

ARTÍCULO XLIV - PRÉSTAMOS PARA LA COMPRA DE VEHÍCULOS DE MOTOR PRIVADOS

Los empleados profesionales cubiertos por este convenio se registrarán por las disposiciones administrativas en vigor en cuanto a préstamos para la compra de vehículos de motor privados a ser usados parcialmente en gestiones oficiales de la Autoridad.

ARTÍCULO XLV - MILLAJE Y ASIGNACIÓN FIJA ADICIONAL

Los empleados profesionales cubiertos por este convenio se registrarán por las disposiciones administrativas en vigor en cuanto a la Asignación Fija Adicional y Millaje que paga la Autoridad al personal que utiliza sus vehículos privados en gestiones oficiales de la Empresa.

ARTÍCULO XLVI – ADIESTRAMIENTO

Sección 1. Adiestramiento en Casos de Ascenso y de Plazas en adiestramiento

- A. Cuando la Autoridad tenga necesidad de asignar a un empleado profesional para recibir adiestramiento a una plaza superior con deberes de naturaleza distinta a los de la plaza que ocupa, se extenderá un nombramiento condicionado para recibir adiestramiento por un período que no excederá de seis

(6) meses de entrenamiento efectivo. El empleado profesional será seleccionado de acuerdo a como se dispone en el Artículo XIII de este convenio. Se dispone que el adiestramiento a que se refiere esta sección estará limitado a los casos de plazas cuyos deberes requieran conocimientos técnicos y/o especializados que no se puede determinar que los tiene por su preparación académica.

- B. Cuando la Autoridad no pueda obtener personal que cumpla con el requisito de experiencia de una plaza podrá publicar dicha plaza en adiestramiento entre los empleados profesionales. Para que proceda la publicación bajo los términos de este apartado, será necesario que entre los solicitantes haya personas que a juicio de la Autoridad puedan mediante dicho entrenamiento, que no excederá de seis (6) meses, completar el requisito de experiencia necesario para desempeñar satisfactoriamente los deberes de dicha plaza. De entre los candidatos se seleccionará aquel que esté mejor capacitado, por su preparación y experiencia previa, para aprovechar el adiestramiento referido.
- C. Cuando a un empleado profesional se le extienda un nombramiento condicionado para cumplir con un adiestramiento según disponen los Apartados A y B de esta Sección, continuará devengado el sueldo de la plaza anterior.

Una vez terminado satisfactoriamente el adiestramiento a que se refieren los Apartados A y B de esta Sección, el empleado profesional será asignado a la plaza en que recibió el adiestramiento y se le comenzará a pagar el sueldo correspondiente a dicha plaza.

- D. En caso de que un empleado profesional regular no sea nombrado definitivamente en la plaza para la cual recibe adiestramiento, será reintegrado a su plaza anterior. Los nombramientos que se hagan a otros empleados profesionales como consecuencia del adiestramiento de un empleado profesional regular, serán también condicionados a la aprobación satisfactoria del adiestramiento del empleado profesional regular y su nombramiento definitivo en la plaza igual o superior.
- E. En el caso de empleados profesionales temporeros, este adiestramiento equivaldrá a su período probatorio. Si el empleado profesional temporero no aprueba dicho adiestramiento, será suspendido del mismo y se le considerará para cualquier oportunidad de empleo para la que cualifique. De no existir la oportunidad, pasará al registro correspondiente.
- F. En los casos de ascenso en que se le requiera al empleado profesional regular un corto período de tiempo que no excederá de seis (6) semanas para familiarizarse con los deberes de la plaza superior, 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 Reorganización, Mecanización, Automatización o Establecimiento de Nuevos Sistemas o Procedimientos

- A. Cuando por razones de reorganización, mecanización, automatización o por el establecimiento de nuevos sistemas o procedimientos haya la necesidad de enmendar los deberes y funciones de algunas plazas, la Autoridad le ofrecerá a los empleados profesionales regulares que sean afectados, adiestramiento en los nuevos deberes.
- B. Cuando la Autoridad necesite adiestrar personal como consecuencia de reorganización, automatización o establecimiento de nuevos sistemas o procedimientos, se dará prioridad para recibir dicho adiestramiento a los empleados profesionales regulares mejor capacitados.
Se dispone que entre los mejores capacitados se seleccionaran los empleados profesionales regulares con más tiempo de servicio en la Autoridad.

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 este Artículo.

Sección 4. En todos los casos de adiestramiento no procederá el pago de dietas y se 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 empleados profesionales se determinará mediante los exámenes periódicos que la Autoridad considere necesarios. Entendiéndose, que de no aprobar dichos exámenes, el empleado profesional 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, no excederá el pago de la jornada regular de trabajo del empleado profesional.
- 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 empleado profesional regular, 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, volverá a su condición original de profesional regular, temporero o elegible del Registro de Elegibles, según sea el caso. Entendiéndose, que el empleado profesional regular será reintegrado a su plaza y sueldo anterior. Los empleados profesionales temporeros que no tengan oportunidad de continuar trabajando como tales, pasarán al Registro de Empleados Profesionales No Regulares 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 Adjudicación de Plazas le dé preferencia a estos casos.
- H. Las plazas que se les adjudiquen a otros empleados profesionales como consecuencia del adiestramiento de un empleado profesional regular serán también condicionadas a la aprobación satisfactoria del adiestramiento por el empleado profesional.
- I. Una vez terminado satisfactoriamente dicho adiestramiento, se le eliminará la condición a la plaza y se entenderá que la misma permanecerá adjudicada al empleado profesional con carácter permanente. La paga será la correspondiente al grupo ocupacional que corresponde a dicha plaza.
- J. Una vez el empleado profesional apruebe el adiestramiento, desempeñará la plaza para la cual fue adiestrado por un período no menor de dos (2) años.
- K. Todo empleado profesional 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 no aprobar el primer adiestramiento.
 - 2. Un (1) año a partir de la fecha de no aprobar el segundo adiestramiento.
 - 3. Año y medio (1½) a partir de la fecha de no aprobar el tercer adiestramiento.
 - 4. Dos (2) años a partir de la fecha de no aprobar el tercer adiestramiento en oportunidades subsiguientes.
- L. Aquellos empleados profesionales a quienes se le adjudiquen plazas en adiestramiento deberán someterse a los exámenes físicos que la Autoridad y las agencias reguladoras requieran.

Sección 5. Los empleados profesionales 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 se requerirá de los empleados profesionales la aprobación de los exámenes o pruebas que puedan serle suministradas. **Igualmente, la Autoridad podrá autorizar al empleado a tomar aquellos adiestramientos que éste solicite para su crecimiento y mejoramiento profesional.**

En caso de cursos de educación continua requeridos por ley a ciertas profesiones, se otorgará el tiempo que no exceda la jornada regular de trabajo, bajo una licencia con paga sin cargo a sus vacaciones acumuladas, siempre que no se afecten los servicios que se ofrecen en la Autoridad. El empleado profesional solicitará al supervisor inmediato dicha licencia con 30 días de anticipación para considerar la ausencia justificada.

Sección 6. Niveles de Mérito Durante Adiestramiento

En todos los casos en que un empleado profesional regular sea asignado a recibir adiestramiento en una plaza superior a la que ocupa, el tiempo usado en el adiestramiento será acreditado para efectos del tiempo requerido para aumento en los niveles de mérito a que tuviere derecho en su plaza anterior, según dispone el Artículo XIX de este Convenio. El no aprobar satisfactoriamente dicho adiestramiento no será razón para privarle de dichos aumentos en los niveles de mérito, excepto en los casos de no cumplir con los requisitos exigidos por dicho Artículo.

Sección 7. La UEPI podrá recomendar la adquisición de aquellos libros de referencia que los empleados profesionales regulares necesiten para desempeñar sus deberes. La Autoridad considerará las recomendaciones de la UEPI quedando a su discreción la adquisición o no de dichos libros.

ARTÍCULO XLVII - ESTUDIOS ACADÉMICOS

La Autoridad conviene en pagar a los empleados profesionales regulares el importe de los créditos en cursos hasta un máximo de \$500 en una Institución Educativa acreditada por el Consejo de Educación Superior. Esta aportación estará sujeta a las siguientes condiciones:

- A. Se someterá solicitud escrita al Director del Directorado correspondiente.
- B. Esta aportación se reembolsará por la Autoridad dentro de los treinta (30) días siguientes de someter la solicitud y copia del programa de clases o matrícula.
- C. Una vez el empleado finalice los cursos entregará al Director del Directorado correspondiente copia del programa de clases o de matrícula y prueba de que aprobó los créditos tomados. De no aprobar los cursos, el empleado se compromete a rembolsar el dinero a la Autoridad.
- D. Los cursos deberán estar relacionados con el trabajo del empleado o en materias de necesidad del servicio.

- E. El trabajador vendrá obligado a rembolsar el costo de este beneficio si renuncia a la Autoridad dentro de los próximos 5 años desde la fecha que disfrute de este beneficio.
- F. La concesión de este beneficio estará sujeta a que existan fondos disponibles en el presupuesto del directorado correspondiente.

ARTÍCULO XLVIII - PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO

Sección 1. En todos los casos de amonestación formal, medida disciplinaria o suspensión de empleo y sueldo o cesantía de un empleado, deberán formularse y notificarse por el supervisor los cargos correspondientes, basados en las Normas de Disciplina en vigor, las cuales serán uniformes para todos los empleados de la Autoridad.

Una vez que tenga conocimiento oficial de los hechos, el supervisor hará una investigación de los mismos y rendirá un informe de dicha investigación no más tarde de treinta (30) días laborables siguientes a la fecha de tener el supervisor conocimiento oficial de dichos hechos. Copia del informe del supervisor le será remitida al empleado personalmente o por correo certificado, con acuse de recibo a su dirección oficial, según los registros de la División de Personal, a su representante y al Presidente de la UEPI. En el proceso de investigación se advertirá al empleado sobre su derecho a estar representado por la Unión o por una persona de su confianza y se le harán las advertencias sobre su derecho a no auto- incriminarse y de que lo que diga pueda ser usado en su contra.

La formulación de cargos se hará con la brevedad posible y no más tarde de veinte (20) días laborables después de que el supervisor haya terminado la investigación de los hechos que dieron lugar a dichos cargos. La notificación de los cargos al empleado se hará por entrega personal a éste o por correo certificado a su dirección oficial, según los registros de la División de Personal.

Sección 2. Todo empleado a quien se le formule cargos por infracción de una o varias de las Reglas de Conducta tendrá quince (15) días laborables, a partir de la fecha del recibo de la notificación de la formulación de dichos cargos por el supervisor, para solicitar al Jefe de la División de Relaciones Laborales de la Autoridad la celebración de una vista para la ventilación de los mismos. Al celebrarse la vista el empleado estará representado por el Presidente de la UEPI o cualquier otro oficial de la UEPI, o por el abogado que él seleccione, o ambos.

Dicha vista será celebrada ante un Oficial Examinador que no sea empleado de la Autoridad, el cual será seleccionado de una lista preparada de mutuo acuerdo por ambas partes. La lista se preparará en orden alfabético y los servicios de los Oficiales Examinadores se usarán en el orden numérico que le corresponda en dicha lista. El Oficial Examinador someterá su decisión al Director Ejecutivo por conducto del Jefe de la División de Relaciones Laborales para ser puesta en vigor. Copia de la decisión

del Oficial Examinador también será remitida por éste al empleado, a su representante y al Presidente de la UEPI, al abogado si lo hubiere y a la Autoridad. El Director Ejecutivo podrá ejercer su clemencia administrativa al poner en vigor la decisión del Oficial Examinador.

Se llevará un registro taquigráfico de la vista y se le suministrará una copia de la transcripción de dicho registro al Oficial Examinador, a la UEPI y a la Autoridad. Los honorarios del Oficial Examinador y el Taquígrafo de Registro serán sufragados por ambas partes.

Sección 3.

- A. Solamente será causa para suspensión sumaria antes de la celebración de la vista, los cargos por desfalco, apropiación ilegal, escalamiento, mal uso de los fondos de la Autoridad o de los empleados, uso reincidente e ilegal de sustancias controladas o negarse a someterse a un programa de rehabilitación, o cuando haya motivos razonables de que existe un peligro real de destrucción para la propiedad de la Autoridad o la vida de cualesquiera de sus empleados.

En caso de suspensión de empleo y sueldo antes de la celebración de la vista formal, el informe de investigación, así como los cargos, le serán notificados al empleado, a su representante y al Presidente de la UEPI no más tarde de los primeros cinco (5) días laborables siguientes a la fecha de suspensión, excluyendo sábados, domingos y feriados, entregándose el original al empleado personalmente o mediante carta certificada con acuse de recibo a su dirección oficial, según los registros de la División de Personal, y copia a su representante y al Presidente de la UEPI por correo certificado.

- B. La UEPI reconoce la facultad de la Autoridad para, en aquellos casos 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.

En los casos en los cuales estén presentes los elementos para decretar la suspensión sumaria de empleo y sueldo al empleado profesional, la Autoridad concederá una vista informal no evidenciaria. Esta vista informal deberá celebrarse dentro de los cinco (5) días siguientes a la suspensión de empleo.

En la vista el empleado podrá estar acompañado y 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.

- C. Posterior a la suspensión sumaria de empleo y sueldo, y del empleado profesional 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 empleado reciba copia del Informe de Investigación y la notificación de los cargos formulados. Esta solicitud de vista se hará al Jefe de la División de Relaciones Laborales. De no solicitar la vista formal, se entenderán admitidos los cargos imputados.

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 con 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 Jefe de la División de Relaciones Laborales. Se llevará un registro taquigráfico de la vista y se suministrará una copia de la transcripción de dicho registro al Oficial Examinador, a la UEPI y a la Autoridad.

- D. En los casos de uso ilegal de sustancias controladas, la Autoridad podrá suspender sumariamente de empleo y sueldo al empleado profesional 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.

La Autoridad informará por escrito al empleado profesional los cargos administrativos que se le imputan. En la notificación le informará además, la hora, día y lugar de la vista. En la misma, el empleado profesional podrá estar acompañado y asesorado por el representante sindical o legal que él determine.

En casos de suspensión antes de la celebración de la vista formal, el Informe de Investigación, así como los cargos, le serán notificados al empleado profesional, al representante y al Presidente de la Unión no más tarde de los primeros cinco (5) días laborables siguientes a la fecha de suspensión de empleo y sueldo, excluyendo sábados, domingo y días feriados, notificándole al empleado profesional mediante original y una copia de los cargos formulados y al Presidente de la UEPI; entendiéndose, que en el caso de los empleados profesionales 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 a la dirección oficial, según los registros de la División de Personal.

En estos casos, los cargos correspondientes serán formulados y notificados, de acuerdo con lo dispuesto en esta sección, por el supervisor del empleado. Todo empleado profesional a quien se le formule cargos conforme con esta sección tendrá cinco (5) días laborables a partir de la fecha en que el empleado recibe

copia del Informe de Investigación y la notificación de la formulación de dichos cargos, para solicitar al Jefe de la División de Relaciones Laborales la celebración de una vista para la ventilación de los mismos. De no solicitar la vista formal, se entenderán admitidos los cargos imputados.

La División de Relaciones Laborales notificará al Oficial Examinador que corresponda, quien deberá señalar y celebrar una vista dentro de los diez (10) días calendario a partir de la fecha de recibir dicha notificación. De no comparecer a la vista señalada una de las partes, el Oficial Examinador procederá a decidir el caso conforme con la evidencia admitida en dicha vista. La decisión del Oficial Examinador será emitida dentro de los diez (10) días calendario siguientes a la fecha en que el caso quedó sometido.

El Oficial Examinador notificará su decisión al Director Ejecutivo por conducto del Jefe de la División de Relaciones Laborales para ser puesta en vigor. Copia de esta decisión deberá ser también remitida por éste al empleado profesional, al Presidente de la UEPI y a los abogados, si los hubiese.

Sección 4. Si el empleado no hubiere sido suspendido temporalmente y la vista se celebrare en uno de sus días libres, el tiempo utilizado por él en la vista le será pagado en conformidad con las disposiciones de este convenio y tendrá derecho, además, a la dieta que le corresponda. De estar trabajando los testigos de la defensa, la Autoridad le concederá tiempo libre con paga hasta el máximo de su jornada regular de trabajo y tendrá derecho, además, a la dieta que le corresponda.

Sección 5. Cualquier empleado profesional que viole las Reglas 33 y 34 de las Normas de Disciplina vigentes en la Autoridad estará sujeto al siguiente Procedimiento:

En estos casos los cargos correspondientes serán formulados y notificados de acuerdo con lo dispuesto en este Artículo de Procedimiento Disciplinario. Todo empleado profesional a quien se le formule cargos por violaciones a las Reglas 33 y 34 antes indicadas tendrá quince (15) días laborables a partir de la fecha de recibo de la notificación de la formulación de dichos cargos para solicitar de la División de Relaciones Laborales la celebración de una vista para la ventilación de los mismos. La División de Relaciones Laborales notificará al Oficial Examinador que corresponda, quien deberá señalar y celebrar la vista dentro de los quince (15) días calendario a partir de la fecha de recibo de dicha notificación. De no solicitar la vista formal, se entenderán admitidos los cargos imputados.

De no comparecer a la vista señalada una de las partes, el Oficial Examinador procederá a decidir el caso conforme con 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 Jefe de la División de Relaciones Laborales, para ser puesta en vigor. Copia de esta decisión deberá ser también remitida por éste al empleado profesional, al representante, al Presidente de la UEPI y al abogado, si lo hubiere.

Sección 6. No obstante lo anteriormente dispuesto, todo caso de supuesta violación a las Reglas de Conducta por parte de uno o más empleados podrá dilucidarse y resolverse por los supervisores de la Autoridad y los oficiales de la UEPI, sin necesidad de la celebración de una vista por el Oficial Examinador, excepto en casos de desfalco, apropiación ilegal, escalamiento, mal uso de los fondos de la Autoridad o de los empleados, uso reincidente e ilegal de sustancias controladas o negarse a someterse a un programa de rehabilitación, o en casos que por disposiciones de ley, la Autoridad venga obligada a informar al Secretario de Justicia y al Contralor de Puerto Rico.

Sección 7. Ningún empleado profesional podrá ser trasladado por acción disciplinaria sin antes habersele celebrado una vista. La Autoridad y la UEPI se reunirán para discutir y acordar la manera de efectuar el traslado.

Sección 8. De no probarse la culpabilidad del empleado y de haber estado éste suspendido temporalmente de empleo y sueldo, será reintegrado a su empleo y se le pagará todo el tiempo laborable que hubiere estado suspendido. Durante las primeras ocho (8) semanas se le pagará, además, todos aquellos beneficios marginales que le hubieren correspondido de haber estado trabajando durante el período de suspensión, tales como: pago del período para tomar alimentos, paga diferencial, días festivos y otros.

En caso de suspensión temporal de empleados no regulares 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 9. Todas las decisiones emitidas en los casos de procedimientos disciplinarios tendrán que ser conforme a derecho, tomándose en cuenta lo dispuesto en el Convenio Colectivo.

Sección 10. Ningún resultado positivo a pruebas de detección de sustancias controladas administradas por una agencia podrá ser utilizado como evidencia en un proceso administrativo, civil o criminal contra el funcionario o empleado, excepto cuando se trate de la impugnación de dicho resultado o del procedimiento seguido en la prueba en la que se obtuvo el mismo.

Sección 11. La Autoridad garantiza a la Unión que el programa de pruebas de drogas será administrado protegiendo los derechos civiles y constitucionales de los trabajadores, así como aquellos contenidos en el Convenio Colectivo vigente. Esto, en 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.

REGLAS DE CONDUCTA: Se incluyen cinco (5) nuevas reglas relacionadas con el uso, posesión, introducción, o venta de sustancias controladas en los recintos de la Autoridad.

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

Reglas de Conducta	Someterse al Programa de Rehabilitación	Suspensión 37½ Horas Laborales	Suspensión 75 Horas Laborables	Separación Definitiva
1. Negativa a someterse a la prueba.			Primera vez	Segunda vez
2. Dar positivo en la prueba.	Primera vez		Segunda vez	Tercera vez (Reincidente)
3. Negativa a someterse al Programa de Rehabilitación.				Primera vez
4. Abandono o incumplimiento del tratamiento o del programa de seguimiento.			Primera vez	Segunda vez
5. Introducción, posesión o venta de sustancias controladas en los recintos de la Autoridad o en el trabajo, no está permitido.				Primera vez

ARTÍCULO XLIX - COMPENSACION 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 el mes de febrero de cada año y se concede en consideración a que dichos empleados trabajan continuamente expuestos a altos riesgos que le pueden causar accidentes o enfermedades graves o fatales.

Sección 2. Todo empleado que durante los 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 - \$450 anuales

1. Técnicos de Instrumentos I, II y III
2. Técnicos de Comunicaciones I, II y III
3. Inspectores Generales de Sistemas de Distribución Eléctrica I y II
4. Técnico de Equipo de Medición y Laboratorio de Contadores I y II
5. Auxiliar de Ingeniería I, II y III - Estudios y Estimados
6. Auxiliar de Ingeniero I, II y III - Pruebas Ambientales
7. Auxiliar de Ingeniero I, II y III - Planificación
8. Técnico de Controles Electrónicos
9. Químico de Control de Contaminación
10. Auxiliar de Ingeniería I, II y III – Termovisión

Grupo B - \$400 anuales

1. Enfermeras Ocupacionales y Relevo I, II y III
2. Consejeros de Seguridad I y II
3. Oficiales de Salud y Seguridad I y II
4. Técnicos de Datos de Infraestructura I, II y III
5. Inspector de Construcción I y II
6. Inspector de Seguridad I y II
7. Auxiliar de Ingeniería I, II y III – Construcción de Subestaciones y Líneas Eléctricas
8. Auxiliar de Ingeniería I, II y III – Proyectos Especiales
9. Auxiliar de Protección – Sistema Eléctrico
10. **Auxiliar de Ingeniería I, I y III – Procedimientos Técnicos**

ARTÍCULO L - CONDICIONES ESPECIALES DE TRABAJO

Sección 1. Pago de Transportación en Caso de Trabajos de Emergencia

A todo empleado profesional cuyos servicios sean requeridos para trabajos de emergencia entre las 10:00 p.m. y 5:00 a.m. en horas fuera de su programa regular de trabajo, se le agregará una (1) hora adicional para compensar adecuadamente el tiempo que se tome en ir al trabajo y regresar a su casa. Esta hora se considerará como tiempo trabajado para computar las horas trabajadas. Esta disposición no cubre aquellos casos en que un empleado profesional sustituya a otro en su turno regular.

Sección 2. Residencia en Zona o Sitio de Trabajo

A ningún empleado profesional 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 empleado profesional vendrá obligado a llevar a residir a su familia a su sitio de trabajo. Los empleados profesionales 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. Compensación por Tiempo de Espera

Cuando un supervisor necesitare que un empleado profesional permanezca listo a ser llamado a trabajar durante su tiempo libre, se lo notificará expresamente con suficiente anticipación y se concederán todas las horas de espera como horas trabajadas siendo compensadas las mismas según se dispone en este convenio.

Sección 4. Notificación Previa en Caso de Ausencia en Turnos Rotativos

- A. Todo empleado profesional de turno rotativo deberá notificar la necesidad de ausentarse a su trabajo antes del comienzo de su jornada a su supervisor inmediato o a uno que tenga relación de supervisión en línea ascendente con el empleado.
- B. Al reportarse a su trabajo el empleado profesional de turno deberá informar a su supervisor inmediato las razones de su ausencia.
- C. Las inconveniencias ocasionadas por la ausencia permitirán al supervisor sustituir al trabajador ausente en primera instancia con el personal UEPI disponible.
- D. El empleado profesional que engañosamente pretextare una excusa para justificar su ausencia podrá ser sometido al Procedimiento Disciplinario según lo establece el convenio colectivo.

Sección 5. Notificación Previa para Trabajar Fuera de su Sitio o Zona de Trabajo

A todo empleado profesional 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 a trabajar fuera de su sitio o zona de trabajo, excepto en casos de emergencia.

Sección 6. Informe de Accidente del Trabajo - Quién debe llenarlo

Cuando un empleado profesional sufra un accidente de trabajo, el supervisor inmediato de dicho empleado profesional o un representante de la Autoridad que tenga conocimiento del accidente llenará inmediatamente el correspondiente Informe de Accidente del Trabajo.

Sección 7. En el caso que un empleado profesional regular fuese reasignado a una plaza o funciones de un grupo ocupacional inferior por motivo de una incapacidad surgida en el desempeño de sus funciones, éste conservará el sueldo básico de la plaza que ocupaba en propiedad anteriormente, durante treinta (30) meses a partir de su reasignación a la plaza de inferior clasificación.

El empleado profesional regular reasignado tendrá derecho a que se le conceda, cuando corresponda, los niveles de mérito restantes en el grupo ocupacional a que fue reasignado.

A los fines de la reasignación de un empleado profesional regular incapacitado, antes de considerar dicho empleado para asignarlo a una plaza vacante o de nueva creación, éste deberá haber radicado su certificado de incapacidad parcial en la División de Personal y haber sido la misma comprobada por el médico de la Autoridad.

En caso de que la Autoridad requiera o fuere necesario comprobar a solicitud de la UEPI la incapacidad del empleado, la Autoridad y la UEPI seleccionarán un médico cuyos honorarios serán pagados por la Autoridad para que examine al empleado y someta el correspondiente informe.

La Autoridad podrá requerir al empleado incapacitado relocalizado aquellos exámenes periódicos que considere pertinentes a los efectos de determinar si su incapacidad aún persiste.

Sección 8. La Autoridad no requerirá a ningún empleado profesional transportarse o ser transportado en vehículos que por sus condiciones puedan significar riesgos para su seguridad o salud.

La Autoridad dará consideración inmediata a toda queja o sugerencia de la UEPI o de un empleado profesional que esté relacionada con la seguridad o salud de los empleados profesionales.

Sección 9. Trabajo a la Intemperie bajo lluvia

A ningún empleado profesional se le requerirá trabajar a la intemperie bajo lluvia, excepto en casos de extrema emergencia, siempre que no peligre su seguridad personal, y no se hará ninguna reducción del salario de ningún empleado profesional por el tiempo que suspenda su trabajo a causa de la lluvia o mientras espera órdenes de su supervisor.

ARTÍCULO LI - DISPOSICIONES GENERALES

Sección 1. Notificación en Caso de Ausencia

Salvo como en otra forma se disponga en este convenio, en caso de ausencia el empleado profesional lo hará saber dentro de las próximas veinticuatro (24) horas a su jefe superior inmediato y al representante de la UEPI en su Departamento.

A ningún empleado profesional se le descontará de su sueldo el importe de una ausencia justificada, a menos que dicho trabajador no tuviere vacaciones acumuladas.

Sección 2. Exámenes Médicos Requeridos

Todo empleado profesional que la Autoridad emplee en trabajos de carácter regular deberá, primeramente, someterse a un examen médico, excepto en casos de trabajos de emergencia.

Sección 3. Oportunidad de Reingreso para los que hayan Renunciado en su Empleo

Aquellos empleados profesionales con nombramiento regular que hubieren renunciado y hayan dejado una buena hoja de servicio y solicitaren reingreso en la Autoridad, serán consideradas para plazas vacantes para las cuales ellos cualifiquen, siempre y cuando no violen los derechos de un empleado profesional regular o no regular. El salario nunca será menor que el primer nivel del mérito del grupo ocupacional de la plaza que ocupe.

Sección 4. Personal a Utilizarse para Trabajar Tiempo Extra

Cuando exista la necesidad de trabajar tiempo extra, se utilizará el personal profesional que esté disponible en la sección donde se realizará dicho trabajo. De no haber empleados disponibles, se podrá utilizar personal profesional de otra sección que pueda realizar el trabajo.

Sección 5. Compensación en Casos de Exámenes Médicos

Cuando un empleado profesional no regular fuera a ser considerado como candidato elegible para nombramiento probatorio o cuando un empleado profesional regular concurra a un examen físico por el Médico de la Autoridad por órdenes de la División de Personal, el tiempo necesario para el viaje de ida y vuelta para hacerle el examen médico será considerado como tiempo trabajado y se le pagarán los gastos de transportación y dieta a que tenga derecho. Si el empleado profesional es hospitalizado para hacerle dicho examen médico, éste deberá acogerse al plan de hospitalización, servicios médicos y dispensario a que está acogido el empleado; 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 empleado profesional 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 6. Uniformes

La Autoridad le proveerá, sin cobrárselos, seis (6) juegos de uniformes cada doce (12) meses, durante cada año de vigencia de este convenio a aquellos empleados profesionales regulares que la Autoridad determine que deben estar uniformados para el desempeño de sus deberes y responsabilidades, los cuales deberán ser usados exclusivamente durante las funciones oficiales. El empleado profesional que al realizar sus funciones esté constantemente expuesto a sol extremo, podrá optar por solicitar que se le entreguen hasta tres (3) camisas manga larga de los seis (6) juegos de uniforme que se proveen. El empleado profesional tendrá que someter, antes del 30 de agosto del año anterior a que se le provean los uniformes, dicha petición al supervisor inmediato.

En el caso de las Enfermeras(os) Industriales la Autoridad le pagará la cantidad de trescientos cincuenta dólares (\$350) para que compren sus uniformes. La entrega del cheque se hará cada doce (12) meses durante enero de cada año de vigencia de este convenio.

Sección 7. Jornada de Trabajo para Empleados Profesionales No Regulares Reclutados en Casos de Siniestros

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

Sección 8. Orientación para Exámenes Especiales

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

Sección 9. Tablones de Anuncios

En todos los sitios de trabajo donde sea factible, la UEPI podrá instalar, de mutuo acuerdo con la Autoridad, un tablón de anuncios para fijar sus convocatorias oficiales o cualquier otro aviso o información apropiada que sirva para mantener informados debidamente a los empleados profesionales de los asuntos oficiales de la UEPI o para promover las buenas relaciones entre ésta y la Autoridad.

Sección 10. Licencia sin Sueldo

Los empleados profesionales regulares cubiertos por este convenio se regirán por las disposiciones administrativas en vigor sobre "Normas para la Concesión de Licencia Prolongada Sin Paga".

Sección 11. La UEPI podrá querellarse por causas justificadas de las actuaciones de cualesquiera de los representantes de la Autoridad. Al recibir la querella, la Autoridad la investigará a la mayor brevedad posible tomando en consideración cualquier evidencia presentada por la UEPI. 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 UEPI el resultado de la investigación y la acción tomada por la Autoridad.

Sección 12. La Autoridad mantendrá informada a la UEPI de cualquier cambio que efectúe en las normas administrativas a que se hace referencia en este convenio.

Sección 13. La Autoridad enviará a la UEPI copia oficial de toda Carta de Deberes de los empleados profesionales que haya sido objeto de cambios en sus deberes.

Sección 14. Solicitud de Licencia en Caso de Asamblea

Todo empleado profesional regular disfrutará de licencia excusada (LE) para asistir a las asambleas de la Unión que se efectúen sábado y conflijan con su turno de trabajo, previo acuerdo con su supervisor. El empleado notificará la solicitud a su supervisor con cinco días laborables de anticipación a la fecha fijada en la convocatoria oficial de la Unión.

Se dispone que esta concesión será efectiva siempre que no se afecten las labores en el área de trabajo del empleado. Para que se pueda acreditar esta licencia, el empleado deberá presentar a su supervisor la certificación de asistencia a la asamblea. Dicha certificación será expedida por la Unión al finalizar la asamblea.

ARTÍCULO LII - EMPLEADOS REGULARES CON IMPEDIMENTO

Sección 1. Definiciones

A. Persona con Impedimento

Aquella que:

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

B. Persona con Impedimento Cualificada

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

C. Acomodo razonable

Cambio o ajuste a los deberes o funciones de un puesto 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 complementen las funciones esenciales del puesto.

F. Relocalización y Reasignación

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

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, entregará cualquier evidencia en su poder. El supervisor canalizará dentro de los próximos cinco (5) días laborables esta solicitud a través del Jefe de la División de Salud Ocupacional.

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

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

Recibida la evaluación 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, el delegado concernido y los supervisores para determinar el curso de acción a seguir en 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 no es factible el restablecimiento total, se dejará sin efecto el nombramiento condicionado, 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 Jefe de la División de Personal dentro de los treinta (30) días a partir de la fecha en que ha sido dado de alta o autorizado a trabajar, para tener derecho a que se le reponga inmediatamente en su empleo, excepto en aquellos casos en que sea necesario reasignar al trabajador a otra plaza en conformidad con las disposiciones contenidas en la Sección 5 de este Artículo.

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

Sección 5. Impedimento Parcial con Carácter Permanente

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

La División de Personal remitirá a la Oficina de 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 Presidente de la UEPI. La Oficina de Igualdad de Oportunidades en el Empleo cotejará contra el Registro de Empleados Pendientes de Reasignar y determinará si existe algún candidato cualificado que conforme con las recomendaciones del Médico de la Autoridad, pueda realizar las funciones esenciales de dicha plaza.

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

La División de Personal tramitará la notificación de Acción de Personal correspondiente haciendo efectiva la reasignación en el período de pago siguiente a la fecha en que el empleado impedido pase a ocupar la plaza a la cual ha sido reasignado. En casos de trabajadores con impedimento parcial permanente, la Autoridad asignará, como medida temporal en lo que surja un acomodo razonable o una reasignación permanente, 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 División de Personal de la plaza vacante o de nueva creación disponible, que haya que cubrir, le será notificada al Presidente de la UEPI con dos catorcenas de anterioridad a la fecha de efectividad de la reasignación del empleado impedido. La notificación contendrá el horario, turno, sección, departamento, unidad administrativa, división o distrito y el número de 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 Jefe de la División de Personal. Éste 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 y Recursos Humanos 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 y Recursos Humanos de Puerto Rico, 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 con 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 de la UEPI, al delegado, al trabajador afectado, a los abogados del trabajador, a los abogados de la Autoridad, al Jefe de la División de Personal y al Gerente de la Oficina de Igualdad de Oportunidades en el Empleo.

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 o Permanente

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

Aquel trabajador regular que se jubile por motivo de impedimento físico o mental, si se reintegrarse posteriormente al trabajo conforme con 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 Jefe de la División de Salud Ocupacional y el Presidente de la UEPI, 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 evaluará la capacidad laboral del empleado profesional con relación a las limitaciones e incapacidad total y permanente 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 asignado.

Sección 10. La Oficina de Igualdad de Oportunidades en el Empleo mantendrá el registro de trabajadores con impedimentos. Cada dos (2) meses dicha Oficina suministrará al Presidente de la UEPI 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.

ARTÍCULO LIII - PRUEBAS DE DROGAS

La Autoridad de Energía Eléctrica y la UEPI 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 Empleados Profesionales Independiente. 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 en 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 LIV - CLÁUSULA DE SALVEDAD

Sección 1. Si por alguna cuestión legal algún tribunal o alguna agencia competente del gobierno declarara nula o inconstitucional o en conflicto con la legislación vigente alguna de las cláusulas, secciones o artículos de este convenio, ello no invalidará el resto del mismo que continuará rigiendo con toda su fuerza o vigor.

Sección 2. Las partes contratantes se reunirán en un período que no excederá de quince (15) días laborables después de tener conocimiento de que una parte de este convenio sea declarada nula, esté en conflicto o sea incompatible con alguna ley, para discutir una nueva disposición que una vez aprobada pasará a formar parte del presente convenio con toda su fuerza y vigor.

ARTÍCULO LV - ALCANCE DEL CONVENIO

Las partes reconocen y aceptan como un hecho cierto que durante las negociaciones que resultaron en la firma de este convenio cada una ha tenido el derecho y la oportunidad ilimitada de hacer demandas y propuestas en relación con cualquier tema o materia no prohibida por las leyes, y que los acuerdos y entendimientos alcanzados después del ejercicio de este derecho y esta oportunidad están contenidas en este convenio. Por lo tanto, la Autoridad y la UEPI convienen en que durante la vigencia de este convenio, expresa, voluntaria e ilimitadamente renuncian al derecho y cada parte conviene que la otra no habrá de ser obligada a negociar colectivamente respecto a cualquier tema o materia a los que se refiera este convenio o cubierto específicamente por el mismo o respecto a cualquier tema o materia no referido específicamente o cubierto por este convenio, aunque dicho tema o materia pudiere no haber estado dentro del conocimiento o hubiere sido considerado por cualesquiera o por ambas partes al momento de negociar o firmar este convenio colectivo. Disponiéndose, que lo expresado anteriormente no será óbice para que las partes en cualquier momento comprendido dentro del período de vigencia de este convenio puedan voluntariamente y de mutuo acuerdo negociar colectivamente respecto a cualquier materia de las referidas anteriormente sobre la cual las partes se pusieren de acuerdo en negociar.

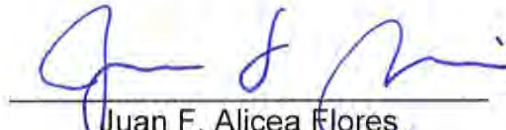
ARTÍCULO LVI - DURACIÓN DEL CONVENIO

- A. Las partes acuerdan que este Convenio Colectivo comenzará a regir el 15 de septiembre de 2014 y estará en vigor hasta 15 de septiembre de 2018.
- B. Los aumentos salariales acordados en este Convenio se regirán bajo las disposiciones contenidas en el Artículo XL del mismo.
- C. Las demás condiciones de empleo y beneficios marginales aquí acordados tendrán vigencia prospectiva a partir de la fecha de la firma del Convenio Colectivo.

- D. 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 seis (6) meses antes de su vencimiento. A más tardar quince (15) días de dicha notificación, la parte que interesa modificar el convenio deberá someter por escrito a la otra parte las enmiendas a discutirse. Las partes además, acuerdan para en caso de que haya interés de enmendar el convenio, comenzar a negociar a más tardar cuarenta y cinco (45) días después de sometidas por escrito las enmiendas. Acuerdan, además, para en caso de que haya interés de enmendar el convenio, que mientras se negocie el próximo convenio, continuará en vigor el convenio a ser revisado con todas sus propiedades durante todo el tiempo que el mismo se esté revisando en la mesa de negociaciones.
- E. Las partes entienden y acuerdan que este convenio es completo en sí y que todas las materias sujetas a negociación colectiva han sido cubiertas por el mismo; en consecuencia, este convenio no podrá ser abierto antes de la fecha en que el mismo venciere para hacerle cambios en sus términos, cláusulas o acuerdos o para adicionar nuevos temas o materia, excepto en los casos que las partes voluntariamente y de mutuo acuerdo así lo convengan.

Firmado en San Juan, Puerto Rico, hoy 15 de septiembre de 2014.

POR LA AUTORIDAD DE ENERGÍA ELÉCTRICA DE PUERTO RICO



Juan F. Alicea Flores
Director Ejecutivo

POR LA UNIÓN DE EMPLEADOS PROFESIONALES INDEPENDIENTE



Evans Castro Aponte
Presidente

REGLAMENTO DEL PROGRAMA DE PRUEBAS PARA LA DETECCIÓN DE
SUSTANCIAS CONTROLADAS A EMPLEADOS DE LA AUTORIDAD DE ENERGÍA
ELÉCTRICA REPRESENTADOS POR LA UNIÓN DE EMPLEADOS
PROFESIONALES (UEPI)

Artículo 1 - 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 Empleados Profesionales (UEPI).

Artículo 2 - Autoridad Legal

Este Reglamento se adopta conforme con la autoridad legal conferida por la Ley 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.

Artículo 3 - Aplicabilidad

Este Reglamento será aplicable a todos los funcionarios y empleados de la Autoridad de Energía Eléctrica de Puerto Rico, según se dispone más adelante.

Artículo 4 - Propósito

El propósito de este Reglamento consiste en establecer las normas que regirán el Programa de Pruebas para la Detección de Sustancias Controladas en Funcionarios y Empleados de la Autoridad de Energía Eléctrica, conforme con las disposiciones de la Ley 78 del 14 de agosto de 1997.

Artículo 5 – Definiciones

a. Sustancias Controladas

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

b. Acuerdo

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

c. Año

Cualquier período de doce (12) meses consecutivos.

- d. Instituto Nacional sobre Abuso de Drogas (NIDA por sus siglas en inglés)
Organización que rige todo lo relacionado con la reglamentación federal para el control de sustancias controladas en el empleo.
- e. Médico Oficial Revisor (MRO por sus siglas en inglés)
Médico certificado, especialista en el área de abuso de sustancias controladas, responsable de recibir los resultados de las pruebas de sustancias controladas que se analizan en el laboratorio.
Revisa, analiza y certifica los resultados positivos antes de informarlos al empleado.
- f. Laboratorio Clínico
Laboratorio que realizará el análisis clínico o forense, debidamente autorizado y licenciado por el Secretario de Salud, para que procese las pruebas para la detección de sustancias controladas utilizando sustancialmente las guías y parámetros establecidos por el "National Institute of Drug Abuse (NIDA)".
- g. Muestra
Porción de orina, sangre o cualquiera otra sustancia del cuerpo que suple el funcionario o empleado para ser sometida a análisis.
- h. 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 configurarían la negativa injustificada lo son: el no presentarse al lugar donde se toma la muestra sin justificación; abandonar injustificadamente el lugar donde se toma la muestra; la negativa de la persona a someterse al procedimiento; no acatar órdenes del personal que administra las pruebas para producir una muestra adecuada o la alteración de la misma.
- i. Sospecha Razonable Individualizada
La convicción moral de que una persona específica está bajo la influencia o es usuario regular de sustancias controladas, independientemente de que luego se establezca o no tal hecho. Dicha sospecha deberá estar fundamentada en factores observables, tales como:
 - 1. observación directa del uso o posesión de sustancias controladas
 - 2. síntomas físicos que adviertan estar bajo la influencia de una sustancia controlada
 - 3. un patrón reiterado de conducta anormal o comportamiento errático en el empleo.
- j. Puestos o Cargos Sensitivos
Aquellos puestos o cargos cuyas funciones, de llevarse a cabo por un funcionario o empleado con sus facultades físicas o mentales disminuidas debido al uso de sustancias controladas, podrían ocasionar un incidente o accidente, constituir una amenaza para la salud y seguridad de otros empleados

o de los ciudadanos que utilicen los servicios que presta el funcionario o empleado o la suya propia, así como daños al equipo y a la propiedad de la Autoridad.

k. Reincidente

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

l. Prueba de Confirmación

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

m. Funcionario o Empleado

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

n. PAE

Programa de Ayuda al Empleado y Evaluaciones Sicológicas

o. Autoridad

Autoridad de Energía Eléctrica de Puerto Rico.

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

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

q. Accidente

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

Artículo 6 - Política Pública

Es política pública de la Autoridad de Energía Eléctrica contribuir a combatir el grave problema del uso ilegal de sustancias controladas en Puerto Rico, mediante la implantación de un programa de pruebas para la detección de sustancias controladas en funcionarios y empleados de esta corporación pública, a fin de cumplir con el mandato establecido en la Ley 5 del 14 de octubre de 1975, según enmendada, conocida como Ley de Personal del Servicio Público, al efecto de que todos los funcionarios y empleados del Gobierno deberán estar física y mentalmente capacitados para desempeñar las funciones y los deberes de sus respectivos puestos, a la vez que se protege la salud y la seguridad de estos servidores públicos.

Artículo 7 - Objetivo del Programa

El objetivo principal del programa de pruebas para la detección de sustancias controladas consistirá en identificar a los funcionarios y empleados de la Autoridad de

Energía Eléctrica que sean usuarios de sustancias controladas y lograr su rehabilitación, en la medida que ello no sea incompatible con el desempeño efectivo de las funciones y los deberes del puesto o cargo que ocupen y con las excepciones que se establecen en este Reglamento.

Artículo 8 - Vigencia del Programa

El Programa de Pruebas para la Detección de Sustancias Controladas, según enmendado, será efectivo a partir de la firma de este Convenio.

Artículo 9 - Oficial de Enlace

El Director Ejecutivo delega en el Jefe de la División de Salud Ocupacional la responsabilidad de administrar y coordinar todos los servicios del programa de pruebas para la detección de sustancias controladas en funcionarios y empleados de la Autoridad de Energía Eléctrica de Puerto Rico.

Artículo 10 - Requisito de Empleo

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

Artículo 11 – Orientación

La Autoridad de Energía Eléctrica proveerá orientación a sus funcionarios y empleados sobre los riesgos a la salud y seguridad vinculados al consumo de sustancias controladas. Esto, incluye la educación y adiestramiento de los supervisores en cuanto al tipo de conducta observable en el funcionario o empleado que puede provocar el uso de sustancias controladas, con el propósito de configurar la sospecha razonable individualizada. Los empleados y funcionarios que no han participado de la orientación o que estuviesen ausentes por el uso de una licencia prolongada con o sin sueldo, el supervisor inmediato coordinará con el personal del Programa de Evaluaciones y Pruebas Especiales para que asistan al mismo.

Artículo 12 - Administración de las Pruebas

Todo empleado o funcionario se someterá para que le administren las pruebas para la detección de sustancias controladas en cualesquiera de las siguientes circunstancias:

- a. Cuando ocurra un accidente en el trabajo, relacionado con sus funciones y durante las horas de trabajo, atribuible directamente al empleado o funcionario. La prueba será administrada no más tarde de veinticuatro (24) horas contadas a partir del accidente. Si el funcionario o 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 funcionario o empleado, de los cuales uno deberá ser supervisor directo, en cuyo caso la prueba será administrada no más tarde de treinta y dos (32) horas contadas a partir de la última observación de conducta anormal o errática que genere la sospecha razonable individualizada.

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

Artículo 13 - Presunción Controvertible

La negativa injustificada de un funcionario o empleado a someterse a la prueba para la detección de sustancias controladas, cuando así se le requiera, conforme con las disposiciones de este Reglamento, dará lugar a la presunción controvertible de que el resultado hubiese sido positivo, y estará sujeto a la imposición de medidas correctivas. (En el caso de la UTIER, conforme con el Procedimiento acordado por las partes en el Artículo XLI del Convenio Colectivo.)

Artículo 14 – Procedimiento

- a. Las pruebas de sustancias controladas se realizan a los empleados que ocupen puestos o cargos sensitivos en la Autoridad. La Autoridad seleccionará, mediante sorteo, a los empleados que ocupen puestos o cargos sensitivos para someterlos a pruebas de sustancias controladas. Estas pruebas se realizan

libres de costo, una o dos veces al año, en las diferentes áreas de trabajo. También, se podrán realizar pruebas de sustancias controladas cuando exista sospecha razonable de que utilizan estas sustancias.

- b. Las pruebas para la detección de sustancias controladas serán administradas por laboratorios u otras entidades calificadas que sean contratadas para esos fines.
- c. Se harán pruebas de orina, conforme con los 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 15 – Derechos

- a. Las pruebas periódicas para la detección de sustancias controladas se efectuarán libres de costo para los funcionarios y empleados, durante horas laborables, y el tiempo que sea necesario para administrar dichas pruebas a los funcionarios y empleados, se considerará como tiempo trabajado.
- b. Antes de someterse a la prueba, el funcionario o empleado podrá indicar si ha tomado medicamentos que puedan tener algún efecto en el resultado de dicha prueba.
- c. Se le advertirá a cada funcionario o empleado que, de así solicitarlo, se le entregará parte de la muestra a un laboratorio de su selección, para que efectúe un análisis independiente de la misma, a su propio costo.
- d. Se garantizará el derecho a la intimidad del funcionario o empleado que se someta a la prueba, y no habrá un observador 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 funcionario o empleado informó que utilizaba y certificará el resultado de acuerdo con sus observaciones y análisis. El Médico Oficial Revisor podrá entrevistar al funcionario o empleado con resultados positivos, para obtener mayor información sobre su historial médico.

- f. El Médico Oficial Revisor informará al Oficial de Enlace los resultados positivos corroborados de todos los funcionarios y 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 funcionario o empleado que se someta a la prueba tendrá derecho a obtener copia de toda información, formulario, informe, entrevista o declaración relacionada con el resultado de las pruebas de drogas y los registros de incidentes que generen sospechas de que algún funcionario o empleado se encuentra desempeñando sus funciones o deberes bajo el efecto de sustancias controladas. Ésta 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; 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 funcionario o empleado concernido tendrá derecho a una vista administrativa para impugnar dicho resultado y presentar prueba para demostrar que no ha usado ilegalmente sustancias controladas.

Artículo 16 – Confidencialidad

- a. Todos los formularios, informes, expedientes y demás documentos que se utilicen en relación con el programa, inclusive los resultados de las pruebas para la detección de sustancias controladas, serán confidenciales y no podrán ser usados como evidencia contra un funcionario o empleado en ningún proceso administrativo, civil o criminal, excepto cuando se impugne dicho resultado, o el procedimiento seguido en la prueba en la que obtuvo el mismo, o cuando se tomen medidas disciplinarias relacionadas con este procedimiento.
- b. Sólo tendrán acceso a la información mencionada en el inciso (a) el Director Ejecutivo, el Oficial de Enlace, el funcionario o empleado, en cuanto a su propia prueba, y los representantes autorizados de éstos.

Artículo 17 – Referimiento

- a. Cuando se obtenga por primera vez un resultado positivo corroborado en una prueba para la detección de sustancias controladas, se citará al funcionario o empleado concernido, quien podrá ir acompañado por un Trabajador Social o Profesional de la Salud o la Conducta Humana designado por la unión correspondiente, a comparecer a la División de Salud 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. Cuando se obtenga por primera vez un resultado positivo corroborado en una prueba para la detección de sustancias controladas, se citará al funcionario o empleado concernido, quien podrá ir acompañado por un Trabajador Social o

Profesional de la Salud o de la Conducta Humana designado por la unión correspondiente, a comparecer a la División de Salud Ocupacional ante el Oficial de Enlace o el funcionario designado por éste. Esta citación se entregará a la mano, a través de mensajero o por correo certificado, con acuse de recibo.

- b. La citación expresará que el funcionario o empleado queda suspendido de empleo, pero no de sueldo, y el día, hora y lugar en que deberá comparecer ante el Oficial de Enlace o funcionario designado por éste.
- c. El Oficial de Enlace o funcionario designado por éste, orientará al funcionario o empleado cuya muestra arroje un resultado positivo corroborado por primera vez, de la existencia de un programa de tratamiento y rehabilitación. El funcionario o empleado tendrá que participar en un programa de tratamiento y rehabilitación en cualquier institución pública o privada certificada para ello.
- d. La Autoridad de Energía Eléctrica ofrecerá tratamiento de rehabilitación gratuita, a través del Programa de Ayuda al Empleado y Evaluaciones Sicológicas (PAE), a aquellos funcionarios o empleados que arrojen un resultado positivo por primera vez en las pruebas de detección de sustancias controladas y que accedan a firmar un acuerdo de participación con el PAE.
- e. No se tomarán medidas correctivas contra los funcionarios o empleados que arrojen un resultado positivo por primera vez en sus pruebas de detección de sustancias controladas, siempre que acepten someterse a tratamiento y rehabilitación en cualquier institución pública o privada certificada para ello.
- f. En aquellas circunstancias en que el funcionario o 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.
- h. Cuando se trate de un funcionario o empleado reincidente (dar positivo por tercera vez), la Autoridad de Energía Eléctrica no tendrá que cumplir con el requisito de orientación, tratamiento y rehabilitación establecido en la Ley 78 del 14 de agosto de 1997, según enmendada.
- i. El funcionario o empleado que por primera o segunda 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 funcionario o empleado será responsable por el costo del tratamiento y rehabilitación, a

menos que éste pueda ser sufragado por su póliza de seguro de salud. Se podrá someter a dicho funcionario o empleado a pruebas adicionales como parte del plan de tratamiento y rehabilitación.

Artículo 18 - Medidas Correctivas

No se aplicarán medidas correctivas contra los empleados que arrojen positivo por primera vez en sus pruebas de detección de sustancias controladas, siempre que acepten someterse a tratamiento y rehabilitación en cualquier institución pública o privada certificada para ello.

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

Artículo 19 - Revisión

Si luego de efectuada la vista se confirma la decisión tomada por el Director Ejecutivo, ésta se notificará por escrito al funcionario o empleado y se le advertirá de su derecho

a solicitar revisión judicial de la resolución final del oficial examinador, conforme con las disposiciones de la Ley 170 del 12 de agosto de 1988, según enmendada.

Artículo 20 – Separabilidad

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

Artículo 21 – Derogación

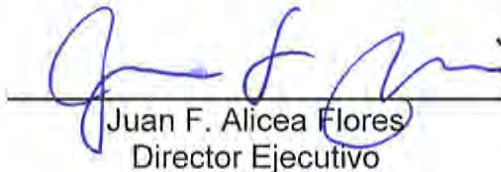
Este Reglamento deroga y sustituye cualquier otro reglamento de pruebas para la detección de sustancias controladas que existiera en la Autoridad de Energía Eléctrica aplicable a los empleados UEPI.

Artículo 22 - Vigencia del Reglamento

Este Reglamento entrará en vigor tan pronto sea aprobado por el Director Ejecutivo.

En San Juan, Puerto Rico, a 15 de septiembre de 2014.

POR LA AUTORIDAD DE ENERGÍA ELÉCTRICA DE PUERTO RICO



Juan F. Alicea Flores
Director Ejecutivo

POR LA UNIÓN DE EMPLEADOS PROFESIONALES INDEPENDIENTE



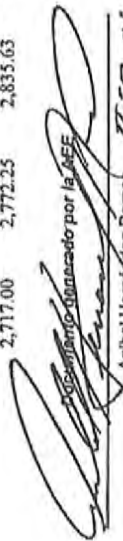
Evans Castro Aponte
Presidente

Anejo I

AUTORIDAD DE ENERGÍA ELÉCTRICA DE PUERTO RICO
ESTRUCTURA DE SALARIOS UEPI PARA PROFESIONALES

[VIGENTE DESDE EL 21 DE DICIEMBRE DE 2003-APLICABLE A EMPLEADOS DE NUEVO RECLUTAMIENTO]

		Niveles de Mérito									
Grupo Ocupacional	Sueldo Inicial	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	15.09	15.32	15.56	15.81	16.10	16.39	16.72	17.06	17.45	17.87	18.35
Categoría	1,131.75	1,149.00	1,167.00	1,185.75	1,207.50	1,229.25	1,254.00	1,279.50	1,308.75	1,340.25	1,376.25
Anual	29,425.50	29,874.00	30,342.00	30,829.50	31,395.00	31,960.50	32,604.00	33,267.00	34,027.50	34,846.50	35,782.50
Mensual	2,452.13	2,489.50	2,528.50	2,569.13	2,616.25	2,663.38	2,717.00	2,772.25	2,835.63	2,903.88	2,981.88
2	15.32	15.56	15.81	16.10	16.39	16.72	17.06	17.45	17.87	18.35	18.91
Categoría	1,149.00	1,167.00	1,185.75	1,207.50	1,229.25	1,254.00	1,279.50	1,308.75	1,340.25	1,376.25	1,418.25
Anual	29,874.00	30,342.00	30,829.50	31,395.00	31,960.50	32,604.00	33,267.00	34,027.50	34,846.50	35,782.50	36,874.50
Mensual	2,489.50	2,528.50	2,569.13	2,616.25	2,663.38	2,717.00	2,772.25	2,835.63	2,903.88	2,981.88	3,072.88
3	15.56	15.81	16.10	16.39	16.72	17.06	17.45	17.87	18.35	18.91	19.48
Categoría	1,167.00	1,185.75	1,207.50	1,229.25	1,254.00	1,279.50	1,308.75	1,340.25	1,376.25	1,418.25	1,461.00
Anual	30,342.00	30,829.50	31,395.00	31,960.50	32,604.00	33,267.00	34,027.50	34,846.50	35,782.50	36,874.50	37,986.00
Mensual	2,528.50	2,569.13	2,616.25	2,663.38	2,717.00	2,772.25	2,835.63	2,903.88	2,981.88	3,072.88	3,165.50
4	15.81	16.10	16.39	16.72	17.06	17.45	17.87	18.35	18.91	19.48	20.12
Categoría	1,185.75	1,207.50	1,229.25	1,254.00	1,279.50	1,308.75	1,340.25	1,376.25	1,418.25	1,461.00	1,509.00
Anual	30,829.50	31,395.00	31,960.50	32,604.00	33,267.00	34,027.50	34,846.50	35,782.50	36,874.50	37,986.00	39,234.00
Mensual	2,569.13	2,616.25	2,663.38	2,717.00	2,772.25	2,835.63	2,903.88	2,981.88	3,072.88	3,165.50	3,269.50
5	16.10	16.39	16.72	17.06	17.45	17.87	18.35	18.91	19.48	20.12	20.78
Categoría	1,207.50	1,229.25	1,254.00	1,279.50	1,308.75	1,340.25	1,376.25	1,418.25	1,461.00	1,509.00	1,558.50
Anual	31,395.00	31,960.50	32,604.00	33,267.00	34,027.50	34,846.50	35,782.50	36,874.50	37,986.00	39,234.00	40,521.00
Mensual	2,616.25	2,663.38	2,717.00	2,772.25	2,835.63	2,903.88	2,981.88	3,072.88	3,165.50	3,269.50	3,376.75
6	16.39	16.72	17.06	17.45	17.87	18.35	18.91	19.48	20.12	20.78	21.49
Categoría	1,229.25	1,254.00	1,279.50	1,308.75	1,340.25	1,376.25	1,418.25	1,461.00	1,509.00	1,558.50	1,611.75
Anual	31,960.50	32,604.00	33,267.00	34,027.50	34,846.50	35,782.50	36,874.50	37,986.00	39,234.00	40,521.00	41,905.50
Mensual	2,663.38	2,717.00	2,772.25	2,835.63	2,903.88	2,981.88	3,072.88	3,165.50	3,269.50	3,376.75	3,492.13
7	16.72	17.06	17.45	17.87	18.35	18.91	19.48	20.12	20.78	21.49	22.24
Categoría	1,254.00	1,279.50	1,308.75	1,340.25	1,376.25	1,418.25	1,461.00	1,509.00	1,558.50	1,611.75	1,668.00
Anual	32,604.00	33,267.00	34,027.50	34,846.50	35,782.50	36,874.50	37,986.00	39,234.00	40,521.00	41,905.50	43,368.00
Mensual	2,717.00	2,772.25	2,835.63	2,903.88	2,981.88	3,072.88	3,165.50	3,269.50	3,376.75	3,492.13	3,614.00


Arribal Hernández Ramel
Director de Recursos Humanos

Anejo I

AUTORIDAD DE ENERGÍA ELÉCTRICA DE PUERTO RICO
ESTRUCTURA DE SALARIOS UEPI PARA PROFESIONALES
[VIGENTE DESDE EL 21 DE DICIEMBRE DE 2003--APLICABLE A EMPLEADOS DE NUEVO RECLUTAMIENTO]

Grupo Ocupacional	Niveles de Mérito									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8	17.06	17.45	17.87	18.35	18.91	19.48	20.12	20.78	21.49	23.02
Catorcenal	1,279.50	1,308.75	1,340.25	1,376.25	1,418.25	1,461.00	1,509.00	1,558.50	1,611.75	1,668.00
Anual	33,267.00	34,027.50	34,846.50	35,782.50	36,874.50	37,986.00	39,234.00	40,521.00	41,905.50	43,368.00
Mensual	2,772.25	2,835.63	2,903.88	2,981.88	3,072.88	3,165.50	3,269.50	3,376.75	3,492.13	3,614.00
9	17.45	17.87	18.35	18.91	19.48	20.12	20.78	21.49	22.24	23.02
Catorcenal	1,308.75	1,340.25	1,376.25	1,418.25	1,461.00	1,509.00	1,558.50	1,611.75	1,668.00	1,726.50
Anual	34,027.50	34,846.50	35,782.50	36,874.50	37,986.00	39,234.00	40,521.00	41,905.50	43,368.00	44,889.00
Mensual	2,835.63	2,903.88	2,981.88	3,072.88	3,165.50	3,269.50	3,376.75	3,492.13	3,614.00	3,740.75
10	17.87	18.35	18.91	19.48	20.12	20.78	21.49	22.24	23.02	23.86
Catorcenal	1,340.25	1,376.25	1,418.25	1,461.00	1,509.00	1,558.50	1,611.75	1,668.00	1,726.50	1,789.50
Anual	34,846.50	35,782.50	36,874.50	37,986.00	39,234.00	40,521.00	41,905.50	43,368.00	44,889.00	46,527.00
Mensual	2,903.88	2,981.88	3,072.88	3,165.50	3,269.50	3,376.75	3,492.13	3,614.00	3,740.75	3,877.25
11	18.35	18.91	19.48	20.12	20.78	21.49	22.24	23.02	23.86	24.73
Catorcenal	1,376.25	1,418.25	1,461.00	1,509.00	1,558.50	1,611.75	1,668.00	1,726.50	1,789.50	1,854.75
Anual	35,782.50	36,874.50	37,986.00	39,234.00	40,521.00	41,905.50	43,368.00	44,889.00	46,527.00	48,223.50
Mensual	2,981.88	3,072.88	3,165.50	3,269.50	3,376.75	3,492.13	3,614.00	3,740.75	3,877.25	4,018.63
12	18.91	19.48	20.12	20.78	21.49	22.24	23.02	23.86	24.73	25.69
Catorcenal	1,418.25	1,461.00	1,509.00	1,558.50	1,611.75	1,668.00	1,726.50	1,789.50	1,854.75	1,926.75
Anual	36,874.50	37,986.00	39,234.00	40,521.00	41,905.50	43,368.00	44,889.00	46,527.00	48,223.50	50,095.50
Mensual	3,072.88	3,165.50	3,269.50	3,376.75	3,492.13	3,614.00	3,740.75	3,877.25	4,018.63	4,174.63
13	19.48	20.12	20.78	21.49	22.24	23.02	23.86	24.73	25.69	26.75
Catorcenal	1,461.00	1,509.00	1,558.50	1,611.75	1,668.00	1,726.50	1,789.50	1,854.75	1,926.75	2,006.25
Anual	37,986.00	39,234.00	40,521.00	41,905.50	43,368.00	44,889.00	46,527.00	48,223.50	50,095.50	52,162.50
Mensual	3,165.50	3,269.50	3,376.75	3,492.13	3,614.00	3,740.75	3,877.25	4,018.63	4,174.63	4,346.88

Documento generado por la AEE
Anibal Hernández Ramos II-12-08
Director de Recursos Humanos

Anejo 1

AUTORIDAD DE ENERGÍA ELÉCTRICA DE PUERTO RICO
ESTRUCTURA DE SALARIOS UEP PARA INGENIEROS

VIGENTES DESDE EL 21 DE DICIEMBRE DE 2003-APLICABLE A EMPLEADOS DE NUEVO RECLUTAMIENTO

Niveles de Mérito

Grupo Ocupacional	Sueldo Inicial	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5											
Catorcenal	17.90	18.38	18.93	19.50	20.09	20.77	21.44	22.18	22.94	23.87	24.73
Anual	1,342.50	1,378.50	1,419.75	1,462.50	1,506.75	1,557.75	1,608.00	1,663.50	1,720.50	1,790.25	1,854.75
Mensual	34,905.00	35,841.00	36,913.50	38,025.00	39,175.50	40,501.50	41,808.00	43,251.00	44,733.00	46,546.50	48,223.50
6											
Catorcenal	2,908.75	2,986.75	3,076.13	3,168.75	3,264.63	3,375.13	3,484.00	3,601.25	3,727.75	3,878.88	4,018.63
Anual	18.38	18.93	19.50	20.09	20.77	21.44	22.18	22.94	23.87	24.73	26.26
Mensual	1,378.50	1,419.75	1,462.50	1,506.75	1,557.75	1,608.00	1,663.50	1,720.50	1,790.25	1,854.75	1,969.50
7											
Catorcenal	35,841.00	36,913.50	38,025.00	39,175.50	40,501.50	41,808.00	43,251.00	44,733.00	46,546.50	48,223.50	51,207.00
Anual	2,986.75	3,076.13	3,168.75	3,264.63	3,375.13	3,484.00	3,601.25	3,727.75	3,878.88	4,018.63	4,267.25
Mensual	19.03	19.55	20.10	20.77	21.44	22.18	22.94	23.87	24.73	25.66	26.64
8											
Catorcenal	1,427.25	1,466.25	1,507.50	1,557.75	1,608.00	1,663.50	1,720.50	1,790.25	1,854.75	1,924.50	1,998.00
Anual	37,108.50	38,172.50	39,195.00	40,501.50	41,808.00	43,251.00	44,733.00	46,546.50	48,223.50	50,037.00	51,948.00
Mensual	3,092.38	3,176.88	3,266.25	3,375.13	3,484.00	3,601.25	3,727.75	3,878.88	4,018.63	4,169.75	4,329.00
9											
Catorcenal	1,997	2,060	2,125	2,192	2,263	2,331	2,407	2,486	2,566	2,664	2,776
Anual	1,497.75	1,545.00	1,593.75	1,644.00	1,697.25	1,748.25	1,805.25	1,864.50	1,924.50	1,998.00	2,082.00
Mensual	38,941.50	40,170.00	41,437.50	42,744.00	44,128.50	45,454.50	46,936.50	48,477.00	50,037.00	51,948.00	54,132.00
10											
Catorcenal	3,243.13	3,347.50	3,453.13	3,562.00	3,677.38	3,787.88	3,911.38	4,039.75	4,169.75	4,329.00	4,511.00
Anual	21.31	21.98	22.68	23.41	24.19	24.89	25.69	26.51	27.37	28.25	29.17
Mensual	1,598.25	1,648.50	1,701.00	1,755.75	1,814.25	1,866.75	1,926.75	1,988.25	2,052.75	2,118.75	2,187.75
11											
Catorcenal	41,554.50	42,861.00	44,226.00	45,649.50	47,170.50	48,535.50	50,095.50	51,694.50	53,371.50	55,087.50	56,881.50
Anual	3,462.88	3,571.75	3,685.50	3,804.13	3,930.88	4,044.63	4,174.63	4,307.88	4,447.63	4,590.63	4,740.13
Mensual	22.40	23.11	23.87	24.60	25.40	26.21	27.05	27.91	28.82	29.75	30.70
12											
Catorcenal	1,680.00	1,733.25	1,790.25	1,845.00	1,905.00	1,965.75	2,028.75	2,093.25	2,161.50	2,231.25	2,302.50
Anual	43,680.00	45,064.50	46,546.50	47,970.00	49,530.00	51,109.50	52,747.50	54,424.50	56,199.00	58,012.50	59,865.00
Mensual	3,640.00	3,755.38	3,878.88	3,997.50	4,127.50	4,259.13	4,395.63	4,535.38	4,683.25	4,834.38	4,988.75
13											
Catorcenal	23.72	24.48	25.26	26.07	26.92	27.78	28.67	29.60	30.58	31.56	32.57
Anual	1,779.00	1,836.00	1,894.50	1,955.25	2,019.00	2,083.50	2,150.25	2,220.00	2,293.50	2,367.00	2,442.75
Mensual	46,254.00	47,736.00	49,257.00	50,836.50	52,494.00	54,171.00	55,906.50	57,720.00	59,631.00	61,542.00	63,511.50
14											
Catorcenal	3,854.50	3,978.00	4,104.75	4,236.38	4,374.50	4,514.25	4,658.88	4,810.00	4,969.25	5,128.50	5,292.63
Anual	25.07	25.86	26.69	27.55	28.44	29.36	30.28	31.27	32.26	33.31	34.41
Mensual	1,880.25	1,939.50	2,001.75	2,066.25	2,133.00	2,202.00	2,271.00	2,345.25	2,419.50	2,498.25	2,580.75
15											
Catorcenal	48,886.50	50,427.00	52,045.50	53,722.50	55,458.00	57,252.00	59,046.00	60,976.50	62,907.00	64,954.50	67,099.50
Anual	4,073.88	4,202.25	4,337.13	4,476.88	4,621.50	4,771.00	4,920.50	5,081.38	5,242.25	5,412.88	5,591.63
Mensual											

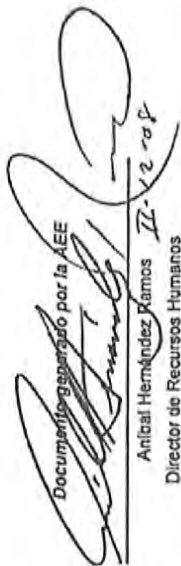
Documento generado por el AEE

Anibal Hernández Ramos
 Director de Recursos Humanos

Anejo I

AUTORIDAD DE ENERGÍA ELÉCTRICA DE PUERTO RICO
ESTRUCTURA DE SALARIOS UEPI PARA PROGRAMADORES Y ANALISTAS
[VIGENTE DESDE EL 21 DE DICIEMBRE DE 2003--APLICABLE A EMPLEADOS DE NUEVO RECLUTAMIENTO]
Niveles de Mérito

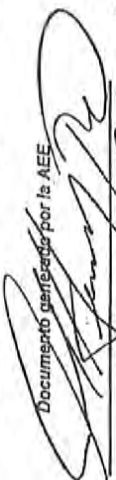
Grupo Ocupacional	Sueldo Inicial	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3	15.89	16.16	16.46	16.76	17.13	17.49	17.90	18.38	18.93	19.50	20.09
Categorial	1,191.75	1,212.00	1,234.50	1,257.00	1,284.75	1,311.75	1,342.50	1,378.50	1,419.75	1,462.50	1,506.75
Annual	30,985.50	31,512.00	32,097.00	32,682.00	33,403.50	34,105.50	34,905.00	35,841.00	36,913.50	38,025.00	39,175.50
Mensual	2,582.13	2,626.00	2,674.75	2,723.50	2,783.63	2,842.13	2,908.75	2,986.75	3,076.13	3,168.75	3,264.63
4	16.16	16.46	16.76	17.13	17.49	17.90	18.38	18.93	19.50	20.09	20.77
Categorial	1,212.00	1,234.50	1,257.00	1,284.75	1,311.75	1,342.50	1,378.50	1,419.75	1,462.50	1,506.75	1,557.75
Annual	31,512.00	32,097.00	32,682.00	33,403.50	34,105.50	34,905.00	35,841.00	36,913.50	38,025.00	39,175.50	40,301.50
Mensual	2,626.00	2,674.75	2,723.50	2,783.63	2,842.13	2,908.75	2,986.75	3,076.13	3,168.75	3,264.63	3,375.13
5	16.46	16.76	17.13	17.49	17.90	18.38	18.93	19.50	20.09	20.77	21.44
Categorial	1,234.50	1,257.00	1,284.75	1,311.75	1,342.50	1,378.50	1,419.75	1,462.50	1,506.75	1,557.75	1,608.00
Annual	32,097.00	32,682.00	33,403.50	34,105.50	34,905.00	35,841.00	36,913.50	38,025.00	39,175.50	40,301.50	41,808.00
Mensual	2,674.75	2,723.50	2,783.63	2,842.13	2,908.75	2,986.75	3,076.13	3,168.75	3,264.63	3,375.13	3,484.00
6	16.84	17.19	17.54	17.94	18.38	18.93	19.50	20.09	20.77	21.44	22.18
Categorial	1,263.00	1,289.25	1,315.50	1,345.50	1,378.50	1,419.75	1,462.50	1,506.75	1,557.75	1,608.00	1,663.50
Annual	32,838.00	33,520.50	34,203.00	34,983.00	35,841.00	36,913.50	38,025.00	39,175.50	40,301.50	41,808.00	43,251.00
Mensual	2,736.50	2,793.38	2,850.25	2,915.25	2,986.75	3,076.13	3,168.75	3,264.63	3,375.13	3,484.00	3,604.25
7	17.24	17.63	18.05	18.53	19.03	19.55	20.10	20.77	21.44	22.18	22.94
Categorial	1,293.00	1,322.25	1,353.75	1,389.75	1,427.25	1,466.25	1,507.50	1,557.75	1,608.00	1,663.50	1,720.50
Annual	33,618.00	34,378.50	35,197.50	36,133.50	37,108.50	38,122.50	39,195.00	40,501.50	41,808.00	43,251.00	44,733.00
Mensual	2,801.50	2,864.88	2,933.13	3,011.13	3,092.38	3,176.88	3,266.25	3,375.13	3,484.00	3,604.25	3,727.75
8	17.74	18.23	18.80	19.38	19.97	20.60	21.25	21.92	22.63	23.31	24.07
Categorial	1,330.50	1,367.25	1,410.00	1,453.50	1,497.75	1,545.00	1,593.75	1,644.00	1,697.25	1,748.25	1,805.25
Annual	34,593.00	35,548.50	36,660.00	37,791.00	38,941.50	40,170.00	41,437.50	42,744.00	44,128.50	45,454.50	46,936.50
Mensual	2,882.75	2,962.38	3,055.00	3,149.25	3,245.13	3,347.50	3,453.13	3,562.00	3,677.38	3,787.88	3,911.38
9	18.84	19.43	20.04	20.66	21.31	21.98	22.68	23.41	24.19	24.89	25.69
Categorial	1,413.00	1,457.25	1,503.00	1,549.50	1,598.25	1,648.50	1,701.00	1,755.75	1,814.25	1,866.75	1,926.75
Annual	36,738.00	37,888.50	39,078.00	40,287.00	41,554.50	42,861.00	44,226.00	45,649.50	47,170.50	48,535.50	50,095.50
Mensual	3,061.50	3,157.38	3,256.50	3,357.25	3,462.88	3,571.75	3,685.50	3,804.13	3,930.88	4,044.63	4,174.63

Documento generado por la AEE

Anibal Hernández Ramos II-V2-08
Director de Recursos Humanos

Anexo I

AUTORIDAD DE ENERGÍA ELÉCTRICA DE PUERTO RICO
ESTRUCTURA DE SALARIOS UEPI PARA PROGRAMADORES Y ANALISTAS
[VIGENTE DESDE EL 21 DE DICIEMBRE DE 2003-APLICABLE A EMPLEADOS DE NUEVO RECLUTAMIENTO]

Grupo Ocupacional	Sueldo Inicial	Niveles de Mérito									
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10	19.79	20.40	21.07	21.73	22.40	23.11	23.87	24.60	25.40	26.21	27.05
Catorcenal	1,484.25	1,530.00	1,580.25	1,629.75	1,680.00	1,733.25	1,790.25	1,845.00	1,905.00	1,965.75	2,028.75
Anual	38,590.50	39,780.00	41,086.50	42,373.50	43,680.00	45,064.50	46,546.50	47,970.00	49,530.00	51,109.50	52,747.50
Mensual	3,215.88	3,315.00	3,423.88	3,531.13	3,640.00	3,755.38	3,878.88	3,997.50	4,127.50	4,259.13	4,395.63
11	20.99	21.62	22.32	23.03	23.72	24.48	25.26	26.07	26.92	27.78	28.67
Catorcenal	1,574.25	1,621.50	1,674.00	1,727.25	1,779.00	1,836.00	1,894.50	1,955.25	2,019.00	2,083.50	2,150.25
Anual	40,930.50	42,159.00	43,524.00	44,908.50	46,254.00	47,736.00	49,257.00	50,836.50	52,494.00	54,171.00	55,906.50
Mensual	3,410.88	3,513.25	3,627.00	3,742.38	3,854.50	3,978.00	4,104.75	4,236.38	4,374.50	4,514.25	4,658.88
12	22.11	22.81	23.55	24.30	25.07	25.86	26.69	27.55	28.44	29.36	30.28
Catorcenal	1,658.25	1,710.75	1,766.25	1,822.50	1,880.25	1,939.50	2,001.75	2,066.25	2,133.00	2,202.00	2,271.00
Anual	43,114.50	44,479.50	45,922.50	47,385.00	48,886.50	50,427.00	52,045.50	53,722.50	55,458.00	57,252.00	59,046.00
Mensual	3,592.88	3,706.63	3,826.88	3,948.75	4,073.88	4,202.25	4,337.13	4,476.88	4,621.50	4,771.00	4,920.50

Documento generado por la AEE

Anibal Hernández Ramos II-12-08
Director de Recursos Humanos

Anejo II

AUTORIDAD DE ENERGÍA ELÉCTRICA DE PUERTO RICO

Estructura Salarial UEPI para Profesionales del 13/diciembre/2009 al 12/diciembre/2010

[Refleja Aumentos Porcentuales sobre Paga Básica Negociados en Convenio: del 19/diciembre/2004 al 15/diciembre/2007 y del 16/diciembre/2007 al 12/diciembre 2010--Aplicable a los que Comenzaron en o antes del 19/diciembre/2004]

Grupo Ocupacional	Sueldo Inicial	Niveles de Mérito									
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	19.00	19.29	19.59	19.91	20.27	20.64	21.05	21.48	21.97	22.50	23.11
Catorcenal	1,425.00	1,446.75	1,469.25	1,493.25	1,520.25	1,548.00	1,578.75	1,611.00	1,647.75	1,687.50	1,733.25
Anual	37,050.00	37,615.50	38,200.50	38,824.50	39,526.50	40,248.00	41,047.50	41,886.00	42,841.50	43,875.00	45,064.50
Mensual	3,087.50	3,134.63	3,183.38	3,235.38	3,293.88	3,354.00	3,420.63	3,490.50	3,570.13	3,656.25	3,755.38
2	19.29	19.59	19.91	20.27	20.64	21.05	21.48	21.97	22.50	23.11	23.81
Catorcenal	1,446.75	1,469.25	1,493.25	1,520.25	1,548.00	1,578.75	1,611.00	1,647.75	1,687.50	1,733.25	1,785.75
Anual	37,615.50	38,200.50	38,824.50	39,526.50	40,248.00	41,047.50	41,886.00	42,841.50	43,875.00	45,064.50	46,429.50
Mensual	3,134.63	3,183.38	3,235.38	3,293.88	3,354.00	3,420.63	3,490.50	3,570.13	3,656.25	3,755.38	3,869.13
3	19.59	19.91	20.27	20.64	21.05	21.48	21.97	22.50	23.11	23.81	24.53
Catorcenal	1,469.25	1,493.25	1,520.25	1,548.00	1,578.75	1,611.00	1,647.75	1,687.50	1,733.25	1,785.75	1,839.75
Anual	38,200.50	38,824.50	39,526.50	40,248.00	41,047.50	41,886.00	42,841.50	43,875.00	45,064.50	46,429.50	47,833.50
Mensual	3,183.38	3,235.38	3,293.88	3,354.00	3,420.63	3,490.50	3,570.13	3,656.25	3,755.38	3,869.13	3,986.13
4	19.91	20.27	20.64	21.05	21.48	21.97	22.50	23.11	23.81	24.53	25.34
Catorcenal	1,493.25	1,520.25	1,548.00	1,578.75	1,611.00	1,647.75	1,687.50	1,733.25	1,785.75	1,839.75	1,900.50
Anual	38,824.50	39,526.50	40,248.00	41,047.50	41,886.00	42,841.50	43,875.00	45,064.50	46,429.50	47,833.50	49,413.00
Mensual	3,235.38	3,293.88	3,354.00	3,420.63	3,490.50	3,570.13	3,656.25	3,755.38	3,869.13	3,986.13	4,117.75
5	20.27	20.64	21.05	21.48	21.97	22.50	23.11	23.81	24.53	25.34	26.17
Catorcenal	1,520.25	1,548.00	1,578.75	1,611.00	1,647.75	1,687.50	1,733.25	1,785.75	1,839.75	1,900.50	1,962.75
Anual	39,526.50	40,248.00	41,047.50	41,886.00	42,841.50	43,875.00	45,064.50	46,429.50	47,833.50	49,413.00	51,031.50
Mensual	3,293.88	3,354.00	3,420.63	3,490.50	3,570.13	3,656.25	3,755.38	3,869.13	3,986.13	4,117.75	4,252.63
6	20.64	21.05	21.48	21.97	22.50	23.11	23.81	24.53	25.34	26.17	27.06
Catorcenal	1,548.00	1,578.75	1,611.00	1,647.75	1,687.50	1,733.25	1,785.75	1,839.75	1,900.50	1,962.75	2,029.50
Anual	40,248.00	41,047.50	41,886.00	42,841.50	43,875.00	45,064.50	46,429.50	47,833.50	49,413.00	51,031.50	52,767.00
Mensual	3,354.00	3,420.63	3,490.50	3,570.13	3,656.25	3,755.38	3,869.13	3,986.13	4,117.75	4,252.63	4,397.25
7	21.05	21.48	21.97	22.50	23.11	23.81	24.53	25.34	26.17	27.06	28.01
Catorcenal	1,578.75	1,611.00	1,647.75	1,687.50	1,733.25	1,785.75	1,839.75	1,900.50	1,962.75	2,029.50	2,100.75
Anual	41,047.50	41,886.00	42,841.50	43,875.00	45,064.50	46,429.50	47,833.50	49,413.00	51,031.50	52,767.00	54,619.50
Mensual	3,420.63	3,490.50	3,570.13	3,656.25	3,755.38	3,869.13	3,986.13	4,117.75	4,252.63	4,397.25	4,551.63
8	21.48	21.97	22.50	23.11	23.81	24.53	25.34	26.17	27.06	28.01	28.99
Catorcenal	1,611.00	1,647.75	1,687.50	1,733.25	1,785.75	1,839.75	1,900.50	1,962.75	2,029.50	2,100.75	2,174.25
Anual	41,886.00	42,841.50	43,875.00	45,064.50	46,429.50	47,833.50	49,413.00	51,031.50	52,767.00	54,619.50	56,530.50
Mensual	3,490.50	3,570.13	3,656.25	3,755.38	3,869.13	3,986.13	4,117.75	4,252.63	4,397.25	4,551.63	4,710.88

Documento generado por la AEP

Anibal Hernández Ramos

Director de Recursos Humanos

Anejo II

AUTORIDAD DE ENERGÍA ELÉCTRICA DE PUERTO RICO
Estructura Salarial UEPI para Profesionales del 13/diciembre/2009 al 12/diciembre/2010
[Relleja Aumentos Porcentuales sobre Paga Básica Negociados en Convenio: del 19/diciembre/2004 al 15/diciembre/2007
y del 16/diciembre/2007 al 12/diciembre 2010--Aplicable a los que Comenzaron en o antes del 19/diciembre/2004]

Grupo Ocupacional	Sueldo Inicial	Niveles de Mérito									
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9	21.97	22.50	23.11	23.81	24.53	25.34	26.17	27.06	28.01	28.99	30.05
Catocenal	1,647.75	1,687.50	1,733.25	1,785.75	1,839.75	1,900.50	1,962.75	2,029.50	2,100.75	2,174.25	2,253.75
Anual	42,841.50	43,875.00	45,064.50	46,429.50	47,833.50	49,413.00	51,031.50	52,767.00	54,619.50	56,530.50	58,597.50
Mensual	3,570.13	3,656.25	3,755.38	3,869.13	3,986.13	4,117.75	4,252.63	4,397.25	4,551.63	4,710.88	4,883.13
10	22.50	23.11	23.81	24.53	25.34	26.17	27.06	28.01	28.99	30.05	31.14
Catocenal	1,687.50	1,733.25	1,785.75	1,839.75	1,900.50	1,962.75	2,029.50	2,100.75	2,174.25	2,253.75	2,335.50
Anual	43,875.00	45,064.50	46,429.50	47,833.50	49,413.00	51,031.50	52,767.00	54,619.50	56,530.50	58,597.50	60,723.00
Mensual	3,656.25	3,755.38	3,869.13	3,986.13	4,117.75	4,252.63	4,397.25	4,551.63	4,710.88	4,883.13	5,060.25
11	23.11	23.81	24.53	25.34	26.17	27.06	28.01	28.99	30.05	31.14	32.35
Catocenal	1,733.25	1,785.75	1,839.75	1,900.50	1,962.75	2,029.50	2,100.75	2,174.25	2,253.75	2,335.50	2,426.25
Anual	45,064.50	46,429.50	47,833.50	49,413.00	51,031.50	52,767.00	54,619.50	56,530.50	58,597.50	60,723.00	63,082.50
Mensual	3,755.38	3,869.13	3,986.13	4,117.75	4,252.63	4,397.25	4,551.63	4,710.88	4,883.13	5,060.25	5,256.88
12	23.81	24.53	25.34	26.17	27.06	28.01	28.99	30.05	31.14	32.35	33.68
Catocenal	1,785.75	1,839.75	1,900.50	1,962.75	2,029.50	2,100.75	2,174.25	2,253.75	2,335.50	2,426.25	2,526.00
Anual	46,429.50	47,833.50	49,413.00	51,031.50	52,767.00	54,619.50	56,530.50	58,597.50	60,723.00	63,082.50	65,676.00
Mensual	3,869.13	3,986.13	4,117.75	4,252.63	4,397.25	4,551.63	4,710.88	4,883.13	5,060.25	5,256.88	5,473.00

Documento generado por la AEE

Anibal Hernández Ramos
Director de Recursos Humanos

Anejo II

AUTORIDAD DE ENERGÍA ELÉCTRICA DE PUERTO RICO
Estructura Salarial UEPI para Ingenieros del 13/diciembre/2003 al 12/diciembre/2010

[Refleja Aumentos Porcentuales sobre Paga Básica Negociados en Convenio: del 19/diciembre/2004 al 15/diciembre/2007 y del 15/diciembre/2007 al 12/diciembre 2010- Aplicable a los que Comenzaron en o antes del 19/diciembre/2004]

Grupo Ocupacional	Sueldo Inicial	Niveles de Mérito									
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5	22.54	23.14	23.84	24.56	25.30	26.15	27.00	27.93	28.89	30.06	31.14
Categoría	1,690.50	1,735.50	1,788.00	1,842.00	1,897.50	1,961.25	2,025.00	2,094.75	2,166.75	2,254.50	2,335.50
Anual	43,953.00	45,123.00	46,488.00	47,892.00	49,335.00	50,992.50	52,650.00	54,463.50	56,335.50	58,617.00	60,723.00
Mensual	3,662.75	3,760.25	3,874.00	3,991.00	4,111.25	4,249.38	4,387.50	4,538.63	4,694.63	4,884.75	5,060.25
6	23.14	23.84	24.56	25.30	26.15	27.00	27.93	28.89	30.06	31.14	33.07
Categoría	1,735.50	1,788.00	1,842.00	1,897.50	1,961.25	2,025.00	2,094.75	2,166.75	2,254.50	2,335.50	2,480.25
Anual	45,123.00	46,488.00	47,892.00	49,335.00	50,992.50	52,650.00	54,463.50	56,335.50	58,617.00	60,723.00	64,486.50
Mensual	3,760.25	3,874.00	3,991.00	4,111.25	4,249.38	4,387.50	4,538.63	4,694.63	4,884.75	5,060.25	5,373.88
7	23.96	24.62	25.31	26.15	27.00	27.93	28.89	30.06	31.14	32.31	33.55
Categoría	1,797.00	1,846.50	1,898.25	1,961.25	2,025.00	2,094.75	2,166.75	2,254.50	2,335.50	2,423.25	2,516.25
Anual	46,722.00	48,009.00	49,354.50	50,992.50	52,650.00	54,463.50	56,335.50	58,617.00	60,723.00	63,004.50	65,422.50
Mensual	3,893.50	4,000.75	4,112.88	4,249.38	4,387.50	4,538.63	4,694.63	4,884.75	5,060.25	5,250.38	5,451.88
8	25.15	25.94	26.76	27.60	28.50	29.35	30.31	31.30	32.31	33.55	34.96
Categoría	1,886.25	1,945.50	2,007.00	2,070.00	2,137.50	2,201.25	2,273.25	2,347.50	2,423.25	2,516.25	2,622.00
Anual	49,042.50	50,583.00	52,182.00	53,820.00	55,575.00	57,332.50	59,104.50	61,035.00	63,004.50	65,422.50	68,172.00
Mensual	4,086.88	4,215.25	4,348.50	4,485.00	4,631.25	4,769.38	4,925.38	5,086.25	5,250.38	5,451.88	5,681.00
9	26.83	27.68	28.56	29.48	30.46	31.34	32.35	33.38	34.47	35.57	36.73
Categoría	2,012.25	2,076.00	2,142.00	2,211.00	2,284.50	2,350.50	2,426.25	2,503.50	2,585.25	2,667.75	2,754.75
Anual	52,318.50	53,976.00	55,692.00	57,486.00	59,397.00	61,113.00	63,082.50	65,091.00	67,216.50	69,361.50	71,623.50
Mensual	4,359.88	4,498.00	4,641.00	4,790.50	4,949.75	5,092.75	5,256.88	5,424.25	5,601.38	5,780.13	5,988.63
10	28.21	29.10	30.06	30.98	31.98	33.00	34.06	35.15	36.29	37.46	38.66
Categoría	2,115.75	2,182.50	2,254.50	2,332.50	2,398.50	2,475.00	2,554.50	2,636.25	2,721.75	2,809.50	2,899.50
Anual	55,009.50	56,745.00	58,617.00	60,411.00	62,361.00	64,350.00	66,417.00	68,542.50	70,765.50	73,047.00	75,387.00
Mensual	4,584.13	4,728.75	4,884.75	5,034.25	5,196.75	5,362.50	5,534.75	5,711.88	5,897.13	6,087.25	6,282.25
11	29.87	30.83	31.81	32.83	33.90	34.98	36.10	37.27	38.51	39.74	41.01
Categoría	2,240.25	2,312.25	2,385.75	2,462.25	2,542.50	2,623.50	2,707.50	2,795.25	2,888.25	2,980.50	3,075.75
Anual	58,246.50	60,118.50	62,029.50	64,018.50	66,105.00	68,211.00	70,395.00	72,676.50	75,094.50	77,493.00	79,969.50
Mensual	4,853.88	5,009.88	5,169.13	5,334.88	5,508.75	5,684.25	5,866.25	6,056.38	6,257.88	6,457.75	6,664.13
12	31.57	32.56	33.61	34.69	35.81	36.97	38.13	39.38	40.62	41.95	43.33
Categoría	2,367.75	2,442.00	2,520.75	2,601.75	2,685.75	2,772.75	2,859.75	2,953.50	3,046.50	3,146.25	3,249.75
Anual	61,561.50	63,492.00	65,539.50	67,645.50	69,829.50	72,091.50	74,353.50	76,791.00	79,209.00	81,802.50	84,493.50
Mensual	5,130.13	5,291.00	5,461.63	5,637.13	5,819.13	6,007.63	6,196.13	6,399.25	6,600.75	6,816.88	7,041.13

Documento controlado por la AEE

Anibal Hernández Ramos II-12-10-08
Director de Recursos Humanos

Anejo II

AUTORIDAD DE ENERGÍA ELÉCTRICA DE PUERTO RICO
Estructura Salarial UEPI para Programadores y Analistas del 13/diciembre/2009 al 12/diciembre/2010
[Refleja Aumentos Porcentuales sobre Paga Básica Negociados en Convenio: del 19/diciembre/2004 al 15/diciembre/2007 y del 16/diciembre/2007 al 12/diciembre 2010.-Aplicable a los que Comenzaron o antes del 19/diciembre/2004]

Grupo Ocupacional	Sueldo Inicial	Niveles de Mérito									
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3	20,01	20,35	20,73	21,10	21,57	22,02	22,54	23,14	23,84	24,56	25,30
Catorcenal	1,500.75	1,526.25	1,554.75	1,582.50	1,617.75	1,651.50	1,690.50	1,735.50	1,788.00	1,842.00	1,897.50
Annual	39,019.50	39,682.50	40,423.50	41,145.00	42,061.50	42,939.00	43,953.00	45,123.00	46,488.00	47,892.00	49,335.00
Mensual	3,251.63	3,306.88	3,368.63	3,428.75	3,505.13	3,578.25	3,662.75	3,760.25	3,874.00	3,991.00	4,111.25
4	20,35	20,73	21,10	21,57	22,02	22,54	23,14	23,84	24,56	25,30	26,15
Catorcenal	1,526.25	1,554.75	1,582.50	1,617.75	1,651.50	1,690.50	1,735.50	1,788.00	1,842.00	1,897.50	1,961.25
Annual	39,682.50	40,423.50	41,145.00	42,061.50	42,939.00	43,953.00	45,123.00	46,488.00	47,892.00	49,335.00	50,992.50
Mensual	3,306.88	3,368.63	3,428.75	3,505.13	3,578.25	3,662.75	3,760.25	3,874.00	3,991.00	4,111.25	4,249.38
5	20,73	21,10	21,57	22,02	22,54	23,14	23,84	24,56	25,30	26,15	27,00
Catorcenal	1,554.75	1,582.50	1,617.75	1,651.50	1,690.50	1,735.50	1,788.00	1,842.00	1,897.50	1,961.25	2,025.00
Annual	40,423.50	41,145.00	42,061.50	42,939.00	43,953.00	45,123.00	46,488.00	47,892.00	49,335.00	50,992.50	52,650.00
Mensual	3,368.63	3,428.75	3,505.13	3,578.25	3,662.75	3,760.25	3,874.00	3,991.00	4,111.25	4,249.38	4,387.50
6	21,21	21,65	22,09	22,59	23,14	23,84	24,56	25,30	26,15	27,00	27,93
Catorcenal	1,590.75	1,623.75	1,656.75	1,694.25	1,735.50	1,788.00	1,842.00	1,897.50	1,961.25	2,025.00	2,094.75
Annual	41,359.50	42,217.50	43,075.50	44,050.50	45,123.00	46,488.00	47,892.00	49,335.00	50,992.50	52,650.00	54,463.50
Mensual	3,446.63	3,518.13	3,589.63	3,670.88	3,760.25	3,874.00	3,991.00	4,111.25	4,249.38	4,387.50	4,538.63
7	21,71	22,20	22,73	23,33	23,96	24,62	25,31	26,15	27,00	27,93	28,89
Catorcenal	1,628.25	1,665.00	1,704.75	1,749.75	1,797.00	1,846.50	1,898.25	1,961.25	2,025.00	2,094.75	2,166.75
Annual	42,334.50	43,290.00	44,323.50	45,493.50	46,722.00	48,009.00	49,354.50	50,992.50	52,650.00	54,463.50	56,335.50
Mensual	3,527.88	3,607.50	3,693.63	3,791.13	3,893.50	4,000.75	4,112.88	4,249.38	4,387.50	4,538.63	4,694.63
8	22,34	22,96	23,67	24,40	25,15	25,94	26,76	27,60	28,50	29,35	30,31
Catorcenal	1,675.50	1,722.00	1,775.25	1,830.00	1,886.25	1,945.50	2,007.00	2,070.00	2,137.50	2,201.25	2,273.25
Annual	43,563.00	44,772.00	46,156.50	47,580.00	49,042.50	50,583.00	52,182.00	53,820.00	55,575.00	57,232.50	59,104.50
Mensual	3,629.25	3,731.00	3,846.38	3,965.00	4,086.88	4,215.25	4,348.50	4,485.00	4,631.25	4,769.38	4,925.38

Documento generado por la AEE

Anibal Hernández Ramos
 Director de Recursos Humanos

11-12-08

Anejo II

AUTORIDAD DE ENERGÍA ELÉCTRICA DE PUERTO RICO
Estructura Salarial UEPI para Programadores y Analistas del 13/diciembre/2009 al 12/diciembre/2010
[Refleja Aumentos Porcentuales sobre Paga Básica Negociados en Convenio: del 19/diciembre/2004 al 15/diciembre/2007
y del 18/diciembre/2007 al 12/diciembre 2010--Aplicable a los que Comenzaron en o antes del 19/diciembre/2004]

Grupo Ocupacional	Sueldo Inicial	Niveles de Mérito									
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9	23.72	24.47	25.24	26.02	26.83	27.68	28.56	29.48	30.46	31.34	32.35
Catortenal	1,779.00	1,835.25	1,893.00	1,951.50	2,012.25	2,076.00	2,142.00	2,211.00	2,284.50	2,350.50	2,426.25
Anual	46,254.00	47,716.50	49,218.00	50,739.00	52,318.50	53,976.00	55,692.00	57,486.00	59,397.00	61,113.00	63,082.50
Mensual	3,854.50	3,976.38	4,101.50	4,228.25	4,359.88	4,498.00	4,641.00	4,790.50	4,949.75	5,092.75	5,256.88
10	24.92	25.69	26.53	27.36	28.21	29.10	30.06	30.98	31.98	33.00	34.06
Catortenal	1,869.00	1,926.75	1,989.75	2,052.00	2,115.75	2,182.50	2,254.50	2,323.50	2,398.50	2,475.00	2,554.50
Anual	48,594.00	50,095.50	51,733.50	53,352.00	55,009.50	56,745.00	58,617.00	60,411.00	62,361.00	64,350.00	66,417.00
Mensual	4,049.50	4,174.63	4,311.13	4,446.00	4,584.13	4,728.75	4,884.75	5,034.25	5,196.75	5,362.50	5,534.75
11	26.43	27.22	28.11	29.00	29.87	30.83	31.81	32.83	33.90	34.98	36.10
Catortenal	1,982.25	2,041.50	2,108.25	2,175.00	2,240.25	2,312.25	2,385.75	2,462.25	2,542.50	2,623.50	2,707.50
Anual	51,538.50	53,079.00	54,814.50	56,550.00	58,246.50	60,118.50	62,029.50	64,018.50	66,105.00	68,211.00	70,395.00
Mensual	4,294.88	4,423.25	4,567.88	4,712.50	4,853.88	5,009.88	5,169.13	5,334.88	5,508.75	5,684.25	5,866.25
12	27.84	28.72	29.66	30.60	31.57	32.56	33.61	34.69	35.81	36.97	38.13
Catortenal	2,088.00	2,154.00	2,224.50	2,295.00	2,367.75	2,442.00	2,520.75	2,601.75	2,685.75	2,772.75	2,859.75
Anual	54,288.00	56,004.00	57,837.00	59,670.00	61,561.50	63,492.00	65,539.50	67,645.50	69,829.50	72,091.50	74,353.50
Mensual	4,524.00	4,667.00	4,819.75	4,972.50	5,130.13	5,291.00	5,461.63	5,637.13	5,819.13	6,007.63	6,196.13

Documento generado por la AEE
Anibal Hernández Ramos 12-12-08
Director de Recursos Humanos

ESTIPULACIÓN**COMPARECEN**

DE LA PRIMERA PARTE: LA AUTORIDAD DE ENERGÍA ELÉCTRICA, una instrumentalidad corporativa establecida por el Estado Libre Asociado de Puerto Rico, con oficinas principales en San Juan, Puerto Rico, en adelante denominada, la "Autoridad" y representada en este acto por su Director Ejecutivo, Ing. Juan F. Alicea Flores.

DE LA SEGUNDA PARTE: LA UNIÓN DE EMPLEADOS PROFESIONALES INDEPENDIENTE, en adelante denominada la "Unión", representada en este acto por su Presidente, Sr. Evans Castro Aponte.

Ambas partes suscriben el presente Acuerdo sobre el cumplimiento de la Ley Núm. 66 de 17 de junio de 2014, conocida como "Ley de Sostenibilidad Fiscal y Operacional del Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico", según se expresa a continuación.

I. ANTECEDENTES

- 9/10
ECA
1. Las partes comparecientes han otorgado en esta misma fecha un Convenio Colectivo que, según sus términos, estará en vigor hasta el 30 de junio de 2017 y el cual establece las condiciones de trabajo y beneficios económicos aplicables a los empleados de la Autoridad cubiertos por dicho Convenio.
 2. Que la Ley Especial de Sostenibilidad Fiscal y Operacional del Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, Ley Núm. 66-2014 de 17 de junio de 2014, en adelante Ley Núm. 66-2014, fue aprobada con el propósito de establecer medidas de reducción de gastos en las agencias y corporaciones públicas del Estado Libre Asociado de Puerto Rico en momentos en que existe una crisis fiscal y económica en las finanzas del Gobierno.
 3. Las partes comparecientes cumpliendo con lo dispuesto en la Sección (k) del Artículo 11 de la Ley Núm. 66-2014, han venido celebrando un proceso participativo alterno y uniforme para llegar a acuerdos conforme la política pública establecida en dicha Ley.

4. La Unión hace constar que ha suscrito los Acuerdos aquí contenidos sin renunciar a su derecho a cuestionar la validez o los efectos sobre los derechos de los trabajadores de la Ley Núm. 66-2014 del 17 de junio de 2014, Ley Especial de Sostenibilidad Fiscal y Operacional del Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico ante cualquier foro competente que tenga jurisdicción sobre tal controversia. La Autoridad, a su vez, se reserva el derecho a interponer cualesquiera defensas aplicables a tal ejercicio en cualquier foro.
5. La Unión se reserva, además, su derecho constitucional a realizar actividades concertadas lícitas, según el derecho aplicable. La Autoridad se reserva también su derecho a cuestionar tal ejercicio, según el Convenio Colectivo vigente y las normas de derecho aplicables.

II. ACUERDOS

1. De conformidad con lo antes dispuesto, las partes comparecientes han llegado a los acuerdos que más adelante se detallan.
2. Las partes reconocen que las disposiciones del Convenio que aquí acuerdan han sido afectadas por la aplicación de la Ley 66-2014 a partir del 15 de septiembre de 2014, con posibles efectos retroactivos al 1^{ro} de julio de 2014. Los asuntos que más abajo se detallan tienen el efecto de reducir el impacto directo de la Ley Núm. 66-2014, generando ahorros equivalentes en otras partidas y/o beneficios, de manera tal, que enmiendan las disposiciones del Convenio Colectivo o acordado, según expresamente aquí se dispone:

a. Artículo XXII, Bono de Navidad

Las partes acuerdan la concesión de \$1,200 por cada trabajador de la unidad apropiada. Esto conlleva el pago de \$600 adicionales a lo dispuesto por la Ley.

b. Artículo XXXIV, Licencia por Accidente del Trabajo

Las partes acordaron que en los casos de accidentes en el trabajo, se le aplicará al trabajador accidentado el siguiente orden en el uso de licencias:

1. El trabajador agotará la acumulación de la Licencia por Enfermedad.
2. La Autoridad le pagará al trabajador su sueldo completo por las horas regulares de trabajo hasta un máximo de veintiséis (26) semanas.

3. El trabajador agotará la acumulación de la Licencia por Vacaciones.

c. Artículo XXXIX, Licencia a Oficiales y Representantes UEPI

Las partes acuerdan mantener este beneficio, según dispone el Convenio Colectivo.

d. Artículo XLIX, Compensación Anual Especial por Riesgo

Las partes acuerdan una compensación de \$400 anuales.

e. A partir de la firma de este Acuerdo, los empleados comenzarán a utilizar el Sistema Biométrico de Registro de Tiempo y Asistencia, conocido como KRONOS. La Unión someterá dentro de los cinco (5) días siguientes a la fecha de esta Estipulación, una moción de desistimiento con perjuicio del cargo relacionado con la implantación del sistema KRONOS ante la Junta de Relaciones del Trabajo. La Autoridad y la Unión acuerdan, además, conciliar los casos CA-2012-25 y CA-2014-30 (E1) corrigiendo las nóminas de los empleados(as) querellantes o afectados en dichos casos al figurársele la Licencia Sin Paga, símbolo W, a pesar de haber asistido a sus trabajos, haciendo el ajuste correspondiente en cada caso. Una vez efectuado dicho ajuste, la Unión retirará dichos cargos.

f. Las partes firmarán, conjuntamente con este Acuerdo, el nuevo Convenio Colectivo.

3. Esta Estipulación reduce el impacto de la Ley Núm. 66-2014, en cuanto a los asuntos antes identificados en el párrafo antecedente.

4. La Autoridad determinará aquellas disposiciones de la Ley Núm. 66-2014, no contenidas en este acuerdo, que sean esenciales poner en vigor para su estabilidad fiscal, según conversado por las partes en el proceso participativo alterno. La Unión se reserva el derecho de cuestionar tal determinación por los mecanismos legales aplicables.

5. De conformidad con la negociación, diálogo e información compartida durante el Proceso Participativo Alterno llevado a cabo por las partes, los Acuerdos especificados más adelante, generarán unos ahorros para la Autoridad durante el año fiscal 2014-2015. Los ahorros que sufragan los costos anuales

proyectados surgen de los siguientes beneficios actuales que fueron reducidos. Estos totalizan \$368,208.

a. Artículo XXV. Días Festivos Concedidos Libres con paga a Empleados Profesionales Regulares y Temporeros

Las partes acuerdan la eliminación de cuatro (4) días festivos. Los mismos son los siguientes:

- a. Eugenio María de Hostos
- b. José de Diego
- c. Luis Muñoz Rivera
- d. José Celso Barbosa

El ahorro proyectado es de \$245,472.

b. Artículo XXX. Licencia por Enfermedad a Empleados Profesionales Regulares

Las partes acuerdan una reducción de dos (2) días del exceso o la acumulación de la Licencia por Enfermedad. El ahorro proyectado es de \$122,736.

*gma
gca*

6. Las partes comparecientes se obligan en cumplimiento con las disposiciones de la Ley Núm. 66-2014 referentes a evaluar la situación fiscal de la Autoridad correspondientes a los dos (2) años restantes de vigencia de dicha Ley (2015-2016 y 2016-2017) para mantener las economías que ameriten cada uno de esos períodos. A estos efectos, las partes se reunirán con antelación suficiente al mes de junio del 2015 y, de ser necesario, con antelación suficiente al mes de junio del 2016.

7. Cumplimiento con la Ley Núm. 66-2014

Con los presentes Acuerdos las partes dan cumplimiento con las disposiciones de la Ley Núm. 66-2014.

8. Este Acuerdo estará vigente hasta que sea específicamente enmendado o rescindido por ambas partes o hasta que expire la vigencia de la Ley Núm. 66-2014 del 17 de junio de 2014, que será el 30 de junio de 2017.
9. Según los términos de la propia Ley Núm. 66-2014, la Unión se reserva el derecho de ratificar lo aquí acordado en Asamblea Extraordinaria de su

matrícula, y la Autoridad se reserva el derecho de ratificar lo aquí acordado en reunión de su Junta de Gobierno.

10. Convenio Colectivo

La presente Estipulación y sus anejos formarán parte del Convenio Colectivo, suscritos por las partes para el 2014 al 2017.

Y PARA QUE ASÍ CONSTE, las partes comparecientes firman la presente Estipulación en San Juan, Puerto Rico, hoy 15 de septiembre de 2014.


Juan F. Alicea Flores
Director Ejecutivo


Evans Castro Aponte
Presidente, Unión de Empleados
Profesionales Independiente

15/ Sept. 2014

CEPR-SH-001-002-JQ-1

ARTÍCULO XXXIV - LICENCIA POR ACCIDENTE DEL TRABAJO

Sección 1. En los casos en que un empleado profesional regular precise estar ausente de su trabajo debido a un accidente sufrido durante el trabajo y por dictamen del médico de la Corporación del Fondo del Seguro del Estado, el trabajador tendrá derecho al uso de las siguientes licencias:

- a. El trabajador agotará la acumulación de la Licencia por Enfermedad.
- b. La Autoridad le pagará al trabajador su sueldo completo por las horas regulares de trabajo hasta un máximo de veintiséis (26) semanas.
- c. El trabajador agotará la acumulación de la Licencia por Vacaciones.

Sección 2. Mientras un empleado profesional regular se encuentre haciendo uso de Licencia por Accidente del Trabajo, la Autoridad podrá realizar aquellos exámenes médicos que estime pertinentes a los efectos de determinar si persiste la condición surgida como consecuencia del accidente.

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

Sección 3. Si un empleado profesional regular se negare a someterse a los exámenes médicos que la Autoridad le requiera se entenderá que renuncia a la Licencia por Accidente del Trabajo contenida en este Artículo.

Sección 4. En cualquier caso en que el empleado profesional regular no esté de acuerdo con la determinación del médico de la Autoridad y produzca evidencia médica de un especialista en la condición que padezca el empleado que contradiga dicho dictamen, éste será referido a un médico especialista reconocido en la condición objeto de controversia. El empleado tendrá treinta (30) días calendario a partir de recibida la determinación del médico de la Autoridad para radicar dicha evidencia médica. Esta notificación podrá hacerse por escrito o llamada telefónica al empleado o a la Unión.

Enrico Castro Gironi

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

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

Ela
7/8
Sección 5. La Autoridad se reserva la facultad de realizar aquellas investigaciones pertinentes a los efectos de determinar si un empleado está haciendo uso indebido de la Licencia concedida en este Artículo. No se entenderá por lo anterior que se acepta la violación de los derechos y privacidad del empleado.

Sección 6. Las disposiciones contenidas en este Artículo no afectarán cualquier derecho que un empleado tenga bajo la Corporación del Fondo del Seguro del Estado.

Lucas Costa - Granite

J J Omi
15 / Sept. / 2014