

ESTIPULACIÓN

RECOGIENDO ACUERDOS SOBRE CONTENIDO ESPECÍFICO DE

CONVENIO COLECTIVO 2005 - 2008

ENTRE



Y



SEGÚN RESULTADOS DE LO ORDENADO EN LOS CASOS:

CA-2005-16-J.T.R.
KLRA 20080824

ESTIPULACIÓN

RECOGIENDO ACUERDOS SOBRE CONTENIDO ESPECIFICO DE

CONVENIO COLECTIVO 2005 - 2008

ENTRE



Y



SEGÚN RESULTADOS DE LO ORDENADO EN LOS CASOS:

CA-2005-16-J.T.R.
KLRA 20080824

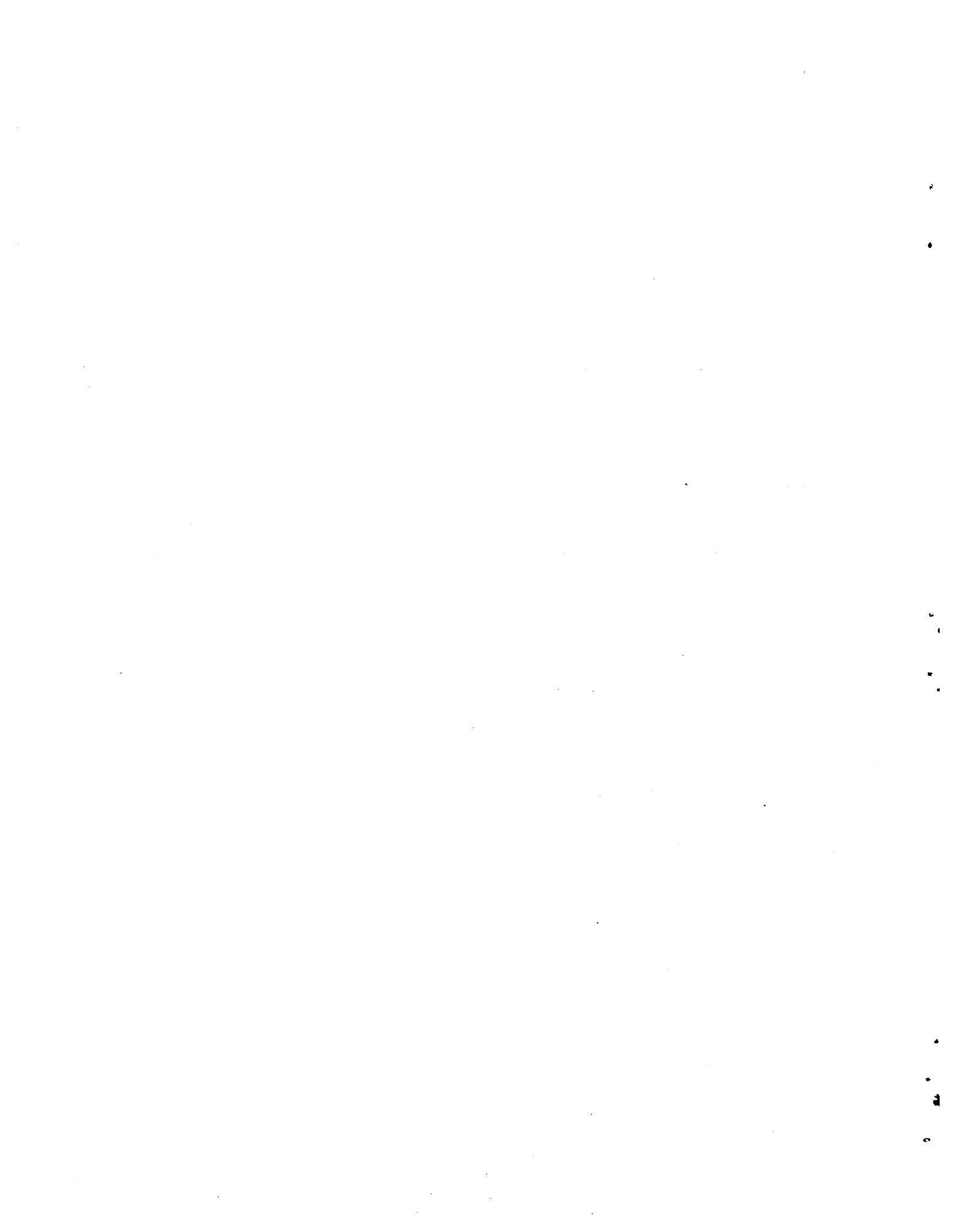


TABLA DE CONTENIDO

ARTICULO I
COMPARECENCIA

ARTICULO II
RECONOCIMIENTO DE LA UNIÓN

ARTICULO III
DECLARACIÓN DE PROPÓSITOS

ARTICULO IV
PODERES Y PRERROGATIVAS DE LA GERENCIA

ARTICULO V
UNIDAD APROPIADA

ARTICULO VI
TALLER UNIONADO

ARTICULO VII
DEDUCCIÓN DE CUOTAS DE LA UNIÓN

ARTICULO VIII
DELEGADOS Y REPRESENTANTES DE LA UNIÓN

ARTICULO IX (A)
PROCEDIMIENTO PARA ATENDER Y RESOLVER QUERELLAS

ARTICULO IX (B)
PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO

ARTICULO IX (C)
ESTIPULACIÓN

ARTICULO X
HORAS DE TRABAJO

ARTICULO XI
DIAS FERIADOS

ARTICULO XII
VACACIONES CON PAGA

ARTICULO XIII
LICENCIA POR ENFERMEDAD

ARTICULO XIV
LICENCIA POR MATERNIDAD

ARTICULO XV
LICENCIA POR ACCIDENTES DEL TRABAJO

ARTICULO XVI
OTRAS LICENCIAS

ARTICULO XVII
TRANSPORTACIÓN Y DIETAS

ARTICULO XVIII
INCENTIVOS ESPECIALES

ARTICULO XX
PROCEDIMIENTO PARA CUBRIR PUESTOS Y OTRAS
TRANSACCIONES DE PERSONAL

ARTICULO XXI
PERSONAL NO REGULAR – (TRANSITORIO)

ARTICULO XXII
RECLASIFICACIÓN DE PUESTO

ARTICULO XXIII
PROCEDIMIENTO PARA ATENDER CASOS
EMPLEADOS INCAPACITADOS

ARTICULO XXIV
DISPOSICIONES GENERALES

1. Periodo de Pago
2. Cafetería
3. Retiros y Pensiones
4. Traslados en Interés del Servicio
5. Agua Potable Fria
6. Limpieza y Conservación de las Plantas
7. Buena Condición d vehiculos
8. Pago por Sustitución Interina
9. Descanso con Paga por Trabajos de Emergencia
10. Tablones de Anuncios "Bulletin Boards"
11. Trato Reciproco de Respeto y Consideración
12. Prevención de Accidentes del Trabajo

13. Garantía de Trabajo o de Paga
14. Descanso de Quince Minutos
15. Información Sobre Licencias Acumuladas
16. Consideración a Plazas Gerenciales
17. Deducción para Préstamos
18. Pago de Matrícula
19. Asistencia Legal
20. Aportación Plan de Ahorro y Retiro
21. Pago Plan Médico a los Jubilados
22. Botiquines
23. Subastas de Vehículos o Equipos
24. Atención al público en las Agencias Comerciales
25. Querrela contra empleados de la Autoridad de Acueductos y Alcantarillados de cualquier nivel o jerarquía.
26. Niveles de Mérito
27. Reasignación de Puestos
28. Aumento por Concepto de Incentivo
29. Comité de Seguridad y Salud Ocupacional

ARTICULO XXV

PLAN FAMILIAR DE SALUD, PLAN DE PAGO DE MEDICINAS, PLAN DENTAL, SEGURO POR INCAPACIDAD NO OCUPACIONAL TEMPORERA Y OTROS BENEFICIOS UNIFORMES PARA LOS EMPLEADOS

ARTICULO XXVI

BONO DE NAVIDAD

ARTICULO XXVII

SALARIOS

ARTICULO XXVIII

ALCANCE DEL CONVENIO

ARTICULO XXIX

CLAUSULA DE SALVEDAD

ARTICULO XXX

VIGENCIA

ANEJO I

PLAN DE INCENTIVOS

ANEJO II

REGLAMENTO DEL PROGRAMA PARA LA DETECCIÓN DE SUSTANCIAS CONTROLADAS A EMPLEADOS DE LA AUTORIDAD DE ACUEDUCTOS Y ALCANTARILLADOS DE PUERTO RICO REPRESENTADOS POR LA UNIÓN INDEPENDIENTE AUTENTICA

ANEJO I

INSTRUCCIONES GENERALES PARA ADMINISTRAR PRUEBAS DE DROGAS

ESTIPULACIÓN

PROGRAMA DE EVALUACIONES Y PRUEBAS ESPECIALES

ESTIPULACIÓN

PROGRAMA DE EVALUACIONES Y PRUEBAS ESPECIALES

ANEJO III

NORMAS DE CONDUCTA Y MEDIDAS DISCIPLINARIAS

ANEJO IV

ESTIPULACIÓN

ANEJO

COMUNICACIÓN FECHADA 11 DE OCTUBRE DE 2010
A SR. MIGUEL ROMERO, SECRETARIO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO

ANEJO

ESTIPULACION DEL 18 DE OCTUBRE DE 2004

ANEJO

ESTIPULACION DEL 28 (29) DE DICIEMBRE DE 2004

ANEJO XLII

ARTICULO I

COMPARECENCIA

DE UNA PARTE, la Unión Independiente Auténtica de Empleados de la A.A.A. (antes Unión de Empleados de la Autoridad de Acueductos y Alcantarillados de Puerto Rico Independiente Auténtica), representada por sus oficiales debidamente autorizados, que se denominará de aquí en adelante como la UNION, y

DE LA OTRA PARTE, la Autoridad de Acueductos y Alcantarillados de Puerto Rico, quien comparece representada por su Presidente Ejecutivo, que se denominará de aquí en adelante como A.A.A.

2/12/08



6/10/08

ARTICULO II

RECONOCIMIENTO DE LA UNION

La A.A.A., en virtud de la certificación de la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico de 8 de diciembre de 1967, reconoce la Unión como la representante exclusiva de todos los empleados incluidos en la unidad apropiada definida en el presente convenio a los fines de negociar colectivamente con respecto a salarios, horas de trabajo y otras condiciones de empleo, así como en cuanto al cumplimiento del presente convenio.

8/10/68



6/10/68

ARTICULO III

DECLARACION DE PROPOSITOS

Tanto la Unión como A.A.A. reconocen, aceptan y convienen:

1. Que las mejores relaciones obrero-patronales así como la paz industrial deben mantenerse mediante acciones constructivas y de buena voluntad que conduzcan al reconocimiento de los valores humanos, mediante el diálogo social y la consideración a la Unión y a nuestros empleados unionados como socios estratégicos, comprometidos con la excelencia en el servicio a cambio de mejores condiciones de empleo.

2. Que la contratación colectiva de salarios razonables y condiciones decorosas de trabajo es el medio más eficaz para lograr y mantener la paz y la democracia industrial.

3. Que las partes reafirman mediante el presente convenio sus compromisos y propósitos de estabilizar sus relaciones y mantener su elevada responsabilidad pública.

4. Que la Autoridad, en virtud de su Ley Orgánica, según enmendada, la cual gobierna su funcionamiento, se dedica a servicios públicos de vital interés para la salud, la seguridad y el bienestar de nuestro pueblo; que tiene una ineludible responsabilidad con el pueblo para darle estos servicios y que no podría cumplir con esa responsabilidad si no cuenta, entre otros elementos indispensables, con la decidida y leal cooperación de todos sus empleados.

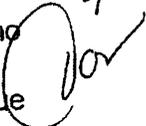
20/08
Dor

6/10/08

5. Que la Unión, por la libre selección de una mayoría de los empleados comprendidos en la Unidad Apropriada que más adelante se define en este convenio, tiene, al momento de negociar el mismo, derecho a hacerlo, a nombre y en representación de dichos empleados, con respecto a salarios, horas de trabajo y otras condiciones de empleo.

6. Que en atención a la responsabilidad ineludible que tienen para con el pueblo, la Unión y la Autoridad, acuerdan de la manera más firme y solemne que ni la Autoridad, ni la Unión, ni los empleados que la Unión representa, interrumpirán o disminuirán o intentarán interrumpir o disminuir, individual o concertadamente, los servicios que la Autoridad presta al público, por cualquier alegada violación a este convenio o a las leyes aplicables mientras el mismo esté en vigor, obligándose tanto la A.A.A. como la Unión y los empleados que ésta representa a seguir el procedimiento establecido en este convenio para resolver cualquier querrela que surja entre las partes por alegada violación al convenio o a las leyes aplicables. Nada de lo establecido en este inciso se entenderá que obliga a cualquier empleado a rendir labor sin su consentimiento o que le prohíba renunciar a su empleo.

7. Que en reconocimiento de la responsabilidad que tienen contraída con el pueblo, ambas partes acuerdan asimismo de la manera más firme y solemne conducir sus relaciones bajo el presente convenio en forma armoniosa y cordial y atender y resolver en forma diligente, ordenada y justa las desavenencias y disputas que puedan surgir entre ellas.


6/10/08
8/10/08


ARTICULO IV

PODERES Y PRERROGATIVAS DE LA GERENCIA

1. La Unión acepta que la Autoridad retiene, sujeto únicamente a las limitaciones establecidas en este Convenio, todos los poderes y prerrogativas inherentes a la facultad de dirigir y administrar sus servicios. Dichos poderes y prerrogativas no serán utilizados por la Autoridad arbitrariamente o caprichosamente contra ningún empleado o para ningún propósito de discriminar contra la Unión o contra ninguno de sus miembros, ni para ninguna actuación que constituya una violación a lo provisto en este Convenio o a las leyes aplicables.

2/12/08
Dow

D
6/12/08

2. La Unión entiende y reconoce que la Autoridad tiene los poderes, derechos y prerrogativas usuales e inherentes a la facultad de administración, manejo y dirección de la empresa, sus servicios y la fuerza laboral, incluyendo pero sin limitación, la prerrogativa de asignación de trabajo, determinación del número de empleados necesarios para proveer un servicio seguro y eficiente, establecimiento y modificación de normas y reglas de empleo, dirección del personal, disciplina, productividad, métodos de trabajo y operación, revisión de descripción de deberes, programas, horas y turnos de trabajo, clasificación y reclasificación, todo ello sujeto únicamente a las limitaciones específicas establecidas en este convenio o a las leyes aplicables.

ARTICULO V

UNIDAD APROPIADA

Inclusiones A. - La unidad apropiada a que se refiere este convenio la componen todos los trabajadores regulares y transitorios, según se clasifican y definen más adelante, que emplea la A.A.A. en la operación, conservación y mantenimiento de los sistemas de agua y alcantarillados, incluyendo todos los oficinistas, delineantes, Ayudante Ingeniero, celadores de estacionamiento y cualquier otro personal de oficina; Subinspectores y cualquier otro personal que emplee la A.A.A. en los proyectos de construcción.

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

Exclusiones C. - En la determinación de lo que se entenderá por empleados confidenciales y empleados íntimamente ligados a la gerencia se adoptan para este Convenio Colectivo, los criterios fijados en la doctrina jurídica y por las Juntas de Relaciones del Trabajo y los Tribunales, al definir o interpretar dichos dos conceptos.

[Handwritten signature]
6/10/08
[Handwritten initials]

Definiciones D. - El término "Operación, Conservación y Mantenimiento" comprende toda labor que realiza la A.A.A. de operación, reparación, renovación y mejoras para mantener la propiedad existente en buenas y eficientes condiciones de operación. Quedan excluidas del término "Operación, Conservación y Mantenimiento" las labores que se realicen en proyectos de construcción de obras nuevas, así como las mejoras extraordinarias a la propiedad. La A.A.A. le suministrará a la Unión, en o antes del 15 de julio de cada año de vigencia del convenio, o dentro de las siguientes dos (2) semanas de haber la Junta de Gobierno aprobado el presupuesto de hacerlo con posterioridad a dicha fecha, una lista de las mejoras extraordinarias a la propiedad a llevarse a cabo durante cada año fiscal. Si por alguna razón la A.A.A. tuviera la necesidad de realizar una mejora extraordinaria que no haya sido notificada de acuerdo con lo aquí dispuesto, la misma se notificará a la brevedad posible antes de comenzar los referidos trabajos. En caso de que la Unión no esté de acuerdo con la calificación de extraordinaria hecha por la A.A.A. de cualquiera de dichas obras, la Unión así lo notificará a la A.A.A. a los fines de las partes llegar a un acuerdo.


6/10/08

2/10/08


1. Las partes estipulan los siguientes criterios que podrán servir de guías para la determinación de lo que constituye "Mejoras Extraordinarias":

- a. La naturaleza del trabajo a realizarse
- b. La magnitud y envergadura del trabajo
- c. La duración o el tiempo requerido para realizarlo
- d. La frecuencia u ocurrencia del trabajo a realizarse
- e. Que la mejora a realizarse sea fuera de lo común y ordinario
- f. Con cuanta anticipación se planifica el trabajo
- g. Historial de trabajos realizados por la unidad apropiada

2. De las partes no llegar a un acuerdo sobre si ciertos trabajos constituyen o no mejoras extraordinarias, la Unión se reserva el derecho a acudir al foro que estime pertinente. La Autoridad por su parte se reserva el derecho a levantar las defensas o alegaciones que estime pertinente.

3. Como regla general en la interpretación y aplicación de este Artículo, quedará excluido del concepto de "Mejoras Extraordinarias", aquellas labores de emergencia que normalmente realiza la Unidad Apropiada.

Cambios en las Condiciones de Empleo E. - Los casos que surjan como consecuencia de la violación de alguna sección de este Apartado E, (que a continuación se detalla) la Unión podrá someter el mismo, a través del procedimiento de ^{arbitraje} ~~querrelas~~. 2/10/00

- a. Revisar los casos de reclasificación de puestos que someta a su

consideración el Director Regional de Recursos Humanos correspondiente, cumpliendo con el Artículo XXII del Convenio. Esto mismo aplica en caso de puestos vacantes o de nueva creación.

b. Cambios de requisitos mínimos a los puestos que pudieran afectar su permanencia en la unidad apropiada o el establecimiento de requisitos mínimos para puestos nuevos que se creen con funciones propias de la unidad cuyos requisitos pudieran dar lugar a peticiones futuras para que se excluyan los puestos de la unidad apropiada.

c. En aquellos casos que se utilice personal temporero por más de noventa (90) días calendario que la Unión entienda que está desempeñando funciones permanentes de la unidad apropiada, evaluar los mismos para determinar si debe o no recomendar que se cree un puesto dentro de la unidad apropiada porque

[Handwritten signature]
6/10/08
8/10/08
[Handwritten signature]

las tareas constituyan una necesidad permanente del servicio.
La A.A.A. suministrará a la Unión, copia de cada autorización para empleo de personal temporero simultáneamente a su aprobación.

d. En aquellos casos que se alegue la A.A.A. no esté cumpliendo con las normas de seguridad en el trabajo.

e. A petición de la Unión, la A.A.A. suministrará los documentos oficiales que existan sobre el caso bajo consideración.

f. En aquellos casos que surjan dudas sobre la inclusión o exclusión de puestos en la Unidad Apropiada y las partes no llegar a un acuerdo, la Unión se reserva el derecho de acudir al foro que estime pertinente. La Autoridad por su parte se reserva el derecho a levantar las defensas o las alegaciones que estime pertinente.

F. - A los supervisores no se les asignará trabajos cubiertos por la Unidad Apropiada, excepto en casos de emergencia como resultado de la ausencia del empleado en un día específico, cuando sea necesaria la ayuda física del supervisor, en el adiestramiento del empleado, cuando las limitaciones del personal para rendir el servicio adecuado así lo requiera; entendiéndose que en estos casos las tareas que se le asignen al supervisor no excederán el 20% de


6/10/08


las horas regulares.

G. - Empleados de Jornada Incompleta ("Part- Time") aquellos empleados regulares con jornada de trabajo diaria incompleta ("Part-Time") tendrán preferencia para ocupar puestos vacantes de jornada completa y sustituciones interinas en puestos similares, entendiéndose que bajo la sustitución el empleado se considerará uno de jornada completa siempre que no interfiera con el derecho de empleados de jornada completa comprendidos en la unidad apropiada y si reúnen todos los requisitos del puesto incluyendo el que esté físicamente capacitado.

H. Subcontratación

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

- a. Cuando surja la necesidad de realizar una labor o tarea ocasional que requiera equipo especializado que no se justifica la Autoridad adquiera.
- b. Cuando surja la necesidad de realizar una labor o tarea ocasional que requiera la intervención de personal diestro que no esté disponible en la Unidad Apropiada, en el registro de transitorios elegibles o en el registro de candidatos elegibles de

10/6/68

10/6/68

la División de Personal.

- c. Cuando surja la necesidad de realizar una labor o tarea ocasional que requiera la adquisición de facilidades no disponibles que no se justifica la Autoridad adquiriera.
- d. Cuando esté en peligro inminente la continuidad del servicio o se encuentre interrumpido el mismo y no sea posible realizar las labores o tareas necesarias con personal disponible en la Unidad Apropriada, en el registro de transitorios elegibles de la zona, del distrito, y del distrito más cercano dentro de la Región donde ocurre la situación. En el caso de distribución de agua por camiones se buscará personal de la Unidad Apropriada, y equipo necesario disponibles en la zona, zona más cercana donde ocurre la emergencia, y cualquier otro distrito que tenga el personal y el equipo necesario disponible.
- e. Cuando surja la necesidad de realizar un proyecto programado, cuya labor de duración comprometa la disponibilidad del personal por más de cinco (5) días para realizar los trabajos rutinarios de operación y mantenimiento.

Dm
6/10/08

Alto
Don

Sección 2. En los casos dispuestos en los apartados (a), (b) y (c) de la anterior Sección, la Autoridad notificará al Presidente del Capítulo Local afectado inmediatamente a los fines de reunirse para determinar si existen las circunstancias que justifican la subcontratación; disponiéndose que la Autoridad notificará con no menos de quince (15) días de antelación a la supuesta subcontratación. En el caso dispuesto en el apartado (d) cuando no sea posible notificar previamente a la Unión sobre subcontratación, la Autoridad deberá hacerlo a la primera oportunidad, pero nunca más tarde de veinticuatro (24) horas de haber subcontratado.

DM
6/10/68

Sección 3. De no mediar acuerdo entre las partes respecto a si existen las circunstancias que justifican la subcontratación, la Unión someterá el caso a través del procedimiento de Querellas que se establece en el Artículo IX de este Convenio. Del Árbitro considerar que las alegadas circunstancias no justifican la subcontratación, resolverá el caso según se establece en este Artículo y el Artículo X, Inciso ¹²13 y si no existe un itinerario de trabajo en horas extras se aplicará lo dispuesto en el inciso ⁸9 del Artículo X.

DM
7/10/68

Sección 4. Cuando se usan los términos "subcontratación" y "subcontrato" en este Artículo se considerará que incluye, sin que se entienda como limitación, cualquier contrato formal, orden de servicio, acuerdo verbal o cualquier otra modalidad, formal o informal, de subcontratación.

Sección 5. No obstante lo dispuesto en este Artículo, la Autoridad y la Unión reconocen la posibilidad de que surja alguna circunstancia no prevista por las partes que pudieran dar lugar a la subcontratación. Si la Autoridad subcontratare, labores o funciones de la Unidad Apropriada, por considerarlo de urgencia y necesidad extrema, la Unión procederá con la reclamación correspondiente a través del procedimiento de ^{Arbitraje - Dm.} ~~Querrelas~~.

7/10/08
Ow

Dm.
6/10/08

I. Deberes de los Empleados

a. Cada empleado recibirá los deberes específicos de su puesto de acuerdo con su clasificación y normalmente realizará los mismos; disponiéndose sin embargo que en aquellos casos de necesidad el empleado realizará otras labores dentro de su misma clasificación, entendiéndose por necesidad las siguientes situaciones o cualesquiera otras similares a las que se indica más adelante.

1. Situaciones que afecten o que obviamente puedan afectar el servicio o atención al público.
2. Atraso en las funciones normales de la Autoridad.
3. Situaciones de emergencia.

b. Ningún supervisor podrá cambiar por cuenta propia los deberes de ningún puesto. Si hubiera que cambiar permanentemente los deberes de un puesto, cubierto o

vacante, la Autoridad se lo notificará al Presidente de la Unión, al Presidente del Capítulo correspondiente y al empleado. En caso de que la Unión o el empleado tenga objeción al cambio las partes se reunirán para discutir el caso en un término no mayor de diez (10) días laborables a partir de la fecha en que se le notifique a la Unión y al empleado. De no ponerse de acuerdo, la acción se dejará en suspenso y dentro de los cinco (5) días laborables siguientes a la fecha en que se reunieron para discutir el caso la Unión o el empleado podrán radicar el mismo a través del Procedimiento de ^{Arbitraje - Am} ~~Quejas~~ que se establece en el Artículo IX de este Convenio Colectivo.

Jm.
6/10/08

12/08
[Signature]

c. Esta cláusula no aplicará cuando el empleado y el supervisor actúen de mutuo acuerdo, siempre que se le notifique al delegado de la Unión o al Presidente de Capítulo correspondiente y no se violen otras disposiciones del convenio. Tampoco será utilizada arbitrariamente por ninguna de las partes.

ARTICULO VI
TALLER UNIONADO

1. Será condición de empleo para todo empleado incluido en la unidad apropiada que a la fecha de firmarse el convenio no esté afiliado como miembro de la Unión, afiliarse a ésta dentro del término de catorce (14) días a partir de la fecha en que se firme este convenio.

2. Será condición de empleo para todo nuevo empleado que en adelante emplee la A.A.A. en un puesto de la unidad apropiada, afiliarse como miembro de la Unión dentro de los catorce (14) días siguientes a la fecha en que comience a trabajar. La Unión y la A.A.A. no discriminarán contra ninguna persona por razón de sus creencias religiosas y harán acomodos a las personas que sinceramente sostengan dichas creencias, siempre que los mismos no impliquen dificultades excesivas.

3. La A.A.A. informará al Presidente del Capítulo correspondiente de la Unión y al Presidente de ésta, dentro de los quince (15) días siguientes a la fecha de su nombramiento el nombre, las funciones, el puesto, el sueldo, la fecha y el sitio de trabajo de todo empleado nuevo que designe para ocupar un puesto o trabajar en las tareas comprendidas en la unidad apropiada definida en este convenio.

slab
Don
DM
6/10/08

4. La condición de miembro afiliado de la Unión la determinará ésta sobre la base de su Constitución y Reglamentos. La Unión suministrará a la A.A.A. copia de su Constitución y Reglamentos, así como de sus enmiendas.

5. La A.A.A. descontará las multas que la Unión imponga a sus miembros, suspenderá temporeramente los beneficios que por encima de la ley establezca el Convenio Colectivo, suspenderá de empleo y sueldo o despedirá al empleado que no se afilie a la Unión, que pierda su condición de miembro afiliado o que haya sido encontrado culpable por violación a la Constitución de la Unión, si se cumplen las siguientes condiciones:

a. La Unión deberá requerir por escrito a A.A.A. que se descuenten las multas a que se refiere el Apartado 5 precedente, que suspenda temporeramente los beneficios que por encima de la ley establece el convenio, suspenda de empleo y sueldo o despida al empleado expresando el motivo o los motivos por los cuales tomó una de las acciones antes mencionadas.

b. La Unión notificará prontamente al empleado por correo certificado con copia de dicho requerimiento de descuento, despido, suspensión de empleo y sueldo o suspensión de empleo y sueldo o suspensión temporera de los beneficios que por encima de la ley establece el Convenio Colectivo y

2/10/08
D

6/10/08

suministrará a la A.A.A. evidencia de tal notificación. El empleado tendrá diez (10) días laborables a partir de la fecha en que se le haga dicha notificación para radicar una querrela ante el Comité de Arbitraje si considerare que la Unión ordenó el descuento de multa, lo suspendió de empleo y sueldo, le suspendió temporeramente los beneficios que por encima de la ley establece el Convenio Colectivo o expulsó injustificadamente de su matrícula.

2/10/08
O

J
6/10/08

- c. Junto con la notificación del requerimiento de descuento, despido, suspensión de empleo y sueldo o suspensión temporera de los beneficios que por encima de la ley establece el Convenio Colectivo, la Unión dará aviso al empleado del derecho que tiene para querellarse ante el Comité de Arbitraje según se deja dispuesto.
- d. Si el empleado no presentare dicha querrela dentro del referido término, el Comité de Arbitraje carecerá de jurisdicción para entender en el asunto y la resolución de la Unión descontando, suspendiendo de empleo y sueldo, suspendiendo temporeramente los beneficios que por encima de la ley establece el Convenio Colectivo, o expulsando de su matrícula al empleado se tendrá por final y obligatoria a todos los fines legales.

e. Por el contrario, si el empleado se querellase ante el Comité de Arbitraje dentro de dicho término de diez (10) días laborables, la decisión del Comité de Arbitraje será final y obligatoria para las partes.

f. El procedimiento dispuesto en este Artículo será exclusivo de cualquier otro establecido por ley y será obligatorio tanto para la A.A.A. y la Unión como para los empleados cubiertos por este Convenio.

g. Mientras el caso esté ante la consideración del Comité de Arbitraje, el descuento de multas, el despido, la suspensión de empleo y sueldo del empleado o la suspensión temporera de los beneficios que por encima de la ley establece el Convenio Colectivo, quedará en suspenso; disponiéndose que las querellas que se radiquen en virtud de lo dispuesto por este artículo se ventilarán con prioridad sobre las demás querellas que se radiquen ante el Comité de Arbitraje, en cuyo caso primero se ventilarán las querellas de despido, en segundo término las de suspensión de empleo y sueldo y en tercer término las de suspensión temporera de los beneficios que por encima de la ley establece el Convenio Colectivo, impuestas por la Unión, excepto las querellas por violación a la Disposición General #11 sobre Trato Recíproco de Respeto y

[Handwritten signature]
6/10/68

[Handwritten signature]

Consideración que se ventilarán primero. Se dispone además que los casos se ventilarán ante el Presidente del Comité de Arbitraje. Los honorarios del Presidente serán pagados por la Unión y el empleado afectado por partes iguales. En este tipo de querellas no participarán los miembros del Comité que representan a la A.A.A. y a la Unión. Si el caso no hubiese sido resuelto por el Comité de Arbitraje en un término razonable de cuarenta y cinco (45) días laborables a contar desde la fecha de su radicación ante dicho Comité por razones atribuibles al empleado, la A.A.A. pondrá en efecto la acción objeto de la querella, salvo que la causa sea por enfermedad del empleado, en cuyo caso el empleado deberá someter evidencia aceptable.

Dm.
6/10/08

2/10/08
[Signature]

h. La A.A.A. descontará las multas, suspenderá de empleo y sueldo, despedirá, o suspenderá temporariamente los beneficios que por encima de la ley establece el Convenio, al empleado o empleados de que se trate dentro de los veinte (20) días laborables siguientes a la fecha en que la suspensión de empleo y sueldo, el despido o la suspensión temporera de los beneficios que por encima de la ley establece el Convenio Colectivo resulte obligatoria de acuerdo con lo que aquí se deja dispuesto.

i. En cualquier caso en que la A.A.A. tuviera que pagar a un empleado las multas descontadas, los salarios o beneficios suspendidos temporeramente, por haber sido suspendido de empleo y sueldo, despedido o porque se le hayan suspendido temporeramente los beneficios que por encima de la ley establece el Convenio Colectivo según se dispone en este Artículo, la Unión reembolsará a la A.A.A. las sumas que ésta haya pagado al empleado o empleados de que se trate. A este fin, la Unión autoriza a la A.A.A. a cobrar tales sumas hasta su completo pago de las cuotas de la Unión que la A.A.A. deducirá del salario de los empleados de acuerdo con lo dispuesto en el Artículo VII de este Convenio. Si la Autoridad no pudiera cobrar así tales sumas en todo o en parte, la Unión se obliga a rembolsarlas dentro de los diez (10) días siguientes a la fecha en que la A.A.A. le requiera su pago.

DM
6/10/08

[Handwritten signature]

6. Las notificaciones a que se refiere este Artículo podrán hacerse personalmente o por correo certificado. Si se hiciera en esta última forma, se agregarán dos (2) días al término fijado.

7. La A.A.A. enviará a la Unión el valor de los beneficios que por encima de la ley establezca el Convenio Colectivo y que a petición de la Unión, según dispone este Artículo, se le suspendan temporeramente a un empleado.

8. La A.A.A. entregará una copia de este Artículo a cada empleado ya comprendido en la Unidad Apropriada y a los que ingresen a la misma durante la vigencia del convenio.

Jm.
6/10/08

7/10/08
[Signature]

ARTICULO VII

DEDUCCION DE CUOTAS DE LA UNION

1. La A.A.A conviene en deducir del salario de cada empleado que sea miembro de la Unión durante la vigencia de este convenio según disponen los Artículos V y VI del mismo, la cuota regular uniforme que la Unión afirma haber fijado a sus miembros de acuerdo con su Constitución y Reglamentos. La A.A.A. deducirá dicha cuota del salario del empleado. *Empazando desde el primer periodo de Julio de 2003. — DM. O*

2. También la A.A.A. conviene en deducir del salario de cada empleado nuevo que ingrese a la Unión según dispone el Artículo VI de este convenio, la cuota uniforme de iniciación que la Unión afirma haber fijado a los miembros nuevos para su ingreso a ella de acuerdo con su Constitución o Reglamentos. La A.A.A. deducirá dicha cuota de iniciación del salario del empleado empezando con el primer período de pago que se le pague inmediatamente después de convertirse en empleado unionado cubierto por este convenio, según disponen los Artículos V y VI sobre Unidad Apropiaada y Taller Unionado, respectivamente.

3. La A.A.A. deducirá del salario de cada empleado unionado las cuotas especiales que se establezcan por los capítulos de la Unión mediante referéndum o por asambleas de dichos capítulos, de acuerdo

*Establecimiento de finado
Cuentas de los socios
Hasta Mayo 19-2007
Eran 2007 cancel
se cubren
los socios
DM
6/10/08*

*6/10/08
O*

con su Constitución o Reglamentos. Para poder procesar los descuentos de las cuotas especiales antes indicadas la Unión suministrará a la A.A.A. copia de la Constitución y Reglamentos de los capítulos de la Unión que soliciten tal descuento, certificación escrita del Presidente y del Secretario del Capítulo de que se trate sobre la aprobación de las cuotas especiales mediante asambleas debidamente constituidas o mediante referéndum; disponiéndose que en este último caso deberán enviar copia del referéndum debidamente firmado por los empleados.

4. Las cuotas descontadas de acuerdo con este Artículo las remitirá la A.A.A. por cheque al Tesorero de la Unión Independiente Auténtica de Empleados de la AAA dentro de los diez (10) días siguientes a la fecha en que se haya hecho la deducción, pero la A.A.A. no hará ninguna remesa de cuotas hasta que la Unión le demuestre que el Tesorero ha prestado una fianza de no menos del veinticinco (25) por ciento del monto anual de las cuotas de ambas clases que habría de recibir, en garantía de su fiel custodio; disponiéndose que las cuotas descontadas en virtud del Apartado 3 precedente se remesarán en cheque aparte por capítulo.

5. La Unión conviene en indemnizar o exonerar a la A.A.A. por la cantidad de cualesquiera cuotas que la A.A.A. haya deducido de conformidad con lo que se provee en este Artículo y que la A.A.A. se viera obligada a devolver a cualquier empleado o grupos de empleados como resultado de sentencia o fallo que así lo ordene por causa atribuible a la Unión.

[Handwritten signature]
6/10/08
[Handwritten signature]
2/2/08

ARTICULO VIII

DELEGADOS Y REPRESENTANTES DE LA UNION

1 Delegados de la Unión

Las partes convienen y acuerdan que la Unión nombrará un delegado en propiedad y un suplente, quien actuará únicamente en ausencia del primero, en los siguientes sitios de trabajo:

Capítulo de San Juan

Edificio Central

- | | |
|---|------------|
| 1. Primer Piso y Segundo Piso | 1 Delegado |
| 2. Tercer Piso y Cuarto Piso | 1 Delegado |
| 3. Quinto Piso y Sexto Piso | 1 Delegado |
| 4. Séptimo | 1 Delegado |
| 5. Octavo, Noveno, Décimo Piso y Banco Popular | 1 Delegado |
| 6. Sótano, Archivo Inactivo y Unidad de Saneamiento | 1 Delegado |

Agencias Comerciales

- | | |
|---|------------|
| 1. Plaza Carolina y Carolina Centro | 1 Delegado |
| 2. 65 Infantería y Sub Agencia de Río Piedras | 1 Delegado |
| 3. Cupey | 1 Delegado |
| 4. San Patricio | 1 Delegado |
| 5. San Juan | 1 Delegado |

Operaciones Trujillo Alto

- | | |
|---|------------|
| 1. Brigadas Transmisión y Distribución | 1 Delegado |
| 2. Brigadas de Alcantarillados | 1 Delegado |
| 3. Brigadas Calle y Acera | 1 Delegado |
| 4. Brigadas Nocturnas | 1 Delegado |
| 5. Oficina Operaciones Trujillo Alto, Oficinas Administrativas Trujillo Alto, Almacén y Talleres, Proyectos Públicos y Privados | 1 Delegado |
| 6. Brigadas Conservación y Mantenimiento Agua | 1 Delegado |
| 7. Sección Pitométrico, Construcción | 1 Delegado |

Experimental Río Piedras

1. Brigada Conservación y Mantenimiento Alcantarillado Estación de Bomba Tokio 1 Delegado

Zona Ingeniería Carolina

1. Brigada Agua, Alcantarillado, Calle y Acera y Oficina 1 Delegado
2. Brigadas Conservación y Mantenimiento Agua y Alcantarillados 1 Delegado

Plantas Alcantarillados

1. Planta Regional Alcantarillado Puerto Nuevo, Incinerador de Lodos 1 Delegado
2. Planta Regional Alcantarillado Carolina, Estaciones Bombas, Alcantarillado, Carolina, Trujillo Alto y San Juan 1 Delegado

Plantas Filtración

1. Planta Filtros Sergio Cuevas y Planta Remoción Lodos 1 Delegado
2. Planta Filtros Guaynabo y Planta Remoción Lodos, Estación Santa Rosa y Embalse de Cidra y Aguas Buenas 1 Delegado
3. Plantas Canóvanas, Cubuy y Guzmán Arriba 1 Delegado
4. Represa Carraízo 1 Delegado

Área Puerto Nuevo

1. Sección Transportación y Yard Puerto Nuevo, División Mantenimiento y Equipo, Taller de Contadores y Telemetría 1 Delegado

Capítulo de Bayamón

1. Agencia Comercial Canton Mall 1 Delegado
2. Agencia Levittown 1 Delegado
3. Agencia Toa Alta 1 Delegado
4. Brigadas Transmisión y Distribución Bayamón, Brigadas de Alcantarillado, Brigadas de Calles, Aceras y Empleados Oficina, Brigadas Nocturnas de Bayamón 1 Delegado
5. Brigada Mantenimiento y Equipo de Acueductos y Alcantarillados – Zona de Bayamón 1 Delegado

Handwritten signature and scribbles.

- | | | |
|-----|--|------------|
| 6. | Planta Regional de Alcantarillado de Bayamón | 1 Delegado |
| 7. | Planta y Represa La Plata, Laboratorio de Muestreo y
Planta Barrio Nuevo Bayamón | 1 Delegado |
| 8. | Brigadas Mantenimiento y Equipo de Acueductos y
Alcantarillados Zona Corozal, Brigadas Conservación
Zona Corozal | 1 Delegado |
| 9. | Plantas de Acueductos Zona Corozal
Plantas de Alcantarillados Zona Corozal | 1 Delegado |
| 10. | Brigadas Aguas y Alcantarillados
Zona Corozal | 1 Delegado |

Capítulo de Arecibo

- | | | |
|-----|---|------------|
| 1. | Agencia Comercial
Arecibo y Oficina de Recursos Humanos | 1 Delegado |
| 2. | Agencia Comercial de Camuy | 1 Delegado |
| 3. | Oficina, Plantas y Brigadas de Lares | 1 Delegado |
| 4. | Agencia Comercial de Manatí | 1 Delegado |
| 5. | Zona de Operaciones
Manatí & Planta Regional Alcantarillados Barceloneta | 1 Delegado |
| 6. | Zona Operaciones Utuado | 1 Delegado |
| 7. | Agencia Comercial Utuado | 1 Delegado |
| 8. | Agencia Comercial Isabela, Brigadas de Isabela,
Quebradillas y Planta de Isabela | 1 Delegado |
| 9. | Zona Operaciones y Almacén de Arecibo y Oficina de
Finanzas | 1 Delegado |
| 10. | Planta Regional Alcantarillado (Islote) | 1 Delegado |
| 11. | Zona Operaciones Vega Baja | 1 Delegado |
| 12. | Agencia Comercial Vega Baja | 1 Delegado |
| 13. | Planta Zona de Vega Baja | 1 Delegado |
| 14. | Planta Regional Alcantarillado y Planta Filtros Camuy
Hatillo | 1 Delegado |
| 15. | Brigadas de Mantenimiento | 1 Delegado |
| 16. | Plantas Acueductos y Alcantarillados Jayuya | 1 Delegado |

Capítulo de Mayagüez

- | | | |
|----|--|------------|
| 1. | Agencia Comercial y Oficina Director de Área de
Mayagüez | 1 Delegado |
| 2. | Redes, Almacén, Oficina de Proyectos Públicos y
Privados, Taller Automotriz de Mayagüez y Brigadas
de Mantenimiento Mayagüez | 1 Delegado |
| 3. | Agencia Comercial de Aguadilla | 1 Delegado |
| 4. | Redes de Aguadilla | 1 Delegado |
| 5. | Agencia Comercial de San Germán, Redes y
Mantenimiento Área San Germán | 1 Delegado |

6. Plantas de Acueductos y Alcantarillados Área de San Germán	1 Delegado
7. Plantas de Área Aguadilla	1 Delegado
8. Brigadas de Producción, Bombas Río Añasco, Plantas de Acueductos y Alcantarillados Maricao y Las Marías	1 Delegado
9. Plantas y Brigadas San Sebastián	1 Delegado
10. Laboratorio Regional Mayagüez	1 Delegado
11. Agencia Comercial San Sebastián	1 Delegado
12. Planta Regional Alcantarillado y Estaciones de Bombas Alcantarillados Mayagüez	1 Delegado

Capítulo Ponce

1. Mantenimiento, Taller, Almacén y Centro Regional de Ponce	1 Delegado
2. Zona Operaciones Yauco	1 Delegado
3. Agencia Comercial Yauco	1 Delegado
4. Brigadas de Producción	1 Delegado
5. Zona de Operaciones de Coamo	1 Delegado
6. Agencia Comercial de Coamo	1 Delegado
7. Agencia Comercial Ponce Villa y Ponce Centro	1 Delegado
8. Laboratorio, Planta Alcantarillado	1 Delegado
9. Planta Regional Santa Isabel, Coamo y Juana Díaz	1 Delegado
10. Plantas y Brigadas Adjuntas, Tibes y Hogares Seguros	1 Delegado
11. Plantas y Brigadas Orocovis y Villalba	1 Delegado

10/08


Capítulo de Guayama

1. Agencia Comercial de Guayama	1 Delegado
2. Zona de Operaciones y Almacén de Guayama	1 Delegado
3. Agencia Comercial de Cayey	1 Delegado
4. Zona Operaciones de Cayey	1 Delegado
5. Plantas Acueductos y Alcantarillados	1 Delegado
6. Plantas Acueductos y Alcantarillado	1 Delegado
7. Planta Regional Aibonito	1 Delegado
8. Planta Regional de Cayey	1 Delegado
9. Planta Regional de Guayama	1 Delegado

Capítulo de Humacao

1. Agencia Comercial de Humacao y Sub Agencias de Juncos	1 Delegado
2. Zona Operaciones y Almacén	1 Delegado
3. Agencia Comercial de Caguas	1 Delegado
4. Zona Operaciones y Almacén de Caguas	1 Delegado

5. Sección Aguas Subterráneas y Almacenes Centrales Caguas	1 Delegado
6. Oficina Regional Región Este Caguas	1 Delegado
7. Agencia Comercial de Fajardo	1 Delegado
8. Zona Operaciones y Almacén de Fajardo	1 Delegado
9. Vieques y Culebra	1 Delegado
10. Plantas Zona Fajardo	1 Delegado
11. Plantas Zona Humacao y Laboratorio	1 Delegado
12. Plantas Zona Caguas	1 Delegado
13. Planta El Yunque	1 Delegado
14. Planta Alcantarillado de Caguas	1 Delegado

Siempre que se tomen las providencias necesarias para que no se afecten los servicios, la AAA concederá a los delegados de la Unión, sin descontarlo de su salario ni de sus vacaciones, el tiempo de sus labores que sea razonable cuando tengan necesariamente que participar en la atención de una queja; disponiéndose que cuando sea necesario que los delegados de la Unión tengan que entender en las quejas que se le encomienden, el Presidente de la Unión se lo notificará previamente al Director Regional de Recursos Humanos. Los delegados de la Unión deberán regresar a su sitio de trabajo cuando hayan terminado de atender la queja.

Handwritten signature and initials, possibly 'M' and '10/02', located on the right side of the page.

B. La Autoridad concederá seis (6) licencias de Unión completa con paga. También se concederá licencia con sueldo a tres (3) empleados adicionales a solicitud del Presidente de la Unión. La Unión reembolsará los sueldos de dichos tres (3) empleados incluyendo los beneficios marginales. La Autoridad facturará a la Unión cada dos (2) meses por el monto total de los sueldos y beneficios pagados a dichos empleados. De la Unión no reembolsar la cantidad adeudada dentro de los próximos diez (10) días, la Autoridad procederá a deducir dicha cantidad de las cuotas a remitirse a la Unión.

1. Los empleados en uso de esta licencia con sueldo certificarán en la tarjeta de asistencia en manuscrito las horas regulares trabajadas y las horas a cargarse a los diferentes tipos de licencia. Luego de firmadas las tarjetas por el empleado certificando el tiempo regular trabajado y los cargos correspondientes a las licencias acumuladas, las mismas serán certificadas por el Presidente de la Unión y remitidas al Director de Recursos Humanos el lunes siguiente a la semana de trabajo que corresponda la tarjeta.

2. Los oficiales y Delegados de la Unión serán incluidos en el Programa de Vacaciones de sus respectivas unidades de trabajo y deberán disfrutar las mismas de conformidad con lo dispuesto en el Artículo XII, Vacaciones con Paga.

2/10/08


ARTICULO IX (A)

PROCEDIMIENTO PARA ATENDER Y RESOLVER QUERELLAS

A. Definiciones

Sección 1 - Para propósitos de este artículo, querella(s) significa toda controversia o disputa entre la Unión y la A.A.A., en torno a reclamaciones de los trabajadores cubiertos por este convenio, que surjan en la administración, interpretación o aplicación del mismo.

Las querellas deberán ser sometidas y resueltas de conformidad con los procedimientos descritos más adelante.

Sección 2 - Las querellas podrán ser presentadas por la Unión o por la Autoridad.

B. Procedimiento Administrativo Etapa Informal

Sección 1 - Si algún empleado tuviera una querella deberá presentarla por escrito a su supervisor inmediato por sí mismo, por el delegado correspondiente, por el Presidente o miembro de la Directiva del Capítulo correspondiente de la Unión, no más tarde de diez (10) días laborables después de haber ocurrido los hechos que la motivaron. Si la querella no es presentada dentro del término anteriormente fijado, se resolverá a favor de la A.A.A. La querella

6/10/08

6/10/08
Dow

deberá indicar una relación breve de los hechos que originan la misma, las disposiciones de convenio aplicables y el remedio solicitado.

Sección 2 - El supervisor inmediato o el Director de Área informará su decisión por escrito al delegado o al querellante dentro de los diez (10) días laborables siguientes de haberse presentado la querella. En el caso del Edificio Central, será el Supervisor Inmediato, el Jefe de Departamento o su equivalente el que conteste la querella. Cuando el oficial que corresponda no conteste dentro del plazo fijado, la querella se considerará resuelta a favor del reclamante.

[Handwritten signature]
6/10/08

Etapas Formales

Sección 3 - Si la decisión del supervisor inmediato o Director de Área de la Autoridad, no fuera aceptable para la Unión, ésta podrá someter la querella por escrito ante el Director Regional o su equivalente, dentro de los diez (10) días laborables siguientes de emitida la contestación. En el Edificio Central, la contestación deberá ser por el Supervisor Inmediato, el Jefe de Departamento o su equivalente.

2/10/08
[Handwritten signature]

Sección 4 - Si el Director Regional o su equivalente no contesta dentro del término anteriormente establecido se considerará resuelta a favor del querellante y final e inapelable para todas las partes. De no estar satisfecha la Unión con la contestación del Director Regional o de su equivalente, podrá proceder a presentar una querella a Arbitraje dentro del término de diez (10) días laborables siguientes de emitida la contestación de la Autoridad. En caso que la

Unión no cumpla con los términos antes establecidos se adjudicará la querrela a favor de la Autoridad y la misma será final e inapelable para todas las partes.

Sección 5 - Las querellas de la Autoridad contra la Unión, serán presentadas por el Director de Recursos Humanos o de Relaciones Industriales, mediante comunicación escrita al Presidente de la Unión, en correo certificado con acuse de recibo a la Secretaría Ejecutiva de la UIA. La Unión tendrá el término de quince (15) días laborables desde la fecha notificada para contestar la querrela, en correo certificado con acuse de recibo a la Oficina del Director de Recursos Humanos. De no ser contestada, se entenderá resuelta a favor de la Autoridad y final e inapelable para todas las partes. Si la contestación no fuera aceptable para la Autoridad ésta podrá proceder a someter la misma al Procedimiento de Arbitraje dentro del término de quince (15) días laborables de notificada la contestación de la Unión.

C. Procedimiento para la Designación de Árbitros y Vistas de Arbitraje

Dentro del término dispuesto en las secciones 4 y 5 anteriores, la Autoridad o la Unión podrán solicitar la intervención de un árbitro del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo para resolver la querrela. Todos los términos que se establecen en este artículo son jurisdiccionales, es decir, fatales o de caducidad a menos que por mutuo acuerdo las partes decidan prorrogarlos:

- a. La Autoridad y/o la Unión solicitarán al Negociado de Conciliación y Arbitraje una terna de árbitros de la cual la

Unión eliminará un nombre y la Autoridad eliminará otro; el árbitro que quede será el designado para atender la querella. Copia de la solicitud de arbitraje deberá ser notificada a la otra parte.

b. Los árbitros tendrán aquellas facultades que les conceda el Reglamento del Negociado de Conciliación y Arbitraje.

c. El árbitro no podrá emitir ninguna decisión que infrinja los derechos de la Autoridad a administrar y dirigir su negocio o que interfiera con la administración interna de la Unión, excepto cuando tales derechos de la Autoridad o la Unión queden limitados por el convenio. Tampoco tendrá facultad para añadir, eliminar o alterar de manera alguna los términos del Convenio.

Dm
4/16/08

4/16/08
Q

d. Los procedimientos ante el árbitro se grabarán.

D. Las controversias o querellas que surjan como consecuencia de subcontratación y los casos colectivos se someterán al Procedimiento de Arbitraje que establece este Artículo. Se entenderá como un caso colectivo o de clase, toda controversia que envuelva una misma situación de hechos y una misma disposición de Convenio que afecte el interés de dos (2) o más trabajadores.

E. Disposiciones Generales

1. Para propósitos de este Artículo y el Convenio en General, el término "días laborables" significa los días lunes a viernes, que no sean días de fiestas legales en Puerto Rico. Para fines del cómputo de un término se excluirá el primer día y se incluirá el último día.
2. Para propósitos de este Artículo el término "Región" se entenderá las cinco regiones operacionales Este, Sur, Norte, Metropolitana y Oeste.
3. El tiempo laborable que empleen los dos (2) representantes de la Unión mientras se ventila un caso, le será pagado por la Autoridad como si estuvieran trabajando en sus empleos respectivos con la Autoridad, salvo que no cobrarán paga adicional, si estuvieran disfrutando de vacaciones o de día libre o si las gestiones ante el árbitro se extendieran más allá de sus horas laborables.
4. Al querellante que comparezca a la vista de su caso, no se le descontará de su salario ni de sus vacaciones por el tiempo que emplee en esa diligencia, ni el empleado cobrará paga adicional alguna si estuviera disfrutando de vacaciones o de día libre. Si es su día libre, disfrutará de dicho día libre en fecha convenida de mutuo acuerdo con su supervisor inmediato. El querellante o

DM
6/10/08

2/12/08
DM

el testigo, de ser empleado, deberá avisar con 24 horas de anticipación a su supervisor inmediato de la fecha y hora en que deberá comparecer a la vista a fin de que el supervisor inmediato tome las providencias que sean necesarias para impedir que la ausencia de este empleado perjudique el servicio que debe prestar la Autoridad. El querellante o testigo regresará a su trabajo después de haber comparecido a la vista.

5. Sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso que antecede, la compensación de los testigos será por cuenta de la parte que los cite, excepto que la compensación por dietas y gastos de transportación de los testigos será sufragado por la Unión y la Autoridad en partes iguales.

Este procedimiento se regirá por el Reglamento del Negociado de Conciliación y Arbitraje.

Handwritten signature
6/10/08

Handwritten signature
6/10/08

ARTICULO IX (B)

PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO

SECCION 1 - En todos los casos de amonestación, despido o suspensión de empleo y sueldo de un trabajador, deberán formularse los cargos correspondientes, según se indica más adelante, los que estarán basados en las Normas de Conducta y el Procedimiento Disciplinario aquí dispuesto.

SECCION 2 - CASOS NO SUMARIOS

1. Una vez que el supervisor inmediato tenga conocimiento oficial de los hechos, hará una investigación de los mismos y rendirá un informe no más tarde de los veinte (20) días laborables siguientes a la fecha de tener conocimiento oficial de dichos hechos.

2. El supervisor inmediato someterá el original del informe de investigación al Director de Recursos Humanos y Relaciones Laborales con su recomendación de formulación de cargos por la violación o violaciones cometidas, con copia al trabajador y al Presidente de la Unión. El Director de Recursos Humanos y Relaciones Laborales o su Representante Autorizado, tomará la acción disciplinaria que corresponda en un período no mayor de treinta (30) días laborables, a partir del recibo de la recomendación de la formulación de cargos. El Director de Recursos Humanos y Relaciones Laborales o su

9/10/08
[Handwritten signature]

Representante Autorizado preparará la carta de la formulación de cargos la cual deberá indicar las violaciones a las reglas de conducta imputadas y las sanciones disciplinarias correspondientes.

3. La notificación de los cargos al trabajador se hará por entrega personal o por correo certificado a la dirección oficial según los récords de la Oficina de Recursos Humanos y Relaciones Laborales. Copia de los cargos será remitida por el Director de Recursos Humanos y Relaciones Laborales o su representante autorizado al Presidente de la Unión mediante correo certificado con acuse de recibo.

4. La Unión tendrá quince (15) días laborables, a partir de la fecha en que el Presidente de la Unión reciba la notificación de formulación de cargos, para radicar ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje una petición de vista Formal de Arbitraje.

5. La Unión solicitará una terna de tres (3) Árbitros a los fines de que las partes seleccionen el Árbitro que entenderá en la vista. Copia de la solicitud ponchada por el Negociado de Conciliación y Arbitraje será enviada de inmediato al Director de Recursos Humanos y Relaciones Laborales de la A.A.A. Una vez se reciba la terna con los nombre de los tres Árbitros y dentro de un término no mayor de diez (10) días del recibo de la misma, la Unión eliminará un candidato, la A.A.A. otro y el que quede será el Árbitro que entenderá en la formulación de cargos. Una vez seleccionado, éste señalará la fecha en que se celebrará la vista. En estos casos no sumarios, la medida disciplinaria

9/10/08
[Handwritten signature]

recomendada, quedará en suspenso hasta que finalmente se resuelva el caso por el Árbitro.

SECCION 3 - CASOS SUMARIOS

1. Solamente será causa para suspensión sumaria de empleo y sueldo o despido sumario, después de celebrada la vista informal no evidenciaría los siguientes casos:

- a. Apropiación o uso indebido de fondos o bienes de la A.A.A.
- b. Falsificación o alteración de documentos oficiales
- c. Agresión
- d. Convicción por delito grave o delito que implique conducta inmoral.
- e. Negligencia que ponga en peligro la vida o la seguridad de otros empleados o personas.
- f. Negarse injustificadamente a cumplir órdenes para ejecutar trabajos de emergencia para restablecer servicios.
- g. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo los efectos de sustancias controladas o introducir o usar bebidas alcohólicas o sustancias controladas en el trabajo.
- h. Hurtar propiedad de la A.A.A., de otros empleados o de los clientes.

2/10/08


- i. Destrucción de la propiedad.
- j. Portación ilegal de armas o manejo ilegal de explosivos en los recintos de la A.A.A.
- K. Cuando un grupo de empleados incurra en una violación del Artículo III, Inciso 6 de este convenio, y la violación continúe después de transcurridas (8) horas laborables desde que la Autoridad se la haya notificado a la Unión para que lo corrija, y si la Unión la corrigiera dentro de dicho término, la Autoridad no podrá aplicar ningún castigo sumario o perentorio a menos que el empleado sea reincidente de esta falta en un período de tres (3) meses.
- I. Casos en que existan un peligro real para la salud, vida o la seguridad de los empleados o del pueblo en general.

9/10/00


Vista Informal no evidenciaría

1. Será responsabilidad del Director de Recursos Humanos y Relaciones Laborales o su representante autorizado, notificar al empleado la intención de despedirlo o suspenderlo sumariamente de empleo y sueldo mediante una formulación de cargos, y simultáneamente será citado para una Vista Informal no Evidenciaría a celebrarse ante el propio Director de Recursos Humanos y Relaciones Laborales o su representante

autorizado no más tarde de los quince (15) días laborables siguientes a dicha notificación.

2. Al celebrarse la vista, el empleado podrá estar acompañado por el Presidente de la Unión, o su representante autorizado.
3. Si el empleado o la Unión no comparece a la vista informal no evidenciaría en la fecha y hora señalada y no ofrecen justificación razonable para su incomparecencia, se entenderá que han renunciado a la misma y la A.A.A. podrá de inmediato proceder a hacer efectivo el despido o la suspensión sumaria. Si es la A.A.A. la que no celebra la vista y no ofrece justificación razonable, se entenderá que desistió de la aplicación de la medida disciplinaria.
4. No se admitirán solicitudes de posposición de vista informal excepto por razones de fuerza mayor que hagan imposible la comparecencia del empleado y la Unión, las cuales deben ser claramente expuestas y debidamente documentadas en la correspondiente solicitud, en cuyo caso la vista será celebrada en un término no mayor de cinco (5) días laborables a partir de la fecha en que la vista había sido señalada originalmente.
5. En la Vista Informal no Evidenciaría el empleado podrá hacer las alegaciones o los planteamientos que estime pertinentes y

9/10/08
[Handwritten signature]

presentar aquella evidencia documental incluyendo declaraciones juradas que entienda le favorecen.

6. En lugar de asistir a la vista informal, el empleado podrá entregar por escrito en la Oficina del Director de Recursos Humanos y Relaciones Laborales o su representante autorizado, no más tarde de la fecha en que se cita a la Vista Informal no Evidenciaria, sus alegaciones y prueba para sostener que la A.A.A. no debe despedirlo o suspenderlo sumariamente de empleo y sueldo.

7. En aquellos casos de mal uso de fondos públicos o cuando haya motivos razonables de que existe un peligro real para la salud, vida o seguridad de los empleados o del pueblo en general, se podrá suspender de empleo y no de sueldo al empleado antes de la Vista Informal no Evidenciaria.



Vista Formal de Arbitraje

1. Concluida la Vista Informal no Evidenciaria, el Director de Recursos Humanos y Relaciones Laborales o su representante autorizado, tendrá veinte (20) días laborables para notificar al empleado y a la Unión, la acción que a su juicio el caso amerite. La Unión tendrá veinte (20) días laborables para solicitar al Secretario del Trabajo y Recursos Humanos, uno de los Árbitros externos ya seleccionado por dicho funcionario. Los

Árbitros seleccionados ejercerán sus funciones en forma alternada y rotativa. Copia de la solicitud ponchada por la oficina del Secretario del Trabajo y Recursos Humanos será enviada de inmediato por la Unión al Director de Recursos Humanos y Relaciones Laborales de la A.A.A. Una vez designado, el Árbitro, señalará la fecha en que se celebrará la vista para atender el caso. Los honorarios de estos Árbitros externos serán sufragados por el Departamento del Trabajo. En caso de renuncia o terminación del contrato o de los contratos existentes, el Secretario del Trabajo y Recursos Humanos nombrará nuevos Árbitros para ver estos casos.

Handwritten signature and initials in black ink, appearing to be 'G. Gallo' with a large 'G' and 'M' below it.

2. En aquellos casos que surjan como consecuencia de auditorías internas o externas de la Autoridad o casos que surjan como consecuencia de investigaciones administrativas, se entenderá que para efectos de este artículo la Autoridad tiene conocimiento oficial de los hechos a partir de la fecha del Informe de Auditoría. Será a partir de esa fecha que comenzará a contar el término de cincuenta (50) días laborables para que el Director de Recursos Humanos y Relaciones Laborales o su representante autorizado tome la acción que corresponda.

DISPOSICIONES GENERALES

1. Si el trabajador no hubiese sido suspendido temporalmente y la

vista se celebre en uno de sus días libres, el tiempo utilizado por él en la vista le será pagado de conformidad con las disposiciones del Convenio, pero no tendrá derecho a cobrar horas extras de extenderse la vista más allá del horario regular de trabajo.

2. La compensación de los testigos será por cuenta de la parte que los cite, excepto que la compensación por dietas y gastos de transportación de los testigos que sean empleados será sufragada por la Unión y la A.A.A. en partes iguales.
3. En todo caso de violación a las reglas de conducta por parte de uno o más trabajadores, el Presidente de la Unión o su Representante Autorizado, podrá en cualquier etapa de los procedimientos solicitar al Director de Recursos Humanos y Relaciones Laborales, una reunión para discutir la posibilidad de transigir el caso. Dicha reunión no tendrá el efecto de paralizar los términos y procedimientos del caso.
4. Cuando por la naturaleza de la falta cometida, no esté a nivel del supervisor inmediato, recomendar la formulación de cargos el Director de Recursos Humanos y Relaciones Laborales, tomará la acción que corresponda en un período no mayor de cincuenta (50) días laborables, después de tener conocimiento oficial de los hechos relacionados con la violación de las normas de conducta cometidas por el empleado.



5. En los Casos Disciplinarios Sumarios, una vez resuelto el caso por el Árbitro si la determinación es favorable al querellante o los querellantes, la AAA, tendrá (30) días laborables, para pagarle al querellante o los querellantes, los salarios dejados de percibir y todos aquellos beneficios marginales que le hubieran correspondido, si hubiera estado trabajando durante el periodo de suspensión.

6. Los casos sumarios que se detallan en la Sección (3) de este artículo, tendrán que ser procesados y aplicada la medida disciplinaria dentro de los cincuenta días laborables de haber tenido conocimiento de los hechos que lo motivan. El Director de Recursos Humanos y Relaciones Laborables tomará la acción que el caso amerite, dentro de dicho término, de no hacerlo carecerá del derecho a aplicar la medida disciplinaria previamente imputada.

alabon
[Signature]

IX(e)

~~ESTIPULACION~~

~~COMPARECEN~~

~~De una parte: La Autoridad de Acueductos y Alcantarillados de Puerto Rico, representada en este acto por su Presidente Ejecutivo, Ing. Jorge Rodríguez Ruiz.~~

~~De otra parte: La Unión Independiente Auténtica de los Empleados de Acueductos y Alcantarillados de Puerto Rico, representada en este acto por su Presidente, el Sr. Héctor René Lugo Ríos.~~

ACUERDAN

1-Establecer el Procedimiento Especial de Arbitraje aquí diseñado para dilucidar las querellas que a la firma del convenio se habian radicado ante el Comité de Querellas. Las querellas o controversias que surjan después de la firma del convenio se tramitarán de conformidad al procedimiento que se incorpore en el artículo IX del Convenio Colectivo.

Se exceptúa de este Procedimiento todos los casos disciplinarios sumarios o no sumarios

8/10/08
[Signature]

16/04
[Signature]

iniciados antes o después de la firma del Convenio Colectivo.

Los casos disciplinarios no sumarios serán analizados por el Comité Temporero dispuesto en el Inciso 2 de los acuerdos.

Una vez analizado un caso si el mismo no es resuelto se referirá de inmediato al Negociado de Conciliación y Arbitraje para vista en su fondo.

Al finalizar el término de 90 o 120 días de vigencia del Comité Temporero cualquier, caso disciplinario aun no resuelto será referido de inmediato para vista al Negociado de Conciliación y Arbitraje a través del Procedimiento Disciplinario que acuerdan las partes.

Los casos de naturaleza sumaria no están sujetos al escrutinio del Comité Temporero y serán referidos a la firma del Convenio Colectivo a los árbitros externos designados por el Secretario del Trabajo para vista en su fondo.

2- Las partes acuerdan nombrar un Comité Temporero dentro de los diez días siguientes a

la firma del Convenio compuesto por dos (2) representantes de cada parte quienes tendrán facultad suficiente para transar, retirar, adjudicar, o consolidar las querellas a las que se hace referencia en el inciso 1 anterior. Este Comité tendrá una duración máxima de ciento veinte (120) días,

3- Procedimiento de Arbitraje

A- Selección de Árbitros

Las partes acuerdan que dentro de los próximos diez (10) días luego de la firma del Convenio, solicitarán al Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo, una lista de cinco (5) árbitros empleados en funciones, a los fines de seleccionar tres (3) árbitros del Departamento del Trabajo del Negociado de Conciliación y Arbitraje, que han de atender las Querellas que se le sometán. Una vez recibida dicha lista y dentro del término de diez (10) días del recibo de la misma, cada parte eliminará un candidato y los que queden, serán los árbitros

11/16/08
C
J.F.

11/16/08
S
M.

seleccionados para entender en los casos que se le sometían.

En caso de surgir una vacante dentro del panel de árbitros, se solicitará al Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo, tres (3) árbitros empleados en funciones del Departamento del Trabajo del Negociado de Conciliación y Arbitraje, de los cuales cada parte eliminará uno (1) y el restante pasará a completar el panel.

Cuando por cualquier razón, motivo o circunstancia, el árbitro que va a ver algún caso, se inhíba o se abstenga de entender en la consideración de un caso, entonces lo verá el próximo árbitro en rotación.

B-Asignación de Casos

Se establecerá un sistema de asignación de casos a base del orden en que se recibieron en el anterior Comité de Querellas. A estos efectos, se utilizará el sello de recibo del anterior Comité de Querellas. El Comité creado en el Inciso

2 preparará una lista con los casos existentes en el orden que serán discutidos.

Los árbitros serán asignados a cada caso de manera rotativa en el orden en que las querellas fueron sometidas ante el anterior Comité de Querellas. Una vez hecha la selección de los árbitros, estos notificarán las fechas para la celebración de las vistas.

C-Otras disposiciones

1-Los procedimientos en el trámite arbitral de las querellas se regirán con arreglo al Reglamento del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo. Sin embargo, la sumisión de la controversia será formulada por el árbitro utilizando la querella radicada y la contestación emitida por la Oficina de Relaciones Laborales. Las partes se reservan el derecho de levantar aquellas defensas que estimen pertinentes.

Doc
11/16/64
JX

11/16/64
JX

2-Los procedimientos ante el árbitro se grabarán.

3-Los árbitros podrán ser removidos o recusados durante su término única y exclusivamente por justa causa y será causa para remoción o recusación aquellas que se estipulen en las reglas de procedimientos civiles para la remoción de los jueces de primera instancia.

4-El árbitro no podrá emitir ninguna decisión que infrinja los derechos de la Autoridad a administrar y dirigir su negocio o que interfiera con la administración interna de la Unión, excepto cuando tales derechos de la Autoridad o la Unión queden limitados por el convenio. Tampoco tendrá facultad para añadir, eliminar o alterar de manera alguna los términos del convenio.

5-Los árbitros tendrán aquellas facultades que les conceda el

reglamento del Negociado de Conciliación y Arbitraje.

6-Las querellas están definidas y limitadas a alegadas violaciones relativas a la administración, interpretación y aplicación del convenio.

7-Para propósitos de este Artículo y el Convenio en general, el término "días laborables" significa los días lunes a viernes, que no sean días de fiesta legales en Puerto Rico. Para fines del cómputo de un término, se excluirá el primer día y se incluirá el último día.

8-Para propósitos de este Artículo el término "Región" se entenderá las cinco regiones operacionales Este, Sur, Norte, Metropolitana y Oeste.

9-El tiempo laborable que empleen los dos (2) representantes de la Unión mientras se ventila un caso, le será pagado por la Autoridad como si lo estuviera trabajando en sus empleos respectivos con la Autoridad, salvo que no cobrará

paga adicional alguna si estuvieran disfrutando de vacaciones o de día libre o si las gestiones ante el árbitro se extendieran más allá de sus horas laborables.

10- Al querellante que comparezca a la vista de su caso, no se le descontará de su salario ni de sus vacaciones por el tiempo que emplee en esa diligencia, ni el empleado cobrará paga adicional alguna si estuviera disfrutando de vacaciones o de día libre. Si es su día libre, disfrutará de dicho día libre en fecha convenida de mutuo acuerdo con su supervisor inmediato. El querellante deberá avisar con suficiente anticipación a su supervisor inmediato de la fecha y hora en que deberá comparecer a la vista a fin de que el supervisor inmediato tome las providencias que sean necesarias para impedir que la ausencia de este empleado perjudique el servicio que debe prestar la Autoridad. El

11/16/04
G.A.

11/16/04
G.A.

querellante regresará a su trabajo después de haber comparecido.

11-Sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso que antecede, la compensación de los testigos será por cuenta de la parte que los cite, excepto que la compensación por dietas y gastos de transportación de los testigos será sufragado por la Unión y la Autoridad en partes iguales.

12-Este Procedimiento Especial de Arbitraje estará vigente por espacio de diez y siete (17) meses. Estos diez y siete (17) meses comenzarán a contar a partir de la Constitución del Comité Temporero establecido en el Inciso 2 anterior y se distribuirá de la siguiente forma:

a) Ciento veinte (120) días para operar el Comité temporero.

b) Al terminar estos ciento veinte (120) días el Procedimiento de Arbitraje especial continuará

vigente por trece (13) meses
adicionales.

Se aclara, que todos los casos no
resueltos por el Comité Temporero
serán sometidos inmediatamente, al
Procedimiento de Arbitraje Especial,
aún, dentro del periodo de ciento
veinte (120) días, de existencia del
Comité Temporero.

Histor
[Handwritten signature]

Histor
[Handwritten signature]

En San Juan, Puerto Rico, hoy _____ de _____ de 200__.

Por la
Autoridad de Acueductos
y Alcantarillados de PR

Por la
Unión Independiente
Auténtica de los
empleados de la AAA

ARTICULO X

HORAS DE TRABAJO

1. El día regular de trabajo y la semana regular de trabajo de los empleados de la A.A.A. continuarán siendo como hasta ahora de siete horas y media (7 1/2) diarias y treinta y siete horas y media (37 1/2) semanales. Siempre que no excedan las jornadas regulares establecidas en este apartado, a los puestos que queden vacantes o de nueva creación asignados a los acueductos rurales, o a las plantas de alcantarillado con un solo Operador se les podrá asignar jornadas diarias y semanales irregulares de acuerdo con las necesidades del servicio.
2. La A.A.A. no podrá cambiar la semana de trabajo ni el horario de ningún empleado, o puesto vacante, que ha venido trabajando permanentemente de lunes a viernes a menos que notifique a la Unión y al empleado con diez (10) días laborables de anticipación la justificación del cambio y la fecha en que se propone hacerla. Si la Unión o el empleado a través de la Unión no informa objeción al cambio en los días antes mencionados, se entenderá que esta de acuerdo con el cambio. En caso de que la Unión o el empleado tengan objeción al cambio podrán hacer recomendaciones para mejorarlo, pero si la AAA insistiera en la intención del cambio, la Unión o el empleado podrán llevar el caso a través del procedimiento de Querellas en un plazo de cinco (5) días laborables a partir de la fecha que la A.A.A. notifique a la Unión que continuará con la intención del cambio y si el laudo de arbitraje determina que el cambio es injustificado, la A.A.A. no hará dicho cambio. Mientras se ventile la querrella, la Autoridad podrá seguir adelante con el cambio que interesa específicamente en

el caso de los Puestos Vacantes. Se dispone que se ventilará el caso y emitirá el correspondiente laudo no más tarde de diez (10) días laborables a partir de la fecha de radicación.

3. Las horas extras serán pagadas como sigue:

a. A dos (2) veces el tipo de su salario por hora regular, las que trabaje el empleado en exceso de su jornada regular de trabajo durante cualquier periodo de veinticuatro (24) horas consecutivas, y

b. A dos (2) veces el tipo de su salario por hora regular las que trabaje el empleado en exceso de su semana regular de labor.

4. Las horas extraordinarias que se paguen en exceso de la jornada diaria no se tomarán en consideración para determinar las horas trabajadas en exceso de la jornada semanal.

5. Los siguientes empleados tendrán solamente media (1/2) hora para tomar alimentos:

a. Los que trabajen en turnos;

b. Los que se empleen en trabajos o tareas cuya terminación requiera no menos de cinco (5) horas continuas de labor;

c. Los que se empleen en trabajos de emergencia;

d. Los que trabajen fuera de su estación oficial de trabajo;

e. Los que trabajen dentro de su estación oficial de trabajo cuando no se le requiera regresar a su sitio de trabajo; disponiéndose que en este caso se hará de mutuo acuerdo entre el empleado y el supervisor; y

Jm
6/10/08

8/10/08
Don

f. Los que trabajen en el mismo sitio de trabajo que observen un horario distinto al horario general que trabaja la mayoría de los empleados de la A.A.A.; disponiéndose que en este caso se hará de mutuo acuerdo entre el empleado y el supervisor, sin que se afecte el servicio, con el consentimiento del Presidente del Capítulo de la Unión de que se trate y con la aprobación del Director Regional de Recursos Humanos correspondiente.

[Handwritten signature]
6/10/08

6. Tiempo destinado para tomar alimentos

a. El período destinado para tomar alimentos deberá comenzar a disfrutarse no antes de concluida la tercera hora ni después de comenzada la sexta hora de trabajo consecutivo.

b. El tiempo trabajado por un empleado en el periodo que se le haya fijado para tomar alimentos le será pagado a dos veces el tipo de su salario por hora regular.

[Handwritten signature]
6/10/08

7. Ningún empleado trabajara tiempo extra, incluso durante el periodo que se le haya fijado para tomar alimentos, a menos que se le autorice por su supervisor.

8. Los empleados trabajarán las horas extras y los días feriados que les indiquen sus supervisores a menos que medie justa causa para negarse a ello, en cuyo caso la A.A.A. podrá requerir comprobación al efecto. El tiempo extra será distribuido en la forma más equitativamente posible sin privilegio para ningún empleado, utilizando al personal disponible dentro de la zona, proyecto o sección de trabajo donde haya que trabajar tiempo extraordinario. El concepto

de horas extra incluye la jornada regular que se trabaje en días feriados de acuerdo con el itinerario regular de trabajo.

9. Los días feriados y los días de ausencias justificadas que se carguen a vacaciones o a enfermedades se contarán como si el empleado los hubiera trabajado a los efectos de paga extra, tanto en la jornada diaria como en la semanal.

10. Para requerir del empleado que trabaje en sus días libres deberá hacerse con no menos de dos (2) días laborables de anticipación, excepto en caso de emergencia.

11. La semana de trabajo comienza el lunes y termina el domingo. Hasta donde sea posible, los empleados trabajarán cinco (5) días consecutivos y a tal efecto se tratará de ajustar los itinerarios de trabajo existentes, excepto los que trabajen en jornadas semanales irregulares de trabajo.

12. Será responsabilidad de la A.A.A. confeccionar el itinerario de trabajo en horas extras, en trabajos programados y de trabajos en días feriados según las clasificaciones de los empleados. Cuando la A.A.A. utilice a un empleado para trabajar horas extras cuando no le corresponde conforme al itinerario establecido se le pagarán las mismas al empleado que le hubiese correspondido según el itinerario. En los casos en que los trabajadores o las brigadas estén trabajando en su jornada regular y por necesidad del servicio surja la necesidad de continuar trabajando en el mismo lugar de trabajo, serán éstos los que continuarán trabajando en tiempo extra.

Dm.
6/10/08

Alcalde
R

ARTICULO XI

DIAS FERIADOS

A. Días Festivos Libres

1. Los empleados disfrutarán libres los siguientes días feriados en la fecha en que se celebra cada uno de ellos:

- (a) 1 de Enero - Día de Año Nuevo
- (b) 6 de Enero - Día de Reyes
- (c) 2do. Lunes de Enero - Natalicio de Eugenio María de Hostos
- (d) , 3er. Lunes de Enero - Natalicio de Martin Luther King
- (e) 3er. Lunes de Febrero - Natalicio de George Washington
- (f) 22 de Marzo - Día de la Abolición de la Esclavitud
- (g) Movable - Viernes Santo
- (h) 3er. Lunes de Abril - Natalicio de José de Diego
- (i) Ultimo Lunes de Mayo - Día de la Conmemoración
- (j) 4 de Julio - Día Independencia de los Estados Unidos
- (k) 3er. Lunes de Julio - Natalicio de Luis Muñoz Rivera
- (l) 25 de Julio - Día Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico
- (m) 27 de Julio- Natalicio de José Celso Barbosa
- (n) 1er. Lunes de Septiembre - Conmemoración del Trabajo

DM
6/10/08

2/10/08
DM

- (ñ) 12 de Octubre - Día del Descubrimiento de América
- (o) 11 de Noviembre - Día del Veterano
- (p) Movable - Día de Elecciones Generales
- (q) 19 de Noviembre - Día del Descubrimiento de Puerto Rico
- (r) 4to. Jueves de Noviembre - Día de Acción de Gracias
- (s) 24 de Diciembre - Día de Nochebuena (Segunda parte de la jornada de trabajo)
- (t) 25 de Diciembre - Día de Navidad

2. El Día de las Madres se considerará como día feriado para el empleado que tenga que trabajarlo por estar comprendido en su itinerario de trabajo y si lo trabaja se le pagará como más adelante se dispone en este Artículo para días feriados que se trabajen.

3. Se considerarán días festivos también aquellos días o partes de días que por ley, por proclama u orden administrativa del Gobernador de Puerto Rico o del Presidente de los Estados Unidos fueren declarados festivos; disponiéndose que se concederán aquellos días o partes de días que mediante proclama u orden administrativa del Gobernador quede a discreción de la Autoridad concederlo a todos los empleados. Disponiéndose además que a los empleados que se encuentren en uso de licencia no se les hará cargo alguno por el tiempo concedido libre y a los que sea su día libre de la semana se les aplicará lo que dispone el Apartada 1 del Artículo XII sobre Vacaciones con Paga.

DM
6/10/08

2/10/08
DM

4. La Autoridad concederá libre con paga el día del cumpleaños de cada empleado. Cuando el cumpleaños caiga en un día feriado o en uno de los días libres del empleado lo disfrutará el próximo día laborable. Disponiéndose que si tuviera que trabajar por necesidad del servicio o porque sea un empleado de turno, se le pagará una vez adicional por el tiempo regular trabajado a ese día o se le acumulará un día adicional de vacaciones que lo tomará de mutuo acuerdo con el supervisor o cuando disfrute de las siguientes vacaciones programadas. Se dispone, además, que el día en que lo disfrute no se le sustituirá con ningún empleado y que las funciones se continuarán atendiendo normalmente con los demás empleados de la brigada o de la unidad de trabajo de que se trate.

Dm
6/10/08

B. Definición del Tiempo Feriado

1. Los días feriados completos comprenderán las veinticuatro (24) horas del día natural a partir de la medianoche del día de que se trate. Cuando se trate de un día feriado completo se entenderá que comprende la jornada regular de trabajo completa del empleado. Cuando se conceda medio día feriado se entenderá que comprende la segunda parte de la jornada regular del trabajo del empleado, y cuando por orden administrativa del Gobernador o el Presidente de los Estados Unidos se conceda libre menos de medio (1/2) día, se entenderá que comprende dos horas de la jornada regular de trabajo del empleado de jornada regular o irregular completa y en el caso de jornadas de cuatro horas comprenderá una hora. Lo indicado en la oración anterior no aplica a los empleados de jornadas diarias

6/10/08
Don

incompletas (part Time) de menos de cuatro horas.

C. Paga a Empleados que no Trabajan en Tiempo Feriado

1. Únicamente aquellos empleados que la Autoridad determine que no son necesarios para mantener sin interrupción los servicios que debe prestar la Autoridad, disfrutarán libres el tiempo feriado que dispone este Artículo, en cuyo caso recibirán paga sencilla por dicho tiempo libre.

D. Paga a Empleados que Trabajen en Tiempo Feriado

1. Los empleados que trabajen cuando se celebre un día feriado recibirán dos veces y media el tipo de salario por hora regular únicamente por el tiempo feriado que trabajen. Disponiéndose que cuando el día feriado en que se trabaje sea uno de los días libres del empleado se pagará la jornada regular a dos y media (2 ½) veces. En exceso de la jornada regular se pagará a dos y media (2 ½) veces, hasta la medianoche del día feriado de que se trate.

2 1/2
2 1/2

2 1/2
2 1/2

2. El empleado no tendrá derecho a la paga indicada para días feriados trabajados si no trabajara también el día laborable inmediatamente anterior y el día laborable inmediatamente siguiente que normalmente hubiera tenido que trabajar antes y después del día feriado de que se trate, salvo que no hubiera podido trabajar dichos días por razón de enfermedad u otro motivo justificado cuya comprobación podrá requerir la Autoridad.

E. Trabajo Compensatorio por Tiempo Libre

1. Cuando en una proclama del Gobernador se disponga que habrá de

trabajarse en determinados días a cambio de los días o las horas concedidas libres, los empleados deberán así hacerlo sin que la Autoridad tenga que pagarles remuneración por el tiempo compensatorio trabajado.

[Handwritten signature]
6/19/08

2/10/08
[Handwritten signature]

ARTICULO XII

VACACIONES CON PAGA

A. Vacaciones Anuales

1. Los empleados tendrán derecho a acumular anualmente treinta (30) días laborables, excepto en el caso de empleados que trabajan jornadas regulares de seis días semanales que acumulan 36 días laborables. Esta acumulación es equivalente al .115 del total de horas regulares trabajadas en el año.

2. La contabilidad de vacaciones se llevará por año natural. Los créditos o cargos por vacaciones se harán por horas y múltiplos de horas.

3. Durante el período de licencia final no se acumularán vacaciones, excepto que a los que lleven trabajando más de 25 años en la Autoridad se les acumulará la parte proporcional que corresponda a la liquidación de vacaciones y enfermedad cuando se retiren para acogerse a una de las pensiones del Sistema de Retiro del gobierno.

4. Se acreditará licencia de vacaciones por el tiempo que un empleado disfrute de licencia con sueldo por vacaciones, enfermedad, judicial, militar y maternidad, siempre y cuando dicho empleado regrese al servicio al finalizar el período de dichas licencias. Este crédito se hará después que el empleado se reinstale en su puesto; nunca antes de concederse la licencia o mientras disfrute de la misma, excepto cuando un empleado tenga que utilizar licencias por

del 08
C
M

vacaciones y enfermedad y no regrese al trabajo debido a que se acogerá a una de las pensiones del Sistema de Retiro del gobierno, en cuyo caso se le acumulará esa licencia hasta el último día que usó licencias de vacaciones y enfermedad antes de comenzar a disfrutar de la pensión.

B. Posposición de Vacaciones

Cuando por razones justificadas un empleado no deseara tomar las vacaciones que le corresponda disfrutar durante determinado año con el propósito de unir las que le correspondan al año siguiente y disfrutarlas ambas de una sola vez, podrá así hacerlo de mutuo acuerdo con la Autoridad, pudiendo el empleado mantener acumulado un mínimo de 30 días laborables (36 días en el caso de empleados que trabajan 6 días semanales); disponiéndose, sin embargo, que ningún empleado podrá posponer el disfrute de sus vacaciones anuales por más de un año, excepto que esto no aplicará en el caso de empleados que al finalizar el año de que se trate tengan 30 días laborables o menos acumulados (36 días laborables o menos en el caso de empleados que trabajan seis días semanales) en cuyo caso se podrá posponer el disfrute para el próximo año, pero en el año de que se trate disfrutará el exceso de 30 ó 36 días, según sea el caso.

12/02
[Handwritten signature]

C. Programa de Vacaciones

1. La Autoridad preparará un programa anual de vacaciones fijando la fecha en que cada empleado disfrutará las suyas teniendo en cuenta la conveniencia del empleado y las necesidades del servicio y evitando hasta

donde sea posible las vacaciones simultáneas de más de un empleado en cada unidad de trabajo. Dicho programa de vacaciones se preparará en o antes del 15 de diciembre de cada año. Los oficiales y delegados de la Unión serán incluidos en los programas de vacaciones de sus respectivas áreas de trabajo y deberán cumplir con los mismos. La Autoridad fijará dicho programa en sitio visible a los empleados.

2. Tanto la Autoridad como los empleados deberán ceñirse con la mayor fidelidad a dicho programa de vacaciones una vez confeccionado, pero de surgir razones de importancia de parte de la Autoridad o de algún empleado que justifiquen hacer algún cambio, éste podrá hacerse siempre que el cambio sea convenido previamente entre el empleado, el supervisor de la unidad donde trabaja y el representante allí de la Unión, notificando con antelación a la Oficina del Director Regional de Recursos Humanos correspondiente.

3. El empleado podrá disfrutar las vacaciones en la siguiente forma:

- a. 30 días laborables consecutivos (36 días laborables consecutivos en el caso de empleados que trabajen 6 días a la semana), o
- b. dividido en no más de dos períodos de mutuo acuerdo con su supervisor determinando también de mutuo acuerdo la cantidad de días a disfrutar en cada período. En el caso de empleados de jornadas diarias incompletas y de jornadas semanales irregulares se le concederá la misma cantidad de

Handwritten signature and initials

horas y días que comprenden su jornada regular diaria y semanal.

- c. En el caso de los nueve (9) Oficiales de la Unión, que disfrutarán de Licencia Sindical permanente, estos podrán dividir sus vacaciones anuales en no más de tres periodos. Al así hacerlo se especificará la cantidad de días a disfrutar en cada periodo. En ningún caso el Oficial de la Unión podrá terminar el año natural (31 de diciembre) con la acumulación mayor de sesenta (60) días. De surgir este caso la Autoridad tendrá la facultad de enviar al Oficial de vacaciones.

Valor
[Handwritten signature]

El Presidente de la Unión notificará al Director de Recursos Humanos y Relaciones Laborales el plan de vacaciones de los Oficiales de la Unión, en o antes del 15 de diciembre de cada año indicándose el nombre de la persona que sustituirá en Licencia Sindical al Oficial de la Unión que se vaya en disfrute de sus vacaciones.

4. A solicitud del empleado la Autoridad pagará hasta treinta (30) días de vacaciones a tiempo sencillo, cargándolas a su licencia acumulada el exceso de vacaciones que para un año en particular tenga el empleado si cumple con los siguientes requisitos:

- a. que el empleado radique la solicitud del pago de vacaciones

en la Oficina del Director Regional de Recursos Humanos correspondiente, por lo menos treinta (30) días antes de la fecha de comienzo de sus vacaciones programadas y la Autoridad las pagará el primer día en que el empleado hubiere comenzado a disfrutar sus vacaciones, según el plan de vacaciones o solicitud de pago.

- b. que el empleado mantenga un balance mínimo de veinte (20) días acumulados por concepto de vacaciones y disfrute diez (10) días.



D. Solicitud de Licencias para Vacaciones

1. El Jefe de cada sección de trabajo tendrá la responsabilidad de preparar la solicitud de vacaciones de los empleados de su sección, de conseguir que los empleados las firmen, y de radicarlas en la Oficina del Director Regional de Recursos Humanos correspondiente, por lo menos un mes antes de la fecha en que cada uno de ellos empezará a disfrutarlas. Llegada la fecha convenida en el Plan o Programa de Vacaciones Anuales, el empleado iniciará el disfrute de sus vacaciones.

2. Al empleado que el Director Regional de Recursos Humanos correspondiente le apruebe solicitud de vacaciones y luego de disfrutarlas se determine que por error de la Autoridad se le concedió una cantidad de días en exceso del balance que tenía acumulado, se le cargará el exceso de días tomados contra la subsiguiente acumulación de licencia de vacaciones.

3. Todo empleado varón podrá solicitar que se conceda el día del nacimiento de un nuevo hijo(a) con cargo a la licencia de vacaciones acumuladas. Estas ausencias no se considerarán para los efectos de determinar el ausentismo.

E. Pago de las Vacaciones al Comenzarlas

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.

Handwritten signature and initials

F. Paga Extraordinaria por Vacaciones Interrumpidas

1. La Autoridad evitará, hasta donde sea posible, llamar a trabajar a un empleado que esté disfrutando de vacaciones, pero si tal cosa fuere necesaria le compensará el tiempo que trabaje de sus vacaciones a dos veces y media (2 1/2) el tipo de su salario regular por hora (una vez en su cheque de sueldo y vez y media en nómina especial aparte), pero el tiempo trabajado en tales circunstancias quedará cargado a sus vacaciones.

Si se trabaja en día feriado, la jornada regular se pagará a vez y media en nómina especial aparte sin cargo alguno a las vacaciones y en exceso de la jornada regular a dos veces en nómina especial aparte. Si se llamara a trabajar a un empleado fuera de la jornada regular que normalmente le hubiera correspondido trabajar si no fuera día feriado, en virtud de lo indicado en el párrafo 10 del Artículo X sobre Horas de Trabajo, se le pagará a dos veces en

nómina especial aparte. Si el día feriado en que se trabaje es uno de los días libres del empleado, se pagará la jornada regular a dos y media (2 1/2) veces en nómina especial aparte.

2. También se compensará a dos veces y media (2 1/2) el tipo de su salario regular por hora, en la forma que se indica en el párrafo F-1 precedente, el tiempo que trabaje de sus vacaciones autorizadas cualquier empleado a quien la Autoridad no le permita, por el bien del servicio, disfrutar de las vacaciones en la fecha que las tenía programadas y su solicitud de licencia hubiera sido ya radicada en la Oficina del Director Regional de Recursos Humanos correspondiente, a menos que dicho funcionario le comunique al empleado la cancelación de sus vacaciones por lo menos diez (10) días laborables antes de la fecha prefijada para empezar a disfrutarlas. El tiempo trabajado en tales circunstancias quedará cargado a sus vacaciones.

3. No obstante lo anteriormente dispuesto, el empleado podrá optar por recibir el pago extra o disfrutar de sus vacaciones inmediatamente después de pasada la situación que diera motivo a la interrupción o cancelación de las vacaciones o en fecha fijada por mutuo acuerdo, lo que se hará constar en el formulario de vacaciones correspondiente. Las vacaciones que hayan sido diferidas serán concedidas con preferencia.

4. Las disposiciones de paga extraordinaria establecidas en los párrafos 1 y 2 precedentes no regirán en caso de guerra, huracán, terremoto, fuego, inundaciones, epidemias u otro desastre similar, en cuyo caso los empleados

10/02


trabajarán durante el período de sus vacaciones por el tiempo que sea necesario, pero pasada la emergencia disfrutarán de vacaciones por el tiempo que éstas le fueren interrumpidas.

G. Liquidación de Vacaciones al Cesar como Empleado

1. A todo empleado que se separe del empleo con la Autoridad por cualquier causa se le pagará el balance de licencia por vacaciones que tenga acumuladas hasta la fecha de la separación. La liquidación se continuará haciendo por día laborable proyectándola para determinar el período que cubre, entendiéndose que los días libres del empleado y los días feriados no se considerarán para efecto de computar la liquidación de la licencia. Se dispone que de esta liquidación solo se harán los descuentos obligatorios por ley, excepto que a petición del empleado haya que descontarle la aportación individual para el Sistema de Retiro porque necesite cotizar ese tiempo para completar una de las pensiones de dicho Sistema. El empleado que renuncie para acogerse a una de las pensiones del Sistema de Retiro se le hará la liquidación antes mencionada cobrándola a su discreción según se indica a continuación:

- a. el sueldo de acuerdo a los períodos regulares de pago en cuyo caso la fecha de efectividad de la renuncia será a la terminación de la licencia a liquidarse, o
- b. en una suma global en cuyo caso la renuncia será efectiva a la fecha en que se deje de prestar los servicios.

En caso de muerte del empleado se pagará el importe total del balance de licencia por vacaciones que tenga acumuladas a sus beneficiarios y si no los hubiere designado, a sus herederos.

2. La liquidación final de la licencia de vacaciones acumuladas se pagará no más tarde de 30 días calendario a partir de la fecha de efectividad de la renuncia, si el empleado entrega la carta de renuncia 30 días antes de su efectividad y si el mismo día de la efectividad entrega el equipo y toda la documentación y tarjetas requeridas. Si el empleado no cumple con lo aquí indicado no aplicará el término para liquidar.



H. Sustitución de Vacaciones Anuales por Licencia por Enfermedad

1. Cuando un empleado se encuentre disfrutando de vacaciones anuales y se enferme por un período de tres (3) o más días laborables consecutivos, los días laborables que de acuerdo con el programa de trabajo estén comprendidos dentro de dicho período podrán cargársele a licencia por enfermedad si el empleado lo solicita y presenta evidencia médica de que estuvo enfermo.

2. Esta sustitución se establece para beneficio del empleado que se enfermase de tal manera que de no haber estado disfrutando de las referidas vacaciones hubiere estado de todos modos imposibilitado de asistir a su trabajo.

3. El empleado deberá hacer la sustitución de vacaciones anuales por la de licencia por enfermedad tan pronto se reintegre a su trabajo Y será entonces que se autorizará o no dicha sustitución. El supervisor podrá autorizar al

a. Si no lo trabaja se le acumulará un día adicional de vacaciones y lo disfrutará dentro de las siguientes vacaciones regulares, excepto en el caso de brigadas de turno y de jornada semanales irregulares que lo disfrutarán según lo indique el itinerario de trabajo; disponiéndose que si tuviera que trabajarlo se le aplicará lo que indica el Apartado F-I de este Artículo.

b. Si lo trabaja se le pagará de acuerdo con lo establecido en el Artículo XI sobre trabajo realizado en días feriados y se le acumulará un día adicional de vacaciones que lo disfrutará dentro de las siguientes vacaciones regulares.

3. En o antes del 31 de marzo de cada año, la Autoridad notificará a cada empleado la cantidad de días acumulados en el año anterior de conformidad con lo que dispone este Apartado.

11/10/07
[Handwritten signature]

ARTICULO XIII

LICENCIA POR ENFERMEDAD

A. Acumulación de Licencia por Enfermedad

1. Los empleados tendrán derecho a acumular anualmente Licencia por Enfermedad, según se establece a continuación, la que se utilizará exclusivamente cuando el empleado se encuentre enfermo, incapacitado para trabajar, o expuesto a una enfermedad contagiosa que requiera su ausencia del trabajo para la protección de su salud, la de sus compañeros de labor o la de otras personas.

Dieciocho (18) días laborables durante cada año natural, excepto los que trabajen en jornadas parciales y semanales irregulares que acumularán en proporción a la jornada regular diaria y semanal. Esta acumulación es equivalente a .069 del total de horas trabajadas en el año.

2. La contabilidad de la Licencia por Enfermedad se llevará a cabo por un año natural y los créditos o cargos se harán por horas y múltiplos de horas.

3. Todo empleado acumulará Licencia por Enfermedad por el tiempo que disfrute de Licencia con Sueldo por Vacaciones, Enfermedad, Judicial, Militar y Maternidad, siempre y cuando dicho empleado regrese al servicio al finalizar el período de dichas licencias. Este crédito se hará después que el empleado se reinstale en su puesto, nunca antes de concederse la Licencia con Sueldo o mientras disfrute de ella, excepto cuando un empleado tenga que utilizar

[Handwritten signature]
6/10/08

2/10/08
[Handwritten signature]

licencias por vacaciones y enfermedad y no regrese al trabajo debido a que se acogerá a una de las pensiones del Sistema de Retiro del Gobierno, en cuyo caso se le acumulará esta licencia hasta el último día que usó licencias de vacaciones y enfermedad antes de comenzar a disfrutar de la pensión.

4. La Licencia por Enfermedad se acumulará indefinidamente. Durante el período de licencia final no se acumulará Licencia por Enfermedad, excepto que a los que lleven trabajando más de 25 años en la Autoridad se les acumulará la parte proporcional que corresponda a la liquidación de las licencias de vacaciones y enfermedad cuando se retiren para acogerse a una de las pensiones del Sistema de Retiro del Gobierno.


6/10/08

2/10/08


B. Adelanto de Licencias

1. En caso de incapacidad física o mental temporera o enfermedad grave de empleado y cuando la seriedad de la situación así lo requiera, podrá anticipársele Licencia por Enfermedad hasta una máximo de quince (15) días laborables con paga al empleado que haya prestado servicios por más de un (1) año en la Autoridad y dicho anticipo se cargará a la subsiguiente acumulación de licencias.

2. En los casos en que se le adelante Licencia por Enfermedad a un empleado y éste no regrese a trabajar en la A.A.A., ésta queda autorizada a descontar el balance pendiente hasta su completo pago de los salarios y de la liquidación de las licencias acumuladas o del pago de cualquier otro beneficio a que tenga derecho el empleado. Si todavía quedara algún balance pendiente o

si el empleado no tuviera ninguna liquidación de salarios o beneficios, el Capítulo de la Unión que corresponda reembolsará a la A.A.A. el importe correspondiente, excepto cuando la muerte del empleado sea la causa para no regresar.

3. En caso de enfermedad prolongada, una vez agotadas las licencias por enfermedad y por vacaciones que tenga acumuladas y la licencia anticipada a que se refiere el párrafo 1 precedente, concedidas en el orden que se indica en este párrafo, si todavía el empleado tuviera que continuar ausente de su trabajo por estar enfermo, se le concederá Licencia sin Sueldo, si es que va a recuperar y volver a su trabajo.

Am
6/10/08

12/08
Da

C. Solicitud de Licencia y Certificados Médicos

1. Toda solicitud de Licencia por Enfermedad se hará por escrito acompañada de un certificado médico.

2. La A.A.A. le podrá exigir un certificado médico a cualquier empleado que se ausente del trabajo por más de tres (3) días consecutivos alegando enfermedad o que esté ausente un (1) día alegando enfermedad después de haber faltado por enfermedad hasta (8) días esporádicos durante un año natural sin que hubiera justificado esta ausencia con un certificado médico. El empleado que tuviere que estar ausente por motivo de enfermedad deberá hacer las gestiones para notificarlo inmediatamente a su supervisor inmediato, pero si esto no fuera posible por razones justificadas, se lo notificará al supervisor inmediato tan pronto regrese al trabajo.

3. Cuando un familiar de un empleado contraiga una enfermedad contagiosa que obligue al empleado a someterse a cuarentena o cuando por razón de su contacto con enfermedades contagiosas se juzgue que la presencia suya en el trabajo puede ser perjudicial a la salud de los otros empleados o de otras personas, la Autoridad podrá conceder Licencia por Enfermedad. En estos casos el empleado deberá remitir un certificado médico del oficial de salud pública de la comunidad, junto con a solicitud de la licencia.


6/10/08

4. En los casos de licencia motivados por enfermedades contagiosas o mentales, y en cualquier otro caso en que a juicio de la Autoridad lo estime conveniente, podrá exigirse al empleado un certificado médico que especifique que el empleado está totalmente restablecido de la enfermedad o que su presencia en el trabajo no constituye un peligro a la seguridad o salud de sus compañeros de trabajo o de otras personas, para que pueda continuar en su puesto.

6/10/08


D. Licencia para Examen o Tratamiento Médico

1. A los fines de facilitar a los empleados el acudir oportunamente al médico, al optómetra o al dentista para examen o tratamiento médico, se concederá Licencia por Enfermedad para cubrir las ausencias del trabajo ocasionadas por la necesidad de visitar a dichos facultativos.

2. Las licencias por enfermedad basadas en las razones anteriores, deberán solicitarlas los empleados de sus supervisores con la mayor anticipación posible y al retorno del empleado, éste deberá acompañar su

solicitud con un certificado de la oficina del médico en el cual se indicará la fecha y hora de visita y el diagnóstico o tratamiento recibido.

3. Las ausencias a que se refiere esta sección se cargarán a Licencia por Enfermedad si se cumple con los requisitos aquí dispuestos, pero si no se cumpliera con ellos se tratarán como ausencias no autorizadas.

E. Liquidación de Licencia por Enfermedad

1. Liquidación Final

(a) A todo empleado que se separe del empleo con la A.A.A. por cualquier causa que no sea destitución se le pagarán hasta un máximo de noventa (90) días de Licencia por Enfermedad acumulada. Al empleado que se retire para acogerse a una de las pensiones del Sistema de Retiro del Gobierno se le liquidará hasta 90 días laborables acumulados y a los que se retiren después de haber trabajado 25 años o más para la Autoridad se le liquidará el exceso de 90 días acumulados al por ciento del salario que devengue el empleado que se indica a continuación:

	25 años o más		50%
26	"	"	60%
27	"	"	70%
28	"	"	80%
29	"	"	90%

[Handwritten signature]
6/10/08

6/10/08
[Handwritten signature]

29 ½

100%

Para determinar los años de servicio con la Autoridad se aplicará la misma fórmula de cómputo por año fiscal que utiliza el Sistema de Retiro, que es la siguiente:

1. De 2 meses y 15 días a 5 meses y 14 días de trabajo en un año fiscal se consideran como ½ año.

2. De 5 meses y 15 días a 8 meses y 14 días en un año fiscal se consideran como ¾ de año.

3. De 8 meses y 15 días hasta 12 meses en un año fiscal se consideran como 1 año.

4. Servicios prestados durante quince (15) días o durante ochenta (80) horas cuando sea a jornal por hora, durante un mes natural, se acreditarán como un (1) mes de servicio.

La liquidación se continuará haciendo por día laborable proyectándola para determinar el período que cubre, entendiéndose que los días libres del empleado y los días feriados no se considerarán para efecto de computar la liquidación de la licencia. Se dispone que de esta liquidación sólo se harán los descuentos obligatorios por ley, excepto que a petición del empleado haya que descontarle la aportación individual para el Sistema de Retiro porque necesite cotizar ese tiempo para completar una de las pensiones de dicho Sistema. El empleado que renuncie para acogerse a una de las pensiones del Sistema de

C. D. M.
6/10/08

2/10/08
[Signature]

Retiro se le hará la liquidación antes mencionada cobrándola a su discreción según se indica a continuación:

1. el sueldo de acuerdo a los períodos regulares de pago en cuyo caso la fecha de efectividad de la renuncia será a la terminación de la licencia a liquidarse, o

2. en una suma global en cuyo caso la renuncia será efectiva a la fecha en que se deje de prestar los servicios.

3. en caso de muerte del empleado se pagará el importe total del balance de Licencia por Enfermedad a sus herederos.

(b) La liquidación final de la Licencia por Enfermedad acumulada que se indica en el párrafo 1 (a) precedente se pagará no más tarde de 30 días calendario a partir de la fecha de efectividad de la renuncia, si el empleado entrega la carta de renuncia 30 días antes de su efectividad y si el mismo día de la efectividad entrega el equipo y toda la documentación y tarjetas requeridas. Si el empleado no cumple con lo aquí indicado, no aplicará el término para liquidar.

2. Liquidación Anual Licencia por Enfermedad

(a) El balance de Licencia por Enfermedad acumulado durante el año en exceso del máximo establecido en el Apartado E-2

(b) de este Artículo que no se le liquide al empleado según


6/10/08

2/10/08


dispone el referido Apartado, se adicionará al balance de licencia regular por enfermedad.

(b) El exceso de 45 días acumulados o el exceso de la cantidad acumulada al finalizar cada año natural, se liquidará al sueldo que devengaba el empleado al 31 de diciembre del año en que lo acumuló, según se establece más adelante, la que se pagará no más tarde del 31 de enero de cada año a los empleados que continúen activos; disponiéndose que para los efectos de determinar el por ciento de liquidación correspondiente no se tomará en consideración las ausencias por accidentes del trabajo y para tratamiento prenatal que sean cargadas a Licencia por Enfermedad y si el empleado tuviera acumulada licencia en exceso de cuarenta y cinco (45) días se le liquidará al por ciento que corresponda hasta dieciocho (18) días en exceso de los cuarenta y cinco (45) restándole los días que estuvo ausente durante el año; disponiéndose, además, que la liquidación anual será opcional para los empleados que lleven trabajando más de 25 años con la Autoridad, los que si en un año en particular no desean acogerse a la liquidación anual así lo deben informar por escrito al Director Regional de Recursos Humanos correspondiente en o antes del 31 de octubre del año de que se trate:

[Handwritten signature]
6/10/08

[Handwritten signature]
6/10/08

1. Si ha estado ausente en el año natural de que se trate seis (6) días o menos con cargo a la Licencia por Enfermedad, se le liquidará el 100% de los días que tenga acumulados en exceso del límite establecido;

2. Si ha estado ausente en el año natural de que se trata más de seis (6) hasta nueve (9) días con cargo a la Licencia por Enfermedad, se le liquidará el 85% de los días que tenga acumulados en exceso del límite establecido.

Am
6/10/08

3. Si ha estado ausente en el año natural de que se trate más de nueve (9) hasta doce (12) días con cargo a la Licencia por Enfermedad, se le liquidará el 70% de los días que tenga acumulados en exceso del límite establecido.

8/10/08
Ca

ARTICULO XIV

LICENCIA POR MATERNIDAD

1. A las ~~empleadas en estado~~ empleadas en estado grávido se les concederá un período de treinta (30) días calendario de reposo antes del alumbramiento y otros cincuenta y cuatro (54) días calendario después del alumbramiento con paga completa a razón de su salario regular. La empleada podrá optar por tomar sólo siete (7) días calendario de descanso prenatal y extender hasta por setenta y siete (77) días calendario el descanso postnatal a que tiene derecho siempre que presente una certificación médica acreditativa de que está en condiciones de trabajar hasta siete (7) días calendario antes del alumbramiento. El facultativo deberá tomar en consideración la clase de trabajo que desempeña la empleada. Tan pronto la empleada tenga conocimiento de su embarazo vendrá obligada a someter al Director Regional de Recursos Humanos correspondiente de la Autoridad un certificado médico haciendo constar su estado de embarazo y la fecha probable del alumbramiento.

[Handwritten signature]
6/10/08

[Handwritten signature]
1/10/08

2. Las ausencias para tratamiento prenatal podrán ser cargadas a los días de Licencia por Maternidad que se indican en el Apartado 1 precedente, siempre que se soliciten con la mayor anticipación posible y al retomo la empleada entregue certificado de la oficina del médico indicando fecha y hora de la visita. Estas ausencias no se considerarán para los efectos de determinar ausentismo.

3. En los casos de abortos naturales y en los que con el propósito de

conservar la salud o vida de la empleada embarazada sean inducidos por indicación terapéutica hecha por un médico debidamente autorizado, una vez cada año natural se concede lo siguiente condicionado a que la empleada someta al Director Regional de Recursos Humanos correspondiente, un certificado médico haciendo constar los meses de embarazo e indicando si se trata de aborto natural o inducido por indicación terapéutica:

DM
6/10/08

- a. Siete (7) meses o más de embarazo se concederá el 100% de la licencia;
- b. Seis (6) meses o más de embarazo se concederá el 75% de la licencia;
- c. Cinco (5) meses o más de embarazo se concederá el 50% de la licencia;

8/10/08
DM

4. 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 disfrutarse dicha licencia y tendrá que ser acompañada de otro certificado médico indicando la fecha aproximada en que tendrá lugar el alumbramiento.

5. Si el alumbramiento se produjere antes de haber la empleada disfrutado de los treinta (30) días calendario de reposo, se extenderá el período de reposo después del alumbramiento hasta completar el período total de reposo de ochenta y cuatro (84) días calendario.

6. Si el alumbramiento se produjere después de los (30) días calendario concedidos para reposo antes del alumbramiento o si sobreviene a la empleada alguna enfermedad como consecuencia directa del alumbramiento que le impidiere regresar al trabajo, se extenderá la Licencia de Maternidad por un período que no excederá de cuatro (4) semanas después del alumbramiento o para restablecerse de su enfermedad, siempre que antes de terminar el período de reposo de ochenta y cuatro (84) días calendario la empleada presente un certificado médico indicando la fecha del alumbramiento haciendo constar la incapacidad de reintegrarse al trabajo por motivo de enfermedad producida como consecuencia directa del alumbramiento, según fuera el caso. Este período adicional no excederá en total de cuatro (4) semanas y se cargará a Licencia por Enfermedad, o si no tuviere 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 ciento doce (112) días calendario y la empleada no recibirá ninguna compensación por cualquier período adicional en exceso de dicha cantidad.

[Handwritten signature]
6/10/08

8/10/08
[Handwritten signature]

7. Toda empleada que adopte un menor de edad pre-escolar, entiéndase, un menor de cinco (5) años o menor que no esté matriculado en una institución escolar a tenor con la legislación y procedimientos legales vigentes en Puerto Rico, tendrá derecho a los mismos beneficios de Licencia de Maternidad que goza la empleada que da a luz. En este caso, la licencia empezará a contar a partir de la fecha en que reciba al menor en el núcleo familiar. Para reclamar este derecho, la empleada deberá haber notificado a la Autoridad con por lo

menos treinta (30) días de anticipación sobre su solicitud de adoptar a un menor, acogerse a la Licencia de Maternidad y sus planes para reintegrarse al trabajo. Además, someterá a la Autoridad evidencia acreditativa de los procedimientos de adopción expedida por el organismo competente.

8. La empleada que se reintegre a sus labores después de disfrutar de su Licencia por Maternidad, tendrá la oportunidad de extraerse leche materna o lactar a su bebé en los lugares habilitados a estos efectos por la Autoridad. Para lograr este objetivo la empleada deberá hacer la solicitud correspondiente a la Autoridad según procedimiento al efecto. Una vez aprobada la solicitud, la empleada disfrutará de un período de media (1/2) hora dentro de cada jornada de tiempo completo, que puede ser distribuida en dos períodos de quince (15) minutos cada uno, para tal propósito. Este período tendrá una duración máxima de doce (12) meses a partir del regreso de la empleada a sus funciones.

Madre Lactante

9. La Autoridad proveerá y habilitará espacios que salvaguarden la privacidad para la lactancia de bebés o extracción de la leche materna para aquellas madres que estén en el período de lactancia y así lo decidan.

[Handwritten signature]
6/16/08

2/10/08
[Handwritten signature]

ARTICULO XV

LICENCIA POR ACCIDENTES DEL TRABAJO

Cuando de acuerdo con certificación de un médico del Fondo del Seguro del Estado un empleado no pueda desempeñar su trabajo u otro de la unidad apropiada debido a un accidente del trabajo ocurriéndole en el curso de su trabajo con la A.A.A. el empleado tendrá derecho a usar hasta cinco (5) días laborables con cargo a su licencia acumulada por enfermedad o vacaciones y si no tuviere licencias acumuladas, con cargo a licencias por enfermedad anticipada. Si agotara dichos cinco (5) días laborables y precisara estar ausente de su trabajo por dictamen del médico del Fondo del Seguro del Estado como consecuencia del accidente, si el accidente es compensable por determinación de dicha agencia, tendrá derecho hasta un máximo de ciento quince (115) semanas con sueldo completo, descontándole el importe de la compensación semanal que el empleado pueda recibir del Fondo del Seguro del Estado o bajo cualquier otra ley o disposición de este convenio; disponiéndose que en aquellos casos que el Fondo del Seguro del Estado determine que el accidente es compensable pero no conceda la compensación semanal, la A.A.A. descontará del sueldo el equivalente a dicha compensación.

1. El empleado disfrutará de Licencia por Enfermedad y de Licencia Adelantada por Enfermedad y Licencia Anual si tuviera derecho, cuando hubiere agotado su licencia por accidentes del trabajo. Si todavía el empleado tuviera que continuar ausente de su trabajo se le concederá Licencia sin Sueldo por


6/10/08


6/10/08

tiempo razonable si es que va a recuperar y volver a su trabajo.

2. Cuando el empleado sea dado de alta por el Fondo del Seguro del Estado en condiciones de trabajar, la A.A.A. lo reinstalará en el puesto que ocupaba antes del accidente, siempre que dicho empleado esté física y mentalmente capacitado para desempeñar los deberes de dicho puesto.

[Handwritten signature]
6/10/08

Quando un empleado sea dado de alta por el Fondo del Seguro del Estado y por su condición de salud temporera no pudiera desempeñar todas las funciones del puesto que ocupaba, en primera instancia la A.A.A. lo reubicará no más tarde de treinta (30) días laborables en otro puesto que pueda desempeñar en el mismo sitio de trabajo y de esto no ser posible lo reubicará temporeramente en otros puestos que pueda desempeñar o en funciones temporeras en otros sitios de trabajo que pueda desempeñar.

[Handwritten signature]
6/10/08

Quando un empleado sea dado de alta por el Fondo del Seguro del Estado y éste insista en que puede desempeñar todas las funciones del puesto, se le permitirá continuar desempeñándolas si el empleado firma un documento relevando a la A.A.A. de cualquier responsabilidad, excepto en casos de incapacidades mentales. Si posteriormente se demuestra que no puede desempeñar todas las funciones del puesto, la A.A.A. le concederá las licencias acumuladas y lo someterá a evaluación médica.

En caso de que el empleado sea dado de alta por el Fondo del Seguro del Estado y la A.A.A. encuentre que no puede desempeñar las funciones del

puesto, lo reubicará no más tarde de treinta (30) días laborales en otro puesto que pueda desempeñar el empleado de acuerdo con recomendación del médico de la A.A.A. y de esto no ser posible porque sea una incapacidad permanente, someterá el caso a la consideración del Sistema de Retiro y tan pronto adquiera derecho a una de las pensiones dejará de recibir de inmediato la licencia con paga que establece este Artículo. Si se determinare que no es una incapacidad permanente y que el empleado necesita más tratamiento para recuperarse, lo referirá nuevamente a la atención del Fondo del Seguro del Estado.

[Handwritten signature]
6/10/08

Si mientras se esté haciendo la evaluación médica y la determinación mencionada en el párrafo anterior, el empleado agotare la licencia de accidente del trabajo, las licencias acumuladas y la licencia por enfermedad anticipada que se dispone en el Artículo XIII de ese convenio, en los casos motivados por accidentes del trabajo compensable por determinación del Fondo del Seguro del Estado, la A.A.A. concederá un anticipo extraordinario de licencia por enfermedad de hasta 15 días laborables adicionales y dicho anticipo se cargará a la subsiguiente acumulación de licencia. Si el empleado no regresa a trabajar se le descontará de la liquidación de otras licencias y de cualquier otro beneficio a que tenga derecho el empleado.

[Handwritten signature]
6/10/08

3. Todo empleado dado de alta por el Fondo del Seguro del Estado en condiciones de trabajar deberá presentarse a su trabajo ante el supervisor del sitio donde trabajaba cuando sufrió el accidente en la fecha que indique el alta a menos que decida apelar de la decisión del Fondo del Seguro del Estado en

cuyo caso en o antes de la fecha que indique el alta para regresar al trabajo, el empleado deberá notificar al supervisor del sitio donde trabajaba de la intención de apelar dicha decisión. Tan pronto presente evidencia de la apelación, la A.A.A. le autorizará agotar las licencias que tenga acumuladas y le autorizará licencia sin sueldo si fuera necesario hasta que se resuelva la apelación, y si la resolución de la apelación fuera que puede trabajar deberá presentarse a su trabajo ante el supervisor de la unidad donde trabajaba en la fecha que indique la decisión. Si no lo hiciera, o si no notificara la intención de apelar, se entenderá que el empleado ha abandonado su empleo con la A.A.A.



4. Se le concederá el tiempo necesario a aquellos empleados que tengan que reportarse al dispensario del Fondo del Seguro del Estado para tratamiento ambulatorio por orden facultativa, entendiéndose que el tiempo así utilizado se cargará a licencia por accidente del trabajo si tuviere derecho a la misma; disponiéndose que el empleado deberá regresar a su sitio habitual de trabajo tan pronto termine dicho tratamiento.



ARTICULO XVI.

OTRAS LICENCIAS

A. Licencia Día Funerales de Familiares

En caso del fallecimiento de la madre, padre, cónyuge, hijos o hermanos de un empleado unionado, éste tendrá derecho a solicitar y la A.A.A. le dará libre con paga, sin cargo a vacaciones, tres (3) días laborables consecutivos a partir del día del fallecimiento. Se concederán dos (2) días laborables consecutivos en caso del fallecimiento de los abuelos y suegros legítimos al momento del fallecimiento.

[Handwritten signature]
6/10/03

Si por razones extraordinarias el empleado no pudiera hacer todas las gestiones relacionadas con el fallecimiento en el término consecutivo indicado, podrá posponer el uso de uno de los días que se conceden para tomarlo posteriormente, siempre que lo tome no más tarde de treinta (30) días después del día del fallecimiento, de mutuo acuerdo con el supervisor.

[Handwritten signature]
6/10/03

B. Licencia Militar

1. Siempre que el empleado lo solicite con anticipación, se concederá Licencia Militar a los empleados regulares que pertenezcan a la Guardia Nacional de Puerto Rico o a los Cuerpos de Reserva de las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos durante el período en el cual estuvieran prestando servicios temporeros en dichos Cuerpos en virtud de las disposiciones de las leyes de los Estados Unidos y las leyes de Puerto Rico. Esta licencia se concederá con paga completa por el período establecido y no se cargará a la licencia de vacaciones

que tenga acumulada el empleado.

2. Cuando un empleado regular tenga que ausentarse del trabajo para servir en las Fuerzas Armadas, su puesto se cubrirá temporariamente por el tiempo que esté prestando servicios en las Fuerzas Armadas.

3. Cuando el empleado termine de cumplir el servicio militar, la A.A.A. lo reinstalará en un puesto igual o similar al que ocupaba anteriormente siempre y cuando lo solicite dentro de los primeros seis (6) meses a partir de la fecha de haberse licenciado. La A.A.A. tendrá treinta (30) días calendario para reinstalarlo, si el empleado está física y mentalmente capacitado para desempeñar las responsabilidades del puesto. Se dispone que en los casos que se concede esta licencia para prestar servicios en las Fuerzas Armadas, al empleado se le reservará su puesto por el límite de tiempo y las condiciones que para estos casos dispone las leyes de los Estados Unidos y las leyes de Puerto Rico.

4. Se podrá autorizar la participación en actividades opcionales, tales como adiestramientos y competencias, auspiciadas por instituciones militares. Las ausencias por este concepto se descontarán de la licencia por vacaciones acumuladas. Si el empleado no ha agotado su licencia militar mencionada en el Apartado (1) precedente, se podrá autorizar con paga el balance a que tenga derecho.

[Handwritten signature]
6/10/08

[Handwritten signature]
6/10/08

C. Licencia Judicial

1. A cualquier empleado que fuere citado oficialmente para comparecer ante cualquier fiscal, tribunal de justicia u organismo administrativo como testigo o jurado, se le concederá licencia con paga por el tiempo que estuviere ausente en su trabajo en dichas gestiones. En estos casos el empleado deberá acompañar la citación oficial con su solicitud de licencia; disponiéndose que el tiempo así utilizado no se cargará contra ningún otro tipo de licencia.

[Handwritten signature]
6/10/08

2. En caso de que el empleado fuere citado en una causa civil o criminal promovida por él como demandante o demandado, no tendrá derecho a esta licencia; excepto que se le concederá la misma si demanda o lo demandan como consecuencia de un accidente de trabajo en la A.A.A.

7/10/08
[Handwritten signature]

3. El empleado cubierto por este convenio tendrá derecho a licencia judicial si la citación se debe a un accidente durante las horas laborables establecidas por la A.A.A. o a una presunta infracción a las leyes de tránsito, durante la realización de las gestiones oficiales; irrespectivo de que sea acusado o testigo; entendiéndose que si el empleado es declarado culpable por la corte de jurisdicción, la ausencia del trabajo de dicho empleado será cargada a su licencia anual; excepto en aquellos casos que salga culpable por violar la ley de vehículos de motor como consecuencia de desperfectos del vehículo de la A.A.A., en cuyo caso se le cargará a licencia judicial si el empleado notificó a su supervisor de tales desperfectos antes de comenzar a usar el mismo durante el día en que lo denunciaron; disponiéndose que si el desperfecto ocurre en el

transcurso de su trabajo del día en que lo denunciaron se le cargará a licencia judicial.

④ 4-02
Si un empleado es citado a un Tribunal en una causa criminal o civil como acusado o presunto infractor de ley, no tendrá derecho a disfrutar de esta licencia a menos que demuestre más tarde haber sido exonerado del delito que se le imputaba o si finalmente se archiva el caso; disponiéndose que en aquellos casos de accidentes causados con vehículos de la A.A.A. mientras esté en funciones oficiales y que el Tribunal archive el caso a petición del reclamante se le concederá esta licencia si el empleado es exonerado en la vista administrativa que celebre la A.A.A., por el Arbitro o si la A.A.A. determinare que el accidente fue no evitable.

J.M.
6/10/08

2/12/08
C.A.

D. Licencia Deportiva

Se concederá Licencia Deportiva, a aquellos empleados unionados que estén debidamente certificados por el Comité Olímpico de Puerto Rico y que ostenten la representación oficial del país como deportista para representar a Puerto Rico en Olimpiadas, juegos Panamericanos, Centroamericanos o en campeonatos Regionales o Mundiales, por un término de quince (15) días laborables, acumulables, hasta un máximo de treinta (30) días laborables. Esta licencia, incluirá el término de tiempo que requiere el viaje de ida y vuelta para asistir a la actividad; pero el término de tiempo a concederse a tenor con esta licencia tendrá una duración acumulativa que no será mayor de treinta (30) días laborables anuales, de contar con los días acumulados. Los empleados

elegibles podrán utilizar la licencia que aquí se establece, sin descuento de los haberes que devenga.

El empleado certificado por el Comité Olímpico de Puerto Rico deberá presentar evidencia oficial de la representación que ostenta conjuntamente con la solicitud de licencia que deberá someter al Director Regional de Recursos Humanos correspondiente con no menos de diez (10) días de anticipación a la fecha de la actividad. Dentro de dicho término de diez (10) días el Director de Recursos Humanos y Relaciones Laborales analizará la solicitud y la evidencia oficial sometida para ver si cumple con los términos y condiciones establecidos en la Ley. De no cumplir con dichos términos y condiciones, se lo informará inmediatamente al empleado.

[Handwritten signature]
6/10/08

[Handwritten signature]
6/10/08

ARTICULO XVII

TRANSPORTACION Y DIETAS

A. Transportación

1. Cuando un empleado cubierto por este convenio sea requerido para trabajar fuera de su sitio de trabajo, la Autoridad le proveerá transportación o le reembolsará los gastos por este concepto a razón de (\$0.48) por cada milla o fracción de milla que tenga que viajar el empleado en asuntos oficiales. Se dispone que si mediante reglamentación en lo sucesivo hubiera alguna variación en la cantidad a reembolsarse, se armonizará esta cláusula con lo que indique dicha reglamentación efectivo en la misma fecha en que se aplique la referida reglamentación a cualquier otro grupo de empleados. Se dispone que si el empleado para realizar las funciones que la Autoridad le encomiende tuviere que utilizar transportación pública, los gastos de transportación le serán reembolsados de acuerdo con las listas de tarifas de pasajes en vigor de la Comisión de Servicio Público.

2. Al empleado que a requerimiento de sus supervisores tenga que continuar trabajando ininterrumpidamente de las 9:00 p.m. en adelante luego de su jornada diaria de trabajo que termine a las 4:00 p.m., de ser necesario porque no hayan facilidades de transportación, la Autoridad le proveerá transportación hasta su residencia oficial, si reside en un área comprendida cinco (5) millas a la redonda del sitio donde trabaje.

3. Préstamos para Compra Vehículos - siempre que los recursos de la

[Handwritten signature]
6/10/08

[Handwritten signature]
6/10/08

Autoridad lo permitan, ésta concederá préstamos para la compra de vehículos de motor a ser usados por los empleados en gestiones oficiales de la Autoridad hasta un máximo de doce mil (\$12,000) dólares y la concesión de los mismos se regirá por las disposiciones administrativas de la Autoridad. La Autoridad cobrará por estos préstamos el mismo interés pagado por ella por el último financiamiento que haya obtenido antes de la concesión del préstamo y dichos préstamos serán pagados a la Autoridad en el número de pagos que fije el Director Ejecutivo que nunca excederán de cuarenta y ocho meses. Aquellos empleados que se acojan al plan de préstamos para la compra de vehículos deberán tener su automóvil asegurado con la póliza de seguro que se requiera en dicho plan (full cover).

[Handwritten signature]
6/10/08

[Handwritten signature]
6/10/08

B. Dietas y Hospedaje

1. Cuando un empleado unionado, por necesidad del servicio, sea requerido por la Autoridad para trabajar fuera de los límites de su estación oficial de trabajo en gestiones oficiales de su puesto y tenga que permanecer fuera de ella, la Autoridad le reembolsará las siguientes cantidades ~~efectivo~~ en las fechas que se indican más adelante ~~de acuerdo con la hora de salida o de retorno al sitio oficial de trabajo que se indica a continuación:~~

U.I.A.	Enero 2005	Enero 2006
a) Desayuno - Partida en o antes de 6:00 a.m. Regreso en o después de 7:30 a.m.	\$3.50	\$3.60
b) Almuerzo - Partida en o antes de 11:30 a.m. Regreso en o después de 12: 30 pm.	\$7.75	\$8.00

c) Comida - Regreso después de las 6:00 pm.	\$7.75	\$8.00
d) Alojamiento-Partida en o antes de 6:00 pm. Regreso en o después de 6:00 a.m. del día siguiente, si tuviera que dormir en una municipalidad fuera de su estación oficial de trabajo.	\$40.00	\$40.00

J.M.
6/10/08

Cuando a un empleado se le requiera pernoctar en la municipalidad donde la cantidad a pagar por concepto de alojamiento sea mayor a la antes estipulada, la Autoridad le reembolsará al empleado los gastos efectivamente incurridos hasta un máximo de cuarenta (\$45.00) dólares, sujeto a que el empleado someta la factura reflejando la cantidad pagada.

Se dispone que si en los sucesivo para otros grupos de empleados unionados hubiere alguna variación en la cantidad a reembolsarse por concepto de alojamiento, se armonizará esta cláusula efectivo en la misma fecha en que se varíe la cantidad a reembolsarse.

2/12/08
Don

2. Transportación, Dietas y Hospedaje por Traslados Temporeros cuando por necesidad del servicio la Autoridad cambie temporeramente el sitio y la estación oficial de trabajo de un empleado por treinta (30) días naturales o más consecutivos a un municipio distinto al de su estación oficial de trabajo, la Autoridad le proveerá transportación o le reembolsará los gastos por este concepto de acuerdo con las normas y reglas de la Autoridad para el viaje de ida y de regreso, y le pagará una dieta fija mensual de \$395.00 en lugar de la dieta diaria que se dispone en el Apartado 8-1 precedente; disponiéndose que en la

B-01
Don

asignación de trabajo se indicará la duración aproximada de la asignación temporera.

Se dispone que cuando el empleado no tenga que pernoctar en el municipio donde se asigne porque éste quede cerca de su residencia, la Autoridad le reembolsará la dieta de almuerzo que dispone el Apartado 8-1 precedente y le proveerá transportación o le reembolsará los gastos de transportación según dispone el Apartado A-1 precedente.

DM
6/10/08

La dieta fija se podrá pagar localmente si el empleado no tuviere derecho a solicitar reembolso de millaje durante el mes de que se trate.

3. A continuación se detallan las ocasiones en que el unionado tendrá derecho al pago de dieta:

2/10/08
DM

a) Fuera de su estación oficial de trabajo.

b) Fuera de su sitio de trabajo aunque estén dentro de su estación oficial de trabajo.

1. Cuando llegada la hora para tomar alimentos y esté en el área de su estación pero no hubiere transportación para ir a su sitio oficial de trabajo y regresar a donde estaba trabajando, después del período de tomar alimentos o a requerimiento de su supervisor.

2. Cuando se le requiera realizar funciones en instalaciones de

la Autoridad las cuales no constituyen su sitio oficial de trabajo "Operadores at large". Se pagará una dieta especial de \$5.05.

Dij.
6/10/08

3. Cuando se le requiera trabajar durante las primeras dos horas después de haber trabajado dos (2) turnos consecutivos, (un tercer turno). Se pagará una dieta especial de \$5.05.

4. Cuando un empleado trabaje y no se le puede conceder tiempo para la cena, se le pagará la dieta especial de \$5.05 aunque no trabaje las cinco (5) horas consecutivas en exceso de su jornada regular.

2/12/08
con

c) En su sitio oficial de trabajo

1. Cuando se le requiera trabajar parte del período comprendido para tomar alimentos en la atención al público se le pagará una dieta especial \$5.05.

2. Cuando se le requiera continuar trabajando el período dispuesto para tomar alimentos se le pagará una dieta especial \$5.05.

3. Cuando se le requiera continuar trabajando en exceso de su jornada regular de trabajo y dichas labores continúen cinco

(5) horas ininterrumpidamente. En este caso se pagará una dieta especial de \$5.05.

4. Cuando se le requiera continuar trabajando un turno adicional en exceso de su jornada regular de trabajo se le pagará una dieta especial de \$5.05.

*Ap.
6/10/08*

C. Reglas Generales

1. En todos los casos a que se refiere este Artículo cuando se requiera continuar trabajando un turno adicional en exceso de su jornada regular de trabajo y se le conceda tiempo para tomar alimentos se le pagará la dieta regular que se establece en el Apartado B-1 de este Artículo.

2. En todos los casos a que se refiere este Artículo cuando se requiera continuar trabajando un turno adicional en exceso de su jornada regular de trabajo y no se le conceda tiempo para tomar alimentos se le pagará la dieta especial de \$5.05.

*2/10/08
D*

3. El pago de dietas dispuesto en este apartado será hecho localmente, excepto aquellos empleados que tuvieren autorización para uso de su vehículo personal a quienes se le pagarán conjuntamente con el millaje. Las dietas se pagarán catorcenalmente mediante cheque.

*el jueves siguiente al pago regular
De no pagone se jueves se pagará el día siguiente.*

4. A los efectos de este Artículo, la estación oficial de trabajo comprende el sitio donde normalmente el empleado se presenta diariamente a trabajar y el área comprendida cinco (5) millas u ocho (8) kilómetros a la redonda de dicho

*8/10/08
Ap.*

sitio.

5. En cualquier jornada de trabajo el período para tomar alimentos deberá comenzar a disfrutarse no antes de concluida la tercera hora ni después de comenzada la sexta hora de trabajo consecutivo.

[Handwritten signature]
6/10/08

6. A los efectos de este Artículo cuando la Autoridad requiera que un empleado trabaje el período para tomar alimentos se le pagará la dieta especial que aquí se dispone. A los empleados que de acuerdo al Convenio Colectivo se les limite el período de tomar alimentos a media hora y no tienen asegurada una dieta especial, la dieta será la dispuesta en el Apartado 8-1 de este Artículo "Dieta Regular".

[Handwritten signature]
6/10/08

ARTICULO XVIII

INCENTIVOS ESPECIALES

A. Incentivos para los Turnos de Noche

1. Los turnos regulares de trabajo que terminen después de las 8:00 de la noche y en o antes de las 12:30 de la noche se conocerán como turnos de prima noche y los empleados que trabajen en dichos turnos o en turno adicional a su jornada regular tendrán derecho a un incentivo de (\$0.50) centavos por hora de trabajo en adición a sus sueldos. También se pagará este incentivo de (\$0.50) por hora al empleado de turno que en sus días libres se le requiera trabajar en este turno.

2. Los turnos regulares de trabajo que terminen después de las 12:30 de la noche y en o antes de las 8:30 de la mañana siguiente se conocerán como turnos de madrugada y los empleados que trabajen en dichos turnos tendrán derecho a un incentivo de (\$0.60) por hora de trabajo en adición a sus sueldos. También se pagará este incentivo de (\$0.60) por hora al empleado de turno que en sus días libres se le requiera trabajar en este turno.

3. Estos incentivos se liquidarán dos veces al año: a fines de junio y a fines de diciembre, excepto en los casos de turnos nocturnos permanentes que se les pagará mensualmente no más tarde de diez (10) días de finalizado el mes.

Handwritten signature and date: 6/10/08

Handwritten signature and date: 6/10/08

4. Cuando los empleados trabajen estos turnos en días feriados o en días de vacaciones interrumpidas, recibirán el incentivo al tipo de paga que dispone el convenio para dichos días por la labor que realicen.

Jm.
6/10/08

B. Incentivos por Trabajar en Alcantarillado

1. La Autoridad concederá el incentivo de alcantarillado de veintiún centavos (\$0.21) por hora a los Asistentes de Laboratorio (de alcantarillado) mientras continúen desempeñando funciones que requieren contacto directo con las aguas negras.

2. Se pagará un incentivo de veintiún (\$0.21) centavos por hora regular a los Peritos Electricistas, Electromecánicos y Mecánicos de Sistemas de Acueductos y Alcantarillado y a los ayudantes de éstos que trabajen más del 50% del tiempo en sistemas de alcantarillado en contacto directo con las aguas negras. A los que trabajen 50% o menos del tiempo en contacto directo con aguas negras se les pagará un incentivo de quince (\$0.15) centavos por hora. Estos incentivos se pagarán mientras los empleados desempeñen funciones en contacto directo con las aguas negras. En todo nuevo puesto que la Autoridad haya creado o se cree en el futuro y que se le requiera entrar en contacto con aguas negras, se le extenderá el incentivo según le corresponda.

Alto
Con

C. Incentivo por Conducir Vehículos de Motor

A los empleados que se les requiera conducir vehículos de motor sin que esta función esté incluida como uno de los deberes detallados en la especificación de la clase de que se trate, se les pagará el incentivo por conducir vehículos de motor de dieciocho (\$0.18) centavos por hora. _____

DM
6/10/08

Stalae
en

ARTICULO XIX

BENEFICIO EN RECONOCIMIENTO AÑOS

DE SERVICIO EN LA AUTORIDAD

A. A la firma del convenio los empleados que se vayan a retirar para acogerse a una de las pensiones del Sistema de Retiro del servicio público, se les concederá una licencia especial en la forma que se indica a continuación, aunque al momento de cesar en la Autoridad no empezaren a disfrutar de una pensión diferida por 25 años de servicios cotizados, según estado de cuenta del Sistema de Retiro que el empleado deberá suministrar a la Autoridad:

*J. Am
6/19/08*

1. A los que lleven trabajando diez (10) años o menos en la Autoridad, se les pagará 4 1/2 meses de sueldo hasta un máximo de \$3,200.

2. A los que lleven trabajando más de diez (10) años y hasta quince (15) años en la Autoridad, se les pagará 5.5 meses de sueldo hasta un máximo de \$4,000.

*J. Am
6/19/08*

3. A los que lleven trabajando más de quince (15) años y hasta veinte (20) años en la Autoridad, se les pagará 6.5 meses de sueldo hasta un máximo de \$5,500.

4. A los que lleven trabajando más de veinte (20) años y hasta veinticinco (25) años cotizados a un Sistema de Retiro del Servicio Público y con un mínimo de veinte (20) años trabajados en la Autoridad, se les pagará 7.5 meses de sueldo hasta un máximo de \$6,500.

5. A los que lleven trabajando más de veinticinco (25) años y hasta veintisiete (27) años cotizados a un Sistema de Retiro del Servicio Público y con un mínimo de 20 años trabajados en la Autoridad, se les pagará diez (10) meses de sueldo hasta un máximo de \$10,000.

6. A los que lleven trabajando más de veintisiete (27) y hasta veintiocho (28) años cotizados a un Sistema de Retiro del Servicio Público y con un mínimo de veinte 20 años trabajados en la Autoridad, se les pagará doce (12) meses de sueldo hasta un máximo de \$11,000.

7. A los que lleven trabajando más de 28 años cotizados a un Sistema de Retiro del Servicio Público y con un mínimo de 20 años trabajados en la Autoridad, se les pagará trece (13) meses de sueldo hasta un máximo de \$14,000 dólares o el 75% del sueldo anual, lo que sea mayor más \$1,000.00.

Para determinar los años de servicio con la Autoridad se aplicará la misma fórmula de cómputos por año fiscal que utiliza el Sistema de Retiro, que es la siguiente:

1. De 2 meses y 15 días a 5 meses y 14 días de trabajo en un año fiscal se considera como $\frac{1}{2}$ año.

2. De 5 meses y 15 días a 8 meses y 14 días en un año fiscal se considera como $\frac{3}{4}$ año.

3. De 8 meses y 15 días hasta 12 meses en un año fiscal se considera

[Handwritten signature]
6/10/08

[Handwritten signature]
6/10/08

como 1 año.

4. Servicios prestados durante quince (15) días o durante ochenta (80) horas, cuando sea jornal por hora, durante un mes natural, se acreditarán como un mes de servicio.

Las licencias sin sueldo que la Autoridad ha concedido con motivo de accidentes del trabajo y para desempeñarse como oficiales de la Unión, se considerarán como tiempo de servicio a la Autoridad si el empleado cotiza los períodos de licencias sin sueldo en virtud de las leyes 6 del año 1976 y 5 del año 1980.

[Handwritten signature]
6/10/08

B. En caso de muerte del empleado se pagará este beneficio a sus beneficiarios y si no los hubiere designado, a sus herederos.

C. Del pago de la licencia antes mencionada se deducirán aquellos descuentos obligatorios por ley, excepto en los casos que le falte este tiempo para completar los años de servicio requeridos para acogerse a uno de los beneficios del Sistema de Retiro, que se considerará ésta como Licencia Final de Retiro, en cuyo caso se le descontará la aportación para el Sistema de Retiro.

[Handwritten signature]

D. La Autoridad pagará una y media semana de sueldo por cada año de servicio completo hasta un máximo de \$2,000 en los siguientes casos de cuyo pago sólo se deducirán aquellos descuentos obligatorios por ley:

1. A los que renuncien para acogerse exclusivamente a los beneficios del Seguro Social Federal por haber completado la edad requerida para ese

beneficio.

2. A los que por recomendación del médico de la Autoridad cesan en su empleo por incapacidad y no le aprueban los beneficios de Seguro Social ni le conceden pensión por incapacidad del Sistema de Retiro de los Empleados del ELA.

3. A los que por recomendación del médico de la Autoridad se retiren por incapacidad y le concedan los beneficios del Seguro Social, pero no le aprueben pensión por incapacidad del Sistema de Retiro de los Empleados del ELA.

4. En los casos de empleados que al morir no habían cotizado los 10 años mínimos requeridos para ser acreedores a una de las pensiones del Sistema de Retiro de los Empleados del E.L.A., en cuyo caso el beneficio se pagará a sus beneficiarios y si no los hubiere designado, a sus herederos.

E. Cualquier empleado que reciba el pago del beneficio indicado en esta disposición y que posteriormente se reintegre al servicio, tendrá que rembolsar a la Autoridad el importe total del beneficio pagado.

F. En aquellos casos que el empleado tenga que hacer aportaciones al Sistema de Retiro para poder ser acreedor a una de las pensiones, si éste lo solicita por escrito, somete también por escrito la renuncia y si no tiene deudas con la Autoridad, con un mes de anticipación a la fecha del retiro la Autoridad le anticipará el pago de esta ayuda para que pueda hacer el pago al Sistema de Retiro.

ARTICULO XX

PROCEDIMIENTO PARA CUBRIR PUESTOS Y OTRAS

TRANSACCIONES DE PERSONAL

A. Disposiciones Generales

A menos que queden modificados por lo que dispone en los apartados C y G de este mismo artículo, las siguientes disposiciones son aplicables a todo el artículo:

a) Los factores que se tendrán en cuenta para llenar puestos vacantes serán los siguientes: (1) antigüedad, (2) examen escrito o evaluación en los casos que se requiera según artículo, (3) historial y comportamiento, (4) estado de salud y condición física. El factor antigüedad será decisivo.

b) Para efectos de antigüedad, se considerará la fecha de nombramiento como empleado regular. En caso de que la fecha de nombramiento sean similares se considerarán las horas acumuladas como empleados no regulares.

c) Al terminar su empleo en puestos dentro de la Unidad Apropiada, termina también el derecho de antigüedad del empleado.

d) Cuando los empleados unionados pasen de un puesto a otro con distinta clasificación, estarán sujetos a un periodo probatorio de setenta y cinco (75) días calendario en el nuevo puesto y continuarán siendo empleados amparados por el convenio. Pero cuando dichos empleados hayan realizado las labores del puesto por cuarenta y cinco (45) días laborables o más, su periodo

8/10/08

probatorio será de treinta (30) días calendario solamente.

En los casos de reclasificación no se aplicará período probatorio.

e) Cualquier empleado que pase de un puesto a otro de clasificación diferente que fracase en el período probatorio se restituirá al puesto regular que ocupaba anteriormente, con el sueldo de la plaza sin que tenga que pasar período probatorio alguno, conservando su posición en el registro de elegibles. La Autoridad podrá cubrir en forma condicionada, por el tiempo que dure el período probatorio del empleado afectado, el puesto que el empleado ocupaba antes de su nombramiento con el empleado que tenga derecho de acuerdo con este artículo. Cualquier empleado que se encuentre en período probatorio por cualquier transacción de personal y haya solicitado previamente, se le dará preferencia para ascender, trasladar o descender a un puesto sobre cualquier empleado de menor antigüedad, una vez aprobado el período probatorio.

f) Los empleados que por disposición de ley tengan derecho a consideraciones especiales, como en el caso de veteranos, disfrutarán de dichas consideraciones si presentan evidencias satisfactorias al efecto.

g) A los fines exclusivamente de la aplicación y administración de este artículo, las partes convienen y acuerdan la siguiente división de


8/12/08


la Autoridad en distritos y zonas; disponiéndose que si en lo sucesivo la Autoridad estableciera nuevas zonas, se lo informará a la Unión para determinar si este párrafo debe enmendarse para ajustarlo a la nueva división funcional de la Autoridad.

DISTRITO I - SAN JUAN

ZONA I	ZONA II
San Juan	Carolina
Río Piedras	Canóvanas
Puerto Nuevo	Loíza
Guaynabo	Trujillo Alto

Los empleados del Distrito de San Juan si así lo desean y lo solicitan por escrito podrán figurar en el registro de cualquier zona del distrito.

DISTRITO II - ARECIBO

ZONA DE ARECIBO	ZONA DE MANATI	ZONA DE UTUADO	ZONA DE VEGA BAJA	ZONA DE ISABELA
Arecibo	Manatí	Utuaado	Vega Baja	Isabela
Camuy	Barceloneta	Jayuya	Ciales	Quebradillas
Hatillo	Florida	Lares	Morovis	

DISTRITO III - MA YAGÜEZ

ZONA MAYAGUEZ	ZONA AGUADILLA	ZONA SAN GERMAN
Mayagüez	Aguadilla	San Germán
Añasco	Aguada	Cabo Rojo
Hormigueros	Moca	Lajas
Las Marías	Rincón	Sabana Grande
Maricao	San Sebastián	

DISTRITO IV - PONCE

ZONA PONCE

Ponce
Adjuntas

ZONA COAMO

Coamo
Juana Díaz
Orocovis
Villalba
Santa Isabel

ZONA YAUCO

Yauco
Guánica
Guayanilla
Peñuelas

DISTRITO V - GUAYAMA

ZONA GUAYAMA

Guayama
Arroyo
Patillas
Maunabo
Salinas

ZONA CAYEY

Cayey
Aibonito
Barranquitas
Cidra
Comerío

DISTRITO VI - HUMACAO

ZONA HUMACAO

Humacao
Juncos
Las Piedras
Naguabo
Yabucoa

ZONA CAGUAS

Caguas
Aguas Buenas
Gurabo
San Lorenzo

ZONA FAJARDO

Fajardo
Ceiba
Luquillo
Río Grande
Culebra

DISTRITO VII - BAYAMON

ZONA BAYAMON

Bayamón
Cataño
Toa Baja

ZONA COROZAL

Corozal
Dorado
Naranjito
Vega Alta

h) Las vacantes se cubrirán primero con candidatos del registro de la zona donde surjan, en segundo término con candidatos de la zona más próxima,

en tercer término con candidatos de cualquier otra zona del mismo distrito, en cuarto término con candidatos del distrito más próximo y en quinto término con candidatos de cualquier otro distrito.

i) Para cubrir puestos vacantes se les dará preferencia a aquellos empleados del mismo sitio de trabajo donde existan las vacantes que desempeñen puestos esencialmente similares a los puestos vacantes, que estén capacitados para desempeñar dichos puestos y que soliciten el traslado por escrito a la Oficina de Reclutamiento. En igualdad de condiciones se le dará la oportunidad al empleado de mayor antigüedad en la clasificación similar.

j) Se le dará preferencia a solicitudes de traslado en la misma clase de puesto dentro de la zona de que se trate de empleados con mayor antigüedad que los candidatos a ascenso.

k) En aquellos casos en que el traslado o descenso no interfiera con ascensos de empleados en la misma línea de ascenso o que no interfiera con ascensos de empleados de mayor antigüedad a puestos fuera de la línea de ascenso y que constituyan la entrada a una clase de puesto con mayores oportunidades de mejoramiento, se les dará preferencia a aquellas peticiones de traslado o descenso de empleados incluidos en el registro de elegibles de que se trate.

Para fines de esta disposición se entenderá como mejoramiento el traslado o descenso a una clase con oportunidades de ascenso en la misma o

mejores condiciones de trabajo.

l) La solicitud de traslado será registrada en la Oficina de Reclutamiento y Exámenes y la fecha de recibo constituirá la fecha de efectividad en la misma.

m) El empleado que acepte ascenso, traslado o descenso, podrá solicitar por escrito dentro de los próximos quince (15) días laborables regresar al puesto que ocupaba originalmente. En estos casos las transacciones de personal quedarán sin efecto.

B. Estabilización de Empleo

Es uno de los propósitos fundamentales de este convenio el estabilizar el empleo de los trabajadores regulares cubiertos por éste. Por lo tanto, en caso de cesantear o reducir personal, la Autoridad observará lo siguiente:

1. La Autoridad le notificará a la Unión y a los empleados afectados con no menos de treinta (30) días laborables de anticipación a la fecha de efectividad de la cesantía.

2. La reducción de personal se hará siguiendo el siguiente orden:

- a. trabajo por contrato
- b. empleados no regulares
- c. empleados en periodo probatorio de ingreso
- d. empleados regulares

3. En caso de cesantía o reducción de personal la Autoridad reubicará al empleado afectado en otro puesto igual función similar siempre que lo haya


2/10/08


disponible y el empleado pueda realizar dichas labores. En caso de que el empleado no posea la experiencia requerida, la Autoridad podrá asignarlo a desempeñar las funciones del puesto en un período de adiestramiento cuya duración no excederá de seis (6) meses. De aprobar el adiestramiento, el empleado se asignará permanentemente para desempeñar el puesto o funciones. En caso de cesantía el empleado afectado se incluirá en el registro de elegibles de reingreso de la misma zona donde trabajaba, de la zona más cercana del distrito completo o cualquier otro distrito y se certificará en orden de antigüedad con prioridad sobre todos los demás candidatos en el registro, siempre que esté física y mentalmente capacitado; disponiéndose que si la Autoridad le hace una oferta en un puesto igual al de la clase del puesto que ocupaba en la misma zona y éste no la acepta termina su elegibilidad en el registro. El factor antigüedad en la Autoridad prevalecerá y será decisivo en caso de cesantía por reducción de personal.

Handwritten signature and date. The signature is a stylized name, possibly 'A. M.', and the date is '8/10/00'.

C. Ascensos por Antigüedad

1. Cuando surja una oportunidad de ascenso a un puesto vacante o de nueva creación en una de las agrupaciones de puestos enumeradas a continuación, tendrá derecho al ascenso el empleado unionado con mayor antigüedad en el puesto inmediatamente inferior en la misma línea de trabajo, si ha estado ocupando dicho puesto inferior por un período no menor de seis (6) meses, salvo aquellos casos que esté apartada se señale alguna experiencia, preparación y/o licencia que por la naturaleza del puesto se estime necesaria; disponiéndose que de agotarse el registro por antigüedad se procederá a cubrir

el puesto superior si fuere necesario con el empleado de mayor antigüedad en la línea de ascenso que solamente le falte completar la experiencia requerida en el puesto inmediatamente inferior en aquellos casos que la experiencia requerida se limita a seis (6) meses.

2. Las clases de puesto de otras líneas de ascenso que por disposición de este artículo queden comprendidas en los registros que se establecen aquí, se incluirán en estricto orden de antigüedad.

3. Las agrupaciones de clases de puestos para ascenso en la misma línea de trabajo son las siguientes:

Los empleados regulares podrán ascender a Oficinista de Contabilidad 1 si poseen 12 créditos en Contabilidad en una universidad acreditada con un promedio académico mínimo de 2.50 en los cursos de contabilidad:

de Oficinista de Contabilidad I

a Auxiliar Fiscal I

a Auxiliar Fiscal II

de Ayudante de Electricista I y II o

Ayudante Electromecánico de

Acueductos y Alcantarillados a

Perito Electricista I o Electromecánico

Acueductos y Alcantarillados,

si tienen licencia de Electricista y

Conductos de Vehículos de Motor

El Electromecánico tendrá preferencia para traslado al puesto de Perito Electricista si no viola el derecho de ascenso de empleados de mayor antigüedad.

Aquellos Ayudantes de Electricista que desean adquirir experiencia en la fase de mecánica, podrán intercambiar u ocupar administrativamente puesto de Ayudante de Electromecánico, con la condición que si conllevaré cambio temporero de sitio y estación de trabajo, no se pagará dietas ni gastos de transportación y hospedaje por concepto de este cambio; disponiéndose que estos gastos se le reembolsarán cuando salga fuera del sitio y estación temporera de trabajo.


8/10/08


de Cajero Servicios a Consumidores I

a Cajero Servicios a Consumidores II

a Cajero Servicios a Consumidores III

Los Guardalmacenes, Representantes de Servicios Consumidores, Oficinista Dactilógrafo y Oficinista General y Operador de Máquinas de Perforar y Verificar Datos, podrán ascender por antigüedad a Cajero de Servicios a Consumidores.

Los Cajeros, Representantes Servicios a Consumidores, Oficinista Dactilógrafo II y Guardalmacenes, podrán ascender por antigüedad en la línea de Oficinista General y Oficinista de Control

de Delineante de Ingeniería I
a Delineante de Ingeniería II de Guardalmacén I
a Guardalmacén II
a Oficinista General II y Oficinista Control I

Los Guardalmacén II y Oficinista General III podrán ascender por antigüedad a Auxiliar Técnico de Operaciones I.

Los Operadores de Máquinas de Perforar y Verificar Datos I, Oficinista Variotipista I, podrán ascender por antigüedad en la línea de Oficinista General III.

de Ayudante Mecánico a Mecánico Equipo Accesorios
de Construcción o Mecánico Equipo Hidráulico y Neumático
a Mecánico Equipo Automotriz I (Liviano), por
evaluación si tiene licencia de Conductor Vehículo de Motor.

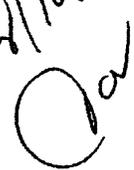
A Mecánico Equipo Automotriz II (Pesado)
a Mecánico Equipo Pesado I, por evaluación
si tiene Licencia de Conductor de Vehículos Pesados de Motor.

de Ayudante Mecánico Automotriz
a Mecánico Equipo Automotriz I (Liviana),
si posee la Licencia de Conductor de Vehículos que corresponda
a Mecánico Equipo Automotriz II (Pesada)



Handwritten signature and date: 2/10/08

de Oficinista Dactilógrafo I
a Oficinista Dactilógrafo II
de Oficinista Taquígrafo I a Oficinista Taquígrafo II
a Secretaria Administrativa I y Secretaria Legal,
Secretaria de Certificación Registro de la Propiedad,
y Secretaria de Expropiaciones
a Secretaria Administrativa Principal I
a Secretaria Administrativa Principal II
a Secretaria Administrativa Principal III
a Secretaria Administrativa Principal IV
de Ayudante Mecánico I y II (Acued. y Alcant.)
a Mecánico Acueducto y Alcantarillado por evaluación
de Operador Máquinas de Perforar y Verificar Datos I,
Bibliotecario de Cintas Magnéticas I y Operador Control de Datos
a Técnico de Máquinas Electrónicas Procesamiento de Datos I.
de Operador Planta de Acueducto I u Operador Planta Alcantarillado I.


2/10/08


a Operador Planta Acueducto II u Operador Planta Alcantarillados II

de Operador Sistemas Estación de Bombas de Acueductos I

a Operador Sistemas Estación de Bombas de Acueductos II

a Operador Sistemas Estación de Bombas de Acueductos III

de Operador Incinerador de Lodos I

a Operador Incinerador de Lodos II

de Ayudante Tubero I

a Tubero I - si tiene licencia de conducir y
aprueba evaluación.

a Tubero II

de Auxiliar de Agrimensura

a Subinspector Proyectos I (Por evaluación, si tiene licencia de conductor
de vehículo de motor)

a Ayudante de Ingeniero I (Si posee los requisitos de preparación
académica y aprueba examen práctico)

Las siguientes clasificaciones podrán ascender a Oficinista Servicios a Consumidores.

1. Oficinista de Control I
2. Oficinista General III
3. Representante Servicios a Consumidores
4. Oficinista Dactilógrafo II
5. Oficinista Taquígrafo II



Handwritten signature and date: 2/10/08

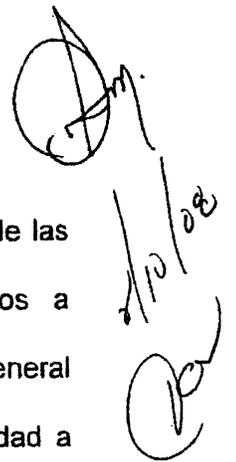
6. Guardalmacén II
7. Operador Máquinas Perforar y Verificar Datos I
8. Bibliotecario Cintas Magnéticas I
9. Oficinista Variotipista I
10. Auxiliar Documentos de Personal I
11. Operador de Control de Datos I
12. Cajero Servicios a Consumidores II

Quando en los distritos no hayan candidatos que ocupen puestos de las clases intermedias en la línea de ascenso a Cajeros de Servicios a Consumidores III y Oficinista Servicios a Consumidores I; los Oficinistas General II, Cajero de Servicios a Consumidores I, podrán ascender por antigüedad a Cajero Servicios a Consumidores III y Oficinista Servicios a Consumidores I.

Quando en los distritos los candidatos para ascenso a Oficinista de Servicio a Consumidores I declinen por escrito el Ascenso, se podrá ascender a aquellos empleados que hayan aprobado el examen de Representante Servicio a Consumidores y que hayan trabajado por lo menos 12 meses en trabajos relacionados en la Agencia comercial.

Los Operadores de Plantas de Acueductos y Alcantarillados podrán ascender, descender o trasladar a Asistente de Laboratorios, por antigüedad si lo solicita.

de Técnico de Comunicación I

A handwritten signature in a circle, followed by the date '1/10/02' and another signature below it.

a Técnico de Comunicación II, si tiene licencia de segunda clase
de Operador de Equipo Liviano
a Operador Equipo Pesado, por evaluación
si tiene licencia de conductor vehículo pesado de motor.
de Reparador de Contador de Agua I
a Reparador Contador de Agua II, por
evaluación, si tiene licencia de conductor vehículo liviano de
motor.
de Conductor de Vehículos Livianos de Motor
a Conductor de Vehículos Pesados de Motor I, si posee
licencia de Conductor Vehículos Pesados de Motor.
de Trabajador Sistemas Operacionales a
Trabajador de Servicios Equipo Automotriz,
si lo solicita por escrito y cualifican.
de Trabajador de Alcantarillado
a Encargado de Brigada Alcantarillado I (Vehículo Pesado)
si tienen la licencia de conductor Vehículos Pesados
de Trabajador de Alcantarillado
a Encargado de Brigada Alcantarillado I (Vehículo Liviano)
a Operador de Camión Flushing I, si tiene licencia Conductor Vehículos
Pesados
de TSO (Brigada de Calles y Aceras)



Handwritten signature and date: 8/10/08

a Encargado de Brigada I y II

D. Ascenso a Ayudante de Tubero

Los Trabajadores de Sistemas Operacionales de las brigadas de Tuberos de Ingeniería y los de las brigadas de Ayudante de Tubero de los Centros de Servicios de las Agencias Comerciales, podrán ascender por antigüedad a Ayudante de Tubero de Ingeniería y en los Centros de Servicios si tiene sexto grado y aprueban una evaluación. Disponiéndose que los Trabajadores de Sistemas Operacionales de los centros de servicios y las agencias comerciales podrán ascender por antigüedad a Ayudante de Tubero de las agencias comerciales. El Departamento de Administración de Personal preparará para cada Zona de Ingeniería y para los Centros de Servicios un Registro de Elegibles en orden descendente de antigüedad con los empleados que hayan aprobado el sexto grado o la evaluación y de ese registro se llenarán las vacantes que surjan de Ayudante Tubero, excepto que la primera vacante de Ayudante Tubero que se llene en cada Zona de Ingeniería a partir de la firma de este convenio, se hará con el empleado de mayor antigüedad que tenga licencia de conductor y la siguiente vacante se llenará con el de mayor antigüedad, tenga o no licencia de conductor, y así sucesivamente; disponiéndose que para Ayudante Tubero de los Centros de Servicios ascenderán exclusivamente los que estén en el registro y que posean licencia de Conductor de Vehículos de Motor.

A handwritten signature is present on the right side of the page, with the date 2/12/20 written below it. There is also a circled number 1 below the date.

E. Causas por las Cuales se Pierde el Derecho de Ascenso por Antigüedad

El empleado que tenga derecho a ascender como dispone este apartado, perderá ese derecho por cualquiera de las siguientes causas: (1) por impedimento físico o mental para realizar las labores del puesto superior comprobado mediante examen y certificado médico; (2) porque a la fecha de cubrirse el puesto superior o dentro de los veinte (20) días siguientes a dicha fecha por conveniencia personal no esté disponible para ocuparlo en cuyo caso el puesto se cubrirá con el siguiente empleado de mayor antigüedad con derecho a ascenso; (3) por haber estado ausente de su trabajo sin justa causa por seis (6) días o más durante los doce (12) meses anteriores a la fecha en que se vaya a cubrir el puesto; o (4) por haber sido suspendido de empleo y sueldo, o haber recibido no menos de tres (3) amonestaciones del Jefe del Departamento de Administración de Personal o del Director Ejecutivo de la Autoridad por faltas cometidas durante los doce (12) meses inmediatamente anteriores a la fecha en que se vaya a llenar el puesto, si estas amonestaciones o suspensiones han sido ratificadas por el Comité de Querellas.

F. Derecho de Apelación

En caso de que el empleado no esté de acuerdo con la decisión de la Autoridad de no ascenderlo, podrá apelar de la decisión de la Autoridad ante el Comité de Querellas dentro de los diez (10) días siguientes a la fecha en que se le haya notificado la decisión en cuyo caso el puesto se llenará en forma condicionada con el siguiente empleado de mayor antigüedad que tenga

derecho al ascenso.

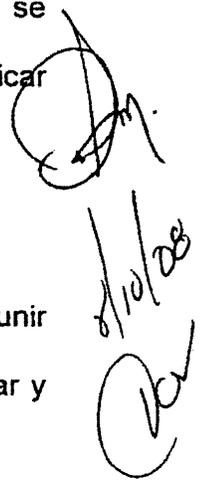
En los casos de dos (2) o más empleados con igual antigüedad en el puesto inferior que tengan derecho al ascenso, el puesto se le adjudicará al que tenga más antigüedad en la Autoridad, y si tuviesen igual antigüedad en la Autoridad, se considerará el tiempo trabajado como empleado no regular y se adjudicará a base del historial y comportamiento. Si no se pudiera adjudicar utilizando los factores antes indicados se hará mediante un sorteo.

G. Examen Escrito y Evaluación

1. La Autoridad determinará los requisitos mínimos que deberán reunir los candidatos a examen escrito o evaluación para cada puesto en particular y los criterios para su aprobación.

2. Las clases de puestos sujetos a examen escrito son las siguientes:

1. Analista de Compras
2. Asistente de Laboratorio I y II
3. Auxiliar de Agrimensura
4. Auxiliar de Documentos de Personal
5. Auxiliar Técnico de Operaciones
6. Ayudante Ingeniero I (examen práctico)
7. Delineante de Ingeniería
8. Encargado Local de Sistemas
9. Estimador de Costos e Itinerarios de Construcción
10. Guardalmacén I


2/10/08
[Signature]

11. Investigador de Títulos de la Propiedad
12. Oficinista Asistencia y Licencia
13. Oficinista de Contabilidad
14. Oficinista Dactilógrafo I
15. Oficinista Fotocomponedora Electrónica
16. Oficinista General I
17. Oficinista de Nóminas I
18. Oficinista de Pagos Especiales
19. Oficinista Taquígrafo I
20. Oficinista Variotipista
21. Operador Control de Datos
22. Operador Sistemas Estación de Bombas de Acueductos
23. Operador de Planta de Acueductos I
24. Operador de Planta de Alcantarillado I
25. Representante de Servicios a Consumidores I y II
26. Secretaria Transacciones de Personal
27. Técnico de Máquinas Electrónicas de Procesamiento de Datos

[Handwritten signature]
2/10/08
[Handwritten signature]

3. Las Clases de Puestos Sujetos a Evaluación son las siguientes:

1. Albañil I y II
2. Auxiliar de Imprenta
3. Auxiliar de Laboratorio
4. Ayudante Tubero Principal
5. Ayudante de Electricista I y II

6. Ayudante de Electromecánico I y II
7. Ayudante de Mecánico I y II
8. Ayudante de Ingeniero II y III
9. Ayudante de Reparador de Contadores de Agua
10. Ayudante de Tornero
11. Ayudante de Tubero II
12. Carpintero I y II
13. Celador
14. Conductor Vehículo Liviano de Motor
15. Conductor Vehículos Pesados con Grúa
16. Conductor Operador Equipo Audiovisual
17. Conserje
18. Conserje-Mensajero
19. Ebanista
20. Electromecánico Equipo Automotriz
21. Electromecánico Acueductos y Alcantarillados
22. Encargado Estación de bombas
23. Encargado de Taller de Imprenta
24. Encargado de Equipo Acueductos y Alcantarillados
25. Fotógrafo
26. Hojalatero
27. Hojalatero-Pintor
28. Investigador Pitométrico


2/10/08


29. Investigador de Servicios
30. Mecánico de Equipo Acueductos y Alcantarillados
31. Mecánico Equipo Automotriz I
32. Mecánico de Equipo Pesado
33. Mecánico de Equipo Purificación
34. Mensajero
35. Oficinista de Seguros
36. Operador Equipo Liviano
37. Trabajador Servicios Automotriz
38. Operador de Máquinas de Copiar Planos
39. Operador de Máquinas Duplicadoras
40. Operador de Máquinas Proceras
41. Operador Incinerador de Lodos I
42. Operador de Radio
43. Perito Electricista
44. Pintor
45. Pintor de Equipo Automotriz
46. Plomero
47. Prensista de Fotolitografía
48. Recepcionista
49. Reparador de Contadores de Agua I
50. Soldador
51. Sub Inspector I


2/10/08


52. Tapizador
53. Técnico de Codificación
54. Técnico de Comunicaciones I
55. Técnico de Fotografía y Laboratorio Fotolitográfico
56. Técnico de Instrumentos de Precisión
57. Telefonista
58. Trabajador de Alcantarillado
59. Trabajador de Conservación I, II y III
60. Trabajador de Sistemas Operacionales
61. Tubero Principal

Handwritten signature and date:
12/10/08

Cuando surja una oportunidad de ascenso de un puesto vacante o de nueva creación en una de las agrupaciones anteriormente enumeradas, tendrá derecho al ascenso el empleado unionado de mayor antigüedad.

Si al empleado de mayor antigüedad le faltare completar la experiencia requerida y no hubiera registro de elegibles, la Autoridad lo ubicará en dicho puesto hasta completar la misma. Los Ayudantes de Tubero II del Centro de Servicios a Consumidores, podrán evaluarse para incluirse en el Registro para Ascenso de Tubero I, (a) si han trabajado dos (2) años como Trabajador Sistemas Operacionales en Brigadas de Tubero de Operaciones y aprueban evaluación, (b) si llevan un (1) año de trabajo como Ayudante de Tubero en el Centro de Servicios y aprueban examen práctico de las funciones de Tubero y (c) si han trabajado un (1) año como Ayudante de Tubero en el Centro de Servicios a Consumidores y poseen la licencia de Plomero Licenciado.

* El único requisito para incluir en los registros de elegibles candidatos que ocupen puestos marcados con el asterisco (*) es que posean las licencias requeridas por ley, en cuyo caso se incluirán en los registros en orden de antigüedad.

4. La Autoridad informará a los empleados examinados o evaluados el resultado de su examen o evaluación y enviará copia de la notificación al Presidente de la Unión y al Presidente del Capítulo de que se trate. Los empleados y la Unión tendrán diez (10) días laborables para solicitar una revisión a partir de la fecha en que se les informe el resultado de su examen o evaluación.

5. Cuando no hayan candidatos en los registros de la misma línea de ascenso o cuando los incluidos en dichos registros no acepten ascenso, la Autoridad ofrecerá un examen o una evaluación.

6. Todo empleado unionado que apruebe un examen escrito, quedará comprendido en un registro de elegibles en orden de antigüedad. Todo empleado unionado que apruebe una evaluación quedará comprendido en un registro de elegibles en orden de antigüedad.

7. Los registros de elegibles serán abiertos. Cada cuatro (4) meses se podrán adicionar candidatos a los registros que soliciten por escrito y aprueben el examen o la evaluación. Esto no aplicará cuando se agote el registro de personal unionado o cuando ninguno de los incluidos en el mismo acepte en


2/12/08


cuyo caso se procederá inmediatamente a crear uno nuevo.

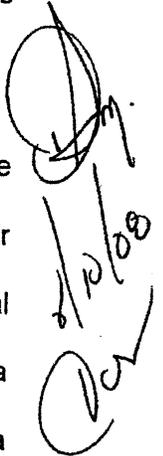
8. El Departamento de Administración de Personal de la Autoridad, le enviará una copia al Presidente de la Unión de los registros de elegibles del personal unionado y a cada Presidente de Capítulo una copia de los registros de elegibles del personal unionado de su distrito.

9. Cuando el empleado que esté en el primer lugar en el registro de elegibles de un puesto no comparezca a la entrevista que se le cita para cubrir una vacante o no acepte el puesto que se le ofrece, el derecho al puesto pasa al empleado en segundo lugar en el registro; sin embargo, el empleado que estaba en primer lugar, conserva su posición en el registro para ser considerado en la próxima oportunidad que surja.

El empleado tendrá un término de tres (3) días laborables a partir de la fecha en que se envíe la citación a entrevista para comparecer a la misma, aceptar o declinar por escrito. Vencido este término sin que el empleado comparezca, acepte o decline por escrito, se entenderá que el empleado no interesa el puesto y se procederá de acuerdo con lo indicado en este apartado.

Si posteriormente a emitirse la certificación de elegibles para cubrir un puesto se adicionaran candidatos al registro de elegibles para ascenso, traslado o descenso, éstos sólo se considerarán para futuras oportunidades que surjan.

10. La Autoridad notificará al Presidente de la Unión y a cada Presidente de Capítulo de la Unión los nuevos puestos de la unidad que sean creados en el


1/12/08
D

presupuesto de cada año fiscal.

11. En caso de que durante la vigencia del convenio se creen nueva clases de puestos, éstas serán intercaladas entre las existentes.

12. Los empleados de turnos nocturnos permanentes, podrán transferirse a puestos de igual clasificación en turnos diurnos, de acuerdo con el turno que le corresponda en el registro del cual ascendió.

13. Excepto en aquellos casos en que haya dificultad en el reclutamiento de personal, cuando un puesto quede vacante se procederá a cubrirlo dentro de 30 días laborables si por necesidad del servicio el mismo debe cubrirse dentro de dicho período.

Los nombramientos o ascensos que se hagan en cumplimiento de esta disposición, serán efectivos no más tarde del período de pago siguiente al vencimiento del término aquí establecido, a menos que no se pudiera cumplir con este compromiso por causas ajenas a la Autoridad cuando los candidatos incluidos en el registro no acepten el puesto y la Autoridad tenga que proceder a crear un nuevo registro en cuyo caso el término aquí establecido comenzará a contar 30 días después que se reciba la declinación del último candidato incluido en el registro.

14. La Autoridad se compromete a preparar y mantener al día registros de elegibles para las clases de puestos que existan en cada zona, aunque al momento de prepararlos no hayan puestos vacantes.


1/10/09


15. En aquellos casos de dificultad en reclutamiento, la Autoridad se compromete a publicar los puestos vacantes con el propósito de que los incluidos en los registros de elegibles de la zona de que se trate en un término de diez (10) días laborables, informen por escrito si desean se les considere para el puesto o puestos vacantes.

16. Como comprobación de que la convocatoria fue publicada, se le requerirá al supervisor inmediato y al delegado para su firma, certificando desde cuando fue publicada y puesta en los tablonés de edictos en los diferentes sitios de trabajo. Le enviarán copia de la convocatoria al Presidente de Capítulo y de la Unión y requerirá su firma como acuse de recibo.

17. Los subinspectores continuarán asignados al área operacional de la zona correspondiente, según la plantilla de Recursos Humanos.

[Handwritten signatures and initials]

ARTICULO XXI

PERSONAL NO REGULAR - (TRANSITORIO)

A. Condiciones de Reclutamiento

La Autoridad podrá emplear personal no regular (Transitorio) en funciones de la Unidad Apropiaada en las siguientes situaciones siempre que no afecte el derecho de sustitución interina de otros empleados:

1. Para sustituir empleados en uso de las siguientes licencias:

- a) Enfermedad
- b) Accidente del Trabajo
- c) Militar
- d) Maternidad
- e) Sin Sueldo
- f) Judicial
- g) Deportiva
- h) Empleados Suspendidos o Destituidos con casos ante el Comité de Querellas.

2. Para sustituir empleados en vacaciones programadas si en la misma unidad y sitio de trabajo no hay suficientes puestos de tareas similares que ameriten la creación de un puesto "at large" para sustituir en vacaciones y si no se viola el derecho de sustitución interina de empleados unionados en cuyo caso se utilizará el empleado no regular, (Transitorio) en el puesto inferior.

Handwritten signature and initials in black ink, located to the right of the list of conditions. The signature appears to be 'J. P. Lopez' and the initials are 'J. P. Lopez'.

3. Para sustituir empleados en el primer y segundo día libre, en sábados, en domingo, en días feriados y en ausencia de estos empleados no regulares, (Transitorios).

JM
6/10/11

B. Normas de Reclutamiento

Todo trámite para el reclutamiento de este personal se efectuará a través de la Unidad de Personal No Regular del Departamento de Administración de Personal. Esta Unidad tendrá la responsabilidad de referir en orden de antigüedad los candidatos del registro de elegibles de empleados no regulares (transitorios) inactivos para cubrir las necesidades según lo dispone este Convenio. Los Empleados No Regulares (Transitorios) con más de cuatrocientas noventa (490) horas trabajadas serán incluidos en el registro de elegibles de empleados no regulares (Transitorios) inactivos. La Autoridad enviará a la Unión la Autorización de Empleo No Regular (Transitorio) dentro de los quince (15) días siguientes a la fecha de aprobación de la autorización. Todo nombramiento de carácter no regular (transitorio) para una plaza dentro de la unidad contratante se hará de las listas de elegibles, inactivos.

JM
Or

C. Cuando la Autoridad utilice Personal No Regular (Transitorio) ~~de~~ ^{de} más de cuatrocientas noventa (490) horas trabajadas en jornadas diarias y semanales ~~con dietas~~, se hará lo siguiente:

JM

completas → JM
COMPLETAS JM

1. La Autoridad podrá ofrecer nuevas oportunidades de empleo no regular (transitorio) que surjan en la zona donde trabaje el empleado siempre que no viole el derecho de otros empleados de la Autoridad si tiene aprobado el

examen o evaluación correspondiente siempre que el empleado no regular (transitorio) cumpla con los requisitos establecidos para el puesto. Se dispone además, que si el empleado declina sin justa causa no se le podrá considerar para otras oportunidades de empleo que surjan.

[Handwritten signature]
6/10/08

2. En caso de cesantía se afectará el empleado con la clasificación de que se trate con menos tiempo de servicio en la zona metropolitana completa o en los demás distritos completos; disponiéndose que aplicando lo que indica el primer párrafo del Apartado E-I siguiente, al vencerse las Autorizaciones de Empleo o antes de decretar la cesantía la Autoridad ofrecerá al empleado otras oportunidades de empleo con prioridad en la misma clasificación o con otras clasificaciones para las cuales cualifique y pueda desempeñar, que estén siendo desempeñadas por personal no regular (transitorio) con menos tiempo de servicio.

[Handwritten signature]
2/12/08

3. Lo indicado en el párrafo precedente se podrá aplicar a los empleados que estén sustituyendo empleados en el primer y segundo día libre, en sábados, en domingos y días feriados. De terminarse la oportunidad de empleo no regular de jornada completa se reinstalará al empleado a las funciones de jornadas incompletas de cual provenía.

4. Cuando surjan oportunidades de trabajo en jornadas de tarea completa para las cuales se vayan a utilizar empleados no regulares (transitorio) se le dará preferencia a empleados que estén trabajando en jornadas incompletas en orden de antigüedad.

D. Selección de Candidatos

1. Para efectos de este Artículo se adopta la división de la Autoridad en distritos y zonas que se establecen en el Apartado A-1 (g) del Artículo XX del Convenio excepto que las zonas de San Juan y Carolina se conocerán como una sola zona de trabajo la cual se denominará Zona Metropolitana. Disponiéndose que para la prioridad de empleo o cuando no hayan más oportunidades de empleo en primera instancia se considerará la oficina o sitio de trabajo, en segunda instancia la zona específica, en última instancia la Zona Metropolitana completa y en el caso de los demás distritos en última instancia se considerará el distrito completo.

Jm
6/10

2. A partir de la firma del Convenio Colectivo la Autoridad nombrará a los empleados no regulares (transitorios) en orden de antigüedad en los puestos vacantes o de nueva creación de haber surgido el puesto o plaza disponible.

6/10/08
Or

3. Cuando no haya trabajo disponible para empleados no regulares (transitorios) y estos fueran suspendidos pasarán a un registro de elegibles inactivos en orden de antigüedad.

E. Durante los primeros doce (12) meses de servicios, a los empleados no regulares (Transitorios) se les concederá los beneficios del convenio colectivo, excepto en los siguientes:

1. Acumularán dos (2) días mensuales por cada mes de servicio por concepto de vacaciones a base del .092 del total de horas regulares trabajadas;

por enfermedad a base del .046 del total de horas regulares trabajadas;

2. Si el empleado no regular (transitorio) sufriera un accidente de trabajo compensable por determinación del Fondo del Seguro del Estado durante los siguientes doce (12) meses de servicio a partir de su nombramiento, se le concederá hasta 55 semanas de licencia por accidente del trabajo bajo las condiciones que se indican en la cláusula del convenio sobre este tipo de licencia;

~~6/10~~
6/10

3. Luego de cuatrocientas noventa horas (490) trabajadas se le concederá un bono de Navidad de 6 ½ % del salario bajo las condiciones que se indican en la cláusula del convenio sobre bono de navidad;

4. Luego de cuatrocientas noventa horas (490) trabajadas a las empleadas se les concederá hasta ocho (8) semanas de la licencia por maternidad con paga completa a razón de su salario regular por hora, bajo las condiciones que se indican en la cláusula del convenio sobre este tipo de licencia;

6/10
Qu

5. A los empleados no regulares (transitorios) se les aplicará la escala de retribución detallada en la primera columna del anexo del convenio.

F. Durante las primeras cuatrocientas noventa horas (490) trabajadas los empleados no regulares (transitorios) disfrutarán de los beneficios a que tengan derecho por ley, excepto en lo que para ellos se disponga específicamente este convenio.

Jm.
6/10/08

6/10/08
[Signature]

ARTICULO XXII

RECLASIFICACION DE PUESTO

A. Cualquier empleado o la Unión tendrá derecho a radicar solicitud por escrito en la que expondrá todos los hechos y razones que justifique su solicitud de revisión de su clasificación, la que someterá a su supervisor para que la revise, anote sus comentarios y observaciones y la envíe al Director de Recursos Humanos, en un termino no mayor de quince (15) días laborables. El Director de Recursos Humanos hará la investigación que estime pertinente y notificará por escrito su decisión al empleado no más tarde de sesenta (60) días calendario de haber recibido el caso.

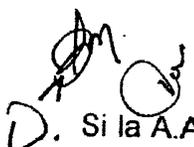
B. En los casos en que el Director de Recursos Humanos determine que procede la reclasificación, ésta será efectiva desde el periodo de pago siguiente a la fecha en que se radicó la solicitud.

C. En caso de que el empleado o la Unión, no esté de acuerdo con la decisión del Director de Recursos Humanos, la Unión podrá presentar una querrela a través del procedimiento establecido en el Artículo IX de este Convenio, dentro del término de quince (15) días laborables de la determinación del Director de Recursos Humanos.

DM
6/10/11

6/10/11
C
✓

Q


D. Si la A.A.A. tuviera que reclasificar un puesto de Mecánico de Equipo de Sistemas de Acueductos y Alcantarillados a Electromecánico y esta acción afectara el derecho de ascenso de un Ayudante Mecánico I, o de un Ayudante Electromecánico incluido en el registro de elegibles de Mecánicos de Equipos de Sistemas de Acueductos y Alcantarillados de la Zona donde surja esta necesidad, se transferirá a dicho empleado al puesto de Ayudante de Electromecánico I y se le bonificará concediéndole la diferencia en salario entre la escala "C" donde esta comprendida la clase de Ayudante de Mecánico I y de Ayudante Electromecánico y la escala "F", que forma parte del Convenio. Se dispone que si posteriormente el empleado ascendiera a Mecánico de Equipo de Sistemas de Acueductos y Alcantarillados o a cualquier otro puesto superior, se le aumentará la diferencia entre los básicos de los puestos, descontándole la bonificación concedida por el concepto antes mencionado. La bonificación y el traslado que se mencionan en este párrafo se concederá también, si A.A.A. tuviera que crear nuevos puestos de Electromecánicos y se afectara el derecho de ascenso de algún Ayudante Mecánico de la Zona donde se cree el puesto.


DM
6/10/08


H. L. O. C.

ARTICULO XXIII
PROCEDIMIENTO PARA ATENDER CASOS
EMPLEADOS INCAPACITADOS

A. Reubicación por Incapacidad Ocupacional

1. Cuando un empleado regular más de dos (2) años consecutivos en la Autoridad sufra un accidente o una enfermedad del trabajo pero no pueda acogerse al Retiro por Incapacidad y el médico de la A.A.A. certifique que no puede realizar las tareas del puesto que ocupa, pero que puede realizar las de otro puesto realizar las de otro puesto que ocupa, pero que puede realizar las de otro puesto, la A.A.A. descenderá o trasladará a dicho empleado a otro puesto vacante o a otras funciones existentes sin reducirle el sueldo en o ante de treinta (30) días calendario a partir del recibo de la certificación del médico en la Unidad de Orientación al Empleado, si dicho descenso o traslado no confluye con el derecho de ascenso de otro empleado unionado de mayor antigüedad. Se entenderán por funciones existentes aquellas que esté realizando un empleado no regular o que hayan sido solicitadas y aprobadas mediante una petición de autorización de empleo no regular en la zona en que trabaja el empleado.

2. Si por afirmación o por admisión expresa del propio trabajador o si por la naturaleza de su incapacidad o de sus limitaciones físicas dicho empleado no puede realizar las funciones a las que ha sido descendido o trasladado, entonces A.A.A. referirá a dicho empleada al médico otra vez para que éste reevalúe al empleado y someta nuevas recomendaciones para su reubicación.

Diary
6/10

Alto
Co

La A.A.A. mantendrá al empleado en el servicio y pagará a éste su salario regular en lo que se obtienen nuevas recomendaciones de reubicación y el empleado pueda reinstalarse al otro trabajo, excepto en los casos en que es el propio empleado el que afirma que no puede realizar el trabajo asignado.

*Am.
6/10/05*

3. El empleado que sea descendido o trasladado como se dispone en los párrafos anteriores, perderá las bonificaciones e incentivos que pudiera tener en la posición de la cual desciende o se traslada.

B. Reubicación por Incapacidad no Ocupacional

1. Cuando un empleado regular de más de cinco (5) años consecutivos de servicio en la Autoridad sufra un accidente o una enfermedad no ocupacional pero no pueda acogerse al retiro por incapacidad y el médico de A.A.A. certifique que no puede realizar las tareas del puesto que ocupa pero que puede realizar las de otro puesto, ésta descenderá o trasladará a dicho empleado a otro puesto vacante o a otras funciones existentes sin reducirle el sueldo, en o antes de treinta (30) días calendario a partir del recibo de la certificación del médico en la Unidad de Orientación al Empleado, si dicho descenso o traslado no confluye con el derecho de ascenso de otro empleado unionado de mayor antigüedad. Se entenderán por funciones existentes aquellas que esté realizando un empleado no regular o que hayan sido solicitadas y aprobadas mediante una petición de autorización de empleo no regular en la zona en que trabaja el empleado.

*2/10/05
C*

2. Si por afirmación o por admisión expresa del propio trabajador o si por la naturaleza de su incapacidad o de sus limitaciones físicas dicho empleado no

puede realizar las funciones a las que ha sido descendido o trasladado, entonces la A.A.A. referirá a dicho empleado al médico otra vez para que éste reevalúe al empleado y someta nuevas recomendaciones para su reubicación. La A.A.A. mantendrá al empleado en el servicio y pagará a éste su salario regular en lo que se obtienen nuevas recomendaciones de reubicación y el empleado pueda reinstalarse al otro trabajo, excepto en los casos en que es el propio empleado el que afirma que no puede realizar el trabajo asignado.

Am
6/10/00

3. El empleado que sea descendido o trasladado como se dispone en los párrafos anteriores, perderá las bonificaciones e incentivos que pudiera tener en la posición de la cual descende o se traslada.

Am
6/10/00

C. Intervención Tercer Médico Especialista

Si el médico de la A.A.A. determinare que un empleado está incapacitado para desempeñar las funciones del puesto que ocupa y no puede desempeñar funciones de otros puestos, y si la Unión y el empleado no estuvieran de acuerdo con esa determinación porque un médico especialista haya certificado que el empleado está capacitado, a petición escrita del empleado y de la Unión, por mutuo acuerdo entre la Unión y la A.A.A. se seleccionará un tercer médico especialista al que se le proveerán los expedientes del caso, comprometiéndose las partes a aceptar como final e inapelable la recomendación de ese tercer médico. La A.A.A. pagará los honorarios del tercer médico.

Este mismo procedimiento se aplicará cuando el médico de la A.A.A. certifique que el empleado está capacitado, pero un médico especialista

designado por el empleado certifique que no está capacitado.

Hasta donde sea posible se tratará de que el tercer médico haga sus recomendaciones en un término que no exceda de treinta (30) días laborables.

Dm
6/11

D. Evaluaciones Médicas

1. Cuando sea necesaria una evaluación médica de un empleado porque éste o la A.A.A. alegue que no puede desempeñar las funciones del puesto o porque éste se negare a realizar las mismas por incapacidad, se aprovechará para que el médico también lo evalúe para desempeñar otras clases de puesto. Salvo exámenes y análisis extraordinarios que hubiere que hacer, en situaciones normales se requerirá que el médico haga sus recomendaciones en un término que no exceda de quince (15) días laborables a partir del día de la evaluación. El Director Regional de Recursos Humanos correspondiente, dentro de los quince (15) días laborables siguientes de haberse recibido el resultado de la evaluación médica, notificará por escrito al empleado el resultado de la evaluación médica y la determinación sobre si se puede continuar desempeñando el mismo puesto o uno similar, si lo hubiere disponible sin que le viole el derecho a otros empleados de mayor antigüedad, o si por tratarse de una incapacidad total y permanente o porque no hubiere disponible puestos o funciones que pueda desempeñar debe comenzar a hacer las gestiones para tratar de acogerse a una pensión del Sistema de Retiro y/o del Seguro Social y otros beneficios a que pueda tener derecho, antes de que cese en su empleo. _____

8/10/08
ca

2. Cuando un empleado sea dado de alta por el Fondo del Seguro del Estado y éste insista en que puede desempeñar todas las funciones del puesto, se le permitirá continuar desempeñándolas si el empleado firma un documento relevando a la A.A.A. de cualquier responsabilidad, excepto en casos de incapacidades mentales. Si posteriormente se demuestre que no puede desempeñar todas las funciones del puesto, la A.A.A. le concederá las licencias acumuladas y lo someterá a evaluación médica.

Dr. G/10/10

E. Reinstalación Empleados Retirados

Si posterior a que un empleado se acoja a una pensión por incapacidad del Sistema de Retiro del gobierno, dicho Sistema le suspendiera los beneficios de la pensión porque éste capacitado para desempeñar funciones iguales o similares a las que desempeñaba antes de retirarse, la A.A.A. le reinstalará no más tardar de treinta (30) días a partir de la notificación del Administrador del Sistema de Retiro en un puesto igualo similar al que ocupaba antes de retirarse con el salario y beneficios marginales que tenía a la fecha en que se retiró.

Dr. G/10/10

F. Licencia sin Sueldo Incapacitados

Si la A.A.A. determinare que no concederá prórroga adicional para licencia sin sueldo concedida a un empleado incapacitado en forma prolongada o si tuviera que hacer las gestiones para retirarlo se lo comunicará al Presidente de la Unión y al Presidente del Capítulo que corresponda para evaluar el caso y tomar la determinación final considerando las necesidades de la Autoridad y la conveniencia del empleado.

ARTICULO XXIV

DISPOSICIONES GENERALES

1. Período de Pago

a. Los empleados continuarán cobrando cada dos semanas los salarios regulares devengados, cerrando el período de pago los días miércoles. Salvo razón de fuerza mayor, los cheques se entregarán después de las 3:00 de la tarde y 15 minutos antes de la hora de salida del jueves siguiente al cierre del período de pago excepto en los casos que por la distancia los cheques se envíen por correo. Si el jueves fuera día feriado se entregarán el viernes siguiente a las 7:30 a.m. o a la hora en que el correo interno de la Autoridad los entregue en cada oficina. Los cheques se entregarán como se indica anteriormente a los empleados de oficina y a aquellos que vayan a buscarlos porque se encuentren en su día libre o en uso de licencias autorizadas. En el caso de los Operadores de Plantas u otro personal que su sitio de trabajo quede distante de las oficinas, la Autoridad entregará los cheques durante el viernes siguiente al cierre del período de pago, en cuyo caso se entregarán en o antes de las doce del mediodía, salvo razón de fuerza mayor.

b. En los cheques de sueldo se incluirá el pago de horas extraordinarias a la compensación que corresponda en cuyo caso las mismas se pagarán con un retraso de no más de un (1/2) período de pago, salvo razón de fuerza mayor en que se pagarán en el siguiente período de pago.



Aquellos empleados que se encuentren en uso de licencias autorizadas o en su tiempo libre se les entregará el cheque tan pronto se reciba en las oficinas, pero no podrán cambiarlo hasta después de las 3:00 p.m.

c. Aquellos empleados que no cambien el cheque el jueves en que se entregue o que por la distancia haya que entregárselos el viernes siguiente al día de pago, se les concederá el tiempo necesario para cambiar los cheques, quedando la Autoridad en libertad de conceder estos permisos en la forma más económica posible para la Autoridad.

d. Los cheques de sueldo podrán cambiarse en aquellas Agencias Comerciales de la Autoridad donde a la hora en que se distribuyan los cheques los bancos de la localidad estén cerrados por la tarde y las Agencias Comerciales tengan el dinero y las facilidades necesarias para cambiarlos sin menoscabo de las horas rutinarias de la Agencia y de la atención del público.

8/10/08


2. Cafetería

a. En consideración a lo limitado del tiempo de que disponen muchos de los empleados para trasladarse a sus hogares a almorzar y las grandes dificultades del tránsito, las partes convienen y acuerdan estudiar la posibilidad de establecer cafeterías cooperativas en cualquier sitio donde cincuenta (50) o más empleados de la Autoridad trabajen permanentemente su jornada completa y no haya una cafetería de empleados de la Autoridad a doscientos (200) metros o menos de distancia. A ese propósito, cada una de las partes designará dos (2) representantes que junto a un representante de la Administración de Fomento

Cooperativo se constituirán en Comité de Cafeterías Cooperativas y hará dicho estudio y promoverá la formación de cooperativas que establezcan y administren las cafeterías que sean necesarias y que puedan operarse con buenas posibilidades de éxito.

b. En los casos en que el Comité de Cafeterías Cooperativas recomiende el establecimiento de una cafetería cooperativa, la Autoridad proporcionará el local para establecerla en la medida que sus recursos y las condiciones del sitio lo permitan siempre que la cafetería sea aprobada y certificada por la Administración de Fomento Cooperativo.

3. **Retiro y Pensiones**

Los empleados permanecerán bajo el Sistema de Retiro y Pensiones que disfrutaban con anterioridad a la fecha de la firma de este convenio. Todo nuevo empleado que en adelante emplee la Autoridad para ocupar una plaza de las incluidas en la unidad apropiada definida en este convenio ingresará al Sistema de Retiro y Pensiones de los Empleados del Estado Libre Asociado de Puerto Rico. La Autoridad queda autorizada a deducir de los salarios de los empleados la cuota o contribución correspondiente para dicho plan de retiro y pensiones, la que remesará dentro de los treinta (30) días siguientes al Secretario de Hacienda.

4. **Traslados en Interés del Servicio**

a. La Autoridad pagará una bonificación de mil (\$1,000) dólares a los empleados unionados que traslade con carácter permanente de una

10/08
M.

municipalidad a otra si el traslado es en interés del servicio. No se pagará dicha bonificación si el traslado es en interés del empleado o si la distancia de la municipalidad donde trabaje el empleado y la municipalidad a donde se traslade es de cinco (5) millas o menos, disponiéndose que la distancia se medirá de un sitio oficial de trabajo al otro.

b. Cuando en interés del servicio la Autoridad necesite trasladar con carácter permanente a un empleado de una municipalidad a otra, notificará el traslado al empleado con copia a la Unión y el empleado y la Unión tendrán siete (7) días laborables a partir de la fecha de la notificación para solicitar la reconsideración del traslado. Transcurrido dicho término sin que ni el empleado ni la Unión hayan hecho uso del derecho de reconsideración, el traslado será efectivo a la fecha que se le hubiere indicado por escrito al empleado. Si la Unión y/o el empleado no estuviera de acuerdo con la decisión de la Autoridad, podrán someter el caso según el procedimiento de arbitraje dentro de los siete (7) días después de tener conocimiento de la decisión de la Autoridad. Dicho traslado quedará en suspenso hasta que se emita una decisión final.

c. A los efectos de esta cláusula el Área Metropolitana de San Juan se tendrá por una sola municipalidad que comprende los pueblos de San Juan, Río Piedras y Trujillo Alto. Los pueblos de Carolina y Loíza se tendrán por una sola municipalidad. También se tendrá por una sola municipalidad los pueblos de Cataño, Bayamón y Guaynabo.

2/10/08
[Handwritten signature]

5. **Agua Potable Fría**

La Autoridad proveerá de agua potable fría a todos sus empleados. A estos efectos instalará fuentes eléctricas en toda oficina e instalación y las mantendrá en todo momento en buenas condiciones funcionales y de enfriamiento. En aquellos casos y lugares que las circunstancias no justifiquen la instalación de fuentes eléctricas o en lo que se reparan las fuentes eléctricas que estén fuera de servicio, la Autoridad proveerá agua potable fría por otros medios, incluyendo termos o hielo.

6. **Limpieza y Conservación de las Plantas**

A. Los Operadores de las Plantas de Filtración de San Juan, Aibonito, Arecibo, Aguadilla, Bayamón, Mayagüez, San Germán, Ponce, Guayama, Caguas, Lajas, Humacao, Fajardo, Quebradillas, Río Blanco, Peñuelas, dos plantas en San Lorenzo, El Yunque, Orocovis, Cayey, Yauco e Isabela, solo tendrán la obligación de la operación y funcionamiento de la Planta, por lo que no realizarán labores de mantenimiento ni de limpieza de las plantas mismas ni tampoco labores de desyerbo y limpieza de los alrededores de las plantas.

B. Los Operadores de las Plantas de alcantarillado de Barceloneta, Ponce, Puerto Nuevo, Aguada, Arecibo, Camuy, Caguas, Humacao, Mayagüez, Regional de Bayamón y de Loíza, sólo tendrán la obligación de la operación y funcionamiento de la Planta por lo que no realizarán labores de mantenimiento ni de limpieza de las Plantas mismas ni tampoco labores de desyerbo y limpieza de los alrededores de las plantas.

C. En aquellas Plantas de Filtración y de Alcantarillado, que no están incluidas en la enumeración de los dos párrafos anteriores, los Operadores tendrán la obligación de operación y funcionamiento de la Planta así como la conservación y limpieza de la Planta misma, pero no tendrán la obligación de desyerbo y limpieza de los alrededores de la Planta.

D. Si la Autoridad va a poner en operación nuevas Plantas de Filtración o de Alcantarillado, o ampliara la edificación de alguna ya existente, la Unión y la Autoridad se reunirán y determinarán en cual de los grupos A, B o C las colocarán para los fines de su operación, su funcionamiento, el mantenimiento y la limpieza de las Plantas mismas así como el desyerbo y la limpieza de sus alrededores. Si la Unión y la Autoridad no llegaran a un acuerdo, la controversia se someterá de inmediato al Comité de Querellas directamente para su solución acelerada.

E. Si la Unión presentara alguna petición para incluir alguna planta, las partes se reunirán para determinar en qué grupo de esta disposición se incluirán.

7. Buena Condición de los Vehículos

Los vehículos que se les asigne a los conductores deberán estar en buenas condiciones mecánicas de funcionamiento debiéndose inspeccionar, a este fin, periódicamente. Los conductores cuidarán de los vehículos que se les asigne devolviéndolos a la Autoridad en buen estado, salvo el normal deterioro debido al uso. Los desperfectos que le noten los conductores a los vehículos a ellos asignados, deberán informarlos inmediatamente que los observen o

diolos
M.

inmediatamente de terminado el viaje de que se trate. Si al regresar el conductor con el vehículo al punto de partida no hubiera presente ningún empleado responsable a quien informar de los desperfectos notados, el conductor deberá dejar en el volante del vehículo una nota escrita de tales desperfectos y además notificar los mismos a su supervisor tan pronto se reporte a trabajar al siguiente día, de no hacerla así se entenderá que el vehículo está en condiciones de uso.

En aquellos casos en que el conductor reporte desperfectos del vehículo que constituyan un riesgo a la vida y/o a la propiedad, no se utilizará el vehículo a menos que un representante de la Oficina de Seguridad Industrial determine que el vehículo está en buenas condiciones de funcionamiento y que el uso del mismo no constituye un riesgo a la vida y/o a la propiedad. El Supervisor y el conductor invitarán a un representante de la Unión para que esté presente al momento que el representante de la Oficina de Seguridad Industrial vaya a inspeccionar el vehículo. Si el representante de la Unión no estuviere de acuerdo con la determinación del representante de la Oficina de Seguridad no se utilizará el vehículo a menos que una persona particular entendida en la materia, seleccionada de mutuo acuerdo entre la Unión y la Autoridad, determine que el vehículo está en buenas condiciones de funcionamiento y que el uso del mismo no constituye un riesgo a la vida y/o a la propiedad. El Jefe de la Oficina de Seguridad Industrial, luego de revisar los informes de inspección de los vehículos, enviará copia de los mismos al Presidente de la Unión y al Presidente del Capítulo que corresponda.



8. Pago por Sustitución Interina

a. Cuando a un empleado regular se le encomiende realizar interinamente el trabajo de un puesto superior o de funciones que correspondan a una clasificación superior al de su nombramiento por cinco (5) o más días laborables, la Autoridad le pagará, a partir de la fecha en que empezó a desempeñar el puesto superior, la diferencia entre el sueldo básico del puesto que ocupa y el básico del puesto superior. Cuando se estime que este trabajo interino habrá de prolongarse por cinco (5) o más días laborables se dará preferencia para que el empleado que sustituya sea uno de los del mismo sitio de trabajo dentro de la unidad, zona, oficina, sección, división o departamento del área de trabajo de que se trate, donde ocurra la situación, con posible derecho a ascenso al puesto superior, excepto en las brigadas que se le dará preferencia al empleado de la brigada donde ocurre la situación con posible derecho a ascenso al puesto superior; disponiéndose que cuando en el mismo sitio de trabajo no haya empleados regulares que cualifiquen y haya que reclutar empleados que no sean regulares, en el edificio central se le dará preferencia a los empleados regulares incluidos en los registros de elegibles de que se trate aunque trabajen en otro sitio de trabajo en dicho edificio; disponiéndose además, que cuando en los sitios antes mencionados (1) no hayan candidatos con posible derecho a ascenso se le dará preferencia a los que reúnen los requisitos pero no han aprobado el examen correspondiente o (2) cuando no hayan candidatos que reúnan los requisitos, se considerarán aquellos empleados regulares que por su experiencia y capacidad hayan demostrado que pueden

desempeñar el puesto superior.

b. La Autoridad pagará cada dos semanas el diferencial en salario que corresponda con un retraso de no más de un mes.

c. El supervisor que autorice sustituciones por cinco (5) o más días laborables hará un memorando que haga constar el hecho de la sustitución y el tiempo de duración de la misma para el expediente del empleado que haya hecho la sustitución.

d. Lo dispuesto en el inciso (a) precedente no será aplicable cuando a petición de la Unión el empleado desempeñe un puesto superior al de su nombramiento por necesidad o conveniencia del propio empleado, o cuando las partes convengan a ofrecer la oportunidad a un empleado para recibir adiestramiento con el propósito de adquirir experiencia.

e. Al empleado que estando desempeñándose interinamente en un puesto superior tuviera que trabajar horas extraordinarias, se le pagarán las mismas incluyendo el diferencial en sueldo por la sustitución interina.

f. Se dispone que si el empleado se ausenta tres (3) días o menos durante el mes con cargo a su licencia anual o enfermedad se le pagará el diferencial en sueldo por el mes completo.

g. Cuando un empleado realice funciones superiores a las de su puesto en forma esporádica, ese tiempo se acumulará y la A.A.A. pagará cada tres (3) meses el diferencial de básico a básico correspondiente.

Handwritten signature and initials in black ink, located on the right side of the page. The signature appears to be 'M. L. O.' with a large flourish.

9. Descanso con Paga por Trabajos de Emergencia

a. Los empleados que además de su jornada regular tengan que seguir trabajando por más de ocho (8) horas en trabajos de emergencia, no se les descontará de sus salarios ni se les cargará a sus vacaciones el tiempo de descanso que resulte de la siguiente concesión, entendiéndose que se le concederá el descanso indicado en esta cláusula si después de trabajar su jornada regular se le requiere continuar o presentarse de nuevo al trabajo; disponiéndose que el empleado que no se presente a trabajar a la hora que le corresponda al día siguiente se le cargará el tiempo ausente a vacaciones:

Hora y media de descanso por cada hora trabajada durante la emergencia en exceso de ocho (8) horas sobre la jornada regular; disponiéndose que el descanso no excederá del máximo de horas de la jornada regular del próximo día.

Se dispone que los empleados y el supervisor pueden acordar que el tiempo libre se conceda al final de la jornada regular de trabajo del día siguiente a la emergencia y en este caso no aplicará lo que se indica en el inciso "c" siguiente.

b. Si el día siguiente en que se trabajare es feriado o día libre del empleado, o si trabaja en su segundo día libre, el tiempo de descanso se le concederá el próximo día laborable del empleado.

c. Si se tuviera que continuar trabajando más allá del próximo día regular

2/10/02


de trabajo se consultará a los empleados si desean o no desean seguir trabajando; si no lo desearan se les sustituirá, pero si continuaren trabajando, el tiempo trabajado después de dichas horas les será pagado en nómina especial aparte a razón de vez y media (1 1/2) más su salario regular por hora si no excede de su jornada regular, si excediera, el exceso se le pagará a dos (2) veces su salario regular por hora en nómina especial aparte.

d. A los empleados a quienes se les asignen trabajos nocturnos programados se les concederá el descanso con paga estipulado en esta Disposición. Para computar exclusivamente las ocho (8) horas adicionales a la jornada regular diaria se considerará como si lo hubieran trabajado el tiempo libre disfrutado desde que terminen su jornada regular diaria hasta la hora en que se comiencen los trabajos especiales, entendiéndose que no se pagará dicho tiempo libre.

2/10/08


En casos de trabajos programados a realizarse del segundo día de la semana en adelante, de mutuo acuerdo entre el empleado y el supervisor, se podrá permitir que el empleado comience su jornada regular de ese día después de las 7:30 a.m.

10. Tablones de Anuncios "Bulletin Boards"

En todos los sitios de trabajo donde sea factible, la Unión podrá instalar, de mutuo acuerdo con la Autoridad, un tablón de anuncios (bulletin board) para fijar sus convocatorias oficiales o cualquier otro aviso o información apropiada que sirva para mantener informados debidamente a los empleados unionados de

los asuntos oficiales de la Unión o para promover las buenas relaciones entre la Unión y la Autoridad. La Autoridad designará un funcionario en cada sitio donde se instalen los "bulletin boards" para que de acuerdo con la Unión se fije en ellos el material a que se refiere el párrafo anterior. La Unión acepta que ni sus representantes u oficiales, ni los empleados cubiertos por este convenio, harán distribución de hojas sueltas, volantes, periódicos o cualquier otro material de la Unión durante horas de trabajo dentro de las oficinas o terrenos de la Autoridad a menos que tenga la autorización previa de la Autoridad.

11. **Trato Recíproco de Respeto y Consideración**

- a. La Autoridad y sus funcionarios se obligan a dar a los empleados unionados el mejor trato, respeto y consideración posible a fin de mantener las mejores relaciones entre los empleados, la Unión y la Autoridad y la eficiencia en los servicios.
- b. Los empleados unionados se obligan a observar el mayor respeto para con los funcionarios de la Autoridad, a cumplir las órdenes relacionadas con su trabajo, siempre que éstas no perjudiquen su vida o su seguridad o lesionen su dignidad personal, y a mantener en el trabajo las más estrictas normas de disciplina, asistencia y puntualidad.
- c. Cuando el empleado cometa una falta el supervisor le llamará la atención en privado o aparte.
- d. Las querellas que surjan en relación con estas disposiciones, de no

10/08

resolverse administrativamente, se ventilarán ante el Director Ejecutivo o su representante autorizado en un término no mayor de treinta (30) días laborables de ser sometidas, y de no ponerse de acuerdo las partes, se radicará ante el Comité de Arbitraje.

12. Prevención de Accidentes del Trabajo

- a. La Autoridad, los empleados y la Unión se obligan a adoptar las medidas y precauciones necesarias para evitar accidentes del trabajo.
- b. Todo empleado que sufra un accidente del trabajo y necesite transportación para recibir servicio médico o de hospitalización deberá ser transportado en cualquier vehículo de la Autoridad que esté disponible quedando el supervisor que más a la mano esté del lugar de los hechos autorizado para facilitar este servicio, excepto que si la enfermera de la Autoridad está presente o cerca del lugar de los hechos será ella la que determine si el empleado lesionado tiene necesidad de que se le transporte como aquí se indica.
- c. El supervisor inmediato del empleado que sufra un accidente del trabajo o cualquier otro funcionario de la Autoridad autorizado que tenga conocimiento del accidente rendirá un informe del mismo a la Autoridad para que ésta rinda a la mayor brevedad el informe de patrono correspondiente.
- d. El empleado que no tome las debidas precauciones para evitar los accidentes del trabajo o que no use los artefactos de protección personal o el equipo de seguridad que la Autoridad le suministre estará sujeto a una acción

Handwritten signature and initials in black ink, located on the right side of the page. The signature appears to be 'D. J. Lopez' with a large, stylized initial 'M' below it.

disciplinaria que puede ser desde una amonestación verbal o escrita hasta el despido según sea el caso de grave o las veces que se le haya llamado la atención sobre este particular.

e. Si en la Administración de esta cláusula surgiere alguna controversia, la misma se atenderá de inmediato con la participación del unionado afectado, el delegado que corresponda, el supervisor inmediato del unionado afectado y el técnico de seguridad correspondiente. Si dicha controversia no fuere atendida y resuelta, el unionado afectado o la unión podrá radicar el caso ante el Comité de Arbitraje, establecido en el Artículo IX del presente convenio. Estas querellas serán atendidas según el Art. IX la sección 4, Apartado 9 del Convenio.



13. Garantía de Trabajo o de Paga

a. Cuando a un empleado unionado se le requiera presentarse a trabajar en horas no comprendidas en su jornada regular diaria o semanal de trabajo y al presentarse no se le utiliza en el trabajo para el cual se le citó o en algún trabajo similar, el empleado tendrá derecho a una garantía de cinco (5) horas de paga al tipo de salario regular por hora.

b. Si el importe de las horas trabajadas a razón del tipo extraordinario de salario es igualo sobrepasa el importe de cinco (5) horas al tipo regular de salario, se entenderá que se ha cumplido con la garantía de compensación mínima que aquí se establece. Esta garantía sólo se pagará una vez en cada día que surja la situación.

c. En los casos mencionados en esta disposición se reembolsarán los gastos de transportación en que incurra el empleado y se pagará el tiempo que se tome en cubrir la distancia en vehículos de motor entre la residencia del empleado y el sitio de trabajo y viceversa.

14. **Descanso de Quince Minutos**

a. Los empleados unionados podrán disfrutar de un descanso de quince (15) minutos en el curso de cada período de cuatro horas y/o de tres horas y media de trabajo, según sea el caso, siempre que el servicio no se lesione y el público y las emergencias se atiendan.

b. Los supervisores escalonarán los descansos de quince (15) minutos entre los empleados de sus respectivas unidades de trabajo en tal forma que los servicios no queden en ningún momento desatendidos.

c. El descanso de quince (15) minutos aquí dispuesto es en adición al período fijado para el empleado tomar alimentos y el empleado puede utilizarlo para lo que quiera, incluyendo el quedarse trabajando si así lo desea, sin que esto le dé derecho a paga extra.

15. **Información Sobre Licencias Acumuladas**

Los talonarios de los cheques de sueldo de los empleados deberán reflejar las licencias de vacaciones y de enfermedad que tenga acumulada el empleado por lo menos al mes anterior a la fecha del pago.

16. **Consideración a Plazas Gerenciales**

2/10/08


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

17. Deducciones para Préstamos

Las deducciones que haga la Autoridad del sueldo del empleado para amortizar préstamos las remesará a las instituciones que corresponda dentro de los treinta (30) días siguientes al mes en que se hagan los descuentos. De no cumplir con lo antes dispuesto, la Autoridad concederá el tiempo necesario para las gestiones que tenga que hacer el unionado, y será responsable de cualquier recargo o gastos legales que le reclame cualquier institución al empleado.

10/08
[Handwritten signature]

18. Pago de Matrícula

a. La Autoridad conviene en pagar a los miembros de la Unión el importe de los créditos en cursos extramuro hasta un máximo de seis (6) créditos académicos en cualquier materia que mejore al empleado en su trabajo en la Autoridad en una universidad reconocida, hasta un máximo de trescientos (\$300) dólares en los cursos regulares o de verano. Se dispone que si en lo sucesivo para otros grupos de empleados unionados hubiere alguna variación en la cantidad a pagarse por concepto de pago de matrícula, se armonizará esta cláusula efectivo en la misma fecha en que se varíe la cantidad.

b. La Autoridad conviene en pagar hasta un máximo de doscientos (200) dólares por semestre o verano para un empleado tomar cursos relacionados con

su trabajo, o en materias de necesidad del servicio conducente a un grado asociado en Institutos Tecnológicos reconocidos por el Consejo de Educación Superior.

19. **Asistencia Legal**

De acuerdo con los procedimientos establecidos la Autoridad se compromete a continuar reembolsando los honorarios de abogado a aquellos empleados que en el desempeño de sus deberes sufrieran un accidente conduciendo vehículos de la Autoridad y que sean exonerados luego de celebrado el juicio criminal o civil en las vistas preliminares correspondientes en las cortes de justicia. Este reembolso también se hará cuando se archive el caso o cuando saliera culpable ante los tribunales de justicia, si en la fase administrativa la Autoridad determinara que el accidente era no prevenible o si en la vista administrativa de la acción disciplinaria que se tome el Comité de Arbitraje exonerará al empleado. La Autoridad se compromete a continuar incluyendo en la póliza de seguros de sus automóviles la disposición referente al pago de fianza que le sea impuesta a nuestros conductores por violaciones a la Ley de Tránsito que esté vigente.

2/10/04

Se dispone que los honorarios de abogado nunca serán menor que la tarifa establecida por el Colegio de Abogados, a menos que se acuerde una cantidad distinta con el abogado contratante.

20. **Aportación Plan de Ahorro y Retiro**

La Autoridad aportará a un plan de ahorro y retiro la cantidad de veinte

(\$20.00) dólares mensuales por cada empleado unionado cubierto por este convenio.

La Autoridad remitirá a la Unión en o antes del 5 de cada mes las cantidades antes mencionadas, con el propósito de que cuando el empleado cese en la Autoridad se le conceda la cantidad acumulada individual por este concepto más los intereses que devengue dicha cantidad acumulada hasta la fecha en que el empleado cese en sus funciones.

La Unión solicitará la intervención del Departamento del Trabajo para que realice la auditoría que le hacen a las uniones obreras para este fondo.

Con referencia al Plan de Ahorro y Retiro se dispone la creación de un Comité Fiscalizador compuesto por dos (2) representantes de cada una de las partes para conformar dicho comité.

La Unión tendrá la obligación de administrar estos fondos permitiendo la auditoría de parte de la AAA, de la Oficina del Contralor y cualquier otra auditoría que disponga la AAA, para garantizar el buen manejo y adecuado servicio a los afiliados. El incumplimiento de dicha obligación acarreará penalidades y la suspensión de estos beneficios.

21. Pago de Plan Médico a los Jubilados

Efectivo el 1 de enero de 2001 la Autoridad aumentará en diez (\$10.00) dólares la aportación del Plan Médico de los jubilados la cantidad será de sesenta (\$60.00) dólares mensuales por cada empleado jubilado o que se retire,

2/10/02


luego de haber trabajado 20 años o más en la Autoridad. Esta aportación se concede bajo las condiciones indicadas en el Artículo XXV del convenio.

Efectivo el 1 de enero de 2002 la Autoridad aumentará la aportación a los empleados jubilados en quince (\$15.00) dólares, la cantidad será de setenta y cinco (\$75.00) dólares mensuales por cada empleado jubilado o que se retire, luego de haber trabajado 20 años o más en la Autoridad. Esta aportación se concede bajo las condiciones indicadas en el Artículo XXV del convenio.

Para determinar los años de servicio con la Autoridad se aplicará la misma fórmula de cómputo por año fiscal que utiliza el Sistema de Retiro, que es la siguiente:

1. De 2 meses y 15 días a 5 meses y 14 días de trabajo en un año fiscal se considera como 1/2 año.
2. De 5 meses y 15 días a 8 meses y 14 días en un año fiscal se considera como 3/4 año.
3. De 8 meses y 15 días hasta 12 meses en un año fiscal se considera como 1 año.
4. Servicios prestados durante 15 días o durante 80 horas, cuando sea a jornal por hora, durante un mes natural, se acreditarán como un mes de servicio.

22. Botiquines

2/10/02


En cumplimiento de las normas de seguridad se instalarán botiquines en los sitios que sean necesarios y los mismos se mantendrán equipados con las medicinas que la División de Seguridad Industrial de la Autoridad determine necesarias para primera ayuda. Los empleados no utilizarán indebidamente estas medicinas.

23. Subastas de Vehículos o Equipos

La Autoridad enviará a la Unión una lista de los vehículos y equipos usados de la Autoridad que hayan sido subastados, en cuya lista se indicará el precio por el cual se subastó cada uno y los nombres de las personas o entidades a quienes se les adjudicaron las subastas.

2/10/00
[Handwritten signature and initials]

24. Atención al público en las Agencias Comerciales

Para resolver el problema existente de atención al público en las Agencias Comerciales los empleados de contratos y reclamaciones realizarán labores similares en atención al público y los empleados de oficinas que realizan otras funciones sustituirán a los empleados que atienden público en ausencia de dichos empleados. En caso de que en alguna Agencia Comercial en particular haya en cualquier momento exceso de clientes solicitando servicios o haya atraso en atención al público, los empleados de oficina vendrán obligados a darles dichos servicios.

Como incentivo para que los empleados de las oficinas de las Agencias Comerciales puedan atender al público cuando así sea necesario, la Autoridad pagará un incentivo de cincuenta (\$50.00) dólares mensuales a todos los

empleados que atienden al público en dichas Agencias.

25. Querella contra empleados de la Autoridad de Acueductos y Alcantarillados de cualquier nivel jerarquía

La Unión o los empleados por causa justificada podrán presentar una querella contra cualquier empleado de la Autoridad de cualquier nivel o jerarquía. Al recibir la querella la Autoridad investigará inmediatamente tomando en consideración cualquier evidencia presentada por la Unión o el empleado. De encontrarse justificada la querella la Autoridad aplicará la medida disciplinaria pertinente. La Autoridad informará a la Unión y al empleado el resultado de la investigación y la acción tomada en un término no mayor de cincuenta (50) días laborables de sometida la querella. Si la Unión y/o el empleado afectado no estuvieran de acuerdo con la decisión de la Autoridad o si no contestaran dentro del término señalado podrán someter la querella ante el Comité de Arbitraje dentro de diez (10) días laborables.



26. Niveles de Mérito

Como parte del décimo cuarto convenio colectivo negociado para los afiliados de la Unión, las partes acuerdan continuar con el sistema de aumento de retribución por haberse desempeñado eficientemente (Niveles de Mérito). Dicho aumento de retribución será de \$0.15 centavos por hora equivalentes a veinticinco (\$25.00) dólares mensuales para cada empleado que haya cualificado para dicho aumento según el convenio colectivo. Para los empleados que cualifiquen el aumento por concepto de niveles de méritos será efectivo

comenzando en la fecha del aniversario del empleado después de haber sido reclutado por la Autoridad. Subsiguientemente la Autoridad concederá aumento de niveles de méritos por la cantidad anteriormente descrita cada doce meses según sea el caso si el empleado cumple con los siguientes requisitos.

1. Tiempo de Servicio

- a. El empleado deberá haber trabajado un año consecutivo sin haber recibido aumento de sueldo por concepto de niveles de mérito.
- b. Empleados que sufran accidentes de trabajo A los empleados que sufran accidentes de trabajos se les concederá el nivel de mérito y para la concesión del mismo se tomará en consideración la última certificación que se preparó para concederle el nivel de mérito anterior si la ausencia excede de (6) meses durante el periodo de (12) meses que se requiere para la concesión del nivel de mérito.

Si no se le pudiera conceder el nivel de mérito porque mediante la certificación anterior el supervisor no recomendó la concesión del anterior nivel de mérito, se le acreditará el tiempo anterior de servicio para completar el periodo de (12) meses de trabajo. Si la ausencia no excede de seis (6) meses durante dicho periodo se hará una certificación por el tiempo trabajado.

- c. Empleados enfermos en forma prolongada - En los de casos de empleados que se enfermen en forma prolongada se solicitará la certificación si la ausencia no excede de seis (6) meses.



2. Eficiencia

El supervisor deberá certificar que el empleado conoce a cabalidad toda las fases de su trabajo y se ha desempeñado eficientemente.

3. Buena Conducta

- a. No haber recibido dos o más cartas de amonestación del Director Ejecutivo o no haber sido suspendido de empleo y sueldo por haber incurrido en faltas o irregularidades. Se dispone que cuando el empleado no reciba el Nivel de Mérito por haber recibido las cartas de amonestación mencionadas anteriormente o haber sido suspendido de empleo y sueldo, el período de 12 meses de trabajo consecutivo empezará a contar a partir de la fecha en que el empleado cometió la falta.
- b. Copia de correspondencia sobre acciones disciplinarias, descuentos de sueldo por ausencias sin autorizar o recomendación del supervisor sobre descuento por tardanzas injustificadas - La Autoridad se compromete a enviar copia de esta correspondencia al Presidente del Capítulo de que se trate y al Presidente de la Unión. Se emitirán instrucciones de que bajo ninguna circunstancia se requerirá los empleados que firmen la tarjeta de asistencia sin haberse cumplimentado la parte de la tarjeta sobre la asistencia. Las tarjetas no podrán cambiarse o alterarse luego de firmada por el empleado, a menos que se discuta y se acuerde con el empleado. En las tarjetas con ausencias y tardanzas injustificadas el supervisor vendrá obligado a entregarle copia de la tarjeta al empleado afectado y al delegado de la Unión y se requerirá al delegado firme

01/10/07



como que recibió la copia.

c. Cuando el empleado no reciba el nivel de mérito debido a que se le suspendió de empleo y sueldo o por haber recibido dos o más amonestaciones escritas del Director Ejecutivo, el empleado podrá ser certificado para el nivel de mérito a los doce (12) meses a partir de la fecha en que perdió el nivel de mérito, si cumple con los demás requisitos. Si se le concediera ese nivel de mérito, el empleado podrá ser certificado para el próximo nivel de mérito, si cumple con los demás requisitos, en la fecha que normalmente le hubiera correspondido si ha trabajado por lo menos seis (6) meses desde la fecha en que se le concedió el nivel de mérito que se le pospuso. Si no ha trabajado (6) meses o más, si cumple con los demás requisitos, podrá certificarse cuando complete los seis meses de trabajo a partir de la fecha en que se le concedió el nivel de mérito que se le pospuso.

Handwritten signature and initials in the right margin, possibly reading '2/12/08' and a signature.

Lo indicado en el párrafo anterior aplicará para los subsiguientes niveles de mérito. También, aplicará cuando el empleado no reciba el nivel de mérito porque de acuerdo con certificación del supervisor el empleado no se desempeñó eficientemente, excepto que en este caso podrá certificarse nuevamente, si reúne los demás requisitos, seis meses después de la fecha en que perdió el nivel de mérito.

4. Asistencia al trabajo

a. El récord de asistencia del empleado deberá estar limpio de frecuentes tardanzas o ausencias injustificadas.

b. Se tomarán en consideración tres (3) o más ausencias injustificadas, durante el año en que se trate. En cuanto a las tardanzas injustificadas, se tomarán en consideración las tardanzas injustificadas cuando el Director Ejecutivo tome más de una acción por este motivo.

27. Reasignación de Puestos

Como parte de la negociación del décimo cuarto convenio colectivo con la Unión que representa a los empleados de oficina, operación y mantenimiento, las partes han convenido establecer un sistema de reasignaciones de puestos para las clases que se detallan a continuación:

Albañil I a II a III a IV a V a VI (no conduce vehículos de motor)

Albañil I a II a III a IV a V a VI (conduce vehículos de motor)

Analista de Compra I a II a III a IV a V a VI

Asistente de Laboratorio Conductor I a II a III a IV a V a VI

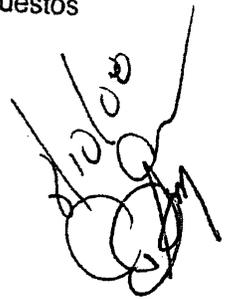
Asistente de Laboratorio Interno I a II a III a IV a V a VI

Ayudante Ingeniero I a II a III a IV a V a VI a VII a VIII

Auxiliar Agrimensura I a II a III a IV a V a VI

Auxiliar Documentos Personal I a II a III a IV a V a VI a VII

Auxiliar Fiscal II a III a IV a V a VI a VII



Auxiliar Técnico en Operaciones I a II a III a IV a V
Bibliotecario de Cintas Magnéticas I a II a III a IV a V a VI
*Cajero Servicios a Consumidores III a IV a V a VI a VII a VIII
Carpintero I a II a III a IV a V a VI (no conduce vehículos de motor)
Carpintero I a II a III a IV a V a VI (conduce vehículo de motor)
Conductor Vehículo Pesado I a II a III a IV a V a VI
Conductor Vehículo Pesado con Grúa I a II a III a IV a V a VI
Conductor Operador Equipo Audiovisual I a II
Coordinador de Piezas de Automóviles I a II a III a IV
Delineante de Ingeniería I a II a III a IV a V a VI a VII
Ebanista I a II a III a IV a V a VI
Electromecánico I a II a III a IV a V a VI
Electromecánico Equipo Automotriz I a II a III a IV a V a VI
Encargado de Brigada (vehículo liviano) I a II a III a IV a V a VI
Encargado de Brigada (vehículo pesado) I a II a III a IV a V a VI
Encargado de Brigada Alcantarillado (vehículo liviano) (I a II a III a IV a

V a VI

Encargado de Brigada Alcantarillado (vehículo pesado) I a II a III a IV a

V a VI

Encargado de Brigada Nocturna (Alcantarillado) I a II a III a IV a V a VI

Encargado de Brigada Nocturna (Acueducto) I a II a III a IV a V a VI

Encargado de Estación de Bombas I a II a III a IV a V

Encargado Local de Sistemas I a II a III a IV a V

Encargado Mantenimiento Equipo Acude. Y Alc. I a II a III a IV a V

Encargado de Servicios Sociales U.I.A. I a II a III a IV a V

Encargado Taller de Imprenta I a II a III a IV a V a VI

Especialista de Control de Entrada de Datos I a II a III a IV a V a VI

Estimador de Costos e Itinerario de Const. I a II a III a IV a V a VI

Fotógrafo – Camarógrafo I a II a III a IV a V

*Guardalmacén II a III a IV a V a VI a VII

Herrero I a II a III a IV a V a VI

Hojalatero I a II a III a IV a V a VI

Handwritten signature and date: 00/00/00

Hojalatero – Pintor I a II a III a IV a V

Investigador de Redes I a II

Investigador de Servicio I a II a III a IV a V a VI

Investigador de Título de la Propiedad I a II a III a IV a V a VI

Investigador Pitométrico I a II a III a IV a V a VI

Mecánico Equipo Accesorio de Const. I a II a III a IV a V a VI

Mecánico Equipo Acueductos y Alcs. I a II a III a IV a V a VI

Mecánico Equipo Automotriz I a II a III a IV a V

Mecánico Equipo Hidráulico y Neumático I a II a III a IV a V a VI

Mecánico Equipo Pesado I a II a III a IV a V a VI

Mecánico Equipo Purificación I a II a III a IV a V a VI

Oficinista Centro Telefónico I a II

***Oficinista Dactilógrafo II a III a IV a V a VI a VII

Oficinista de Contabilidad

Oficina de Control I a II a III a IV a V a VI

Oficinista de Especificaciones I a II a III a IV a V a VI



Oficinista Especial de Pagos I a II a III a IV

Oficinista Fotomponedora Electrónica I a II a III a IV a V

Oficinista de Licencia y Documentos I a II a III a IV a V

Oficinista de Nóminas I a II a III a IV a V a VI a VII

Oficinista de Quiebras I a II

Oficinista de Recursos Humanos I a II

Oficinista de Seguro I a II a III a IV a V a VI

Oficinista Servicios a Consumidores I a II a III a IV a V a VI

Oficinista de Subasta I a II a III a IV a V

Oficinista Taquígrafo II a III a IV a V a VI a VII

Oficinista Variotipista I a II a III a IV a V a VI

Operador de Camión de Lavado a Presión Liviano I a II

Operador de Camión de Lavado a Presión Pesado I a II a III a IV a V a

VI

Operador de Equipo Liviano I a II a III a IV a V

Operador Equipo Pesado I a II a III a IV a V a VI



Operador de Incitadores II a III a IV a V

Operador Control Datos I a II a III a IV a V

Operador de Radio I a II a III a IV a V

Operador Equipo Pesado Nocturno I a II a III a IV a V

Operador Máquina Copiar Planos I a II a III a IV a V a VI

Operador Máquinas Duplicadores I a II a III a IV a V a VI

Operador Máquinas de Entrada y Verificación de Datos I a II a III a IV a

V a VI

Operador de Máquinas de Microfilmación I a II a III a IV a V

Operador Máquinas Perforar y Verificar Datos I a II a III a IV a V a VI

Operador Plantas de Acueducto II a III a IV a V a VI a VII

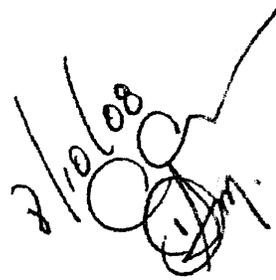
Operador Planta Alc. II a III a IV a V a VI a VII

Operador Planta Filtración de Lodos I a II

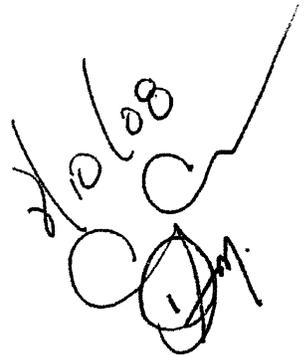
Operador Sistemas de las Bombas II a III a IV a V

Operador Sistemas Estación de Bombas Alcantarillados I a II a III a IV a

V

2/10/08


Perito Electricista I a II a III a IV a V a VI
Pintor I a II a III a IV a V a VI
Pintor Equipo Automotriz I a II a III a IV a V a VI
Plomero I a II a III a IV
Prensista de Fotolitografía I a II a III a IV a V a VI
Recepcionista I a II a III a IV a V a VI
Secretaria Administrativa I a II a III a IV a V a VI
Secretaria Certificaciones Registro de la Propiedad I a II a III a IV a V
Secretaria de Expropiaciones I a II a III a IV a V
Secretaria de Récorde Legales I a II a III a IV a V
Secretaria de Transacciones de Personal I a II a III a IV a V
Secretaria Legal I a II a III a IV a V
Soldador I a II a III a IV a V a VI
Subinspector I a II
Tapizador I a II a III a IV a V a VI
Técnico Codificación I a II a III a IV a V

20/08


Técnico de Comunicaciones II a III a IV a V a VI a VII

Técnico de Laboratorio Fotolitográfico I a II a III a IV

Técnico de Fotografía y Laboratorio Fotolitográfico I a II a III a IV a V a

VI

Técnico de Generadores de Emergencia I a II

Técnico de Instrumentos de Precisión I a II a III a IV a V a VI

Técnico en Electrónica I a II a III a IV a V

Técnico Máquinas Electrónicas Procesamiento de Datos I a II a III a IV a

V a VI

Técnico Unidad Móvil Televisada para Inspeccionar y Sellar I a II a III a

IV a V

Telefonista I a II a III a IV a V a VI

Tornero I a II a III a IV a V a VI

Tubero II a III

Trabajador de Conservación I a II a III a IV a V a VI

Trabajador de Conservación-Conductor I a II a III a IV a V a VI

2/12/08


Tubero Principal I a II a III a IV a V a VI

Validador de Datos I a II a III a IV a V a VI

Validador de Datos I a II a III a IV a V a VI a VII

* Los Cajeros Servicios a Consumidores podrán reasignarse al nivel inmediatamente superior cuando cumplan los requisitos establecidos en esta disposición general.

** Los empleados que ocupen puestos de Guardalmacén I que por trabajar en las zonas de las regiones de Operaciones en Arecibo, Mayagüez, Ponce, Guayama y Humacao no tienen oportunidad de ascenso, podrán reasignarse al nivel II al cumplir todos los requisitos establecidos en esta disposición general.

*** Lo indicado en el párrafo anterior se aplicará también a los Oficinista Dactilógrafo I y Oficinista Taquígrafo I que se desempeñan como secretarias directas de los Gerentes de las Agencias Comerciales y de los Ingenieros de Zona de Operaciones las cuales podrán reasignarse al nivel II al cumplir todos los requisitos establecidos en esta disposición general.

2. Requisitos Para Reasignaciones a Niveles Superiores de Puestos

Los requisitos para reasignaciones a niveles superiores de puestos son los siguientes:

A. Experiencia en el puesto - Se requieren 36 meses de experiencia en la clasificación inmediatamente inferior para el primer nivel de reasignación y

Alto


48 meses de experiencia para los niveles y clases subsiguientes que se establecen en esta cláusula y así subsiguientemente según cumplan con la experiencia requerida.

B. Aprobar evaluación que demuestre que el empleado conoce a cabalidad todas las fases de su trabajo y se ha desempeñado eficientemente. El empleado que no pueda ser reasignado a una clasificación superior porque no apruebe la evaluación, podrá ser evaluado nuevamente al completar un año de trabajo a partir de la fecha en que adquirió el derecho para la evaluación no aprobada.

C. Haber observado buena conducta, no haber recibido dos o más cartas de amonestación del Director Regional de Recursos Humanos o del Director Ejecutivo, o no haber sido suspendido de empleo y sueldo por haber incurrido en faltas y/o irregularidades.

En caso de que el empleado haya recibido dos o más cartas de amonestación o suspendido de empleo y sueldo durante el periodo bajo consideración, no se considerará la falta si el Comité de Arbitraje revoca la decisión de la Autoridad.

Cuando un empleado no pueda ser reasignado a una clasificación superior por haber sido suspendido de empleo y sueldo o por haber recibido dos o más cartas de amonestación, podrá ser evaluado nuevamente al completar doce (12) meses de trabajo a partir de la fecha de la segunda carta de

2/10/08


amonestación o de su regreso al trabajo después de la suspensión de empleo y sueldo.

D. El récord de asistencia del empleado deberá estar limpio de frecuentes tardanzas o ausencias injustificadas.

3. Los puestos que se reasignen a niveles superiores en virtud de esta disposición general al quedar vacante se reasignarán nuevamente al nivel de clasificación que tenían originalmente.

4. Para la inclusión en los registros de elegibles de ascenso y para determinar el pago por ascenso o por sustitución interina se tomará en consideración el nivel de clasificación original del puesto y no el nivel al cual se reasigna al empleado en virtud de esta disposición general.

5. A los empleados que se reasignen en virtud de esta disposición se les aumentará el salario en \$0.153 centavos por hora equivalente a veinticinco (\$25.00) dólares mensuales según cumplan con los requisitos aquí establecidos.

6. Se establecen los siguientes niveles de clasificación de puestos:

(a) Secretaria directa del Jefe de Sección - Oficinista Dactilógrafo u Oficinista Taquígrafo II.

(b) Secretaria directa de Jefes de División o de Jefes de Oficina que tengan el mismo nivel, importancia y responsabilidad de los Jefes de División. Esto mismo aplicará a la secretaria directa de

2/10/00

los jefes que ocupen puestos iguales, similares o superiores en cuanto al nivel de retribución, importancia y responsabilidad al de un Jefe de División - Secretaria Administrativa I.

- (c) Secretaria directa de abogados - Secretaria Legal
- (d) Los Guardalmacenes a cargo de los Almacenes Centrales serán reclasificados a Guardalmacén II, incluyendo el almacén de Piezas de Automóviles en Talleres.
- (e) Los Ayudantes Reparadores de Contadores asignados a las brigadas de Reparadores de Contadores II serán reclasificados a Ayudantes Reparadores Contadores II.

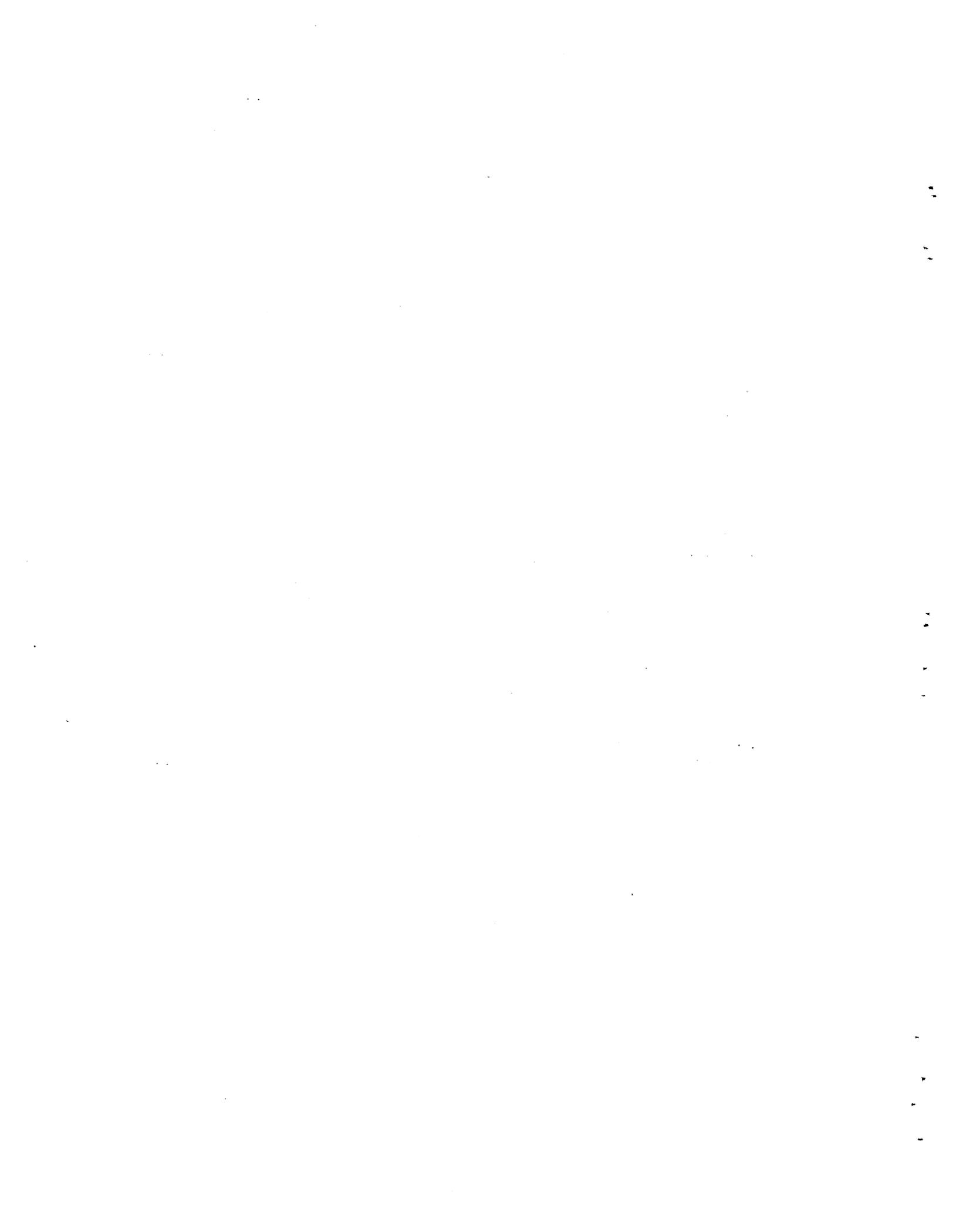
28. Aumento por Concepto de Incentivo

Los aumentos por concepto de incentivos que se concedieron en virtud de este Convenio Colectivo se incorporarán como parte del salario de los empleados y los mismos se mantendrán mientras los empleados se desempeñen en dichas funciones o bajo las mismas circunstancias. La Autoridad implementará este sistema efectivo 90 días después de la firma del Convenio. Las reclamaciones que surjan como consecuencia de esta disposición serán prospectivamente después de esta fecha.

29. Comité de Seguridad y Salud Ocupacional

Se establecen mecanismos integrados para Salud y Seguridad, que cumplan con los requisitos de OSHA y la Ley de Seguridad y Salud en el trabajo de Puerto Rico: Ley Número 16 del 5 de agosto de 1975, según enmendada.

Handwritten signature and initials, possibly including the name "Veja".



ARTICULO XXV
PLAN FAMILIAR DE SALUD, PLAN DE PAGO DE MEDICINAS, PLAN DENTAL, SEGURO POR INCAPACIDAD NO OCUPACIONAL TEMPORERA Y OTROS BENEFICIOS UNIFORMES PARA LOS EMPLEADOS

A. PLAN MEDICO

Las partes aquí comparecientes acuerdan que con relación al Plan Médico UIA, Inc. se constituirá una Junta de Directores Interina de dos (2) representantes nombrados por la U.I.A.; dos (2) representantes nombrados por la A.A.A. y un quinto miembro, quien presidirá la Junta. Este quinto miembro, según acordado por las partes, será el Monseñor Roberto González.


10/10/08

La Junta de Directores actual del Plan UIA, Inc. Compuesta por los Directivos de la U.I.A., dejará de realizar sus funciones una vez formalizado este acuerdo. Se designara al Sr. José Julián Álvarez, quien actuara como Administrador Transitorio del Plan quien tendrá la dirección y manejo de dicho plan y responderá a la Junta de Directores. Este deberá rendir informes periódicos según requeridos por la Junta de Directores sobre el estado operacional y financiero del mismo.


10/10/08

Los unionados seleccionaran libremente el Plan Médico U.I.A., Inc. o el Plan Medico de Triple S. Ninguna de las partes hará campaña para la selección del Plan Médico. La aportación de primas de la A.A.A. al Plan Médico U.I.A., Inc. para los empleados que prefieran dicho plan comenzara a partir del mes de enero de 2005. Con relación a las primas correspondientes a los meses que no fueron abonados la U.I.A. podrá acudir a los foros pertinentes en reclamos de los mismos.

Este acuerdo sobre el Plan Médico continuará en vigor hasta que advengan finales y firmes en los foros pertinentes, los casos E-238 y E-2004-47 que fueron consolidados, y que se ventilaron ante la Oficina del comisionado de seguros.

B. Plan de Salud

1. La Autoridad conviene en aportar al Plan Médico las siguientes cantidades por cada empleado unionado, para que el empleado, su esposa y sus hijos dependientes menores de (19) años o si continúa como estudiante a tiempo completo hasta los (23) años, disfruten de los siguientes servicios:

- a. un plan familiar de salud que incluya servicios de hospitalización, medicoquirúrgicos y de dispensario
- b. un plan de medicinas, ^{pagado de 00/01/08}
- c. un plan dental,
- d. major medical,
- e. espejuelos

Efectivo a la firma del Convenio Colectivo la Autoridad continuará aportando al Plan Médico la cantidad de doscientos y treinta dos (\$232.00) dólares por cada empleado unionado hasta tanto ^{en 00/01/08} y cuanto se resuelva el caso que esta ante el Comité de Querellas. Si la decisión del Comité de Querellas no es favorable a la Unión entonces las partes negociarán esta cláusula durante los siguientes 15 días laborables de haberse notificado la resolución del Comité de Querellas.

Para propósitos de este acuerdo, la Autoridad esta asumiendo que el Plan Médico cumple plenamente con todo los requisitos impuestos por el Comisionado de Seguros de Puerto Rico.

[Handwritten signatures and dates]
10/10/08
10/10/08

La estipulación entre la U.I.A. y la A.A.A. del 1 de Octubre de 1991 (que requiere que en caso de que ocurra un déficit operacional en el Plan por razones no atribuibles a apropiación ilegal, malversación, mal uso de fondos o negligencia del Administrador del Plan, las partes se reunirán para analizar y resolver el déficit) continuara en vigor sin revisión, excepto por el cambio del "año fiscal" a "año natural", según requerido por la U.I.A.

2. (a) La Autoridad remesará directamente a la Unión Independiente Auténtica de Empleados de la Autoridad de Acueductos y Alcantarillados de P.R. en o antes del día 5 de cada mes el importe correspondiente al numero de empleados unionado cubiertos mensualmente por el Plan el último día del mes anterior; disponiéndose que la Autoridad pagará la aportación completa para los empleados que en o antes del día 15 del mes de que se trate aprueben el periodo de ingreso. También la Autoridad pagara la aportación completa para aquellos empleados que renuncian o cesan en su empleo después del día 5 del mes que se trate.


10/10/08


10/10/00

(b) Se dispone que para matrimonios entre empleados de la Autoridad solo se aportara por uno de los cónyuges y que en el caso de que uno de los cónyuges pertenezca a otro grupo de empleados, estos quedan en libertad de seleccionar los servicios del plan aplicable que deseen y la aportación por el matrimonio se hará para el plan seleccionado por estos.

3. La Autoridad queda autorizada a hacer aquellos descuentos individuales del salario de cada empleado que por decisión de los afiliados a la Unión se autorice como aportación individual para el plan familiar de salud, plan de pago de medicinas y/o plan dental.

4. Los empleados disfrutaran del plan médico mientras se desempeñen en sus puestos, cuando estén disfrutando de cualquier tipo de licencia con paga o cuando se les haya autorizado licencia sin sueldo con motivo de un accidente del trabajo, por enfermedad del empleado, o porque éste tenga que atender aun familiar directo enfermo, según se define en la Licencia para Funerales de Familiares; disponiéndose que en este último caso se pagara la aportación hasta un máximo de 6 meses.

5. La Unión contratará los servicios de un plan médico que este autorizado por la oficina del Comisionado de Seguros de Puerto Rico.

[Handwritten signature]
10/10/08

C. Seguro por Incapacidad No Ocupacional Temporera y Otros Beneficios para los Empleados

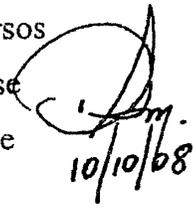
[Handwritten signature]
10/10/08

1. Mediante la autorización del Secretario del Trabajo y Recursos Humanos, la Autoridad conviene en aportar el medio por ciento (.005) de los salarios de los empleados, el que se remitirá a la Unión para utilizarse para el Seguro por Incapacidad no Ocupacional Temporera que establece la Ley 139 del 26 de junio de 1968, según enmendada, conocida como Ley de Beneficios por Incapacidad. La aportación del medio por ciento (.0050) de los salarios que devenguen los empleados hasta la cantidad de \$9,000 anuales los utilizará la Unión para conceder los beneficios que bajo esa ley se le conceden a los empleados. Estos fondos y la aportación que se haga por los salarios devengados en exceso de \$9,000 podrán utilizarse para conceder otros beneficios a los empleados. Si en lo sucesivo se enmendare la ley aumentando la aportación y/o el máximo del salario anual, de ser necesario para continuar ofreciendo los beneficios de ley, se aumentara la aportación y/o el salario máximo.

2. Beneficios Uniformes

La Autoridad aportará, además, el uno y medio por ciento (.0150) de los salarios de los empleados para conceder otros beneficios uniformes a los empleados. La aportación total de de la Autoridad para los dos fondos no excederá el dos por ciento (2%) de los salarios que devenguen los empleados. La Unión administrara estos fondos comprometiéndose a cumplir con todos los requisitos de la ley antes mencionada.

La Autoridad se compromete a pagar al Departamento del Trabajo y Recursos Humanos las computaciones correspondientes al medio por ciento (.0050) que se asignan para el Seguro por Incapacidad No Ocupacional Temporera, o lo que se requiere si se enmienda la ley en lo sucesivo.


10/10/08

A los efectos de este apartado se entenderán los siguientes beneficios en adición a los beneficios establecidos por Ley:


10/10/08

1. Mantenimiento, Operación y establecimiento de Centros Vacacionales o recreacionales.
2. Plan de Becas
3. Plan Legal
4. Otros Beneficios de Bienestar y Beneficencia
5. Cualesquiera otros servicios y actividades que se pueden establecer en el futuro

La fiscalización del Plan Auto-asegurado de SINOT, que administra la Unión, estará sujeta a la reglamentación que implementa el Departamento del Trabajo.

Con referencia al Plan de Ahorro, Retiro y Beneficios uniformes se dispone la creación de un Comité Fiscalizador compuesto por (2) representantes de cada una de las partes para conformar dicho Comité.

La Unión tendrá la obligación de administrar estos fondos permitiendo la auditoria de parte de la A.A.A., de la Oficina del Contralor y cualquier otra auditoria que disponga la A.A.A. para garantizar el buen manejo y adecuado servicio a los afiliados. El incumplimiento de dicha obligación acarreará penalidades y la suspensión de estos beneficios.


10/10/08

D. Servicios Sociales U.I.A.

El Sr. Héctor Rene Lugo continuara realizando las funciones del puesto de Encargado de los Servicios sociales U.I.A. con la responsabilidad primordial de administrar y dirigir la prestación de los servicios indicados en este apartado en forma efectiva, eficiente y económica, cumpliendo cabalmente con la Ley aplicable y los reglamentos establecidos; disponiéndose que tendrá la responsabilidad de atender adecuadamente y suministrar la información y documentos que le requieran los auditores asignados por la Autoridad para hacer las intervenciones en los libros correspondientes.


10/10/08



ARTICULO XXVI

BONO DE NAVIDAD

1. Todo empleado cubierto por este convenio, que reúna los requisitos dispuestos por la Ley Núm. 34 del 12 de junio de 1969 (la cual es adoptada por las partes a este fin como rige actualmente, o sea enmendada en lo sucesivo), tendrá derecho a un Bono de Navidad según se dispone en dicha ley. Se considerará como sueldo anual del empleado el que éste devengue del 1ro. de diciembre del año anterior al 30 de noviembre del año en que se pague el bono. Cuando el empleado se retire para acogerse a una de las pensiones del Sistema de Retiro del Gobierno o se retire por incapacidad, tendrá derecho a que: (1) se le pague el bono en forma proporcional a los salarios devengados hasta la fecha en que se retire, aunque no haya trabajado los seis (6) meses que requiere la ley y (2) para los efectos de computar el pago se incluyan los días por vacaciones regulares y licencia por enfermedad que se le liquiden, entendiéndose que el sueldo a considerarse para ese año no podrá exceder del máximo del sueldo anual establecido en este párrafo.

[Handwritten signature]
6/10/68

[Handwritten signature]
2/12/68

2. Las partes convienen y acuerdan que el Bono de Navidad no variará en forma alguna el tipo regular de salario por hora.

3. La Autoridad pagará este bono en o antes del día 10 de diciembre de cada año, salvo razón de fuerza mayor.

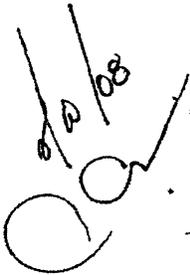
4. Cuando el empleado utilice licencia sin sueldo motivada por una incapacidad temporera por accidente del trabajo compensable por el Fondo del Seguro del Estado, se considerará como si estuviera prestando servicios a los efectos de determinar el tiempo de servicio requerido por ley.

5. Para efectos de determinar el monto del bono correspondiente a cada empleado se aplicará al ocho y tres cuartos por ciento (8.75%) de la cantidad de veintiocho mil dólares (\$28,000.00).

a. Del exceso de veintiocho mil (\$28,000.00) dólares y hasta la cantidad de treinta y ocho mil (\$38,000.00) dólares la Autoridad pagará el 4% adicional de dicho exceso.

b. A los empleados que lleven trabajando más de treinta (30) años de servicio el bono será el ocho y tres cuartos (8.75%) por ciento de treinta y un mil (\$31,000.00) dólares. Del exceso de treinta y un mil (\$31,000.00) dólares hasta la cantidad de treinta y ocho mil (\$38,000.00) dólares la Autoridad pagará el seis (6%) por ciento adicional de dicho exceso.


6/10/08


6/10/08

ARTICULO XXVII

SALARIOS

1 enero 2005
\$100.00

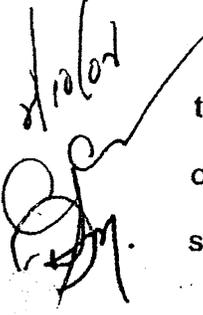
1 enero 2006
\$100.00

1 enero 2007
\$100.00

1 enero 2008
\$100.00

A.

1. Efectivo al 1 de enero de 2005 los empleados regulares y transitorios (por haber cumplido 490 horas o más), que se mantengan trabajando con la Autoridad y que hayan sido nombrados dentro de los años fiscales descritos en la tabla anterior recibirán los aumentos de salarios que en dicha tabla se refieran efectivo al 1 de enero de 2005.

Salario

2. Después de la firma del Convenio los empleados regulares y transitorios (por haber cumplido 490 horas o más) y que hayan sido nombrados dentro de los años fiscales descritos en la tabla anterior, recibirán el aumento de salario correspondiente efectivo en las fechas antes indicadas.

3. De aumentar el salario mínimo federal y afectar las escalas que han sido negociadas, las partes se reunirán para renegociar esta cláusula, quince (15) días posterior a la puesta en vigor del salario mínimo federal.

4. Los empleados que asciendan, se reclasifiquen o se reasignen de puestos recibirán la diferencia entre el sueldo básico del puesto que ocupen y el básico del puesto al cual asciendan, se reclasifiquen o se reasignen, excepto en aquellos casos que por estipulación se indique lo contrario.

B. Pago Global

1. El pago global de \$1,800.00 dólares se pagará de la siguiente forma:
 - a. La AAA otorgará un pago global de \$1,800.00 a los trabajadores cubiertos por el Artículo V del convenio a efectuarse a los cinco (5) días de la firma de esta estipulación.

2/10/08
C. G.
C. G.

ARTICULO XXVIII

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 de hacer demandas y propuestas en relación a 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 contenidos en este convenio. Por lo tanto, la A.A.A. y la Unión convienen en que durante la vigencia de este convenio ninguna de las partes podrá ser obligada a negociar colectivamente, respecto a cualquier tema o materia a las que se refiera este convenio, cubiertas específicamente por el mismo o con respecto a cualquier propuesta discutida y negociada entre las partes pero acordada en la negociación. Las partes acuerdan que no vendrán obligadas por alegados acuerdos verbales o prácticas pasadas ocurridas con anterioridad a la fecha de efectividad de este convenio que no estén incorporadas por escrito en el mismo, o no sean anejos debidamente firmados.


6/10/08


6/10/08

~~23~~
ARTICULO XXIX

CLAUSULA DE SALVEDAD

Si por alguna cuestión legal algún tribunal de justicia del Estado Libre Asociado de Puerto Rico declarara nula o inconstitucional alguna o algunas de las cláusulas de este convenio, ello no invalidará el resto del mismo y continuarán rigiendo todas las demás cláusulas con toda su fuerza y vigor con excepción de la parte afectada. La A.A.A. y la Unión se reunirán en un plazo de tiempo que no excederá de quince (15) días después de conocer que una parte del referido convenio fue declarada nula para discutir de la parte afectada una disposición que una vez aprobada pasará a formar parte del presente convenio con toda su fuerza y vigor.

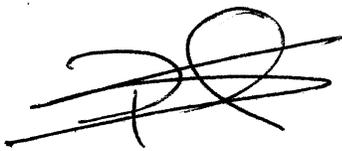
[Handwritten signature]
6/16/08
10/00
[Handwritten signature]

ARTICULO XXXI
VIGENCIA

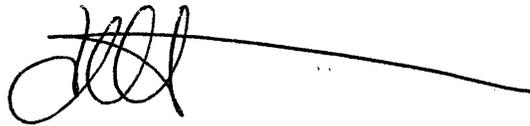
1. Excepto aquellas cláusulas que expresamente disponen su propia vigencia y las que por su naturaleza empezarán a regir cuando se firme el presente convenio, éste estará en vigor desde el ~~1~~ ^{ENERO} de ~~julio~~ ²⁰⁰⁵ de ~~1998~~ hasta el ~~30~~ ³¹ de ~~junio~~ ^{DIC} de ~~2003~~ ²⁰⁰⁸, inclusive, en que expirará.

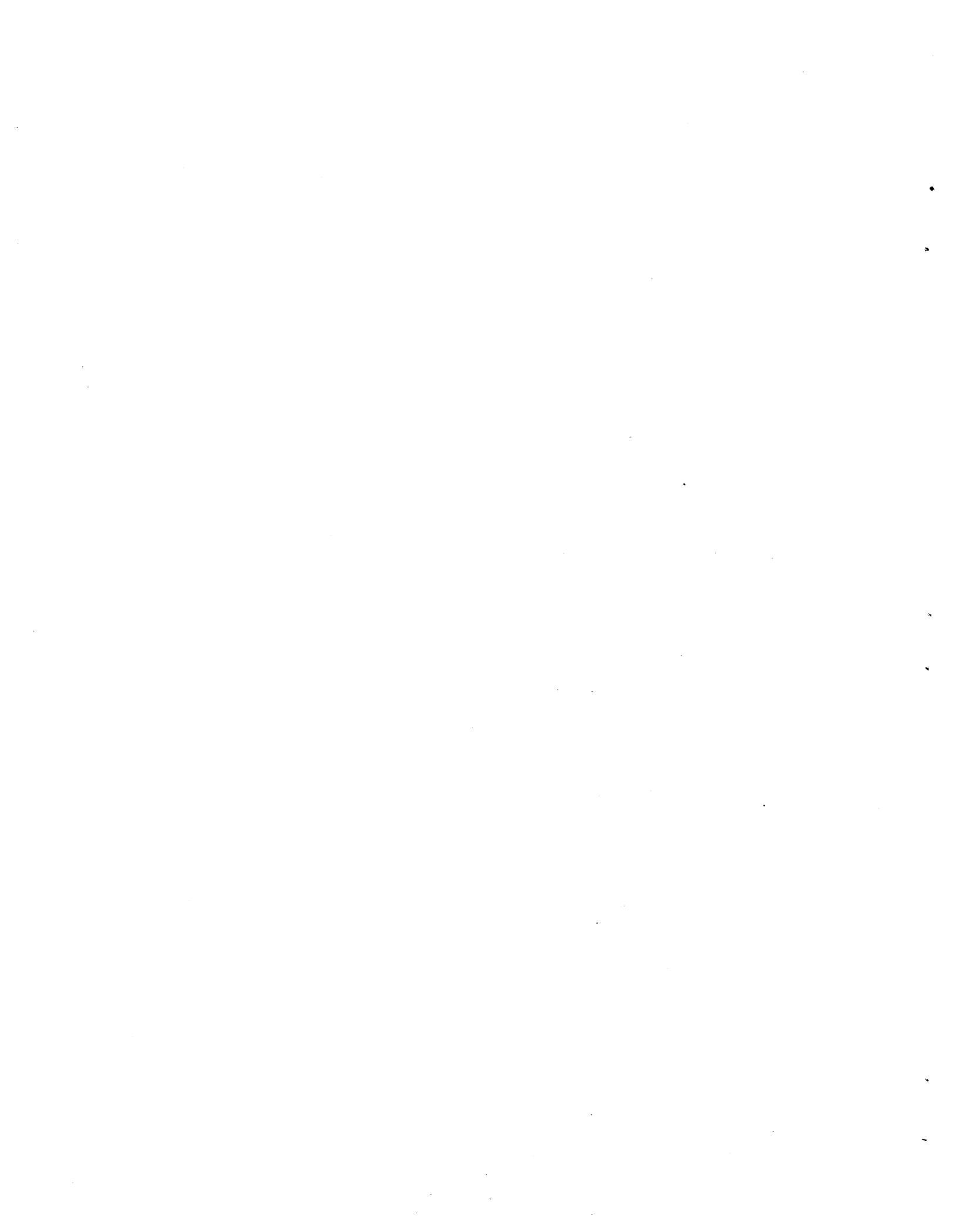
2. En caso que una de las partes desee modificar el convenio colectivo deberá someter las enmiendas por escrito a la otra parte a más tardar seis (6) meses antes de su vencimiento. De no mediar dicha notificación, se entenderá prorrogado por un año adicional y así sucesivamente. En caso que haya intención de enmendar el convenio, salvo razón de fuerza mayor, la negociación comenzará a más tardar 60 días laborables después de sometidas por escrito las enmiendas.

3. Firmado en San Juan, Puerto Rico, el día



1^{ro} Noviembre 2010





ANEJO II

Reglamento del Programa de Pruebas para la Detección de Sustancias Controladas a Empleados de la Autoridad Acueductos y Alcantarillados de Puerto Rico Representados por la Unión Independiente Auténtica

Como parte del décimo tercer convenio colectivo negociado para los afiliados de la Unión, las partes acuerdan adoptar el Reglamento del Programa de Pruebas para la Detección de Sustancias Controladas que a continuación se detallan.

Artículo I - Título

Este Reglamento se conocerá como Reglamento del Programa de Pruebas para la Detección de Sustancias Controladas a Empleados de la Autoridad de Acueductos y Alcantarillados de Puerto Rico representados por la Unión Independiente Auténtica.

Artículo II - Autoridad Legal

Este Reglamento se adopta conforme a la autoridad legal conferida por la Ley Núm. 78 del 14 de agosto de 1997, conocida como Ley para Reglamentar las Pruebas para la Detección de Sustancias Controladas en el Empleo en el Sector Público y el Convenio Colectivo entre la Autoridad de Acueductos y Alcantarillados y la Unión Independiente Auténtica.

Artículo III - Política Pública

Es política de la Autoridad de Acueductos y Alcantarillados contribuir a combatir el grave problema del uso ilegal de sustancias controladas en Puerto Rico y especialmente en los centros de trabajo. A estos efectos, iniciamos un Programa de Pruebas para la Detección de Sustancias Controladas a empleados representados por la Unión Independiente Auténtica, con el propósito de que estos empleados estén física y mentalmente capacitados para desempeñar las funciones y los deberes de sus respectivos puestos y, a la vez, proteger la salud y la seguridad de éstos.

Handwritten signatures and initials in black ink, located on the right side of the page, overlapping the text of Article I and Article II.

Artículo IV - Propósito

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

Artículo V - Aplicabilidad

Este Reglamento será aplicable a los empleados de la Autoridad de Acueductos y Alcantarillados de Puerto Rico representados por la Unión Independiente Auténtica según se especifica más adelante.

Artículo VI - Objetivo del Programa

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

Artículo VII - DEFINICIONES:

a. **Acuerdo**

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

b. **Año**

Cualquier período de doce (12) meses consecutivos.

c. **Autoridad**

Autoridad de Acueductos y Alcantarillados de Puerto Rico

d. **Empleado**

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

- e. **Instituto Nacional sobre Abuso de Drogas (NIDA por sus siglas en inglés)**
Organización que rige los criterios de confiabilidad y precisión aceptados por el Registro Federal para las Pruebas de Detección de Sustancias Controladas del Departamento de Salud Federal.
- f. **Laboratorio Clínico**
Laboratorio que realizará el análisis clínico, químico o forense, debidamente autorizado y licenciado por el Secretario de Salud para que procese las pruebas para la detección de sustancias controladas utilizando sustancialmente las guías y parámetros establecidos por el "National Institute of Drug Abuse (NIDA)".
- g. **Médico Oficial Revisor (MRO por sus siglas en inglés)**
Médico certificado, especialista en el área de abuso de sustancias controladas, y responsable de recibir los resultados de las pruebas de sustancias controladas que se analizan en el laboratorio.
Revisa y analiza los resultados obtenidos antes de informarlos al empleado. En los casos positivos, cita al empleado a entrevista antes de informar a la Autoridad.
- h. **Muestra**
Porción de orina, sangre o cualquier otra sustancia del cuerpo que supe el empleado para ser sometida a análisis.
- i. **Negativa Injustificada**
Es la negación a someterse a las pruebas para detección de sustancias controladas o impedir que éstas se efectúen. Algunas conductas, sin excluir otras que configurarían la negativa injustificada, lo son:
- 1) el no presentarse al lugar donde se toma la muestra sin justificación;
 - 2) abandonar injustificadamente el lugar donde se toma la muestra;

- 3) la negativa de la persona a someterse al procedimiento;
- 4) la alteración de la muestra;
- 5) no seguir las instrucciones generales del personal que administra las pruebas para proveer una muestra adecuada. **(Ver Anejo 1)**

j. **Oficial de Enlace**

Persona cualificada designada por el Director Ejecutivo o de Operaciones que asista en la coordinación de la ayuda al empleado y del programa establecido, conforme a lo dispuesto por ley.

k. **PAE**

Programa de Ayuda al Empleado

* l. **COSS**

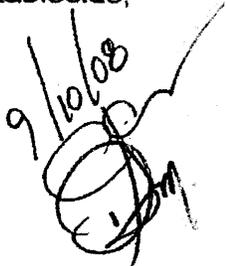
Comité Salud y Seguridad de la U.I.A.

m. **Prueba de Confirmación**

Prueba donde se utiliza método de cromatografía de gas para determinar la presencia y cantidad de droga en la muestra o cualquier otro método de mayor eficacia reconocido y aceptado por el Registro Federal para las Pruebas de Detección de Sustancias Controladas del Departamento de Salud Federal y la Reglamentación del Departamento de Salud de Puerto Rico.

n. **Puestos o Cargos Sensitivos**

Aquellos que reúnen uno o más de los siguientes requisitos: manejo y acceso a equipos y materiales peligrosos; tóxicos; explosivos; inflamables; cablería eléctrica de alto voltaje o equipos y materiales de naturaleza similar, transportación de pasajeros, carga o maquinaria pesada; mecánica de tales vehículos de transporte o carga; puestos cuyas funciones y responsabilidades conlleven conducir u operar un

9/10/08


vehículo de motor o equipo motorizado; encargados u operadores de plantas y sistemas de toda categoría o cualesquiera otras posiciones en la que una mínima disfunción de las facultades físicas o mentales del empleado podría ocasionar un incidente o accidente fatal o, constituir una amenaza para la salud y seguridad de otros empleados o de los ciudadanos que utilicen los servicios que presta el empleado o la suya propia, así como daños al equipo y a la propiedad de la Autoridad

o. Reincidente

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

p. Sospecha Razonable Individualizada

La convicción moral de que una persona específica está bajo la influencia o es usuario de sustancias controladas, independientemente de que luego se establezca o no tal hecho. Dicha sospecha deberá estar fundamentada en factores observables y objetivos, tales como:

- 1) observación directa del uso o posesión de sustancias controladas;
- 2) síntomas físicos que adviertan estar bajo la influencia de una sustancia controlada;
- 3) un patrón reiterado de conducta anormal o comportamiento errático en el empleo.

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

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

r. Sustancias Controladas

9/2/08


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

s. **UIA**

Unión Independiente Auténtica

Artículo VIII - Orientación

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

La Autoridad ofrecerá un adiestramiento a los supervisores y Comité Ejecutivo de la UIA y los miembros del Comité de Salud y Seguridad en cuanto al tipo de conducta observable que constituya sospecha razonable de uso de sustancias controladas en los empleados.

ARTICULO IX Administración de las Pruebas

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

- (a) Cuando ocurra un accidente de grandes proporciones en el trabajo relacionado con sus funciones, durante horas laborables, que sea atribuible directamente a un empleado, en cuyo caso la prueba será administrada no más tarde de veinticuatro (24) horas contadas a partir del accidente. Si el empleado está inconsciente o ha fallecido, se le podrá tomar una muestra de sangre u otra sustancias del cuerpo que permita la detección de sustancias controladas.

9/12/08


(b) Cuando exista sospecha razonable individualizada de por lo menos dos (2) supervisores de un empleado, de los cuales uno deberá ser supervisor directo en cuyo caso la prueba será administrada no más tarde de treinta y dos (32) horas contadas a partir de la última observación de conducta anormal o errática que genere la sospecha razonable individualizada.

Cualquiera de los dos (2) supervisores deberá llevar un expediente confidencial, que estará bajo la custodia del Oficial de Enlace, en el cual anotará todos los incidentes que generen sospechas de que un empleado está desempeñando sus funciones y deberes bajo los efectos de sustancias controladas. Los expedientes de los empleados a quienes no se le administren las pruebas dentro de seis (6) meses contados a partir de la anotación del primer incidente, serán destruidos.

(c) Cuando un empleado ocupe un puesto o cargo sensitivo en la Autoridad de Acueductos y Alcantarillados, en cuyo caso se le podrán administrar pruebas periódicas para la detección de sustancias controladas.

(d) Cuando un empleado haya dado un resultado positivo corroborado en una primera prueba y se requieran pruebas adicionales de seguimiento.

(e) Cuando un empleado se someta voluntariamente a la prueba, sin que se le haya requerido que así lo haga.

Artículo X - Presunción Controvertible

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

sido positivo y podrá estar sujeto a las medidas disciplinarias, conforme al procedimiento acordado por las partes en el Convenio Colectivo.

Artículo XI - Procedimiento

(a) Las pruebas de sustancias controladas se realizarán a los empleados que ocupen puestos sensitivos en la Autoridad. La Autoridad seleccionará, mediante sorteo, a los empleados que ocupen las plazas sensitivas para someterlos a pruebas de sustancias controladas. Estas pruebas se realizan libre de costo, una o dos veces al año, en las diferentes áreas de trabajo. También se podrá realizar pruebas de sustancias controladas cuando exista sospecha razonable de que utilizan estas sustancias.

(b) Las pruebas para la detección de sustancias controladas serán administradas por laboratorios clínicos u otras entidades calificadas que sean contratadas para esos fines.

(c) Se harán pruebas de orina, conforme a métodos analíticos modernos aceptables científicamente, y se preservará la cadena de custodia de las muestras.

(d) Las muestras de orina sólo se utilizarán para la detección de sustancias controladas y las muestras que den un resultado positivo en el primer análisis serán sometidas a un segundo análisis de corroboración, el cual será revisado y certificado por un Médico Oficial Revisor calificado.

(e) El Oficial de Enlace conservará los informes del personal sometido a las pruebas, las actas de incidencias y los resultados positivos corroborados, pero destruirá los resultados negativos dentro de treinta (30) días contados a partir de su recibo.

Artículo XII - Derechos

(a) Todas las pruebas requeridas por la Autoridad para la detección de sustancias controladas se efectuarán libres de costo para los empleados, durante horas laborables, y el tiempo que sea necesario para administrar dichas pruebas a los empleados, se considerará como tiempo trabajado.

(b) Antes de someterse a la prueba, el empleado podrá indicar si ha tomado medicamentos, que conforme a la orientación que reciba, que a su mejor entender y recuerdo puedan tener algún efecto en el resultado de dicha prueba.

* (c) Se le advertirá a cada empleado que, de así solicitarlo, se le entregará parte de la muestra a un laboratorio de su selección, para que efectúe un análisis independiente de la misma, a su propio costo.

(d) Se garantizará el derecho a la intimidad del empleado que se someta a la prueba, y no habrá un observador ni sistema electrónico de observación presente en el cubículo sanitario mientras se provee la muestra.

(e) Todo resultado deberá ser certificado por la entidad que haya analizado la muestra, antes de ser informado a la Autoridad. Cuando se trate de un resultado positivo, la muestra deberá ser sometida a un segundo análisis de corroboración; el cual será estudiado por un Médico Oficial Revisor calificado, quien tomará en cuenta los medicamentos que el empleado informó que utilizaba y certificará el resultado de acuerdo a sus observaciones y análisis. El Médico Oficial Revisor citará a entrevista al empleado con resultados positivos, para obtener mayor información sobre su historial médico.

(f) El Médico Oficial Revisor informará al Oficial de Enlace los resultados positivos corroborados de todos los empleados de la Autoridad que se sometan a las pruebas de detección de sustancias controladas que se administren a través de este Reglamento.

(g) El empleado que se someta a la prueba tendrá derecho a obtener copia de

toda información, formulario, informe, entrevista o declaración relacionada con el resultado de las pruebas de drogas y los récords de incidentes que generen sospechas de que algún empleado se encuentra desempeñando sus funciones o deberes bajo el efecto de sustancias controladas. Esta será considerada información confidencial y no podrá ser revelada, excepto: a) al funcionario o empleado que haya sido sometido a la prueba; b) a cualquier persona designada por éste por escrito para recibir dicha información; c) a empleados designados por la Agencia para ese propósito; y d) a los proveedores de tratamiento y planes de rehabilitación para el usuario de sustancias controladas, cuando el empleado preste su consentimiento expreso.

(h) Cuando se obtenga un resultado positivo corroborado, el empleado concernido tendrá derecho a una vista administrativa para impugnar dicho resultado y presentar prueba para demostrar que no ha usado ilegalmente sustancias controladas.

Artículo XIII - Confidencialidad

(a) Todos los formularios, informes, expedientes y demás documentos que se utilicen en relación con el programa, inclusive los resultados de las pruebas para la detección de sustancias controladas, serán confidenciales y no podrán ser usados como evidencia contra un empleado en ningún proceso administrativo, civil o criminal, excepto cuando se impugne dicho resultado, o el procedimiento o seguido en la prueba en la que obtuvo el mismo, o cuando se tomen medidas disciplinarias relacionadas con este reglamento.

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

Artículo XIV - Referimiento

(a) Cuando se obtenga por primera vez un resultado positivo corroborado en una prueba para la detección de sustancias controladas, se citará al empleado concernido, quién podrá ir acompañado por el Presidente de Capítulo y/o miembro Comité Salud y Seguridad, a comparecer ante el Oficial de Enlace o el funcionario designado por éste. Esta citación podrá hacerse a la mano o por correo certificado con acuse de recibo.

(b) La citación expresará que el empleado queda suspendido de empleo, pero no de sueldo, y el día, hora y lugar en que debe comparecer ante el Oficial de Enlace o funcionario designado por éste.

(c) El Oficial de Enlace o funcionario designado por éste, orientará al empleado cuya muestra arroje un resultado positivo corroborado por primera vez, de la existencia de un programa de tratamiento y rehabilitación. El empleado tendrá que participar en un programa de tratamiento y rehabilitación en cualquier institución pública o privada certificada para ello.

(d) La Autoridad ofrecerá tratamiento de rehabilitación gratuita, a través del Programa de Ayuda al Empleado (PAE), a aquellos empleados que arrojen un resultado positivo por primera vez en las pruebas de detección de sustancias controladas y/o que accedan a firmar un acuerdo participación con el PAE.

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

(f) En aquellas circunstancias en que el empleado requiera tiempo para asistir

9/10/08


al tratamiento y rehabilitación, se le cargará el tiempo ausente, en primera instancia, a la licencia por enfermedad acumulada. Cuando esta 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 será cargada contra la subsiguiente acumulación de licencia por enfermedad. Cuando éste haya agotado dicha licencia, se le cargará a la licencia por vacaciones. En última instancia, se le concederá una licencia sin sueldo hasta un término máximo de doce (12) meses.

(g) El tratamiento y rehabilitación ofrecido por el Programa de Ayuda se extenderá por un período máximo de dos (2) años consecutivos.

(h) Cuando se trate de un empleado reincidente, la Autoridad no tendrá que cumplir con el requisito de orientación, tratamiento y rehabilitación, establecido en la Ley Núm. 78 del 14 de agosto de 1997, según enmendada.

(i) El empleado que por primera vez arroje un resultado positivo corroborado en las pruebas de detección de sustancias controladas podrá optar por someterse al tratamiento y rehabilitación que ofrece la Autoridad a través del Programa de Ayuda al Empleado (PAE) o a través de cualquier institución pública o privada, certificada para ello. En caso de optar por esta última, el empleado será responsable por el costo del tratamiento y rehabilitación. Se podrá someter a dicho empleado a pruebas adicionales como parte del plan de tratamiento y rehabilitación.

Artículo XV - Medidas Correctivas

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

(a) El Director Ejecutivo podrá aplicar sanciones disciplinarias a un empleado conforme al Convenio Colectivo:

- 
- (1) Cuando se niegue injustificadamente a someterse a la prueba para la detección de sustancias controladas.
 - (2) Cuando haya dado un resultado positivo corroborado en una primera prueba y se niegue a participar en el programa de orientación, tratamiento y rehabilitación.
 - (3) Cuando esté participando en el programa de orientación, tratamiento y rehabilitación y no cumpla con las condiciones del programa o abandone el mismo; y continúe usando ilegalmente sustancias controladas, conforme a resultados positivos corroborados en pruebas de seguimiento.
 - (4) Cuando reincida en el uso de sustancias controladas en cualquiera de las circunstancias anteriormente enumeradas.

Artículo XVI - Cláusula de Salvedad

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

Artículo XVII – Derogación

Este Reglamento sustituye cualquier otro reglamento de pruebas para la detección de sustancias controladas que existiera en la Autoridad de Acueductos y Alcantarillados aplicable a los empleados afiliados a la Unión Independiente Auténtica.

Artículo XVIII - Vigencia del Programa

El programa de Pruebas para la Detección de Sustancias

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

Artículo XIX - Vigencia del Reglamento

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

9/10/08

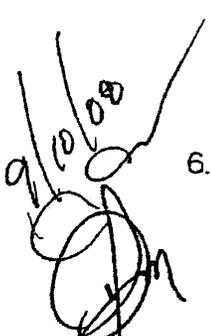

ANEJO I

INSTRUCCIONES GENERALES PARA ADMINISTRAR

PRUEBAS DE DROGAS

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

1. Deberá mantenerse en el lugar seleccionado sin abandonar el área hasta concluir con el proceso.
2. Recibirá una orientación sobre el proceso. Podrá hacer preguntas relacionadas con el programa al oficial que administra las pruebas.
3. Una vez se identifique como parte del personal seleccionado por sorteo, no podrá negarse a seguir las instrucciones del personal que administre las pruebas.

- 
4. No presentarse al lugar, abandonar el área, una negativa expresada, no seguir instrucciones en la producción de la muestra y alterar la misma, dará lugar a presunción controvertible y se expone a ser sometido al procedimiento disciplinario.
 5. Si está tomando algún medicamento, podrá indicarlo al técnico del laboratorio para que lo anote en el formulario.
 6. De estar interesado en parte de la muestra de orina, tendrá la oportunidad de solicitarlo al técnico de laboratorio u oficial a cargo de recolectar y custodiar la muestra.
 7. Recibirá una orientación de un técnico de laboratorio que recolectará u custodiará la muestra.
 8. Deberá firmar en la lista control y los formularios oficiales del laboratorio.

ANEJO 2

AUTORIDAD DE ACUEDUCTOS Y ALCANTARILLADOS DE PUERTO RICO
ESTIPULACION
PROGRAMA DE EVALUACIONES Y PRUEBAS ESPECIALES

COMPARECEN

DE UNA PARTE: "La Autoridad de Acueductos y Alcantarillados de Puerto Rico, en adelante denominada "La Autoridad", representada en este acto por

DE LA OTRA PARTE: _____
empleado de la Autoridad de Acueductos y Alcantarillados, en adelante denominado como "El Empleado".

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

ACUERDAN

1. El empleado, _____, ocupa el
(Nombre y Seguro Social)
puesto de _____, clasificado
(Título y Número de Puesto)
como sensitivo.
2. El empleado acepta someterse al Programa de Ayuda al empleado (PAE) y para recibir tratamiento para su condición.
3. El empleado tendrá el beneficio de recibir en el PAE los servicios de desintoxicación y rehabilitación aquí estipulados.
4. La aceptación del tratamiento aquí expresada y acordada estará vigente

aún cuando El Empleado pase a ocupar un puesto clasificado no sensitivo.

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

- 
- a) El empleado acudirá a las citas del PAE y seguirá sus recomendaciones, incluyendo la de asistir a un programa de tratamiento y rehabilitación a nivel ambulatorio, parcial o interno en cualquier institución pública o privada certificada para ello. Para fines de este tratamiento, El Empleado podrá hacer uso de las siguientes licencias en el siguiente orden: Licencia por Enfermedad, Licencia Adelantada por Enfermedad y Licencia por Vacaciones acumuladas. Luego de agotadas dichas licencias, el empleado tendrá derecho al uso de Licencia Sin Sueldo por doce (12) meses.
- b) El Empleado preste su consentimiento y autoriza al personal de PAE a obtener información mensualmente del programa de tratamiento o de su médico privado sobre su condición física y emocional.
- c) Mientras El Empleado esté recibiendo tratamiento, se someterá a pruebas seriadas de laboratorio para detectar el uso de sustancias controladas cuando sea citado. Este debe comparecer a las pruebas de laboratorio en la fecha y lugar notificados. La no comparecencia sin justificación razonable a la prueba de laboratorio se interpretará como que el empleado hubiera dado positivo en el uso de sustancias controladas.

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

Pruebas para la detección de Sustancias Controladas.

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

En San Juan, Puerto Rico, a de de .



Por la Autoridad

Empleado

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

ENTERADO:

Empleado

Fecha

ANEJO 3

AUTORIDAD DE ACUEDUCTOS Y ALCANTARILLADOS DE PUERTO RICO

ESTIPULACION

PROGRAMA DE EVALUACIONES Y PRUEBAS ESPECIALES

COMPARECEN

DE UNA PARTE: La Autoridad de Acueductos y Alcantarillados de Puerto Rico, en adelante denominada "La Autoridad", representada en este acto por _____

DE LA OTRA PARTE: _____, empleado de la Autoridad de Acueductos y Alcantarillados de Puerto Rico, en adelante denominado como "El Empleado".

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

1. El Empleado, _____, ocupa el
(Nombre y seguro social)
de _____, clasificado como
(Título y Número de Puesto)
sensible.
2. El Empleado acepta someterse al Programa de Tratamiento y Rehabilitación ofrecido por _____, institución certificada para ello.
3. El Empleado será responsable de sufragar los costos de tratamiento y

rehabilitación, a menos que éste pueda ser sufragado por su póliza de seguro de salud.

4. La aceptación de someterse al tratamiento aquí expresada y acordada estará vigente aún cuando El Empleado pase a ocupar un puesto clasificado no sensitivo.
5. En aquellas circunstancias en que El Empleado requiera tiempo para asistir al tratamiento, se le cargará el tiempo ausente, en primera instancia, a la Licencia por Enfermedad acumulada. Cuando éste haya agotado dicha licencia, se le adelantará al trabajador Licencia por Enfermedad hasta un máximo de quince (15) días laborables. El total de la Licencia por Enfermedad así adelantada será cargado contra la subsiguiente acumulación. Cuando éste haya agotado dicha licencia, se le cargará a la Licencia por Vacaciones. En última instancia, se le concederá una Licencia Sin Sueldo hasta un máximo de doce (12) meses.
 - a. El Empleado presta su consentimiento y autoriza el PAE a obtener información mensualmente del programa de tratamiento que seleccione y de su médico privado sobre su condición física y emocional.
 - b. Mientras El Empleado esté recibiendo tratamiento, someterá mensualmente al PAE informes de progreso preparados y certificados por la institución pública o privadas que haya seleccionado.
 - c. De no poder asistir a las citas del programa seleccionado, a las citas para examen médico o de laboratorio, El Empleado deberá notificarlo con suficiente antelación e incluir evidencia que justifique su

ausencia.

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

9/10/08
Am.
alcalde

Sustancias Controladas.

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

9/19/08



En San Juan, Puerto Rico, a de

de

Por la Autoridad

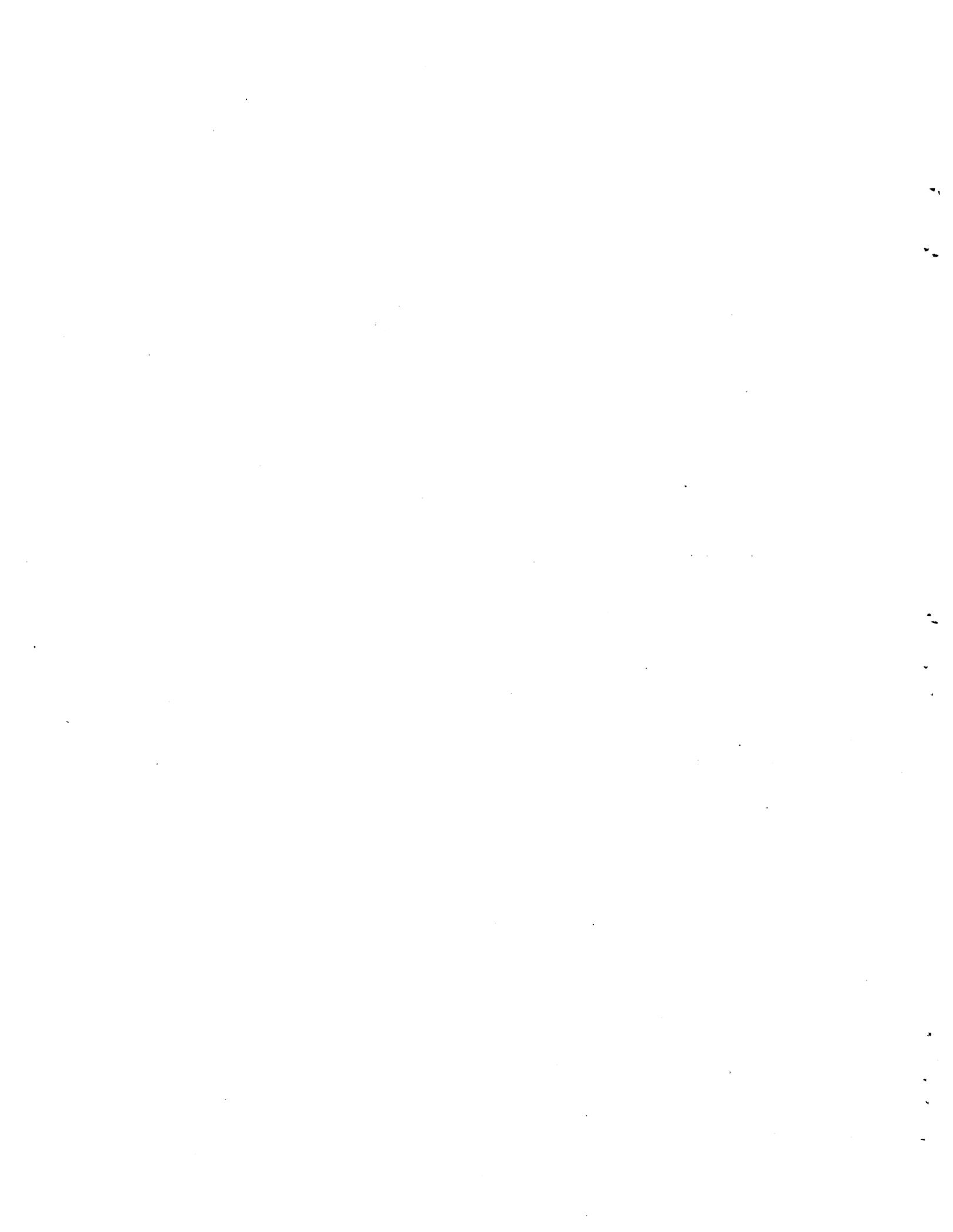
Empleado

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

ENTERADO:

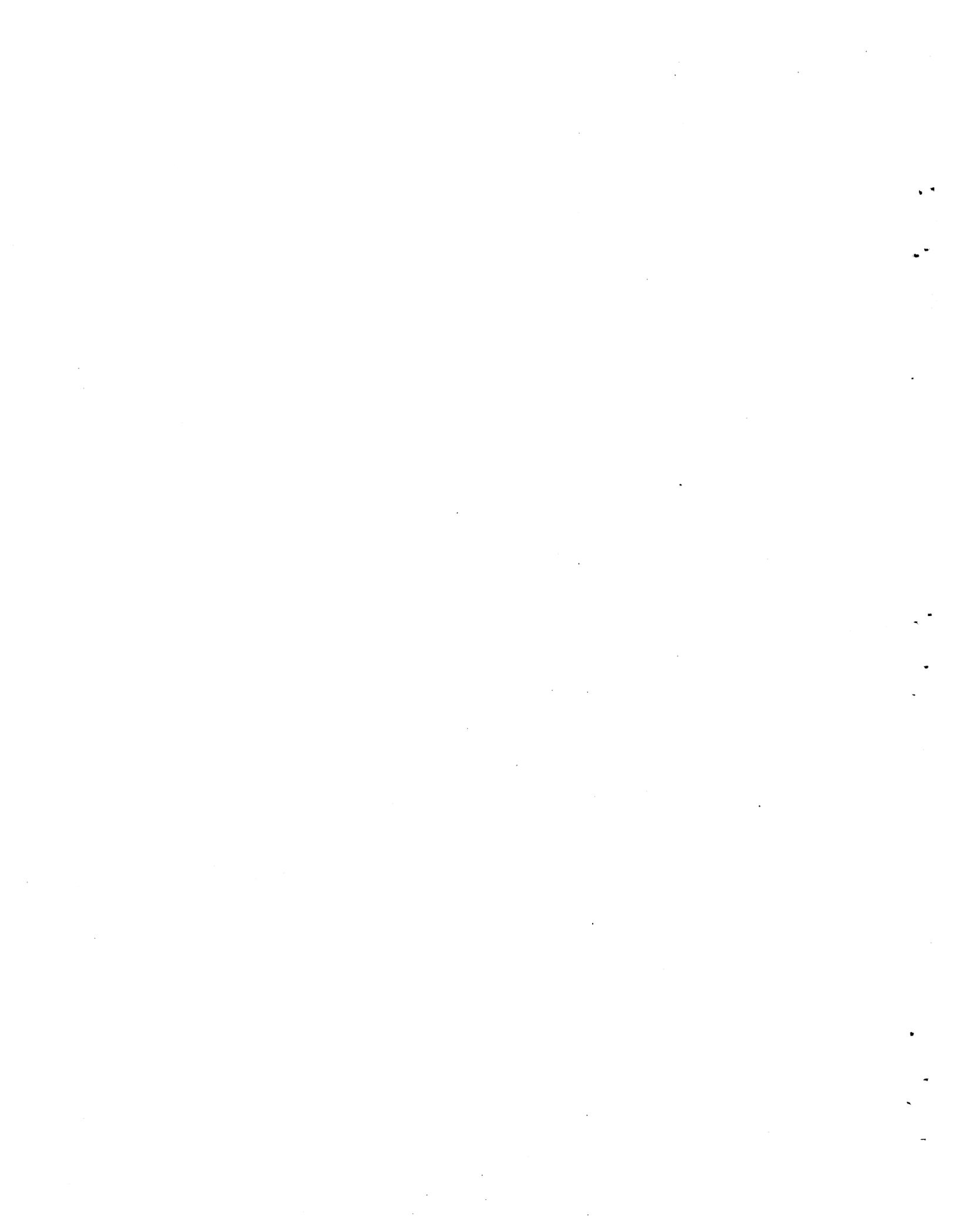
Empleado

Fecha



ANEJO III

Como parte del décimo tercer convenio colectivo negociado para los afiliados de la Unión, las partes acuerdan adoptar las Normas de Conducta y Medidas Disciplinarias que a continuación se detallan.



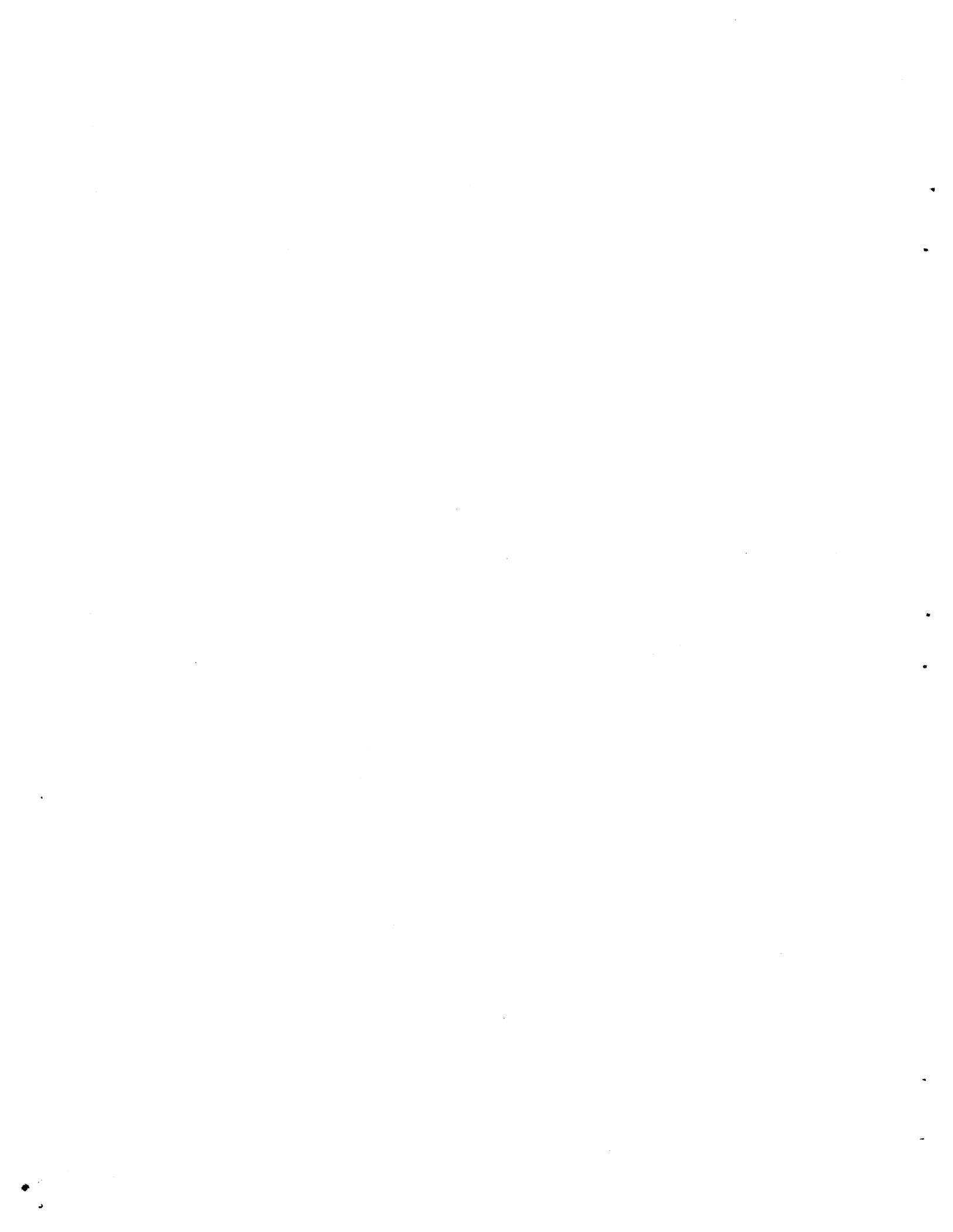
**NORMAS DISCIPLINARIA RELACIONADAS CON LAS PRUEBAS PARA LA
DETECCION DE SUSTANCIAS CONTROLADAS**

SUSTANCIAS CONTROLADAS					OBSERVACION
FALTA	SUSPENSION 10 DIAS LABORABLES	SUSPENSION 15 DIAS LABORABLES	SUSPENSION 25 DIAS LABORABLES	DESTITUCION	
1) Negativa a someterse a la prueba.	PRIMERA OFENSA		SEGUNDA OFENSA	TERCERA OFENSA	
2) Dar positivo	SEGUNDA OFENSA			TERCERA OFENSA	PRIMERA OFENSA (SOMETERSE A PROGRAMA DE REHABILITACION)
3) Negativa someterse Programa de Rehabilitación.			PRIMERA OFENSA	SEGUNDA OFENSA	
4) Abandono o Incumplimiento del Tratamiento.			PRIMERA OFENSA	SEGUNDA OFENSA	
5) Introducción posesión o venta de sustancias controladas en los recintos de la Autoridad o en el trabajo. (S)				PRIMERA OFENSA	

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
11/26/19

[Handwritten signature]
6/19/19



NORMAS DISCIPLINARIA RELACIONADAS CON EL USO DE ALCOHOL

[Handwritten signature]
30/10/08

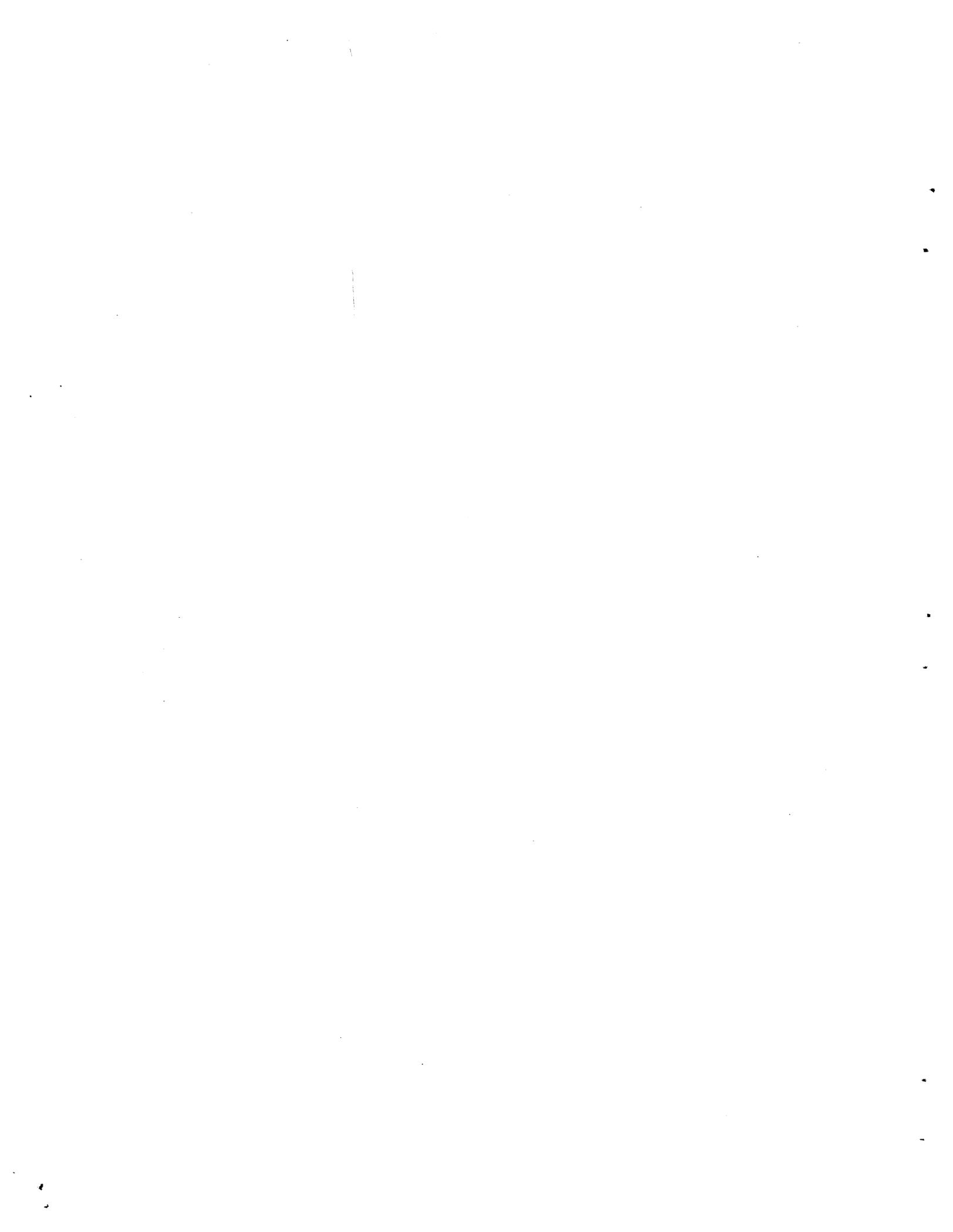
ALCOHOLISMO

FALTA	AMONESTACION VERBAL	AMONESTACION ESCRITA	SUSPENSION 25 DIAS LABORABLES	DESTITUCION	OBSERVACION
1) Presentarse al trabajo bajo la influencia de bebidas embriagantes o introducir las o usarlas en los recintos de la Autoridad o en el trabajo. (S)		PRIMERA OFENSA	TERCERA OFENSA	CUARTA OFENSA	SEGUNDA FALTA (SOMETERSE A PROGRAMA DE REHABILITACION)
2) Negativa a someterse Programa de Rehabilitación.			PRIMERA OFENSA	SEGUNDA OFENSA	
3) Abandono o Incumplimiento del Tratamiento.			PRIMERA OFENSA	SEGUNDA OFENSA	

[Handwritten signature]

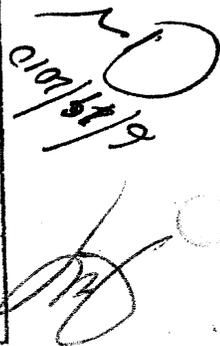
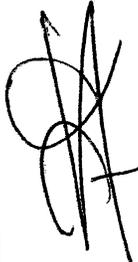
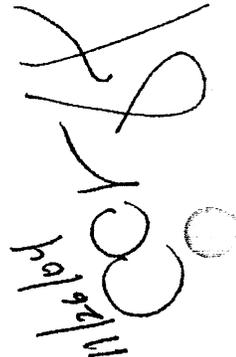
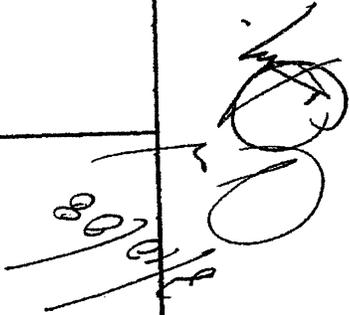
11/26/02/11
[Handwritten signature]

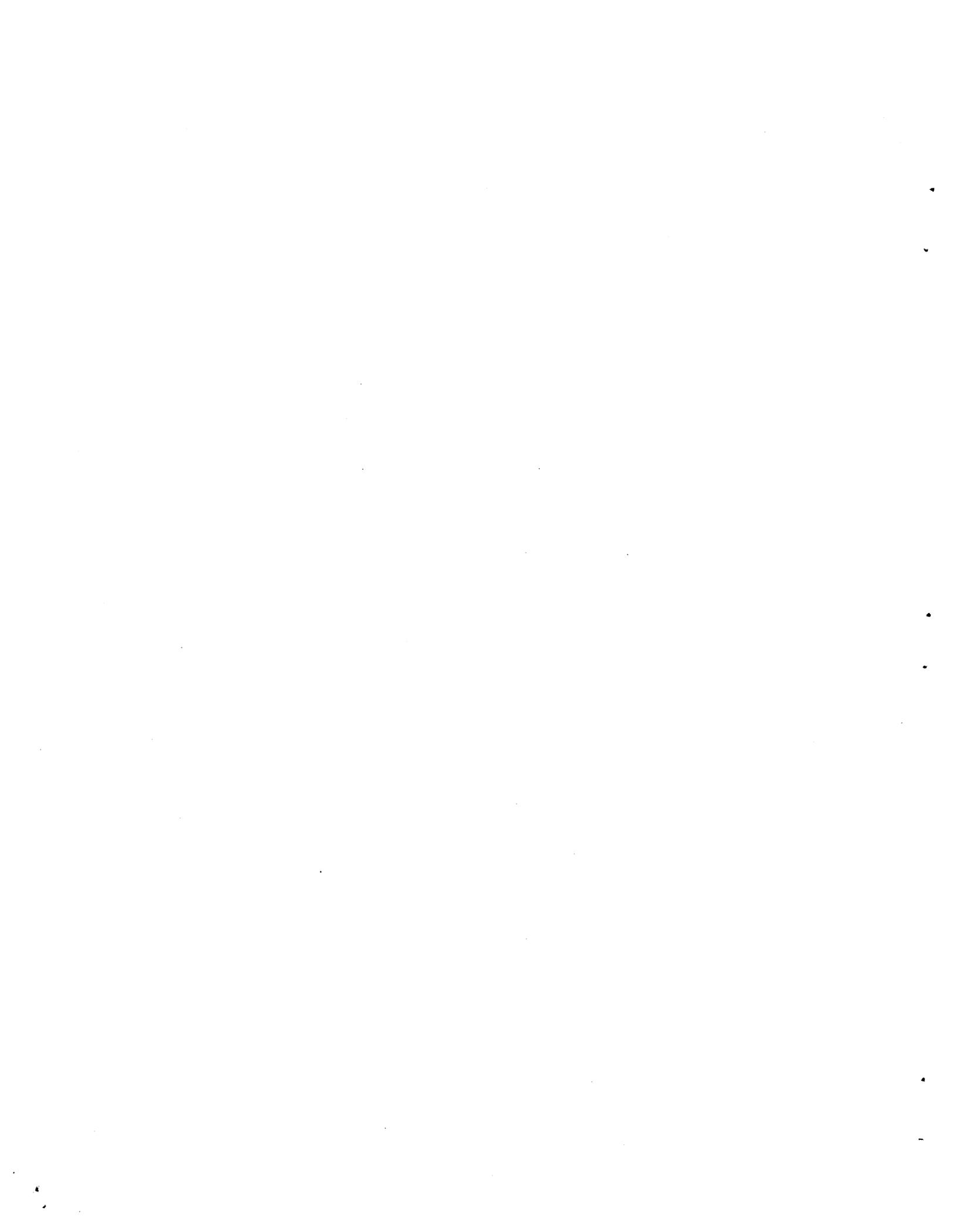
11/26/02/11
[Handwritten signature]



NORMAS DE CONDUCTAS Y MEDIDAS DISCIPLINARIAS

FALTA	AMONESTACION VERBAL	AMONESTACION ESCRITA	SUSPENSION DE 6 A 10 DIAS	SUSPENSION DE 10 A 15 DIAS	DESTITUCION
<p>GRUPO I</p> <p>1. AUSENCIAS FRECUENTES O REGULARES - Incurrir en ausencias frecuentes o regulares durante los últimos doce (12) meses o fracción. Para efectos de aplicar la acción disciplinaria mayor (destitución) se tomará en consideración los siguientes factores:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. El número de ausencias b. Recurrencia de ausencias en lunes, viernes y fines de semanas o antes o después de día feriado o libre. c. Costos adicionales ocasionados a la Autoridad. d. Magnitud en que se afecten los servicios u otros empleados. e. El record de asistencia de los dos (2) años inmediatamente anteriores y lo que ha transcurrido del presente año. <p>Se considerará para este computo las ausencias esporádicas cargadas a Licencia Anual (LA), por enfermedad (LE) y las no autorizadas o no justificadas.</p> <p>Dentro de las ausencias por enfermedad no se considerarán para los efectos de ausentismo aquellas en las que un empleado se ausente por un término de tres (3) o más días corridos, las que se considerarán ausencia por enfermedad prolongada, siempre que provea un certificado médico.</p>	<p>De tres a cinco ausencias</p>	<p>De seis a nueve ausencias</p>	<p>De diez a quince ausencias</p>		<p>16 o más ausencias</p>

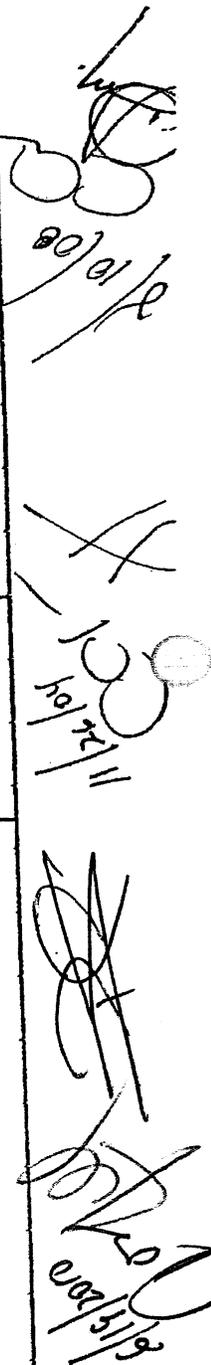







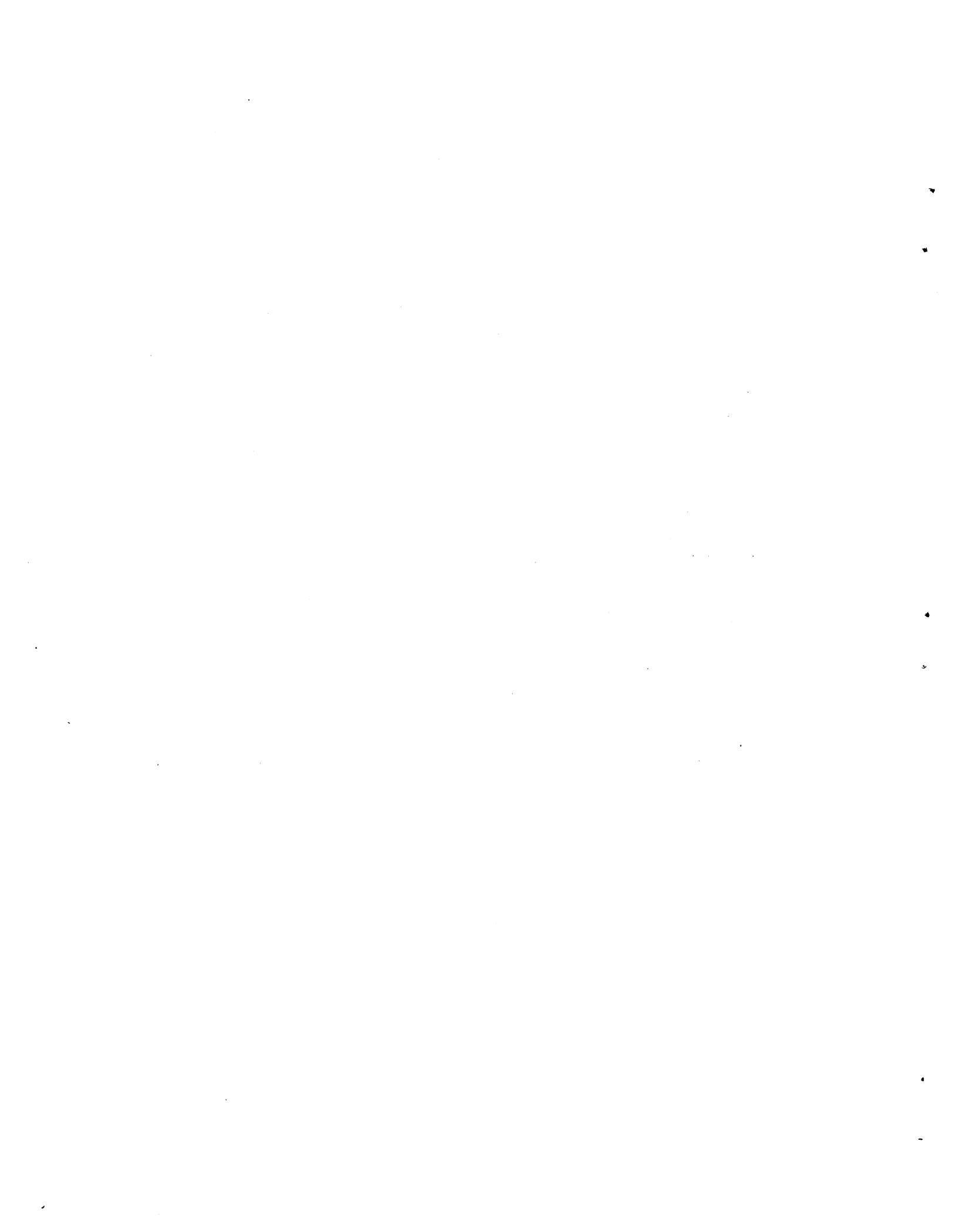


NORMAS DE CONDUCTAS Y MEDIDAS DISCIPLINARIAS

FALTA	AMONESTACION VERBAL	AMONESTACION ESCRITA	SUSPENSION DE 6 A 10 DIAS	SUSPENSION DE 10 A 15 DIAS	DESTITUCION
7. TARDANZAS SIN AUTORIZACION - Incurrir en tardanzas sin autorización o sin justificación. Para fines de aplicar la medida disciplinaria correctiva, se considerará la tardanza sin autorización de cinco (5) en un mes. Para efectos de aplicar la acción disciplinaria mayor (destitución) se considerarán las tardanzas sin autorizar reiteradas en un término de seis (6) meses consecutivos previos a la última tardanza.	Primera Ofensa	Segunda Ofensa	Tercera Ofensa		Cuarta Ofensa
GRUPO II					
8. SALIR DE RUTA DE TRABAJO - Salirse de la ruta de trabajo sin autorización o causa justificada.		Primera Ofensa	Segunda Ofensa		Tercera Ofensa
9. DESCUIDO EN EL TRABAJO - Realizar el trabajo en forma descuidada o demostrar falta de diligencia en la realización de las funciones y deberes asignadas a su puesto.		Primera Ofensa	Segunda Ofensa		Tercera Ofensa



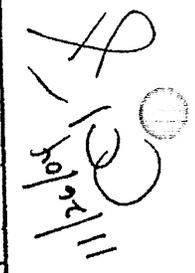
 11/24/10
 10/08/10



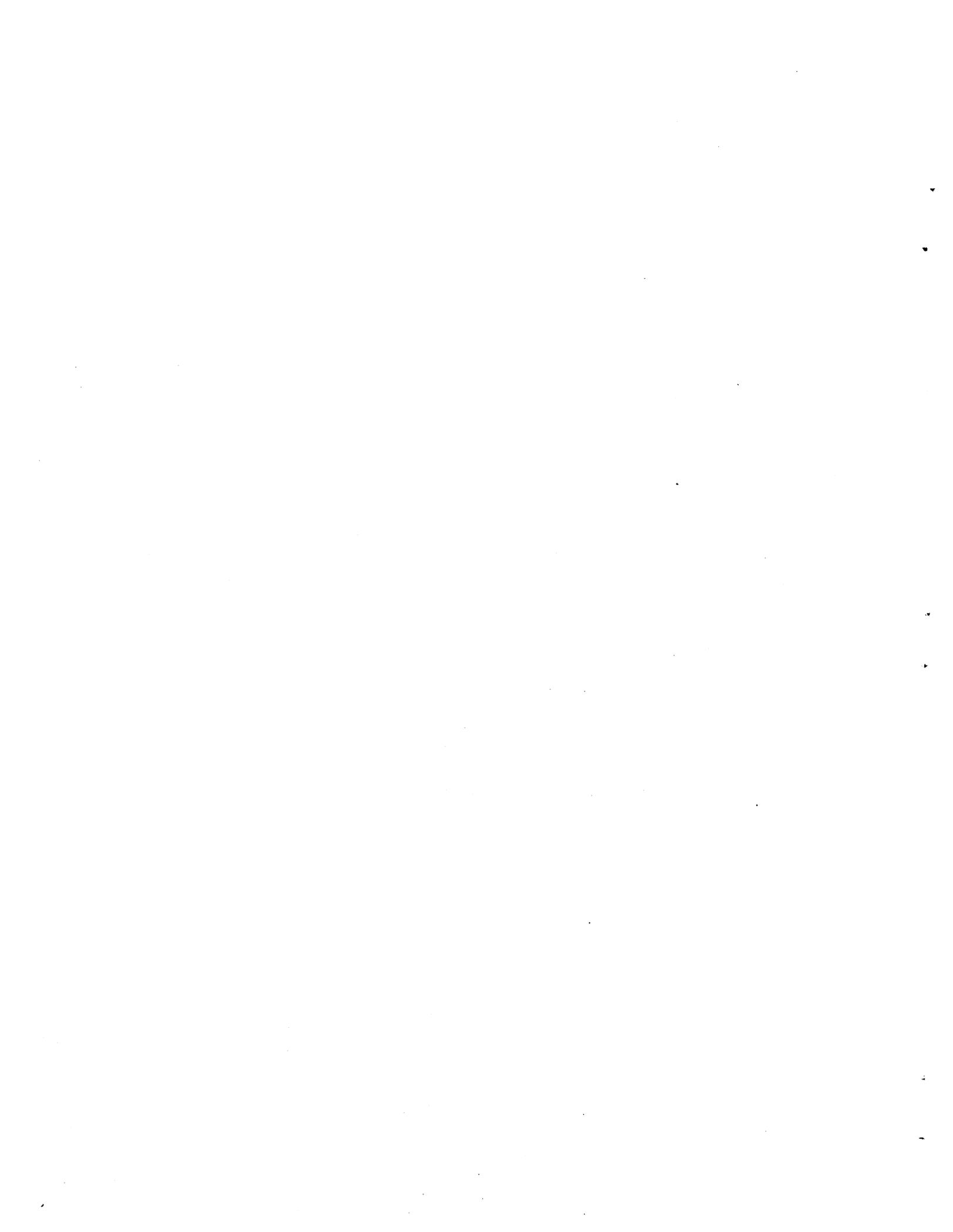
NORMAS DE CONDUCTAS Y MEDIDAS DISCIPLINARIAS

FALTA	AMONESTACION VERBAL	AMONESTACION ESCRITA	SUSPENSION DE 6 A 10 DIAS	SUSPENSION DE 10 A 15 DIAS	DESTITUCION
10. NEGARSE A REALIZAR TRABAJO EXTRA - Negarse injustificadamente a cumplir órdenes para trabajar fuera de la jornada regular de trabajo.		Primera Ofensa		Segunda Ofensa	Tercera Ofensa
11. REALIZAR VENTAS - Dedicarse a Compra-venta de Bienes o Servicios durante horas laborables o dentro de facilidades de la Autoridad sin autorización previa del Director.	Primera Ofensa	Segunda Ofensa	Tercera Ofensa		Cuarta Ofensa
12. RECOLECTAS DE DINERO MATERIALES U OTROS - Realizar colectas, rifas, o sorteos con fines de lucro o participar en actividades similares. Solo se permitirán dentro de los predios de la Autoridad o en horas laborables para aquellas instituciones sin fines de lucro, autorizadas por el Director. No se permitirán para organizaciones religiosas o políticas. Sin autorización previa del Director.	Primera Ofensa	Segunda Ofensa	Tercera Ofensa		Cuarta Ofensa
GRUPO III					
13. ACTOS O LENGUAJE IRRESPECTUOSO U OBSCENO - Realizar actos o usar lenguaje insolente, irrespetuoso, ofensivo, amenazante indecoroso, indecente u obsceno contra supervisores, supervisados, compañeros o personas con quienes se relacione en su trabajo, dentro y fuera de horas laborables y del lugar del trabajo.		Primera Ofensa	Segunda Ofensa		Tercera Ofensa

11/20/08

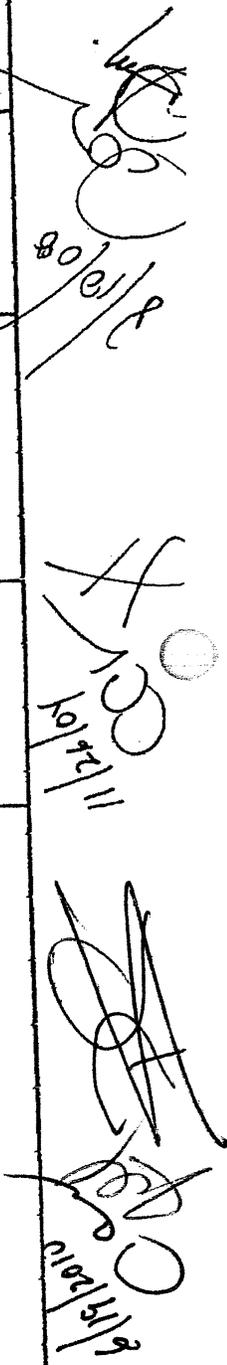

11/20/08


11/16/08

NORMAS DE CONDUCTAS Y MEDIDAS DISCIPLINARIAS

FALTA	AMONESTACION VERBAL	AMONESTACION ESCRITA	SUSPENSION DE 6 A 10 DIAS	SUSPENSION DE 10 A 15 DIAS	DESTITUCION
14. ASEVERACIONES FALSAS - Difundir aseveraciones, verbales o escritas, falsas y difamatorias sobre sus supervisores, supervisados o compañeros de trabajo, a sabiendas de que son falsas.		Primera Ofensa	Segunda Ofensa		Tercera Ofensa
15. ATENDER AL PUBLICO INDEBIDAMENTE - Atender en forma indebida, descuidada, negligente o grosera al público en general que visita o está en las áreas de trabajo.		Primera Ofensa		Segunda Ofensa	Tercera Ofensa
16. DORMIR EN EL TRABAJO - Dormir en el trabajo durante horas laborables.		Primera Ofensa		Segunda Ofensa	Tercera Ofensa
17. JUEGOS - Participar o promover la participación en juegos con o sin dinero durante horas laborables en el área de trabajo o predios de la Autoridad.		Primera Ofensa	Segunda Ofensa		Tercera Ofensa
18. NO REALIZAR EL TRABAJO ASIGNADO - No realizar, sin justificación alguna, el trabajo asignado en el tiempo fijado.		Primera Ofensa	Segunda Ofensa		Tercera Ofensa

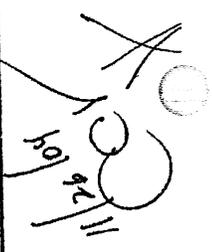


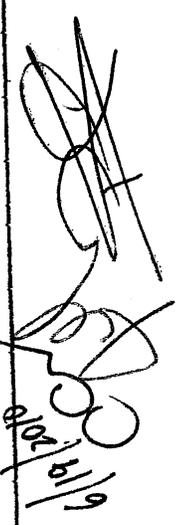
 9/15/2010
 11/12/10
 80/10/2

NORMAS DE CONDUCTAS Y MEDIDAS DISCIPLINARIAS

FALTA	AMONESTACION VERBAL	AMONESTACION ESCRITA	SUSPENSION DE 6 A 10 DIAS	SUSPENSION DE 10 A 15 DIAS	DESTITUCION
19. ORDENES ADMINISTRATIVAS - No cumplir con las órdenes y directrices administrativas emitidas por la Autoridad o iniciar, obligar, sobornar o de alguna forma inducir a otros empleados a no cumplir con las mismas.		Primera Ofensa	Segunda Ofensa		Tercera Ofensa
20. EL NEGOCIO DE PRESTAMO DE DINERO - Prestar dinero con intereses durante las horas de trabajo en las áreas de trabajo o predios de la Autoridad.		Primera Ofensa	Segunda Ofensa		Tercera Ofensa
GRUPO IV					
21. ACTIVIDAD POLITICA - Promover actividades con fines político-partidistas o para otros fines no compatibles con el servicio que presta la Autoridad.		Primera Ofensa	Segunda Ofensa		Tercera Ofensa

11/26/09


11/26/09


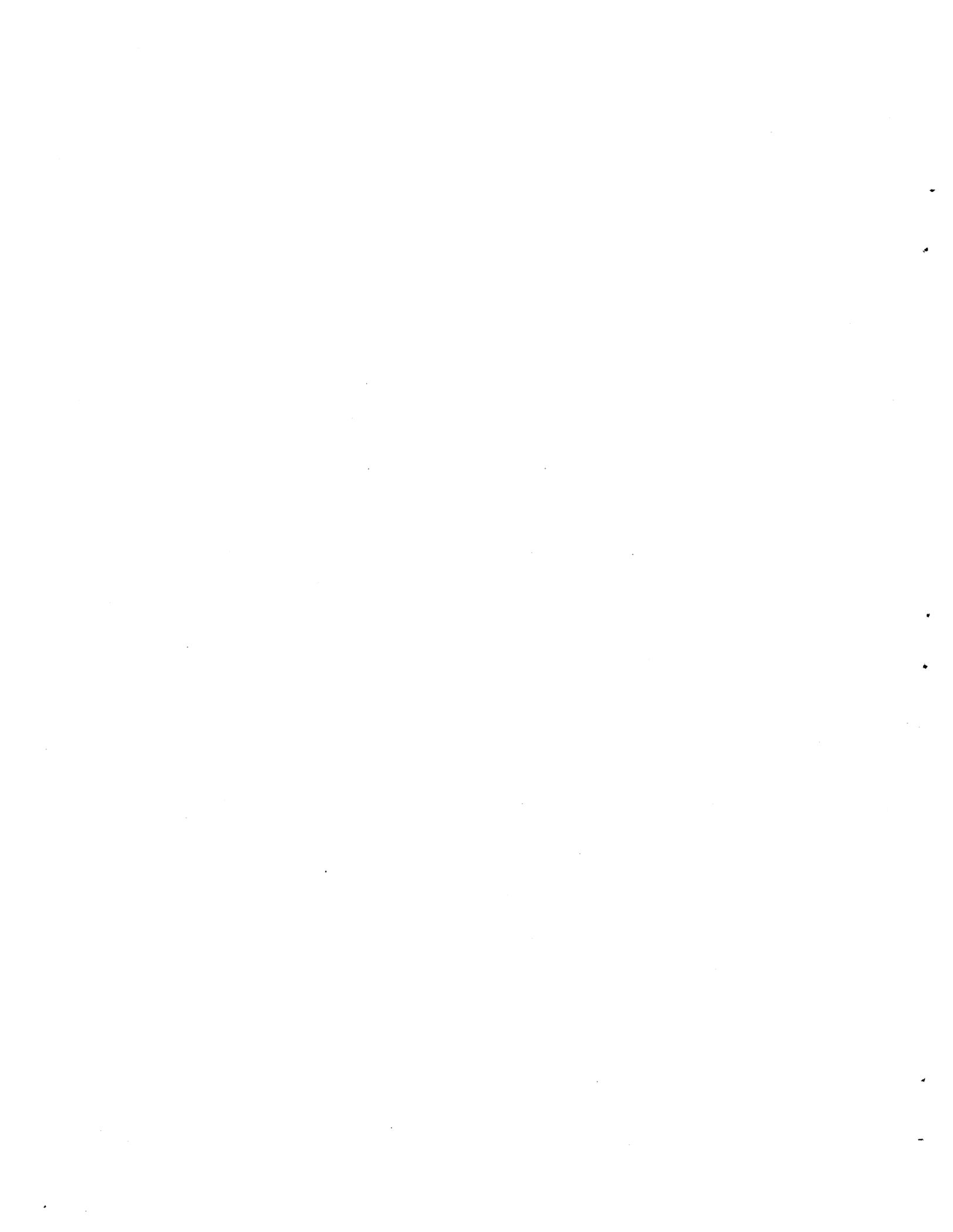
11/26/09




NORMAS DE CONDUCTAS Y MEDIDAS DISCIPLINARIAS

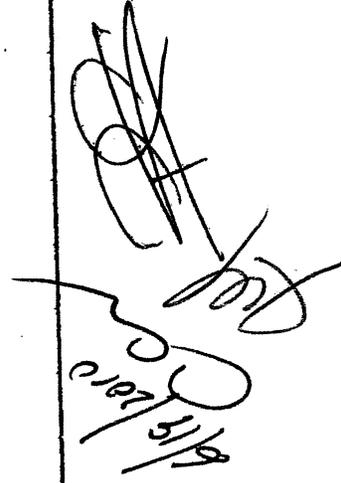
FALTA	AMONESTACION VERBAL	AMONESTACION ESCRITA	SUSPENSION DE 6 A 10 DIAS	SUSPENSION DE 10 A 15 DIAS	DESTITUCION
22. CONDUCTA IMPROPIA - Observar conducta impropia, lesiva, desordenada o que altere el orden dentro o fuera de horas laborables y del lugar de trabajo o predios de la Autoridad, de tal naturaleza que afecte el buen nombre, refleje descrédito, lesione la imagen o ponga en dificultad a la Autoridad.			Primera Ofensa		Segunda Ofensa
23. DAÑOS A LA PROPIEDAD - Causar daños a la propiedad, equipo, materiales o documentos de la Autoridad. (S)			Primera Ofensa		Segunda Ofensa
24. EXCEDERSE EN LAS ATRIBUCIONES DEL EMPLEO - Excederse en las atribuciones de su empleo en forma que resulte en perjuicio o lesione los derechos o la salud del público o de otros empleados o que se afecte los servicios que presta la Autoridad.			Primera Ofensa		Segunda Ofensa
25. IMPEDIR O LIMITAR LOS SERVICIOS - Impedir, entorpecer, disminuir, limitar, interrumpir, o suspender los servicios que presta la Autoridad al público bien sea en forma individual o concertada.		Primera Ofensa	Segunda Ofensa		Tercera Ofensa

 6/12/2010
 10/11/11
 2/10/08



NORMAS DE CONDUCTAS Y MEDIDAS DISCIPLINARIAS

FALTA	AMONESTACION VERBAL	AMONESTACION ESCRITA	SUSPENSION DE 6 A 10 DIAS	SUSPENSION DE 10 A 15 DIAS	DESTITUCION
<p>26. INFORMACION FRAUDULENTA PARA USO DE LICENCIAS - Ofrecer información falsa, incorrecta o fraudulenta con el propósito de ser acreedor o tener derecho al disfrute de algún tipo de licencia.</p>				Primera Ofensa	Segunda Ofensa
<p>27. INSUBORDINACION - Negarse injustificadamente a cumplir con las órdenes o instrucciones de sus supervisores o superiores dentro de las funciones de su puesto compatibles con la facultad delegada en estos y con las funciones y objetivos de la Autoridad.</p>		Primera Ofensa		Segunda Ofensa	Tercera Ofensa



 11/24/05
 2/20/08



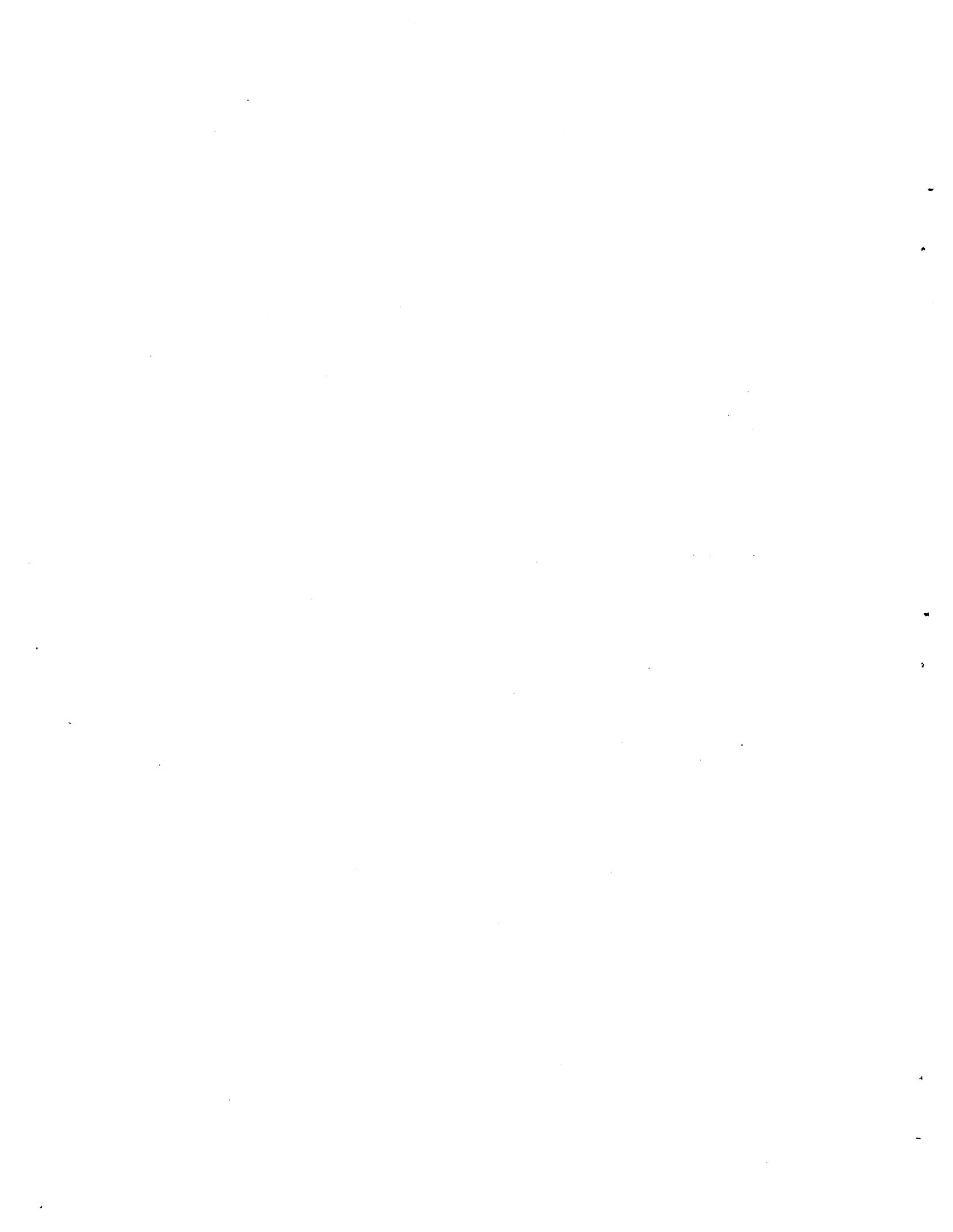

NORMAS DE CONDUCTAS Y MEDIDAS DISCIPLINARIAS

FALTA	AMONESTACION VERBAL	AMONESTACION ESCRITA	SUSPENSION DE 6 A 10 DIAS	SUSPENSION DE 10 A 15 DIAS	DESTITUCION
28. SEGURIDAD - Violar las reglas normas y prácticas de seguridad establecidas o no tomar las medidas y acciones necesarias para garantizar la continuidad en la prestación de los servicios que ofrece la Autoridad o poner en peligro la seguridad de empleados y ciudadanos.				Primera Ofensa	Segunda Ofensa
29. SOLICITAR U OFRECER VALORES POR ACCIONES DE PERSONAL - Dar, pagar, ofrecer, solicitar, o aceptar directa o indirectamente dinero, servicios o cualquier otra cosa de valor por o a cambio de alguna acción de personal que resulte en beneficio relacionados con la Administración de Personal.				Primera Ofensa	Segunda Ofensa
30. TRABAJOS DE EMERGENCIA - Negarse injustificadamente a cumplir órdenes para realizar trabajos de emergencia con el fin de restablecer los servicios que ofrece la Autoridad o sin este fin. (S)			Primera Ofensa	Segunda Ofensa	Tercera Ofensa
31. USO INDEBIDO DE LICENCIAS - Hacer mal uso de la licencia con o sin sueldo que esté disfrutando mientras está ausente del servicio, consistente en realizar actividades no contempladas en la justificación para la aprobación de la licencia.				Primera Ofensa	Segunda Ofensa



 9/16/08


 11/12/08

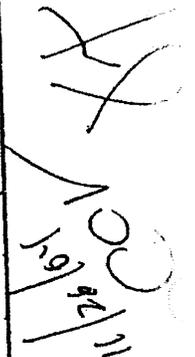


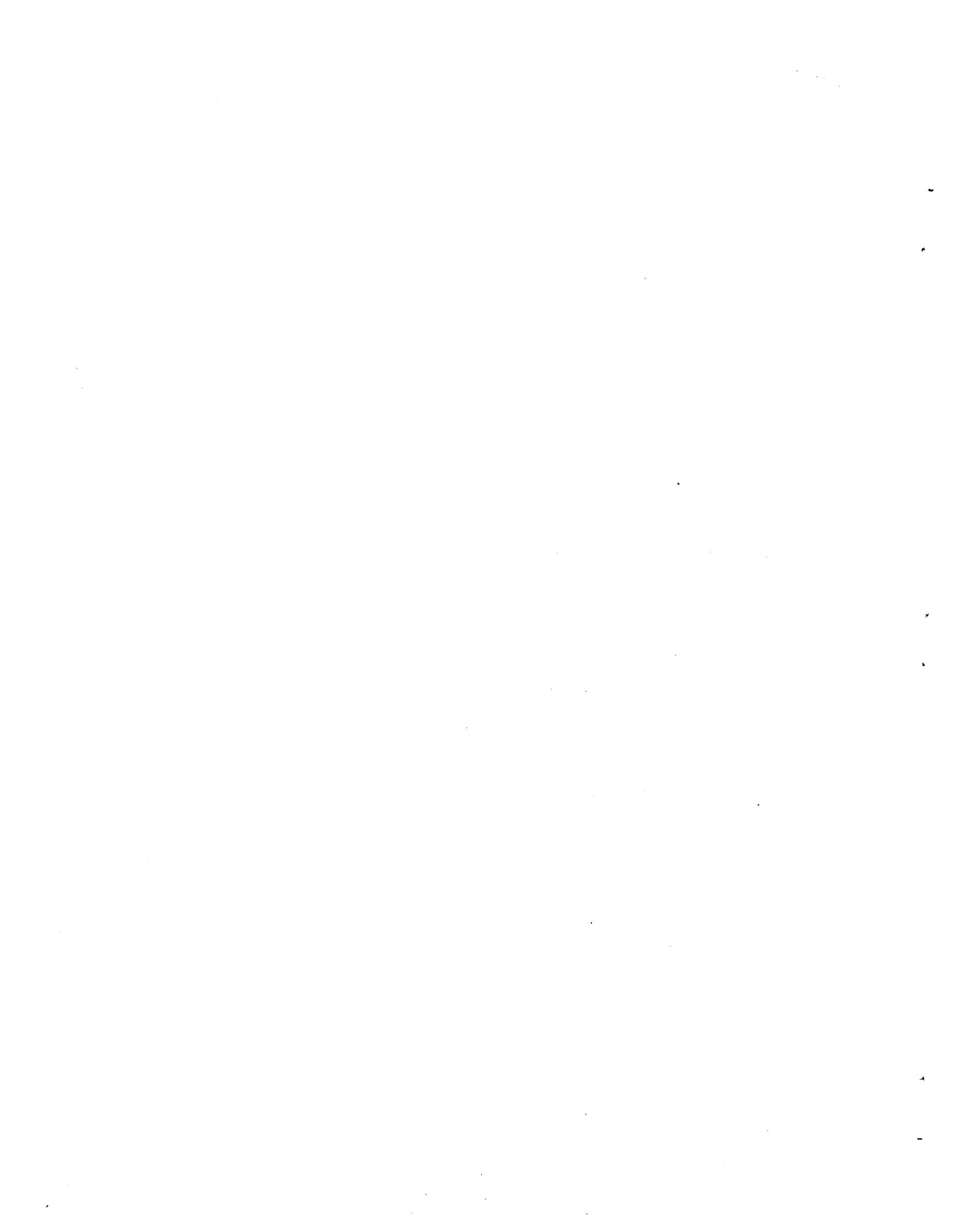
NORMAS DE CONDUCTAS Y MEDIDAS DISCIPLINARIAS

FALTA	AMONESTACION VERBAL	AMONESTACION ESCRITA	SUSPENSION DE 10 A 15 DIAS	SUSPENSION DE 25 DIAS	DESTITUCION
32. USO INDEBIDO DE LA PROPIEDAD - Usar o permitir el uso indebido o no autorizado de propiedad, equipo, materiales, personal, o documentos de la Autoridad o permitir que los mismos se usen, pierdan, destruyan o reciban daños.				Primera Ofensa	Segunda Ofensa
GRUPO V					
33. ABANDONO DEL SERVICIO Estar ausente injustificadamente o sin autorización durante un periodo consecutivo de más de cinco (5) días laborales.					Primera Ofensa
34. MARCAR TARJETAS AJENAS Marcar para otro empleado la tarjeta en que se indican las horas de entrada y salida del trabajo.				Primera Ofensa	Tercera Ofensa
35. SER CONVICTO DE DELITO GRAVE - Ser convicto del delito grave o menos grave que implique depravación moral. Estos casos serán evaluados individualmente para determinar la medida disciplinaria dependiendo de las circunstancias y gravedad del caso y si se concede probatoria o sentencias suspendidas. (S)				Segunda Ofensa	Primera Ofensa



 11/24/11





NORMAS DE CONDUCTAS Y MEDIDAS DISCIPLINARIAS

FALTA	AMONESTACION VERBAL	AMONESTACION ESCRITA	SUSPENSION DE 6 A 10 DIAS	SUSPENSION DE 25 DIAS	DESTITUCION
<p>36. APROPIACION ILEGAL - Usar, apropiarse ilegal o manejar indebidamente, hurtar o robar dinero propiedad, equipo, materiales, bienes, servicios, documentos y otros, a la Autoridad, compañeros de trabajo, ciudadanos, instituciones públicas o privadas y otros. (S)</p>					Primera Ofensa
<p>37. CONFLICTO DE INTERESES - Prestar servicios, mantener relaciones económicas o de negocios, dedicarse a cualquier trabajo, profesión, oficio o actividad que pueda resultar o crear la apariencia de que existe un conflicto de intereses con sus deberes y responsabilidades como empleado que afecte el buen nombre, refleje descrédito, lesione la imagen o ponga en dificultad a la Autoridad o cualquier agencia o dependencia del Gobierno.</p>					Primera Ofensa
<p>38. DAÑOS A LA PROPIEDAD AGRAVADA Causar daño sustancial a la propiedad mayor de mil dólares (\$1,000), que limiten o afecten las operaciones o servicios de esta autoridad. (S)</p>				Primera Ofensa	Segunda Ofensa

[Handwritten signature]
10/08

[Handwritten signature] 6/11/09
[Handwritten signature] 11/26/04
[Handwritten signature] XAF

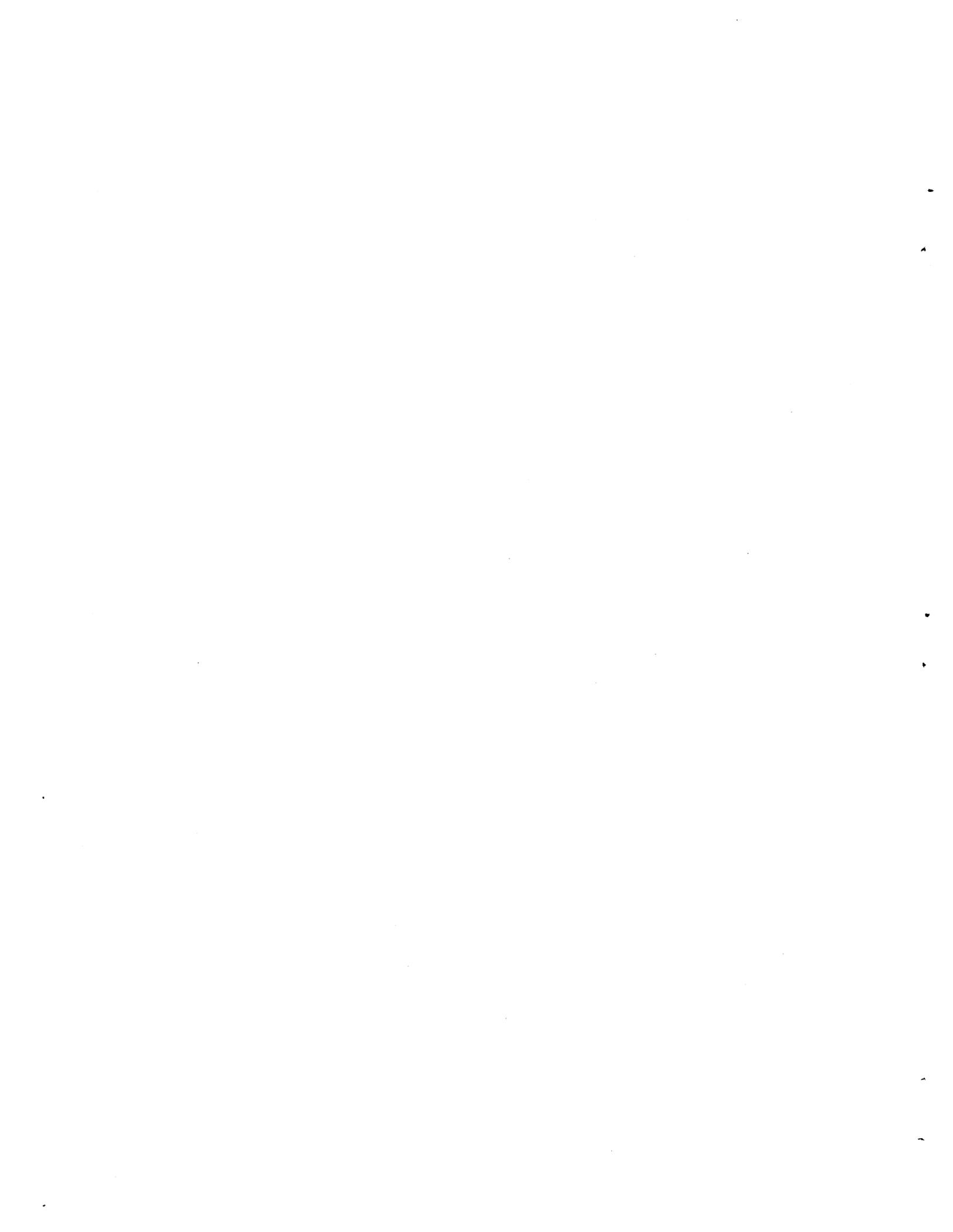


NORMAS DE CONDUCTAS Y MEDIDAS DISCIPLINARIAS

	AMONESTACION VERBAL	AMONESTACION ESCRITA	SUSPENSION DE 6 A 10 DIAS	SUSPENSION DE 25 DIAS	DESTITUCION
<p>FALTA</p> <p>39. DAÑOS FISICOS - Conducta que provoque, resulte o cometa agresión, riña o desorden en las áreas de trabajo o predios de la Autoridad, durante horas laborables, o en actividades directamente relacionadas con el trabajo y toda aquella agresión fuera de horas laborables y de los predios de la Autoridad cuyo origen está relacionado directamente con el trabajo.</p>				Primera Ofensa	Segunda Ofensa
<p>40. FALSIFICAR O SUSTRAR DOCUMENTOS - Ofrecer información falsa o fraudulenta, ocultar o tergiversar los hechos omitir información, alterar, falsificar o sustraer documentos sometidos a la Autoridad para fines oficiales, o en documentos oficiales de la Autoridad. (S)</p>				Primera Ofensa	Segunda Ofensa

[Handwritten signature]
10/10/19

[Handwritten signature]
11/10/19

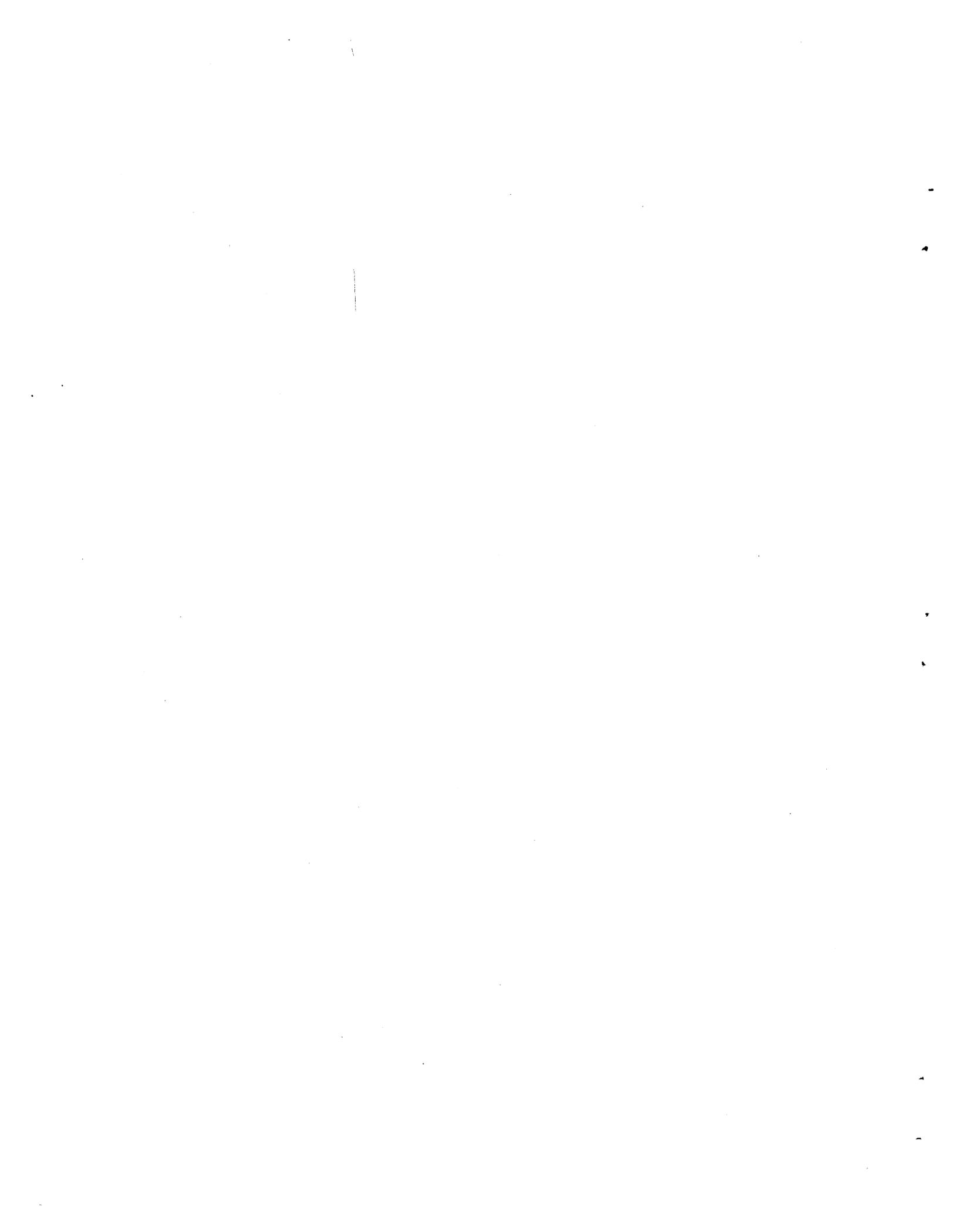


NORMAS DE CONDUCTAS Y MEDIDAS DISCIPLINARIAS

FALTA	AMONESTACION VERBAL	AMONESTACION ESCRITA	SUSPENSION DE 6 A 10 DIAS	SUSPENSION DE 25 DIAS	DESTITUCION
<p>41. HOSTIGAMIENTO SEXUAL - Cualquier tipo de acercamiento sexual no deseado, requerimiento de favores sexuales y cualquier otra conducta verbal o física de naturaleza sexual. Cuando esa conducta tiene el efecto o propósito de interferir de manera irrazonable con el desempeño del trabajo de esa persona o cuando crea un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo. (Traslado temporero o licencia con sueldo y si resulta culpable se tomará la acción correspondiente)</p>				Primera Ofensa	Segunda Ofensa
<p>42. NEGLIGENCIA EN EL DESEMPEÑO DE LAS FUNCIONES ASIGNADAS - Ser negligente o demostrar ineficiencia o incapacidad en el desempeño de la funciones de trabajo asignadas que ponga en peligro la salud, seguridad, la propiedad o vida de los empleados o del pueblo en general. (S)</p>				Primera Ofensa	Segunda Ofensa
<p>43. PORTAR ARMAS DE FUEGO Introducir, transportar, poseer o portar armas de fuego en las áreas de trabajo, sin la autorización escrita del Director Ejecutivo, en adición a otras aquellas requeridas por ley o por la Policía de Puerto Rico. (S)</p>					Primera Ofensa

[Handwritten signature]
8/10/08

[Handwritten signature]
11/26/09
[Handwritten signature]

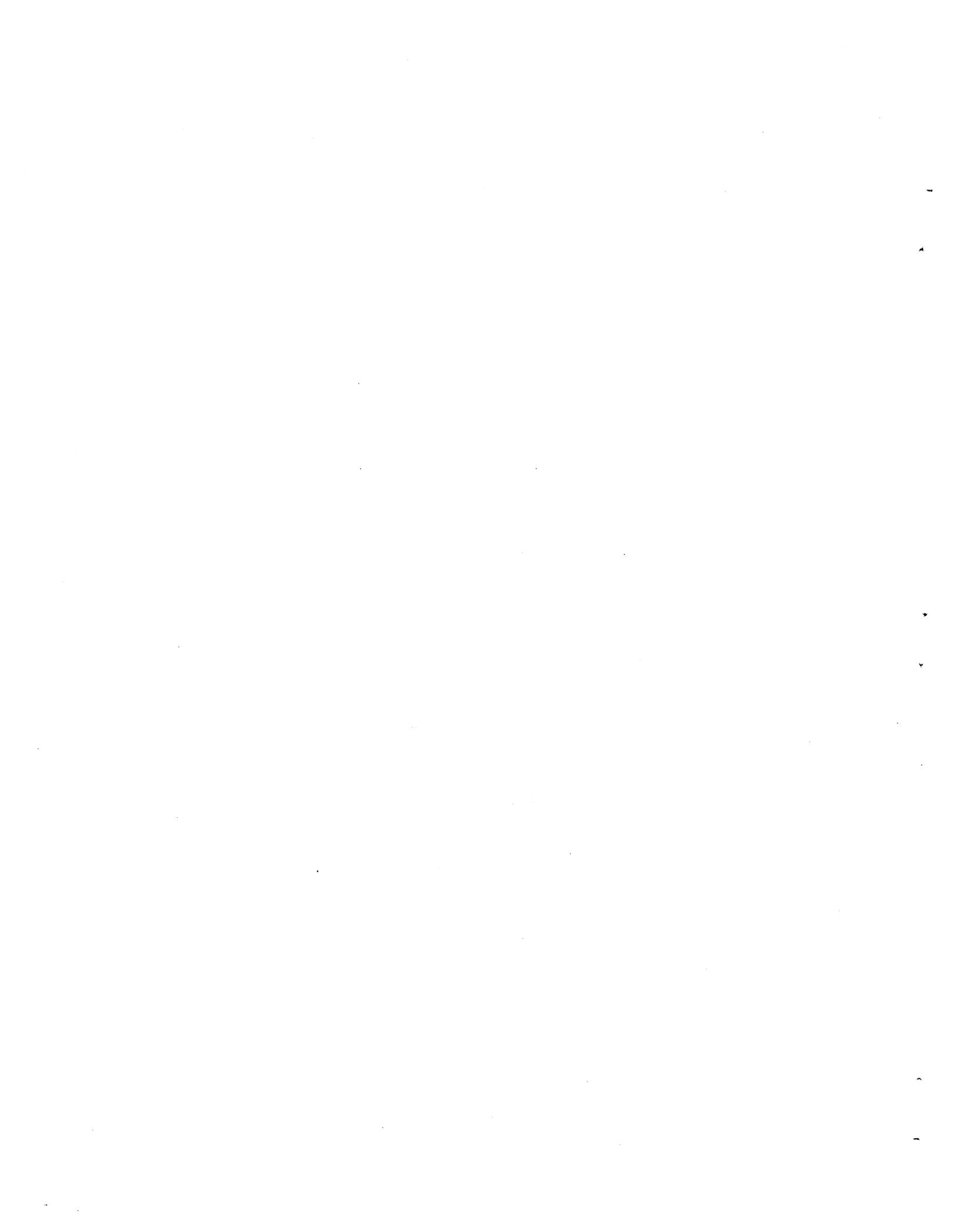


NORMAS DE CONDUCTAS Y MEDIDAS DISCIPLINARIAS

FALTA	AMONESTACION VERBAL	AMONESTACION ESCRITA	SUSPENSION DE 6 A 10 DIAS	SUSPENSION DE 25 DIAS	DESTITUCION
<p>44. PORTAR EXPLOSIVOS - Introducir, transportar, manejar y portar explosivos en las áreas de trabajo, sin la autorización escrita del Director Ejecutivo, en adición de aquellas requeridas por la ley y la policía de Puerto Rico. (Pirotecnia no se considerará explosivo hasta un cuarto de dinamita) (S)</p>					Primera Ofensa
<p>45. SOLICITAR O ACEPTAR SOBORNOS O GRATIFICACION Solicitar o de algún modo, participar en la concesión o aceptación directa o indirectamente de dinero, regalos, servicios o cualquier otra recompensa, valor o beneficio en calidad de soborno que pueda interpretarse que su solicitud, aceptación o participación en la concesión guarda relación con el puesto que ocupa o con algún servicio oficial prestado o susceptible de presentarse por la Autoridad o por otra dependencia pública o privada.</p>					Primera Ofensa

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
 6/19/2019
 11/24/2019
[Handwritten signature]



NORMAS DE CONDUCTAS Y MEDIDAS DISCIPLINARIAS

AMONESTACION VERBAL	AMONESTACION ESCRITA	SUSPENSION DE 6 A 10 DIAS	SUSPENSION DE 25 DIAS	DESTITUCION
<p>FALTA</p> <p>16. SUSTANCIAS CONTROLADAS - Comparecer al trabajo bajo los efectos de sustancias controladas, prohibidas por ley, introducirías, venderlas, tenerlas en su poder o usarlas en horas laborables o en las áreas de trabajo. Para la aplicación de medidas disciplinarias debe atenderse a la Parte VI que establece el Programa Permanente para la Detección de Sustancias Controladas.</p>	<p>Utilizar normas disciplinarias relacionadas con las pruebas para la detección de sustancias controladas.</p>			

PERIODO DE PRESCRIPCION PARA ACUMULACION DE FALTAS

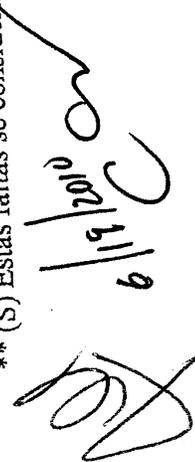
(a) Para los efectos de determinar la acumulación de faltas se establecen los siguientes periodos de prescripción:

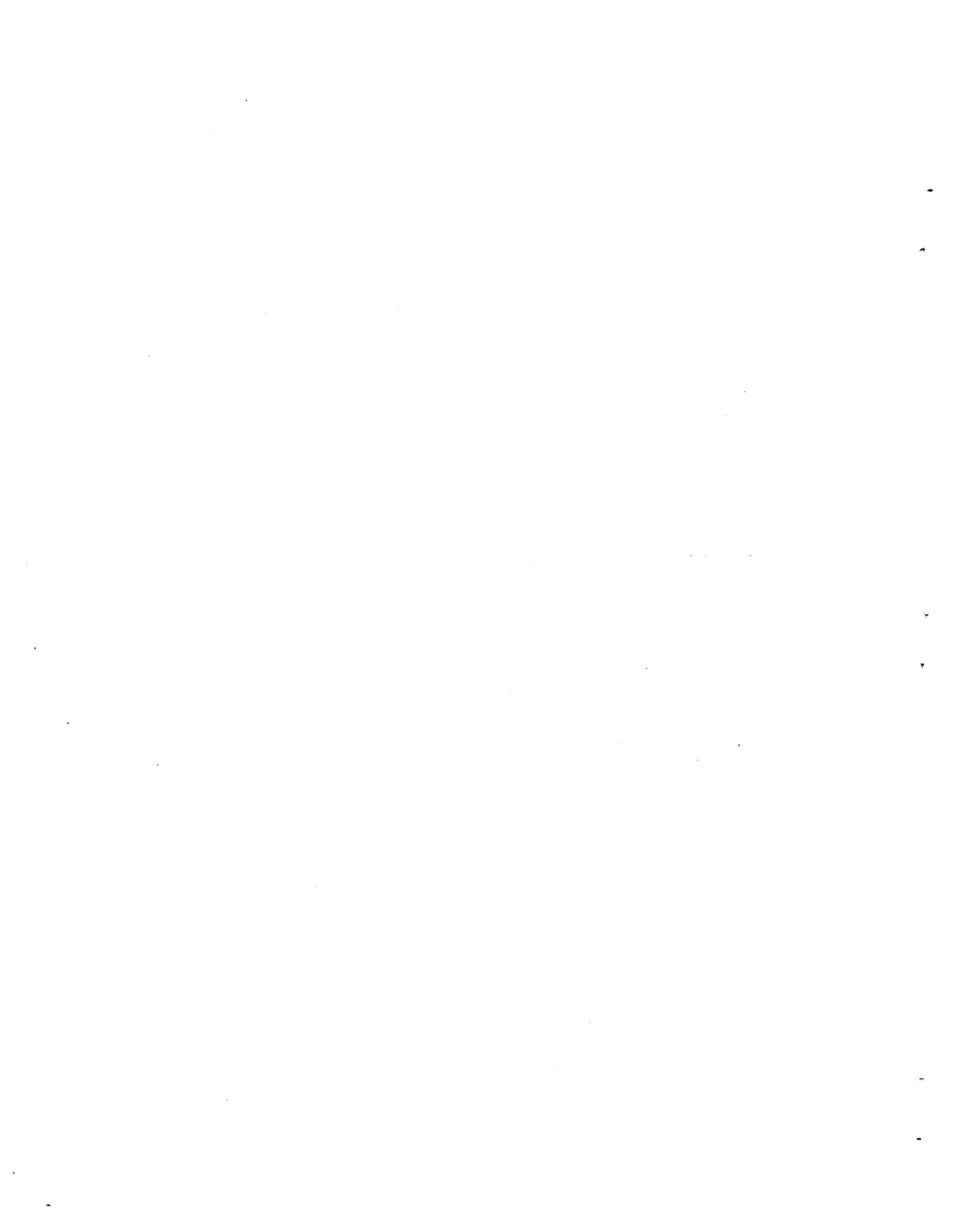
- (1) Un año para aquellas faltas que hayan sido sancionadas con amonestación verbal; y
- (2) Tres años para toda otra falta.

La constancia de las medidas disciplinarias impuestas a un empleado permanecerá en su record durante los periodos antes mencionado.

*Para la amonestación verbal se hará una minuta que será entregada al delegado y al empleado.

** (S) Estas faltas se considerarán sumarias.

6/19/2010

 6/19/2010

**ANEJO IV
ESTIPULACION**

DE UNA PARTE: La Autoridad de Acueductos y Alcantarillados, Y Compañía de Aguas de Puerto Rico, a través de sus oficiales que las representan:

DE LA OTRA PARTE: La Unión Independiente Auténtica, a través de sus oficiales que la representan.

[Handwritten signature]
10/10/08

EXPONEN

1. En la negociación del Décimo Tercer Convenio Colectivo se acordó incorporar en el mismo algunas disposiciones que estaban en estipulaciones las cuales pasaron a formar parte del Convenio.
2. En adición las partes acordaron preparar e incorporar como parte de este convenio las estipulaciones que más adelante se enumeran.
3. Las estipulaciones de carácter general aprobadas durante la vigencia del convenio anterior, 1 de julio de 1993 hasta 30 de junio de 1998, las incorporadas en el presente convenio como las enumeradas de aquí en adelante, serán las únicas consideradas válidas y vigentes tanto por la Unión como por la Autoridad.

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
10/10/08

ACUERDO

Las partes acuerdan según lo anteriormente expuesto:

- I. (1) A continuación se detallan las Disposiciones Especiales que forman parte y estarán vigentes en este Décimo Tercer Convenio.
- II. (1) Si la Autoridad concediera aumentos por concepto del Plan Familiar de Salud a algún grupo o Unión que negocie posterior a estos acuerdos en exceso de ciento noventa y nueve (\$199.00) dólares mensuales por empleados a partir del 1ro de julio de 1990, comenzando el 1ro de julio de 1991, doscientos cinco (\$205.00) dólares mensuales por empleados y comenzando el 1ro de julio de 1992, doscientos once (\$211.00) dólares mensuales por empleados, comenzando el 1 de julio de 1995 doscientos veintidos (\$222.00) dólares mensuales por empleados, comenzando el 1 de enero de 1996 doscientos veintisiete (\$227.00) dólares mensuales por empleados y comenzando el 1 de enero de 1997 doscientos treinta y dos (\$232.00) dólares mensuales por empleados, la Autoridad se compromete a equiparar a la Unión Independiente Auténtica la cantidad que se aumente a otro grupo o Unión en la misma fecha en que se concedan los mismos.

10/10/88
-2

10/10/88

III. (1) En el Area de Servicios a Consumidores se instaló el Sistema Electrónico de Lectura de Contadores.

(2) Las partes reconocen y aceptan que las clases a afectarse son las siguientes:

a. Representante de Servicios a Consumidores I y II.

b. Validador de Datos

(3) Con relación a la implantación de este sistema, las partes acuerdan una reasignación para:

1. Representantes de Servicios a Consumidores I y II

a. Se añadirán las siguientes funciones:

i) Registra lectura de contadores utilizando el equipo o sistema mecanizado provisto por la Autoridad (computadora de mano C.D.M.)

ii) Entrega el comprobante de lectura al consumidor o lo deja en un sitio visible donde él pueda encontrarlo.

iii) Cambia periódicamente las hojas registradoras.

b. Los puestos de Representantes de Servicio a Consumidores I serán reasignados de la escala 3 a la escala 5.

10/10/08
Dov

10/10/08

c. Los puestos de Representantes de Servicios a Consumidores II serán reasignados de la escala 4 a la escala 6.

2. Los Representantes de Servicios I y II a quienes se les asignen las funciones arriba indicadas y, por ende, sean reasignados a las escalas antes mencionadas, serán seleccionados de acuerdo al siguiente procedimiento:

Se les dará preferencia a aquellos empleados del mismo sitio de trabajo, donde exista la oportunidad, que desempeñen funciones esencialmente similares y que estén capacitados para desempeñarlas.

En igualdad de condiciones, se le dará oportunidad al empleado de mayor antigüedad en el puesto.

En aquellos lugares en donde no existen candidatos que acepten realizar dichas funciones, la Autoridad asignará al empleado menos antiguo que ocupe una clasificación similar para realizar dichas labores.

3. La información recopilada con referencia al tiempo en que se realiza la lectura que aparecerá en los informes pertinentes de lectura ("la hora"), no será utilizada para tomar acción disciplinaria contra los empleados.

p/10/08
-4- 10/

10/10/08

4. Validador de Datos:

a. Tendrá las siguientes funciones:

- i) Lleva el control de los datos de lectura del sistema mecanizado.
 - a. Recibe los datos relacionados con las rutas de lectura.
 - b. De acuerdo a instrucciones de su supervisor, carga las rutas a leerse a los C.D.M.
 - c. Descarga las rutas luego de ser leídas y las prepara, de manera que se puedan devolver para validación.
- ii) Lleva el control de las tomas clandestinas analizando las mismas con los informes del lector contra los diferentes formularios de la oficina. Lleva control del informe del lector y corrige los casos que los lectores informan.
- iii) Valida, mediante análisis, las cuentas señaladas en el computador.
- iv) Prepara los documentos correspondientes para corregir

10/12/08
-5- (10)

Am.
10/16/08

Handwritten signatures and initials on the left side of the page.

deficiencias y señalamientos informados por el lector. Corrige los datos en el computador.

- v) Procesa las listas que se obtienen de los datos del sistema mecanizado para las diferentes unidades. Archiva y lleva control de éstos.
- vi) Genera y cumplimenta los documentos que surjan con motivo del análisis y cotejo de las listas de validación de la lectura mecanizada.
- vii) Actualiza el archivo de documentos en tránsito (pending file) al momento de la validación o cotejo. Archiva los documentos procesados en los archivos de documentos permanentes.
- viii) Realiza, mediante estimados, ajustes por servicio deficientes a las cuentas certificadas por el Area de Operaciones, al por ciento estipulado.

Handwritten signatures and initials on the left margin.

Handwritten signature and date: 10/10/07

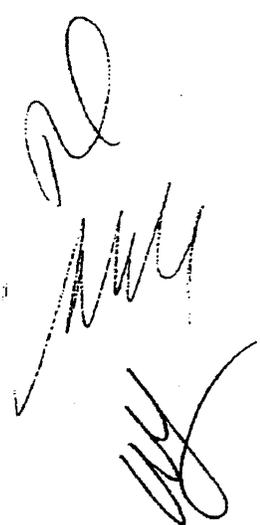
Handwritten signature and date: 10/10/08

ix) Realiza ajustes por estimados consecutivos a las cuentas que lo ameritan.

x) Coteja los documentos pendientes de trabajo contra el archivo de cuentas en el computador y refiere los formularios correspondientes al Oficinista de Entrada de Documentos para entrar los cambios registrados al sistema y archivar los mismos.

b. Se asignará el salario del Validador de Datos de conformidad a un nivel de dos (2) escalas superiores, tomando como base la escala en donde esté ubicado el empleado actualmente. Se validará el tiempo que lleva para consideración de su futura reasignación. Los Oficinistas de Servicio a Consumidores que estén realizando funciones de Validador de Datos, serán reasignados a dicha clasificación y escala. Los Oficinistas de Servicio a Consumidores y Cajeros III serán las personas que ascenderán al puesto de Validador de Datos I, de acuerdo al procedimiento de ascenso

10/10/08
10/10/08



establecido en el Artículo XX, Apartado C, del Convenio Colectivo. Los Validadores de Datos estarán cubiertos por la Estipulación de Reasignación del I al V.

5. Los empleados que ocupen los puestos antes mencionados, participarán en aquellos adiestramientos en el Sistema de Lectura de Contadores mecanizados que le requiera por la Autoridad.

6. Se añadirá el requisito de aprobar el adiestramiento sobre lectura de Contadores Mecanizada para las clases de Representantes de Servicios a Consumidores I y II.

IV. 1. En la Administración del Convenio Colectivo las partes han confrontado serios problemas específicamente en el Artículo XX, "Procedimiento Para Cubrir Puestos y Otras Transacciones de Personal", Apartado C-3, "Ascensos por Antigüedad".

2. Las partes han confrontado problemas para aplicar la Disposición General #8 "Pago Por Sustitución Interina".

3. Las partes convienen y acuerdan lo siguiente:

(1) Incluir la siguiente línea de ascenso:

de Oficinista General I

a Oficinista General II

a Oficinista General III

[Handwritten signatures and dates]
10/16/08
-8-

y Oficinista de Control I

En caso de ser necesario se podrán establecer registros alternos para que los Oficinistas General II, puedan ascender a Guardalmacén II, y los Oficinista General I, a Guardalmacén II.

(2) de Trabajador Sistemas de Alcantarillado (Brigada de limpieza lechos de cieno y limpieza de "Pits") a Encargado Brigada Alcantarillado I. (Limpieza Lechos o Limpieza "Pits") (Vehículos Pesados o Livianos) (si tiene licencia de Conducir Vehículos Pesados o Livianos, según sea el caso).

(3) de Trabajador Sistemas de Alcantarillado (Limpieza Líneas Sistemas Alcantarillados)

a Encargado de Brigada Alcantarillado (Vehículos Livianos)

a Operador Camión Flushing I (si tiene la licencia de Conducir Vehículos Pesados).

Los trabajadores de Alcantarillado de las Brigadas de Limpieza de Líneas y de las Brigadas del Camión Flushing ascenderán por antigüedad a Encargado Brigada Alcantarillado (Vehículos Livianos) y éste Encargado Brigada Alcantarillado asciende a Operador Camión Flushing I, (si tiene licencia de conducir vehículos pesados).

Se preparará un registro alterno en orden de antigüedad con los Trabajadores de Alcantarillado de las Brigadas de Limpieza de Líneas de los Sistemas de Alcantarillados y los Trabajadores de Alcantarillado de Camión Flushing para ascender a Operador Camión Flushing I, si tienen licencia de conducir vehículo pesado.

4. Para incluir una línea de Ascenso de Trabajador Sistemas Operacionales (limpieza, desyerbo, conservación y mantenimiento) a Encargado Brigada I y II a Conductor de Vehículos Pesados o Livianos que realicen estas funciones.

5. El Artículo XXIV, "Disposiciones Generales #8", "Pago Por Sustitución Interina", debe enmendarse el mismo para que cuando se utilice un empleado en la realización de funciones superiores aunque las mismas no excedan cinco (5) días, deberán acumularse durante noventa (90) días al cabo de los cuales se pagará la sustitución interina que corresponda.

6. De ser necesario las partes podrán establecer registros alternos cuando la situación así lo requiera.

7. Para clarificar cuando y en que momento es que la Autoridad utilizará aquellos empleados con nombramiento de Auxiliar General:

a. para sustituir en ausencias esporádicas a compañeros que se ausenten por uno o más días.

b. estos compañeros sustituirán al final de la cadena a aquellos empleados que están realizando a su vez sustitución interina aunque sea por menos de cinco (5) días.

c. para realizar funciones propias de la clase cuando no haya compañeros en algún tipo de ausencia podrán utilizarse en alguna función que sea necesaria.

V. 1. La Autoridad de Acueductos y Alcantarillados ha peticionado a la Unión Independiente Auténtica que el pago de salario, dietas, millaje y horas extras sea realizado mediante depósito directo en un banco.

2. Este sistema se implantará en la Autoridad de Acueductos y Alcantarillados en forma voluntaria para todos aquellos empleados que interesen entrar en el mismo.

3. Las partes Acuerdan:

(1) La Autoridad de Acueductos y Alcantarillados utilizará el Banco Popular como intermediario y se harán los depósitos a las distintas instituciones financieras que seleccionen los unionados (entiéndase bancos o cooperativas).

- (2) La Autoridad de Acueductos y Alcantarillados se obliga a pagar el costo de la tarjeta que tenga que utilizar el unionado para realizar las transacciones correspondientes y así poder recibir su salario.
- (3) Cualquier costo que genere el sistema, por la realización de transacciones bancarias, será por cuenta de la Autoridad de Acueductos y Alcantarillados.
- (4) La Autoridad de Acueductos y Alcantarillados hará las transferencias no más tarde del mediodía del jueves después del cierre de catorcena, para que efectivo al mediodía los empleados puedan hacer los retiros correspondientes.
- (5) El unionado podrá dejar sin efecto su ingreso al sistema cuando así lo crea necesario.

VI. 1. En el caso de empleados que se acojan al Retiro dentro de los ocho (8) meses siguientes a la fecha de la firma del convenio colectivo, podrán aportar al sistema de retiro por los aumentos de salarios recibidos.

2. El empleado pagará la porción que le corresponda al Sistema de Retiro y la Autoridad pagará la otra parte.

VII. 1. La Autoridad pagará una penalidad del diez (10%) por ciento de la cantidad adeudada, según resoluciones previas del Comité de Querellas, por no pagar las horas extras realmente trabajadas por los empleados dentro de la tercera catorcena de haber sido trabajadas.

2. La Autoridad acuerda con respecto a las querellas presentadas por la Unión en donde se alega violación de Convenio por razón de haber la Autoridad indicado que cierto tiempo laborable no compensado se habría de considerar como licencia sin paga, cargar dicho tiempo a vacaciones (LA) y restituir el importe salarial dejado de devengar como consecuencia de esta acción.

VIII. 1. Descuento de Préstamos para Viajes Culturales y Otros Préstamos.

Previa autorización del empleado, se continuará descontando los préstamos para viajes culturales y otros préstamos que la Unión ofrece a los empleados.

2. Acción Disciplinaria no Sumaria

10/10/08
DOV

10/10/08

Al empleado que abandone injustificadamente el servicio se le continuará aplicando destitución no sumaria, pero se clarifica que la efectividad de la destitución continuará siendo el día siguiente al último día de trabajo.

IX. 1. La Autoridad se compromete a que durante la vigencia del convenio no aumentará los requisitos de preparación académica y experiencia para ascenso a puestos comprendidos en la Unidad Apropriadada y si por necesidad del servicio hubiere que aumentarlos se le comunicará a la Unión para de mutuo acuerdo tomar la determinación que corresponda en cada caso en particular.

2. Las partes convienen y acuerdan que se ofrecerá un adiestramiento a los conductores de vehículos pesados de motor con el fin de que puedan conducir los camiones, remolques y grúas con motores Diesel y velocidades adicionales a los vehículos convencionales. Esto mismo se hará con los que estén o en lo sucesivo se adicionen al registro de elegibles de Conductores de Vehículos Pesados de Motor.

3. Los empleados transitorios que declinan ofertas de nombramiento de empleado regular especial, designaciones para desempeñar transitoriamente puestos

12/10/08
Ver

Don
10/10/08

[Handwritten signature]

vacantes o nuevas oportunidades de empleo no podrán continuar trabajando para la Autoridad, a menos que medie causa plenamente justificada en cuyo caso la Autoridad podrá requerir comprobación al efecto.

4. A cambio de relevar a los Operadores de Planta de Acueductos y Alcantarillados de las funciones de limpieza de parcelas, la Unión no pondrá reparos en cuanto a la licencia de Operadores de Planta de Acueductos y Alcantarillados que se les requiere para poder desempeñar los puestos. Esto está condicionado a que la Autoridad hará gestiones con la Junta Examinadora para ver si aceptan convalidar los exámenes aprobados por los empleados regulares nombrados en dichas clasificaciones. Si no aceptan que se convalide el examen la Autoridad hará gestiones para que se enmiende la ley a esos efectos.

4. Empleo de Familiares de Empleados

La Autoridad podrá considerar para empleo a familiares de empleados siempre que no sea en la misma unidad de trabajo.

5. Requisitos Mínimos de Escolaridad

Para ascenso a las siguientes clases de puestos, en adición a la experiencia básica requerida y la

aprobación de una evaluación, sólo se requerirá
preparación académica de sexto grado:

- (1) Ayudante de Mecánico I y II
- (2) Reparador Contador de Agua I
- (3) Encargado de Brigada
- (4) Encargado de Brigada Alcantarillado
- (5) Ayudante de Reparador de Contadores de Agua
- (6) Tubero I
- (7) Tubero Principal

6. **Liquidación Final de Licencia de Vacaciones y por Enfermedad y de cualquier otro beneficio a que tenga derecho el empleado:**

Se dispone que de la liquidación antes mencionada, en primer lugar se deducirán las deudas que por virtud de ley la Autoridad venga obligada a descontar (CRIM, Hacienda, ASUME) en segundo lugar las deudas con la Autoridad y el tercer lugar se deducirán las deudas que el empleado tenga con la Unión.

8. **Puesto de Encargado de los Servicios Sociales**
UIA

Mientras el señor Héctor René Lugo actúe como Presidente de la Unión con la licencia con sueldo que se le concede en virtud del Artículo VIII del convenio, a petición de la Unión se podrá cubrir

10/10/08
ow

10/10/08

interinamente el puesto de Encargado de los Servicios Sociales de la U.I.A. a que se refiere el Apartado C del Artículo XXV del convenio.

9. Cuando no haya registros de elegibles de empleados regulares antes de proceder a nombrar a personal temporero, transitorio o candidatos de ingreso, se evaluarán aquellos posibles candidatos que no posean los requisitos, pero puedan desempeñar dichas funciones, para ser considerados en los registros de elegibles.

10. Comité Evaluativo de Clasificación

Se designará un Comité representado por las partes para atender aquellas recomendaciones de la Unión para actualizar las funciones de determinadas clasificaciones de puestos.

11. Tardanzas

Quando se revisen las normas de disciplina se considerarán como tardanzas aquellas que exceden de diez (10) minutos. Para determinar las unidades de tardanzas que se contabilizarán trimestralmente en vez de semestralmente cuando éstas sean injustificadas, se hará en la siguiente forma:

MINUTOS	UNIDADES
11 A 20	1

21 A 40	2
41 A 60	3
61 A 80	4
81 A 100	5
Más de 100 minutos	Las unidades adicionales que corresponden proporcionalmente

12. Coordinación Fondo del Seguro del Estado

Se nombrará un empleado unionado para acelerar y coordinar los casos en el Fondo del Seguro del Estado.

X. 1. Al discutir la solicitud de clarificación de la Unidad Apropriada la Autoridad y la Unión acordaron la inclusión de treinticuatro (34) Secretarias Confidenciales en la Unidad Apropriada de la Unión Independiente Auténtica las cuales serán informadas por la Autoridad.

2. La Autoridad concederá licencia sindical con sueldo a la Srta. Irma Feliú por el tiempo que preste sus servicios en las oficinas de la Unión, o a cualquier persona que la sustituya en su puesto.

XI. Plan Familiar de Salud

Estipulación (1ro octubre de 1991)

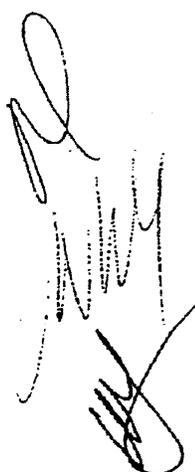
(1) La experiencia vivida en los últimos años demuestra que se han producido aumentos constantes en los costos de los servicios médico-hospitalarios, mentales y

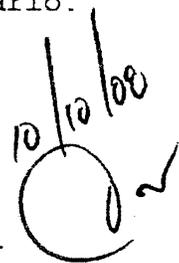
10/12/00
10/12/00

medicinas recetadas que ofrecen todos los proveedores. Para el futuro se anticipa incrementos adicionales en dichos costos en magnitudes y períodos impredecibles actuales.

(2) La Autoridad y la Unión reconocen que la estabilidad continua del Plan Familiar de Salud que han negociado y acordado para los empleados que trabajan en la Autoridad es de importancia decisiva en el mantenimiento de unas relaciones obrero-patronales armoniosas en esta instrumentalidad que presta unos servicios tan esenciales al pueblo de Puerto Rico. Tomando en consideración tales circunstancias.

(3) Las partes acuerdan que si en cualquier año natural de vigencia del Convenio Colectivo el Plan de Salud, proveyendo entonces iguales servicios y beneficios que los que provee en la actualidad, sufriera un déficit operacional por razón de incrementos en los costos de los servicios y no atribuible a malversación o mal uso de sus fondos ni negligencia de los administradores del Plan, entonces la Autoridad y la Unión se reunirán de inmediato para analizar dicho déficit y negociar que corresponda para resolver el problema deficitario.



10/10/08




XII. Beneficios y Derechos de los Empleados Transitorios

(1) Los beneficios y derechos que recibirán los empleados transitorios serán los que establece el Convenio Colectivo para los empleados regulares especiales que hayan aprobado el período probatorio.

(2) Pasado dicho período de doce (12) meses, los beneficios y derechos serán los de los empleados regulares.

XIII. Comité Salud y Seguridad

Las partes convienen crear un Comité de Salud y Seguridad dentro de los sesenta (60) días siguientes a la firma del convenio dicho comité se reunirá para desarrollar las normas y procedimientos que pongan al descubierto cualquier preocupación de los empleados por situaciones de riesgo en la salud y seguridad en sus áreas de trabajo. Este Comité establecerá dentro del procedimiento un programa de visita e inspección de las áreas de trabajo.

XIV: Estipulación sobre nombramiento de empleados transitorio y Operadores de Planta

Las partes acuerdan mantener efectiva y vigente la estipulación firmada el 31 de octubre de 1996 entre la Autoridad y la Unión (se incluye copia).

10/12/08
10/10/08
Dm
e

Firmada en San Juan, Puerto Rico, hoy _____ de
_____ de 2000.

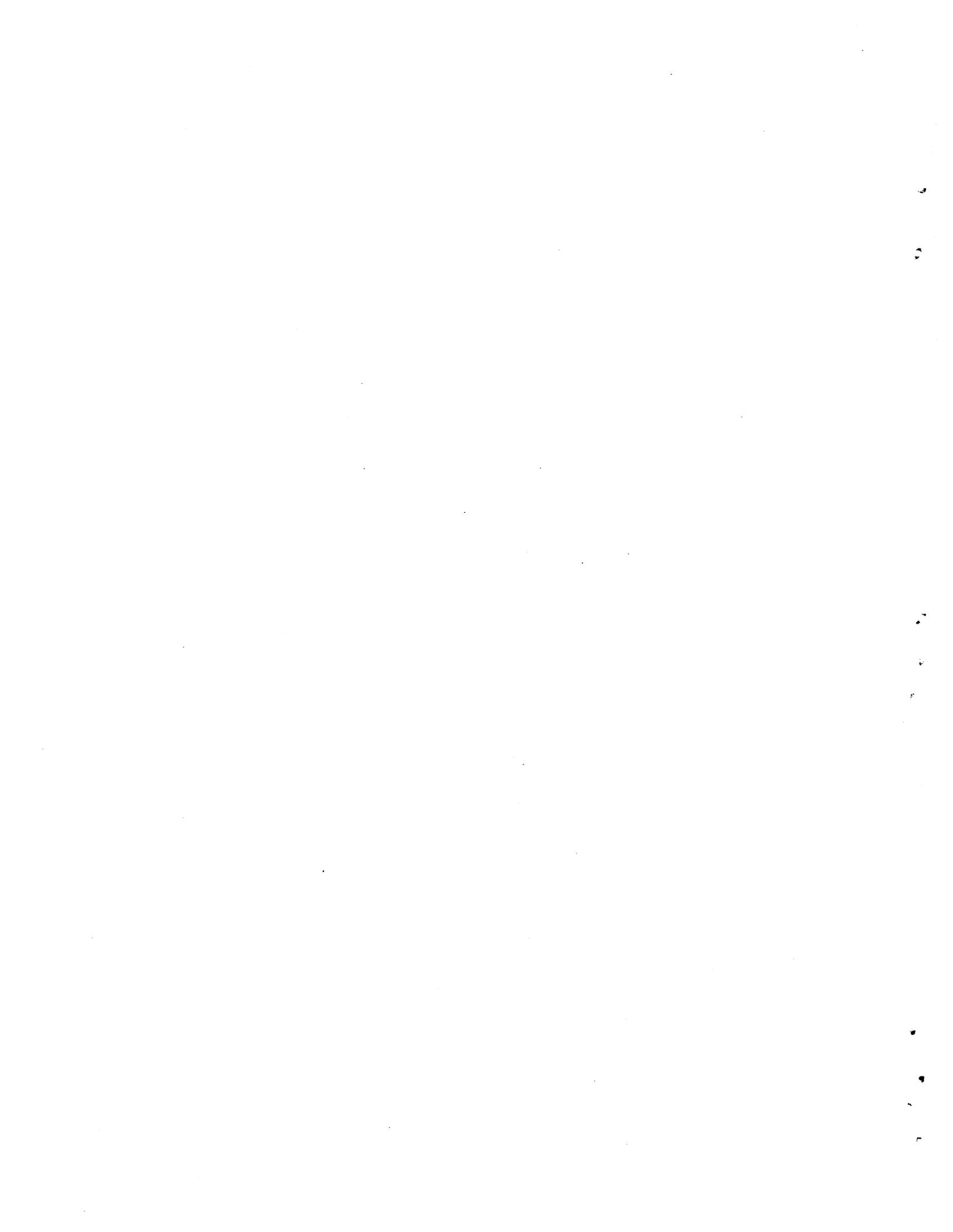
**POR LA AUTORIDAD DE
ACUEDUCTOS Y
ALCANTARILLADOS DE
PUERTO RICO**

**POR LA UNION
INDEPENDIENTE AUTENTICA
DE EMPLEADOS A.A.A.**

10/12/00



10/16/08



E S T I P U L A C I O N

DE LA PRIMERA PARTE: La Unión Independiente Auténtica (UIA) representada en este acto por los oficiales que suscriben el presente documento.

DE LA SEGUNDA PARTE: La Autoridad de Acueductos y Alcantarillados (AAA) representada en este acto por el Director Ejecutivo, Ing. Benjamín Pomales.

Las partes luego de dialogar extensamente sobre las transacciones de personal pendientes:

A C U E R D A N

1. Efectivo el 15 de noviembre de 1996, salvo fuerza mayor, se extenderá a los empleados transitorios un nombramiento regular en aquellos puestos que la Autoridad estime sean necesarios. Se tomará en consideración si la persona cualifica y los derechos de antigüedad que reconoce el Convenio Colectivo vigente.

2. Los nombramientos que se expidan con posterioridad al 15 de noviembre de 1996 y que se relacionan con el asunto bajo discusión, serán retroactivos a dicha fecha.

3. La Autoridad de Acueductos y Alcantarillados reclutará empleados transitorios para cubrir las necesidades que ésta defina, según convenio colectivo.

4. En aquellos puestos vacantes de operador de planta de acueductos y alcantarillados para los cuales no haya candidato para ascenso en los registros correspondiente, se podrá nombrar sin examen a los empleados regulares o transitorios que la soliciten, condicionado a que aprueben el periodo probatorio y el

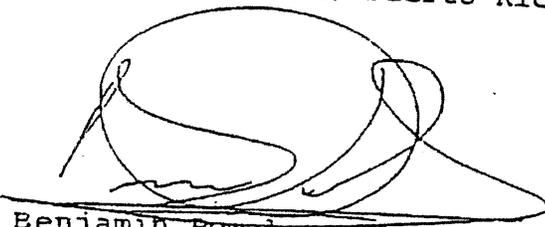
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
10/10/08

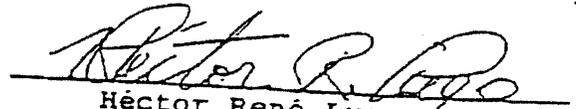
adiestramiento de operador. Si el empleado no aprueba el periodo probatorio se aplicará en el Artículo XX, Inciso A (e) del convenio colectivo. Esto es extensivo al empleado transitorio.

Este acuerdo no altera, modifica o enmienda el Convenio Colectivo vigente.

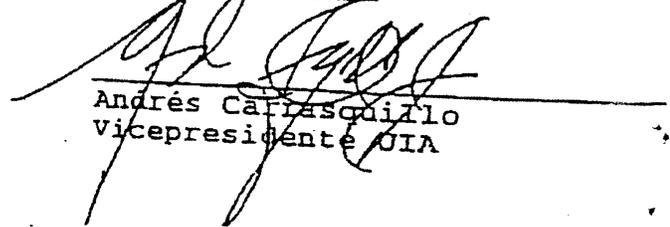
Tal es el acuerdo que firman las partes hoy, 31 de octubre de 1996 en San Juan, Puerto Rico.



Benjamin Pomaies
Director Ejecutivo



Héctor René Lugo
Presidente UIA



Andrés Carrasquillo
vicepresidente UIA

10/10/08



10/10/08



UNION INDEPENDIENTE AUTENTICA
EMPLEADOS AUTORIDAD DE ACUEDUCTOS Y ALCANTARILLADOS
Calle Mayagüez #49, San Juan, PR 00917-4902

763-4004
TELS. 763-4164
763-4363
763-4744
763-6130
763-5795
763-6220

11 de octubre de 2010

Sr. Miguel Romero
Secretario,
Departamento del Trabajo y Recursos Humanos
Ave. Muñoz Rivera
Hato Rey, Puerto Rico

Re: Convenio Colectivo 2004 - 2008

Hon. Secretario Miguel Romero:

El Convenio Colectivo 2004 – 2008 consiste en:

1. Acuerdos recogidos en Estipulación firmada el 18 de octubre de 2004.
 - a. Los Artículos acordados en Estipulación del 18 de octubre de 2004 son: I, II, III, IV, VI, VII, XI, XIII, XVI, XV, XVI, XX, XXI, XXII, XXIII y XXIV.
 - b. Del Artículo XXIV (La sección 1 hasta la 25) y Anejo II, fueron acordados y firmados.
 - c. No sufrieron cambios, permanecieron igual al Convenio 1998-2003.
 - d. Se derogó el Artículo XXVIII, Empleados Reclutados con Nombramiento Regular Especial.
2. Convenio Colectivo 2004 – 2008 Estipulación fechada 28 de diciembre de 2004.
 - a- Plan Médico: Libre selección entre Triple S y UIA.

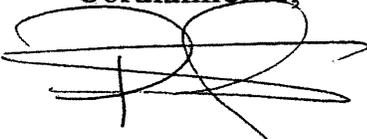
- b- Artículos acordados, según definidos en el Inciso B de la Estipulación firmada el 18 de octubre de 2004. Se incluyen las secciones 7, 17 y 23 del Artículo 24, Inciso b.
- c- Artículos derogados en la Estipulación del 18 octubre de 2004, XXVIII, Empleados con Nombramientos Regular Especial; además, se añade la Sección 26 del Artículo XXIV.
- d- Delegados y Representantes de la Unión según propuestas en Estipulación firmada el 18 de octubre de 2004, el número se reduce de 128 a 100. Los representantes de la Unión con Licencia Sindical con paga completa se reducen a seis (6) más tres (3) con paga reembolsable.
- e- Además de lo que dice el Convenio Colectivo referente a este Artículo, se establecen mecanismos integrados para salud y seguridad, que cumplan con los requisitos de OSHA y la Ley de Salud y Seguridad Del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico, Ley Núm. 16 de 5 de agosto de 1975, según enmendada.
- f- En el Artículo XVII-Transportación y Dieta; se aumenta a 0.25 centavos de aumentos en el año 2005 y 0.25 centavos para el año 2006.
- g- Plan de Ahorro y Retiro, SINOT y Beneficios Uniformes. El plan auto asegurado SINOT estaría sujeto a la reglamentación que implementa el Departamento del Trabajo para el plan de ahorro. Se dispone la creación de un Comité fiscalizador compuesto por dos (2) Representantes de cada una de las partes. La Unión administrará los Fondos permitiendo auditoría de la AAA.
- h- Aumentos:
 - i- A partir del 1 de enero de 2005. El aumento salarial será de \$100.00 dólares.
 - ii- \$100.00 en el año 2006.

iii- \$100.00 en el año 2007

iv- \$100.00 en el año 2008.

Todos los demás Artículos y Secciones que no se mencionan en la Estipulación, permanecen igual al Convenio Colectivo 1998 – 2003.

Cordialmente,

A handwritten signature in black ink, consisting of several overlapping loops and a vertical stroke, positioned below the word "Cordialmente,".

Pedro J. Irene Maymí
Presidente

ESTIPULACIÓN

Propuesta AAA
18 de octubre de 2004
10:45p.m.

DE UNA PARTE: La Unión Independiente Auténtica de Empleados de la Autoridad de Acueductos y Alcantarillados, representada por su Presidente, Héctor René Lugo, debidamente autorizado, que se denominará de aquí en adelante como "LA UIAAAA", y

DE LA OTRA PARTE: La Autoridad de Acueductos y Alcantarillados de Puerto Rico, representada por su Presidente Ejecutivo debidamente autorizado, Jorge Rodríguez Ruiz, que se denominará de aquí en adelante como "LA AAA".

ACUERDAN Y EXPONEN

A. PLAN MEDICO

Las partes aquí comparecientes acuerdan que con relación al Plan Médico UIA, Inc. se constituirá una Junta de Directores Interina de dos (2) representantes nombrados por la UIA; dos (2) representantes nombrados por la AAA y un quinto miembro, quien presidirá la Junta. Este quinto miembro, según acordado por las partes, será el Monseñor Roberto González.

La Junta de Directores actual del Plan UIA, Inc., compuesta por los Directivos de la UIAAAA, dejará de realizar sus funciones una vez formalizado este acuerdo. Se designará al Sr. José Julián Álvarez, quien actuará como Administrador Transitorio del Plan quien tendrá la dirección y manejo de dicho Plan y responderá a la Junta de Directores. Este deberá rendir informes periódico según requeridos por la Junta de Directores Interina sobre el estado operacional y financiero del mismo.

Los unionados seleccionarán libremente el Plan Médico de la UIA Inc. o el Plan Médico Triple S. Ninguna de las partes hará campaña para la selección del Plan Médico. La aportación de primas de la AAA al Plan Médico UIA, Inc. para los empleados que prefieran dicho Plan, comenzará a partir del mes de

octubre del 2004. Con relación a las primas correspondiente a los meses que no fueron abonadas.

Este acuerdo sobre el Plan Médico continuará en vigor hasta que advengan finales y firmes en los foros pertinentes, los casos E-238 y E-2004-47 que fueron consolidados, y se tramitan ante la Oficina del Comisionado de Seguro.

B. ARTICULOS ACORDADOS HOY 18 DE OCTUBRE DE 2004

Se acuerdan mediante la firma de esta Estipulación los siguientes Artículos tal y como han sido acordados por las partes durante la negociación del Convenio Colectivo.

I, II, III, IV, VI, VII, XI, XIII, XIV, XV, XVI, XX, XXI, XXII, XXIII, XXIV, (Secciones 1, 2, 3, 5, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 22, 25) XXIX, XXX y Anejo II

C. ARTICULOS DEROGADOS

Por acuerdo de las partes se deroga el Artículo XXVIII Empleados reclutados con nombramiento de regular especial.

D. ARTICULO MODIFICADO

El artículo VIII del Convenio (Delegados y Representantes de la Unión) de 28 de septiembre de 2000 se modifica de forma que se reduce el número de Delegados de 128 hasta un máximo de 105.

De igual forma se modifica el Inciso B(1)(a) de este Artículo VIII para que lea de la siguiente forma:

La Autoridad concederá _____ licencias de Unión Completa con paga. También se concederá licencia con sueldo a cinco empleados adicionales a solicitud del Presidente de la Unión. La Unión reembolsará los sueldos de dichos cinco empleados incluyendo los beneficios marginales. La Autoridad facturará a la Unión cada dos (2) meses por el monto total de los sueldos y beneficios pagados a dichos empleados. De la Unión no reembolsar la cantidad adeudada dentro de los próximos diez (10) la Autoridad procederá a deducir dicha cantidad de las cuotas a remitirse a la Unión.

El resto de las disposiciones del Artículo VIII continuarán en vigor tal y como aparecen en el Convenio Colectivo de 28 de septiembre del 2000. Salvo que se atemperará el lenguaje del mismo para reflejar lo aquí acordado.

E. ARTICULOS A NEGOCIARSE

Las partes acuerdan comenzar la negociación de los Artículos mencionados a continuación bajo las condiciones expuestas más adelante.

- a. Artículo V
 - b. Artículo ~~VIII~~
 - c. Artículo IX
 - d. Artículo X
 - e. Artículo XII
 - f. Artículo XVII
 - g. Artículo XVIII
 - h. Artículo XIX
 - i. Artículo XXIV (secciones 4, 6, 7, 11, 12, ~~17~~, 18, 19, 20, 21, ~~22~~, 23, 24, 26, 27 y 28)
 - j. ~~Artículo XXV~~
 - k. Artículo XXVII
 - l. Artículo XXVI
 - m. Artículo XXXI
 - n. Anejo I, III y IV
1. La negociación de las cláusulas pendientes se terminará dentro de los próximos 30 días a partir de la firma de este acuerdo. Durante dicho término deberán celebrarse no menos de tres (3) sesiones de negociación por semana.
 2. De no lograrse un acuerdo se escogerá un Árbitro por las partes. Si no hay acuerdo en la selección del Árbitro, cada parte someterá el nombre de un candidato y el Secretario del Trabajo someterá un tercer nombre. Cada parte eliminará uno y por el proceso de eliminación, el candidato que queda de la terna, será el Árbitro. El Árbitro deberá resolver las controversias dentro de los quince (15) días laborables

contados a partir de la fecha en que le fueron sometidas las mismas.
Las decisiones del Árbitro serán finales, e inapelables para ambas partes.

3. Como parte de la sumisión que se le someta al Árbitro se le requerirá a dicho Árbitro que decida el caso a la luz de la totalidad de la evidencia presentada entre la que podrá considerar; el uso, la costumbre y los parámetros prevaecientes y usuales en los convenios ya negociados y acordados por ésta y otras unidades de negociación; o para otros empleados de agencias y de las instrumentalidades del gobierno.

F. BENEFICIOS ACORDADOS

1. Salarios

Se otorgará el siguiente aumento salarial:

1 de enero de 2004 - \$100.00 mensuales

El pago de la retroactividad se hará dentro de los 15 días siguientes a la firma de este acuerdo. De este retroactivo se descontará las cuotas de unión adeudadas desde 18 de mayo de 2004.

2. Dietas – Artículo XVII – Efectividad el 1 de julio de 2004

Desayuno – (.50) (\$3.70)

Almuerzo – (.50) (\$8.00)

Alojamiento – (\$50.00)

3. Bono – Artículo XXVI – Enmendar la sección 5 a los siguientes efectos:

Para efectos de determinar el monto del bono correspondiente a cada empleado se aplicará al ocho y tres cuartos por ciento (8.75%) de la cantidad de treinta mil doscientos ochenta y cinco (\$30,285) dólares.

- a. Del exceso de treinta mil doscientos ochenta y cinco (\$30,285) dólares y hasta la cantidad de cuarenta

mil doscientos ochenta y cinco (\$40,285) dólares, la Autoridad pagará el 4% adicional de dicho exceso.

- b. A los empleados que lleven trabajando más de treinta 30 años de servicio el bono será el ocho y tres cuartos (8.75%) porciento de treinta y cinco mil cuatrocientos veintiocho dólares (\$35,428). Del exceso de treinta y cinco mil cuatrocientos veintiocho (\$35,428) dólares hasta la cantidad de cuarenta y un mil cuatrocientos veintiocho (\$41,428) dólares la Autoridad pagará el seis (6%) porciento adicional de dicho exceso.

G. VIGENCIA

Las cláusulas que se han acordado hoy permanecerán vigentes y se incorporarán al nuevo convenio con la misma fecha de expiración de dicho convenio.

H. LA UNION SE RESERVA LA FACULTAD DE LLEVAR ESTE ACUERDO A LA APROBACIÓN DE SU MATRICULA. LA AUTORIDAD POR SU PARTE SOMETERA EL MISMO A LA RATIFICACIÓN DE SU JUNTA DE DIRECTORES.

En San Juan Puerto Rico

Hoy 18 de octubre de 2004

Sr. Héctor René Lugo
Presidente UIAAAA

Ing. Jorge Rodríguez Ruiz
Presidente Ejecutivo AAA

ESTIPULACION

COMPARECEN

DE UNA PARTE: La Autoridad de Acueductos y Alcantarillados de Puerto Rico, representada por su Presidente Ejecutivo debidamente autorizado, Jorge Rodríguez Ruiz, que se denominará de aquí en adelante como: "LA AAA", y

DE LA OTRA PARTE: La Unión Independiente Autónoma de Empleados de la Autoridad de Acueductos y Alcantarillados, representada por su Presidente Héctor René Lugo, debidamente autorizado, que se denominará de aquí en adelante como "LA UIAAA".

ACUERDAN Y EXPONEN

I- Plan Médico

El Plan Médico será según definido en el inciso A de la Estipulación discutida por las partes con fecha del 18 de octubre de 2004 y según las disposiciones del Convenio Colectivo correspondientes al Artículo XXV no modificadas por dicha Estipulación con las siguientes enmiendas mínimas que no cambian la sustancia de lo acordado; (véase anexo I).

II- Artículos acordados, según definidos en el inciso B de la Estipulación del 18 de octubre de 2004.

Con relación a los Artículos contenidos en dicha Estipulación los mismos se mantendrán según lo acordado incluyendo el Artículo XXIV (Disposiciones Generales) Secciones 7, 17, y 23 que no fueron incluidas en el inciso B de la Estipulación.

MJ
MM
mes
Q

JL
25/10/04

[Handwritten signature]



ACUERDO Y ESTIPULACION
AAA y UIA

En San Juan, Puerto Rico a 1 de noviembre de 2010.

COMPARECEN:

DE UNA PARTE: La Autoridad de Acueductos y Alcantarillados, en adelante AAA, representada por su Director Ejecutivo, Ing. José Ortiz Vázquez.

DE OTRA PARTE: La Unión Auténtica Independiente de la Autoridad de Acueductos y Alcantarillados, en adelante UIA, representada por su Presidente, Pedro Irene Maymí.

Se encuentran presentes al momento de suscribir este documento el Presidente del Senado, Hon. Thomas Rivera Schatz, el Presidente de la Central Puertorriqueña de los Trabajadores, Federico Torres Montalvo, el Director del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, Sr. Alexander Rivera Matías, y el Hon. Miguel Romero Lugo, Secretario del Trabajo.

En reunión celebrada en el Senado de Puerto Rico y con la intención de finalizar el conflicto existente entre las partes comparecientes, han logrado los siguientes:

ACUERDOS Y ESTIPULACIONES

1- Reconocen como válido y vigente el Convenio Colectivo 2005-2008 hasta que se negocie un nuevo convenio colectivo. Lo que implica que **existe** convenio colectivo hasta que se firme uno nuevo.

2- Quedan excluidas de la vigencia del convenio aquí acordado a **partir de 1 de enero de 2009**, las siguientes cláusulas:

- i) todas las cláusulas económicas que dependerán de la realidad financiera que resulte del informe del Comité de Finanzas que se designó el 12 de octubre de 2010.

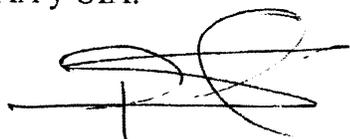


- ii) la métrica y sanciones disciplinarias expeditas y prospectivas que se consignaron en el acuerdo y discusión preliminar del 12 de octubre de 2010.

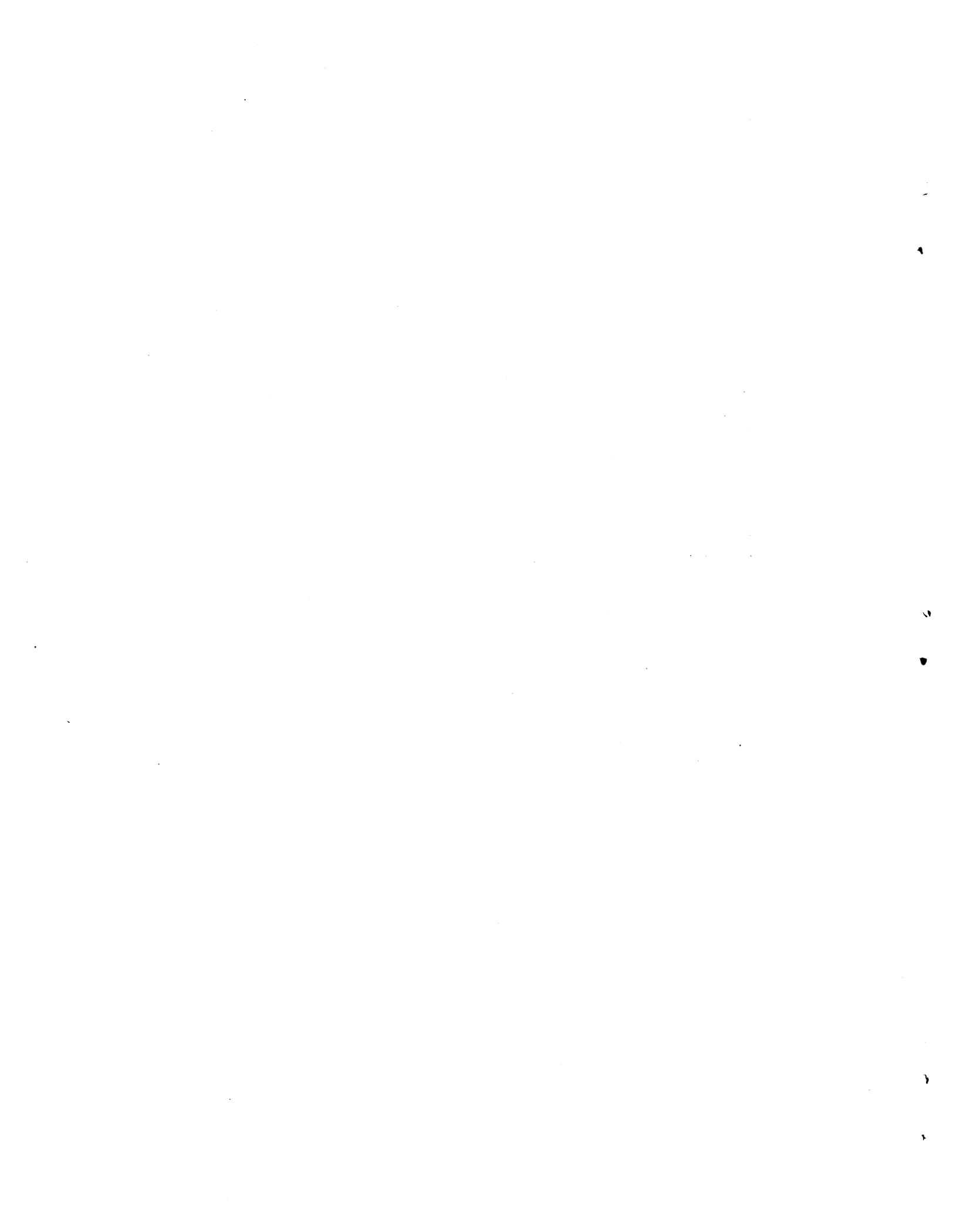
3- Se acuerda además lo siguiente:

- a) creación de un Comité Especial para discutir los casos pendientes ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, tribunal y/o cualquier otro foro. Se constituirá este comité el 15 de noviembre de 2010.
- b) La AAA, una vez se revise la prestación de la correspondiente fianza y los trámites de rigor, comenzará a remitir a la UIA las cantidades que por concepto de cuota de unionado retenga.
- c) Se comprometen a mantener paralizado cualquier pleito, reclamación o acción legal hasta que la negociación que se realiza en el Senado y con el Secretario del Trabajo para el **nuevo convenio colectivo concluya**. Esto no implica la renuncia a ningún derecho que le asista a las partes y requerirá la aprobación de la Junta de Directores de la AAA y de la Asamblea de la UIA.
- d) Los acuerdos adoptados el 12 de octubre de 2010, se mantienen en pleno vigor en tanto y en cuanto no estén en contravención con los adoptados en este acuerdo suscrito hoy.
- e) Las partes no podrán retirarse de la negociación hasta que se logre un nuevo convenio colectivo y se atiendan todos los asuntos pendientes.

Y PARA QUE ASI CONSTE, suscriben el presente documento libre, voluntariamente, luego de leerlo y hallarlo conforme a lo pactado a lo cual se obligan la AAA y UIA.



PEDRO IRENE MAYMI
Presidente UIA





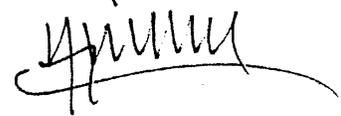
FEDERICO TORRES MONTALVO
Central Puertorriqueña de Trabajadores



ING. JOSE ORTIZ VAZQUEZ
Director Ejecutivo AAA



ALEXANDER RIVERA MATIAS
Departamento del Trabajo y Recursos Humanos



HON. MIGUEL ROMERO LUGO
Secretario del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos



THOMAS RIVERA SCHATZ
Presidente del Senado

