



# CONVENIO COLECTIVO

ENTRE

LOS DERECHOS ADQUIRIDOS  
NO PODRAN SER DESTRUIDOS  
! LUCHA SI, ENTREGA NO !

LA AUTORIDAD DE ENERGIA ELECTRICA

DE PUERTO RICO

Y

LA UNION DE TRABAJADORES DE LA

INDUSTRIA ELECTRICA Y RIEGO DE

PUERTO RICO (INDEPENDIENTE)

14 DE NOVIEMBRE DE 1999 - 2005

UTIER PRESENTE

Puerto Rico NO se vende  
NO a la privatizacion

## Mensaje del Presidente José A. Valentín Martínez

Dedicamos este Convenio a todos los trabajadores y trabajadoras luchadores y luchadoras, forjadores de una sociedad más justa y equitativa en la distribución de las riquezas que produce el trabajador. Aquellos que sin medidas día a día van construyendo los cimientos de la organización sindical creando conciencia de la importancia de una unión obrera para lidiar con la lucha de clases presente en toda sociedad. Aquellos y aquellas que creen en una mejor calidad de vida, luchadores incansables con un derrotero hacia un nuevo mañana, hacia la dignidad del trabajador.

A ustedes, que creen en la libertad de los hombres en el derecho natural al espacio protagónico y participación activa en la toma de decisiones de la sociedad de la cual formamos parte. A ustedes, mi respeto.

Este Convenio representa el último del milenio, así también, 57 años de vida de la Unión de Trabajadores de la Industria Eléctrica y Riego de Puerto Rico, Inc. Cincuenta y siete largos años de lucha continua para sobrevivir a la embestida de la clase patronal. Desde el principio no fue fácil para aquellos grandes forjadores que emprendieron la difícil, arriesgada, sacrificada y necesaria encomienda de crear una organización de trabajadores de la industria eléctrica en Puerto Rico. A ellos, hoy y siempre le debemos todos los logros alcanzados, aquellos Esforzados de la Ruta que ante la persecución, hostilidad, hambre, cansancio y toda adversidad, no cedieron ni claudicaron y lucharon sin tregua y nos legaron el instrumento del cual hoy somos parte, para bien de toda la clase trabajadora puertorriqueña.

En el principio, el presente y el futuro no habrá diferencia. Cada día, cada evento, cada negociación, en cada jornada, será necesario la militancia y el compromiso de todos los componentes para lograr y mantener conquistas.

El nuevo milenio nos trae nuevos retos, nos impone el compromiso de continuar y mantener la trayectoria histórica, así también, conservar y proteger una organización poderosa, preparada y consciente de que no debe haber marcha atrás. Debemos crear la fuerza y coherencia que resista y se mantenga frente a las corrientes liberales; que nuestros cimientos sostengan la militancia, combatividad, el compromiso de lucha que históricamente hemos sostenido.

Debemos fijarnos como meta trazar el norte por el cual todos los trabajadores puertorriqueños caminemos hacia una realidad distinta a la de hoy, donde existen hombres y mujeres sin trabajos, sin futuro, sin esperanza, acorralados por distintos males sociales (miseria, criminalidad, drogas, desempleo y una calidad de vida a los niveles más bajos jamás imaginados). Enfilemos la lucha hacia la superación y el logro de nuevas reivindicaciones.

Debemos crear la conciencia o independencia político partidista que nos cree las condiciones para sanear la administración gubernamental. No permitir en la Autoridad la corrupción y la privatización, el robo de los bienes del pueblo producidos por los trabajadores. No es suficiente lo que hemos hecho. Debemos ser guardianes celosos de nuestro patrimonio nacional: La tierra, el cielo, el mar y cada una de las cosas que componen nuestro medio ambiente. Vieques es parte de esa



lucha. Somos responsables por el legado que dejaremos a las generaciones futuras. Nadie debe confundirse por este señalamiento; si no actuamos, si nos quedamos inertes ante la destrucción de nuestro pueblo, seremos tan responsables como los detractores de nuestra Patria y compartiremos las consecuencias del fracaso de nuestra sociedad. No puede quedarse solamente nuestra gestión en prestar un servicio y recibir un salario; es responsabilidad de cada uno de nosotros salvar la Patria de la destrucción.

Nuestro ejemplo de compromiso tiene que ser fortalecido día a día desde los talleres de trabajo. Hermanas y hermanos, compañeros todos, durante este siglo los trabajadores puertorriqueños hemos adelantado y abierto nuevas fronteras. Hemos abierto caminos. Con orgullo caminemos por el sendero que hemos trazado quitando del mismo las espinas y adversidades y enfilemos la ruta hacia el nuevo milenio cerrando el Siglo XX con las conquistas más significativas de nuestra historia sindical.

La última década del siglo no podrá ser olvidada por millones de trabajadores en el mundo entero. El proceso de privatización y de globalización deja a su paso desempleo, desesperación, hambre y pobreza. Sólo el poder económico cuenta, nada frena la ambición de los que controlan el capital; habrá muchos más pobres y menos ricos.

La educación y la salud serán un privilegio de la clase adinerada, mientras que la clase trabajadora recibirá jornadas largas de trabajo con menos retribución y los servicios esenciales serán más costosos y de menor calidad. La calidad de vida se deteriorará, su costo será mayor, sólo el poder lo tendrá la clase dominante, los demás quedarán a su merced produciendo más riquezas y más poder.

En la actualidad casi todos los servicios esenciales como: los hospitales, salud, agua, teléfono, vivienda, entre otros, han pasado a la empresa privada. Como parte de esa política neoliberal el Gobierno de Puerto Rico, junto a la Cámara de Comercio y la Asociación de Industriales, arrebatan derechos adquiridos estableciendo nuevas leyes restrictivas para los trabajadores (jornadas parciales de trabajo o sin beneficios de vacaciones, sin antigüedad, sin estabilidad de empleo, la eliminación de la jornada de ocho horas de trabajo, establece jornadas de diez, doce y hasta catorce horas diarias, elimina el pago de horas extras) entre otras tantas. Nos corresponde reaccionar ante la Unidad Patronal, nosotros tenemos la fuerza, juntémosla.

En la Autoridad de Energía Eléctrica el proceso de la privatización está presente a través de la cogeneración y la subcontratación. Las dos plantas privadas Ecoeléctrica y Applied Energy Systems representan una realidad. Debe ser nuestra mayor prioridad atender este asunto. La lucha contra la privatización es una obligatoria para todos. Nada es más importante, cada una y cada uno de nosotros tenemos la obligación de insertarnos en ese proceso. Solo así podremos lograr que los servicios esenciales al pueblo continúen ofreciéndose a través del servicio público.

Nuestros esfuerzos deben estar bien orientados y comprometidos con la Estabilidad de Empleo, amenazada seriamente con la política de privatización en la Autoridad de Energía Eléctrica. Debemos estar comprometidos con el servicio de excelencia que prestamos a nuestro pueblo con orgullo y patriotismo. Comprometidos con la lucha de todos los trabajadores. Comprometidos con la lucha de nuestro pueblo en defensa de nuestros recursos naturales.

Igual que en el pasado, defenderemos nuestro centro de trabajo para que éste continúe siendo una corporación pública al servicio de todos. Nada debe variar ese norte. Repetimos, cada una y cada uno de los componentes de este sindicato tenemos esa responsabilidad.

Compañeros y compañeras, espero de ustedes como siempre, el mejor de los esfuerzos en lograr este objetivo. Nada deber impedirlo.

**CONTENIDO**  
**CONVENIO COLECTIVO**

<b><u>Artículo</u></b> <b><u>Número</u></b>	<b><u>Título</u></b>	<b><u>Página</u></b>
	Declaración de Principios .....	7
	Partes Contratantes .....	8
I	Reconocimiento de la Unión .....	8
II	Taller Unionado .....	8
III	Unidad Apropriada.....	9
IV	Subcontratación .....	12
V	Descuento de Cuotas .....	14
VI	Clasificaciones .....	14
VII	Adiestramiento - Escuela de Celadores para Empleados Activos .....	30
VIII	Procedimiento para la Reclasificación de Plazas .....	35
IX	Plazas Vacantes y de Nueva Creación.....	37
X	Estabilización de Empleo.....	43
XI	Día Laborable, Jornada de Trabajo, Semana de Trabajo, Horas Regulares de Trabajo.....	45
XII	Vacaciones a Trabajadores Regulares .....	48
XIII	Vacaciones a Trabajadores Temporeros .....	50
XIV	Licencia a Oficiales y Representantes de la Unión.....	51
XV	Licencia por Enfermedad a Empleados Regulares.....	53
XVI	Licencia por Enfermedad a Empleados Temporeros.....	55
XVII	Sustitución de Vacaciones Anuales para Descanso por Vacaciones por Enfermedad.....	56
XVIII	Licencia por Maternidad .....	57
XIX	Licencia por Accidente del Trabajo.....	59
XX	Licencia para Funerales de Familiares .....	59
XXI	Licencia por Trabajos de Emergencia Durante la Madrugada para Empleados Regulares y Temporeros.....	60
XXII	Licencia por Trabajos de 24 Horas Consecutivas en Turnos Rotativos .....	61

<b><u>Artículo</u></b> <b><u>Número</u></b>	<b><u>Título</u></b>	<b><u>Página</u></b>
XXIII	Días Feriados Concedidos Libres con Paga a Empleados Regulares y Temporeros.....	61
XXIV	Días Feriados Concedidos Libres con Paga a Trabajadores de Emergencia.....	63
XXV	Tiempo Libre con Paga Concedido por la Autoridad en Virtud de Disposiciones Administrativas del Gobernador de Puerto Rico .....	64
XXVI	Plan Médico .....	66
XXVII	Beneficios por Incapacidad, Jubilación o Muerte.....	68
XXVIII	Compensación Básica .....	70
XXIX	Salarios .....	71
XXX	Compensación Extraordinaria.....	72
XXXI	Paga Diferencial .....	74
XXXII	Garantía de Compensación Mínima a Trabajadores Regulares, Regulares Especiales y No Regulares de Operación y Conservación .....	75
XXXIII	Bono de Navidad .....	78
XXXIV	Compensación Anual Especial por Riesgos.....	80
XXXV	Dietas .....	84
XXXVI	Pago de Gastos de Traslado .....	91
XXXVII	Traslados en Interés Exclusivo de la Autoridad .....	91
XXXVIII	Sistemas de Pensiones.....	92
XXXIX	Procedimiento para la Resolución de Querellas.....	93
XL	Junta Consultiva .....	99
XLI	Procedimiento Disciplinario.....	100
XLII	Empleados Regulares con Impedimento.....	116
XLIII	Condiciones Especiales de Trabajo .....	122
XLIV	Salud y Seguridad.....	125
XLV	Disposiciones Generales .....	129

<b><u>Artículo Número</u></b>	<b><u>Título</u></b>	<b><u>Página</u></b>
XLVI	Bono de Asistencia y Productividad.....	134
XLVII	Cumplimiento del Convenio.....	135
XLVIII	Prueba de Drogas.....	135
XLIX	Cláusula de Salvedad.....	136
L	Duración del Convenio.....	136
	Acuerdos Especiales.....	138
	Clase de Encargado de Grupo de Desganche.....	138
XV	Licencia por Enfermedad a Empleados Regulares - Plan de Ahorro.....	140
XXVI	Plan Médico.....	142
XLI	Procedimiento Disciplinario.....	144
	Anejos.....	146
1.	Reglamento del Programa de Pruebas para la Detección de Sustancias Controladas a Empleados de la Autoridad de Energía Eléctrica de Puerto Rico Representados por la Unión de Trabajadores de la Industria Eléctrica y Riego, Inc. . . . . .	146
	Anejo 1a - Programa de Pruebas de Drogas - Lista de Clases Sensitivas UTIER	
	Anejo 1b - Instrucciones Generales para Admi- nistrar Pruebas de Drogas	
	Anejo 1c - Estipulación donde el empleado acepta a someterse al Programa de Tratamiento del PAE	
	Anejo 1d - Estipulación cuando empleado opta por someterse a tratamiento en una institución privada	
2.	Estipulación para suspender las publicaciones de plazas vacantes.....	178
3.	Estipulación concediendo nombramiento regular a empleados regulares especiales y temporeros.....	178

## **DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS**

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

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

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

Industria Eléctrica y Riego de Puerto Rico (Independiente).

## **PARTES CONTRATANTES**

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

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

### **ARTÍCULO I RECONOCIMIENTO DE LA UNIÓN**

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

### **ARTÍCULO II TALLER UNIONADO**

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

**Sección 2.** La Autoridad notificará catorcenalmente al Presidente de la Unión y al Presidente del Capítulo correspondiente copia de la Acción de Personal y Nómina de todo nuevo trabajador. Dicha Acción de Personal y Nómina contendrá el nombre, fecha de empleo, ocupación, lugar de trabajo y la dirección residencial de todo nuevo trabajador. Indicará, además, el tipo de labores de conformidad con lo dispuesto en el Artículo VI, Clasificaciones, Sección 8-A, incluyendo el número de plaza contra el cual se designa el empleado.

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

caso.

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

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

### **ARTÍCULO III UNIDAD APROPIADA**

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

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

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

La Autoridad le suministrará a la Unión, en o antes del 15 de agosto de cada año de vigencia del convenio, una lista de las mejoras extraordinarias a la propiedad a llevarse a cabo durante cada

año fiscal. Dicha notificación se hará en español. Cuando por razones técnicas no sea posible una traducción, a solicitud de la Unión, la Autoridad describirá en español dicha mejora extraordinaria.

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

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

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

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

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

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

**Sección 4.** Las partes acuerdan crear un Comité, el cual discutirá la notificación de mejoras

extraordinarias y las objeciones, si algunas, que presente la UTIER según los criterios aquí expuestos. Cada parte tendrá tres (3) personas en dicho Comité.

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

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

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

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

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

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

**Sección 6.** En los casos donde surjan controversias que no puedan ser resueltas por el Comité, la Unión se reserva el derecho de recurrir a los foros que estime pertinentes.

**Sección 7.** Ningún trabajador incluido en la unidad apropiada podrá ser transferido a una plaza ejecutiva o gerencial sin su consentimiento expreso. La Autoridad notificará con suficiente antelación a la Unión antes de ofrecer dicha plaza al trabajador. La Autoridad suministrará a la Unión una lista mensual de los trabajadores que hayan pasado a ocupar plazas gerenciales o ejecutivas.

**Sección 8.** Cuando de conformidad con la Sección 7 anterior, a un trabajador regular cubierto por este convenio se le extienda un nombramiento para ocupar una plaza fuera de la unidad apropiada, la plaza que él venía ocupando será cubierta conforme a las disposiciones del Artículo IX de este

convenio.

**Sección 9.** En vista de que la legislación y la doctrina vigente establecen que la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico tiene jurisdicción original y exclusiva en controversias relacionadas con la unidad apropiada, las partes acuerdan dejar en suspenso el procedimiento administrativo que con este propósito existía en las Secciones 3 y 9 de este Artículo.

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

**Sección 10.** Como regla general en la interpretación y aplicación de este Artículo, quedará excluido del concepto de “Mejoras Extraordinarias”, aquellas labores de emergencia que sean inherentes a los servicios prestados por la Autoridad. Las partes reconocen que pueden haber excepciones a esta Regla General. De surgir las mismas, éstas serán notificadas y discutidas por las partes, de conformidad con las disposiciones del convenio colectivo, disponiéndose que, en aquellos casos en los cuales la Autoridad notifique una labor de emergencia como una mejora extraordinaria, y las mismas fueran adjudicadas por la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, o de acuerdo a lo dispuesto en el Artículo III, Sección 9, como labores que corresponden a la unidad apropiada UTIER, la Autoridad vendrá obligada al pago de la penalidad dispuesta en el Artículo IV, Sección 3, de este convenio.

#### **ARTÍCULO IV SUBCONTRATACIÓN**

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

- A. Cuando surja la necesidad de realizar una labor o tarea ocasional que requiera equipo especializado que no se justifica la Autoridad adquiera.
- B. Cuando surja la necesidad de realizar una labor o tarea ocasional que requiera la intervención de personal diestro que no esté disponible en la unidad apropiada, en el

registro de temporeros elegibles o en el registro de candidatos elegibles de la Oficina de Personal.

- C. Cuando surja la necesidad de realizar una labor o tarea ocasional que requiera la adquisición de facilidades no disponibles que no se justifica la Autoridad adquiera.
- D. Cuando esté en peligro inminente la continuidad del servicio eléctrico o cuando se encuentre interrumpido el mismo y no sea posible realizar las labores o tareas necesarias con personal disponible en la unidad apropiada, en el registro de temporeros elegibles, en el registro de candidatos elegibles de la Oficina de Personal, o con trabajadores de emergencia.

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

**Sección 3.** De no mediar acuerdo entre las partes respecto a si existen las circunstancias que justifican la subcontratación, inmediatamente la Unión solicitará y la Autoridad accederá a que se someta el asunto a la consideración de una tercera persona imparcial designada por el Secretario del Trabajo. Ello no impedirá que la Autoridad, de considerarlo de urgencia y necesidad para el mejor y más eficiente servicio público, subcontrate la labor o tarea.

De la tercera persona imparcial considerar que las alegadas circunstancias no justificaban la subcontratación, ordenará a la Autoridad, de ésta haber subcontratado, que compense a la Unión en una suma igual a un quince por ciento (15%) del costo de la mano de obra en que incurra el subcontratista en la labor realizada, que para efectos de esta compensación se fija por las partes en un cincuenta por ciento (50%) del costo total de la obra. En ese caso, a la terminación de la obra, la

Autoridad se abstendrá de renovar el subcontrato y de no haber subcontratado, se abstendrá de hacerlo. De no haber la notificación anteriormente referida, procederá el pago de la compensación aquí establecida.

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

## **ARTÍCULO V DESCUENTO DE CUOTAS**

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

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

## **ARTÍCULO VI CLASIFICACIONES**

**Sección 1.** Los empleados incluidos en la Unidad apropiada se clasifican como regulares,

regulares especiales y no regulares.

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

**Sección 3.** Empleados Regulares Especiales

- A. La Autoridad otorgará nombramiento como Empleado Regular Especial a todo empleado temporero que haya trabajado como tal para la Autoridad durante veinticuatro (24) meses o más continuos en la Unidad apropiada de Operación y Conservación. En aquellos casos de empleados temporeros con nombramientos de Celadores de Líneas, el término para recibir el nombramiento Regular Especial será de 12 meses continuos en estas funciones. Para los fines de este nombramiento, la continuidad en el trabajo se considerará interrumpida cuando el empleado temporero sea suspendido por un período de noventa (90) días o más. A los efectos de la acumulación de tiempo trabajado, se considerará el tiempo comprendido cubierto por los nombramientos extendidos al empleado durante el período de doce (12) o veinticuatro (24) meses, según corresponda.
- B. El nombramiento de Empleado Regular Especial se otorgará bajo las siguientes condiciones:
1. Se extenderá en el sueldo de reclutamiento correspondiente (R-3) del grupo ocupacional correspondiente a la plaza que esté desempeñando al momento de otorgarse el nombramiento. Si el empleado no está desempeñando una plaza, sino que está efectuando trabajo adicional o acumulado, el nombramiento se hará en el sueldo de reclutamiento correspondiente (R-3) del grupo ocupacional a que correspondan las funciones asignadas.
  2. Un (1) año después de la efectividad de su nombramiento, como empleado regular especial se le otorgará el sueldo definitivo del grupo ocupacional correspondiente a las funciones que esté llevando a cabo o a la plaza cuyos deberes esté desempeñando.
  3. El nombramiento como Empleado Regular Especial estará en vigor hasta tanto se le adjudique al empleado una plaza regular en propiedad conforme a las disposiciones del convenio colectivo vigente. Hasta tanto al Empleado Regular Especial se le adjudique una plaza en propiedad, la Autoridad lo asignará donde sea necesario, con prioridad dentro del Capítulo, a realizar funciones o a desempeñar labores de una

plaza regular vacante o de una plaza regular cuyo incumbente no la esté desempeñando, siempre y cuando el empleado esté capacitado para realizar las mismas. En estos casos, el nombramiento en cada asignación se extenderá bajo las condiciones establecidas en los incisos 1 ó 2. Si estas asignaciones conllevan un cambio de oficina o localidad, dicho empleado no tendrá derecho a dietas por tal concepto ni a gastos de transportación o traslado ni al pago de daños líquidos.

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

La Autoridad le asignará un área de trabajo permanente a los empleados regulares especiales de Conservación de Centrales Generatrices e Hidro Gas y Electricistas de Conservación de Centrales Generatrices. Luego de dicha asignación, estos empleados tendrán derecho al pago de dietas y gastos de transportación provistos en el Artículo XXXV de este Convenio. Esta asignación será conforme a un procedimiento acordado por las partes.

4. La Autoridad concederá a los Empleados Regulares Especiales el aumento de sueldo por años de servicio, de acuerdo a las escalas salariales vigentes. Cada cinco (5) años a partir de la fecha de su nombramiento como empleado regular o regular especial.
5. Todo Empleado Regular Especial que a la fecha de la firma de este convenio y subsiguientemente reúna todos los requisitos enumerados más adelante, se le creará y adjudicará una plaza regular sin publicarla:
  - a) Haya acumulado tres (3) o más años ininterrumpidos como Empleado Regular Especial, excluyendo ausencias sin paga y por accidente del trabajo. En el caso de Empleados Regulares Especiales con nombramientos de Celadores de Líneas el término será de dos (2) años.
  - b) Esté desempeñando funciones de una plaza no existente por un período efectivo e ininterrumpido de doce (12) meses.

c) La plaza se creará de conformidad con el título, clasificación, deberes y requisitos correspondientes a las funciones que haya venido desempeñando el Empleado Regular Especial.

d) El Empleado Regular Especial cumpla con todos los requisitos de dicha plaza.

C. El Empleado Regular Especial disfrutará de todos los beneficios que provee el convenio colectivo en vigor para los Empleados Regulares, excepto aquellas disposiciones que por su naturaleza de Empleado Regular Especial no le apliquen en cumplimiento de las condiciones que en particular exige el convenio colectivo. Para fines de adjudicación de plazas vacantes publicadas, competirán como Empleados Regulares de acuerdo a lo dispuesto por el Artículo IX, Plazas Vacantes y de Nueva Creación.

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

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

**Sección 6.**

A. Plazas regulares condicionadas son las siguientes:

1. Aquella plaza regular que resulta vacante cuando se asigna a un trabajador regular para recibir adiestramiento con fines de ascenso a una plaza superior con deberes de naturaleza distinta a los de la plaza que ocupa y

aquella plaza que se condicione sujeto a la aprobación de adiestramiento, de acuerdo con el Artículo VII de este convenio.

2. Aquella plaza regular que resulta vacante cuando el incumbente en propiedad de la plaza ha sido llamado por un año o más a servicio activo en las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos de América. En caso de que la llamada a servicio sea por

menos de un año, la plaza vacante será cubierta por sustitución con un trabajador regular conforme a la Sección 16 de este Artículo.

3. Aquellas plazas regulares que se condicionen para el cumplimiento de lo dispuesto en la Sección 3 del Artículo X de este convenio sobre Estabilización de Empleo.
4. Aquella plaza de nueva creación que se determine por la Autoridad y la Unión que nace de una necesidad que no tiene carácter de permanencia, pero cuya necesidad habrá de prolongarse por más de un (1) año y que no excederá de tres (3) años; entendiéndose, que transcurrido el período de tres (3) años la Autoridad y la Unión se reunirán para determinar la necesidad de que dicha plaza regular continúe condicionada. Tan pronto se determine por la Autoridad y la Unión que las funciones a realizarse se prolongarán por un (1) año o más, se procederá a crear la plaza condicionada. De las partes determinar en la segunda reunión que la necesidad de la plaza habrá de prolongarse más allá de un máximo de tres (3) años, la Autoridad eliminará la condición de dicha plaza regular.
5. Aquella plaza regular que sea necesario condicionar de conformidad con las disposiciones del Artículo XLII de este convenio.

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

- B. El nombramiento y la selección del candidato para ocupar una plaza regular condicionada se hará conforme a lo dispuesto en el Artículo IX, excepto cuando se disponga de otro modo en este convenio.
- C. Aquellos casos en que al terminar el período condicionado los trabajadores regulares afectados sean reintegrados a sus plazas y sueldos anteriores, el tiempo servido en la plaza regular condicionada les contará para fines de ascenso y para recibir los aumentos en pasos por años de servicio en su plaza anterior.

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

**Sección 8.**

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

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

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

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

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

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

A todo trabajador que trabaje satisfactoriamente como probatorio durante el período de

prueba, se le extenderá un nombramiento de regular efectivo al período de pago más cercano al vencimiento de dicho período.

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

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

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

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

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

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

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

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

**Sección 16.** En caso de sustituciones o designaciones de funciones que se estime que se prolongarán por cinco (5) días laborables consecutivos o más, se dará preferencia dentro de la

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

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

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

OFICINA EJECUTIVA

OFICINA SISTEMA DE RETIRO

Constituye una sección

DIRECTORADO RECURSOS HUMANOS

OFICINA DE PERSONAL

Sección - Departamento Clasificación y Retribución

Sección - Departamento de Transacciones de Personal

Sección - Oficina de Evaluación y Adiestramiento

Sección - Departamento de Evaluación Recursos Humanos

OFICINA SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL

Sección - Departamento Seguridad Ocupacional

Sección - Departamento Salud Ocupacional

DIRECTORADO DE FINANZAS

DIVISIÓN DE CONTABILIDAD Y PRESUPUESTO

Sección - Oficina Servicios Generales de Contabilidad y Control de Documentos

- Sección - Departamento de Contabilidad General
- Informes de Contabilidad (Unidad)
- Servicios de Contabilidad (Unidad)
- Clasificación de Cuentas (Unidad)
- Entrada y Control de Datos Contables (Unidad)
- Contabilidad e Inventario de la Propiedad (Unidad)
- Sección - Unidad Conciliación Bancaria
- Sección - Control Boletos de Combustible (Unidad)
- Sección - Departamento de Presupuesto
- Sección - Departamento de Nóminas
- Sección - Departamento de Análisis Económicos y Financieros

#### DIVISIÓN DE TESORERÍA

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

#### OFICINA DE ADMINISTRACIÓN DE RIESGOS

Constituye una Sección

#### DIRECTORADO DE INGENIERÍA

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

Nota: Cada proyecto de construcción constituirá una Sección.

Sección - Administración Contabilidad y Presupuesto  
Constituye una Sección

DIRECTORADO PLANIFICACIÓN Y PROTECCIÓN AMBIENTAL

DIVISIÓN DE PLANIFICACIÓN Y ESTUDIOS ELÉCTRICOS

Constituye una sección

DIVISIÓN DE PROTECCIÓN AMBIENTAL Y CONFIABILIDAD DE CALIDAD

Constituye una sección

DIRECTORADO DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS

Sección - Departamento de Edificios y Terrenos - Monacillos

Sección - Centro de Documentos y Microfilmación

Sección - Oficina Control de Costos y Productividad

DIVISIÓN PROYECTOS ESPECIALES

Sección - Departamento Arquitectura

Sección - Oficina de Administración-Ingeniería

DIVISIÓN DE RIEGO, REPRESAS Y EMBALSES

Sección - Oficina del Jefe de la División Servicios de Riego, Represas y Embalses, Administrador Servicios de Riego Público y del Ingeniero de Operaciones.

Sección - Campo - Operadores de Canales - Relevo, Operador de Canales, Oficinistas, Encargados de Limpieza de Canales, Trabajadores de Sistema de Riego I, II y III, Trabajadores de Sistema de Riego Especial, Operador Equipo Pesado.

Sección - Oficina - Oficinistas Taquígrafos I, II y III, Oficinistas Dactilógrafos I, II y III, Oficinistas Calculadores I y II, Oficinistas Servicio Riego I y II.

Sección - Trabajadores No Diestros, Conserjes, Porteros y Trabajadores Generales de Edificios y Terrenos I y II.

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

DIVISIÓN SUMINISTROS

Sección - Oficina Jefe de la División de Suministros, Oficina Jefe Subdivisión

Almacenes.

- Sección
- Departamento de Compras Centrales Generatrices
  - Registro de Proveedores
  - Sección Compras Locales
  - Centro de Recibo de Documentos y Correos

- Sección
- Almacén General (Control de Inventario) de Palo Seco
  - Almacén Materiales de Construcción y Líneas de Transmisión y Subestaciones (Compiten en su sección del Almacén General).

- Sección
- Departamento Almacenes Centrales Generatrices (en su respectiva Central).

- Sección
- Departamento Almacenes Área y Distrito (en sus respectivos Distritos).

- Sección
- Departamento de Administración de Suministro

- Verificación (Unidad)
- Tráfico y Reclamaciones (Unidad)
- Desarrollo de Sistemas (Unidad)
- Unidad Entrada de Datos

#### DIVISIÓN SERVICIOS GENERALES

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

- Sección
- Correos y Mensajería

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

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

- Sección
- Oficina Administrador Regional Operaciones Técnicas y Oficinas adscritas

- Sección
- Oficina Administrador Regional Operaciones Comerciales y Oficinas adscritas

- Sección
- División Distribución Eléctrica
  - Centro de Adiestramiento de Distribución Eléctrica (CADE)

Oficina de Distrito - Comercial y Técnica

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

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

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

Sección - Oficina Cuentas de Gobierno

Sección - Departamento Cuentas al por Mayor

Sección - Centro de Servicios al Cliente

- Sección - Centro de Adiestramiento Operaciones Comerciales
- Sección - Taller Mecánico - Mecánico de Taller General, Soldadores, Carpinteros, Mecánicos Automotrices I, II y III, Ayudante de Mecánico Automotriz, Ayudante Garaje y Hojalateros.
- Sección - Suboficinas
- Área Monacillos - Transmisión y Distribución
- Sección - Oficina - Despachadores de Servicios, Oficinistas.
- Sección - Oficinistas de Área incluyendo Sección de Estudios
- Sección - Oficinistas - Conservación Programada y Construcción y Mejoras
- Sección - Oficinistas- Distritos Técnicos de Río Piedras y Monacillos
- Sección - Servicios - Inspectores de Instalaciones Eléctricas, Instaladores de Contadores, Probadores de Contadores, Encargados Locales - Sistema Eléctrico
- Sección - Conservación Programada - Celadores de Líneas, Podadores, Conductores de Vehículos Pesados, Trabajadores Generales de Líneas Eléctricas, Encargados Grupo Conservación Líneas Eléctricas, Oficinista Transmisión y Distribución I, Operador Equipo Pesado I, II y III y Trabajador General Edificios y Terrenos I y II, Trabajador General Conservación Programada
- Sección - Construcción y Mejoras - Celadores de Líneas, Conductores de Vehículos Pesados, Trabajadores Generales de Líneas Eléctricas, Electricistas de Campo I, II y III y Oficinistas Transmisión y Distribución I, II y III
- Sección - Despacho de Servicios - Encargados de Restablecer Servicios, Celadores Especiales de Líneas, Celadores de Líneas, Oficinista III - Área Monacillos
- Sección - Distrito Técnico de Río Piedras - Celadores de Líneas, Conductores de Vehículos Pesados, Podadores, Trabajadores Generales de Líneas Eléctricas y Encargado Grupo Conservación Líneas Eléctricas

Sección - Distrito Técnico de Monacillos - Celadores de Líneas, Conductores de Vehículos Pesados, Podadores, Trabajadores Generales de Líneas Eléctricas; e Instaladores, Operador Equipo Pesado III, Encargado Grupo Conservación Líneas Eléctricas, Trabajador No Diestro y Trabajador General Edificios y Terrenos II

#### Centro de Servicios Técnicos Comerciales

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

#### Oficina de Distrito Comercial de Río Piedras

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

#### DIRECTORADO SISTEMA ELÉCTRICO

Sección - Centro de Adiestramiento del Sistema Eléctrico (CASE)

Sección - Oficina de Combustible

#### DIVISIÓN DE CONSERVACIÓN Y SERVICIOS TÉCNICOS

Sección - Oficina Jefe de División y Oficinas adscritas

Sección - Departamento Superintendente Conservación Eléctrica de Centrales Generatrices.

Sección - Departamento Superintendente Conservación Preventiva

Sección - Oficina de Administración General

Sección - Extensión Vida Útil

- Sección - Contratos y Requerimientos
- Sección - Generación Confiables y Estadísticas
- Sección - Proyectos Ingeniería y Conservación (Eléctrica-Instrumentos)
- Sección - Proyectos Ingeniería y Conservación (Mecánica)
- Sección - División Central Generatriz San Juan
- Sección - Taller de Mecánica General - Área Norte
- Sección - División Central Generatriz Costa Sur - Guayanilla
- Sección - Taller de Mecánica General - Área Sur
- Sección - División Central Generatriz - Aguirre
- Sección - División Central Generatriz - Palo Seco
- Sección - Sección de Conservación de Calderas, Turbinas y Auxiliares - Centrales Generatrices (en sus respectivas Centrales constituyen una sección)

#### DIVISIÓN HIDRO GAS Y CICLO COMBINADO

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

#### DIVISIÓN DE OPERACIÓN SISTEMA ELÉCTRICO

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

#### Jefe, Subdivisión Protección

- Sección - Departamento Protección - Área Norte

Sección - Departamento Protección - Área Sur

Jefe, Subdivisión Telecomunicaciones

Sección - Departamento Telecomunicaciones - Área Norte

Sección - Departamento Telecomunicaciones - Área Sur

Sección - Departamento de Planificación y Construcción Sistema de Telecomunicaciones

Jefe, Subdivisión de Operaciones

Sección - Departamento Superintendente de Operaciones

Sección - Departamento Superintendente Pruebas de Aceptación

Sección - Departamento de Operaciones Aéreas

Jefe, Subdivisión Conservación de Subestaciones

Sección - Departamento Superintendente Conservación Subestaciones Área Norte

Sección - Departamento Superintendente Conservación Subestaciones Área Sur

Sección - Departamento Superintendente Planificación y Control de Costo

Centro de Transmisión - Área Norte

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

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

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

Centro de Transmisión - Área Sur

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

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

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

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

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

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

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

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

## **ARTÍCULO VII ADIESTRAMIENTO**

**Sección 1.** Adiestramiento en casos de ascenso

- A. Cuando la Autoridad tenga necesidad de asignar un trabajador regular para recibir adiestramiento con fines de ascenso en una plaza superior con deberes de naturaleza distinta a los de la plaza que ocupa, publicará dicha plaza en adiestramiento condicionada a la aprobación del mismo. Dicho adiestramiento no excederá de un período de seis (6) meses. La misma se adjudicará de acuerdo a como se dispone en el Artículo IX de este convenio.
- B. En los casos de ascenso en que se le requiera al trabajador regular un corto período de tiempo que no excederá de seis (6) semanas para familiarizarse con los deberes de la plaza superior, al trabajador se le pagará el sueldo correspondiente a dicha plaza, según se dispone en este convenio para casos de ascenso.

**Sección 2.** Adiestramiento en casos de mecanización, automatización o establecimiento de nuevos sistemas y procedimientos:

- A. Cuando por razones de mecanización, automatización o por el establecimiento de nuevos sistemas y procedimientos haya la necesidad de enmendar los deberes y funciones de

algunas plazas, la Autoridad le ofrecerá a los trabajadores regulares que sean afectados adiestramiento en los nuevos deberes.

- B. Cuando la Autoridad necesite adiestrar personal como consecuencia de mecanización, automatización o establecimiento de nuevos sistemas y procedimientos, se dará prioridad para ocupar las plazas en adiestramiento a los trabajadores regulares capacitados con más tiempo de servicio en la Sección afectada, y la selección de los candidatos se hará de conformidad con las disposiciones del Artículo X.

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

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

- A. La Autoridad determinará las plazas que estarán sujetas a adiestramiento, así como los requisitos, preparación, naturaleza, contenido del curso o sitio del mismo, al igual que el personal o institución a ofrecer el mismo.
- B. El aprovechamiento de los trabajadores se determinará mediante los exámenes periódicos que la Autoridad considere necesarios. Entendiéndose, que de no aprobar dichos exámenes, cualquier adiestrante podrá ser dado de baja del mismo y retornará a la posición o status en que estaba antes de ser seleccionado para adiestramiento.
- C. Durante el adiestramiento, el horario diario o el programa semanal de trabajo podrá variar de acuerdo a las exigencias y condiciones del mismo.
- D. De considerarlo necesario, la Autoridad asignará al personal o parte del mismo a continuar o completar el adiestramiento teórico o práctico a otras centrales generatrices.
- E. Las vacaciones acumuladas se disfrutarán de acuerdo con un programa especial que no confligirá con las exigencias y condiciones del adiestramiento.
- F. Al trabajador regular, regular especial, temporero o candidato que se seleccione del Registro de Elegibles para adiestramiento, se le adjudicará la plaza en adiestramiento condicionada a la

aprobación del mismo, y de no aprobar el adiestramiento, volverán a su condición original de regular, regular especial, temporero o elegible del Registro de Elegibles, según sea el caso. Entendiéndose, que el empleado regular será reintegrado a su plaza y sueldo anterior. Los empleados temporeros que no tengan oportunidad de continuar trabajando como tales, pasarán al Registro de Empleados Temporeros Suspendidos.

- G. De surgir discrepancias en la adjudicación de las plazas en adiestramiento, a los fines de acelerar la adjudicación de las mismas, la Autoridad y la Unión convienen en que el Comité de Querellas le dé preferencia a estos casos.
- H. Las plazas que se le adjudiquen a otros trabajadores como consecuencia del adiestramiento de un trabajador regular serán también condicionadas a la aprobación satisfactoria del adiestramiento por el trabajador.
- I. Una vez terminado satisfactoriamente dicho adiestramiento, se le eliminará la condición a la plaza y se entenderá que la misma permanecerá adjudicada al trabajador con carácter permanente. La paga será la correspondiente al grupo ocupacional que corresponde a dicha plaza.
- J. Una vez el trabajador apruebe el adiestramiento, desempeñará la plaza para la cual fue adiestrado por un período no menor de tres (3) meses por cada mes de adiestramiento. Esta disposición no aplicará en aquellos casos en que el empleado solicite y se le adjudique una plaza en ascenso.
- K. Todo trabajador que no apruebe el adiestramiento, tendrá que esperar un tiempo razonable antes de solicitar nuevamente oportunidades de plazas en adiestramiento de las incluidas en la misma clase (Título de Clase), a menos que demuestre que posteriormente a la desaprobación haya cursado estudios de capacitación. A los efectos de esta Sección, se considerará tiempo de espera razonable el siguiente:
  - 1. Un (1) año a partir de la fecha de no aprobación del primer adiestramiento.
  - 2. Un (1) año a partir de la fecha de no aprobación del segundo adiestramiento.
  - 3. Año y medio (1½) a partir de la fecha de no aprobación del tercer adiestramiento.
  - 4. Dos (2) años a partir de la fecha de no aprobación del tercer adiestramiento en oportunidades subsiguientes.

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

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

**Sección 6.** Escuela de Celadores a Empleados Activos

La Autoridad establecerá como mínimo una Escuela de Celadores de Líneas cada dos (2) años con empleados activos. Para ello, convocará y evaluará aquellos empleados regulares y regulares especiales que interesen adiestrarse como Celadores de Líneas Eléctricas. La convocatoria será circulada por un período de treinta (30) días calendario a través de todas las facilidades de la Autoridad y se remitirá copia de la misma al Presidente del Consejo Estatal de la UTIER. La Autoridad someterá a la Unión una lista de todos los solicitantes y luego le notificará los empleados seleccionados, inmediatamente concluya el proceso de selección. El adiestramiento normal de seis (6) meses será ajustado para reducirlo a un término no menor de cuatro (4) meses. Este adiestramiento cubrirá una parte teórica y otra práctica, sin menoscabar los aspectos de seguridad y técnicos que se incluyen en el curso regular.

A. Los criterios para seleccionar los candidatos, serán los siguientes:

1. Ser mayor de 18 años.
2. Que se pueda prescindir de los servicios que este empleado realiza en su sitio de trabajo.
3. Físicamente activo.
4. Evaluación médica y prueba de drogas.
5. Tener dos años mínimo de experiencia en operación, conservación o construcción del Sistema de Transmisión y Distribución o en su efecto, tener Licencia de Perito Electricista.
6. Entrevista del Comité Seleccionador y evaluación de expediente. Aquellos empleados que sean rechazados por el Comité se les notificará por escrito las razones. Las mismas estarán estrictamente basadas en los criterios aquí dispuestos.

7. El expediente del empleado no deberá reflejar acciones disciplinarias pendientes, en probatoria o donde haya sido encontrado incurso en violación a las reglas de conducta dentro de los cinco (5) años anteriores. Tampoco, dicho expediente podrá reflejar problemas de absentismo.
  8. Cuarto año de Escuela Superior.
  9. Aprobar examen de Habilidad General.
  10. Aprobar examen de Evaluación Sicológica.
2. La Autoridad de Energía Eléctrica podrá hacer pruebas de drogas al personal seleccionado en cualquier momento desde el inicio del adiestramiento hasta el día de la graduación, conforme al procedimiento y el reglamento acordado por las partes.
  3. La Autoridad se reserva el derecho de separar del adiestramiento a aquellos participantes que:
    1. A juicio del Supervisor del Centro de Adiestramiento de Distribución Eléctrica no han logrado desarrollar las destrezas del oficio al grado óptimo de ejecución.
    2. Demuestren una pobre actitud hacia el trabajo.
    3. Observen una conducta en violación a las reglas de disciplina existentes en la Autoridad.
    4. Su nivel de absentismo en horas equivalga a nueve (9.0) horas de adiestramiento y que a juicio del adiestrador, este tiempo ausente impida el objetivo esencial del curso.
    5. Dé positivo a prueba de drogas.
  4. La Autoridad le pagará el salario básico que devengan los empleados mientras dure el adiestramiento. Pagará, además, cuando correspondan los gastos de transportación y la dieta de almuerzo.
  5. Una vez concluido el adiestramiento, la Autoridad de Energía Eléctrica le brindará el examen de Celador de Líneas. De no aprobar el examen de Celador de Líneas, los candidatos regresarán al centro de trabajo al cual pertenecen y a la plaza que estaban ocupando.
- F. Una vez concluido y aprobado el adiestramiento, estos empleados se asignarán a ocupar las plazas de Celadores de menor gradación y para la cual cualifiquen

disponible en el distrito donde sean necesarios dándole prioridad, de ser posible, dentro del

- distrito o región donde se encontraban trabajando.
6. De fracasar en el adiestramiento, no podrán volver a participar en el mismo hasta transcurrido tres (3) años.
  - H. El empleado que sea seleccionado y apruebe el curso, deberá mantenerse desempeñando funciones de Celador de Líneas por un término mínimo de cinco (5) años.
  1. A estos empleados les aplicarán todas las disposiciones contenidas en el Artículo VII, Adiestramiento, que no sean incompatibles con esta Sección.

## **ARTÍCULO VIII PROCEDIMIENTO PARA LA RECLASIFICACIÓN DE PLAZAS**

**Sección 1.** La Autoridad fijará los requisitos y deberes específicos de cada plaza o clase de puesto y los notificará a la mayor brevedad posible a la Unión y al incumbente o al trabajador que se nombre en la misma, según sea el caso, los cuales serán redactados en el idioma español.

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

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

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

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

1. En aquellos casos de enmiendas en deberes y requisitos solicitadas por cualquiera de las partes, la reclasificación será efectiva en el período de pago siguiente a la fecha en

que las partes suscriban los acuerdos o que el árbitro emita su decisión.

- B. En aquellos casos de reclasificaciones motivadas por evolución de funciones o clasificación errónea, la reclasificación será efectiva en el período de pago siguiente más cercano a la fecha en que se cumplan los treinta (30) días laborables o sesenta (60) días laborables siguientes a la notificación de la solicitud de la Unión.
3. Disponiéndose que al trabajador o los trabajadores se les asignará el salario que les corresponda, a tono con sus años de servicio y el grupo ocupacional al cual fueron reclasificados.

**Sección 5.** La Autoridad y la Unión convienen en crear el Comité de Reclasificación de Plazas compuesto de dos (2) representantes de cada parte y un árbitro, quienes tendrán la facultad para revisar los casos que se sometan a su consideración y dar una decisión sobre la clasificación aplicando el sistema de evaluación de plazas en vigor.

La decisión del Comité en todos los casos deberá ser rendida en un período de tiempo razonable y será final y obligatoria para las partes, debiendo ser informada al Presidente del Consejo Estatal, al Administrador General de la Oficina de Personal, quien será responsable de poner en vigor dicha decisión, y al Administrador General de la Oficina de Asuntos Laborales.

**Sección 6.** El árbitro será seleccionado de la siguiente manera: un árbitro permanente seleccionado por mutuo acuerdo entre el Administrador General de la Oficina de Asuntos Laborales de la Autoridad y el Presidente del Consejo Estatal de la UTIER para intervenir en todos los casos. El árbitro seleccionado ejercerá sus funciones durante un (1) año a partir de la fecha de su nombramiento. Vencido dicho término, las partes podrán reunirse

nuevamente para nombrar un nuevo árbitro o extender el nombramiento del árbitro en funciones.

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

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

**Sección 8.** Las partes conscientes del volumen de casos que se generará como consecuencia de

las solicitudes de revisión de plazas, una vez se ponga en vigor el Plan de Evaluación de Puestos, acuerdan dejar en suspenso por un (1) año los límites de tiempo en cuanto a trámite se refiere establecidos en este Artículo.

## **ARTÍCULO IX PLAZAS VACANTES Y DE NUEVA CREACIÓN**

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

Si el empleado considera que la solicitud no va a llegar a tiempo a la Oficina de Personal debe entregar a su supervisor inmediato el formulario “Solicitud de Plaza Vacante”. El supervisor certificará en el formulario la fecha y hora en que lo recibe y lo devolverá al empleado quien será responsable de hacerlo llegar a la Oficina de Personal no más tarde de cinco (5) días laborables a partir de la fecha de vencimiento de la plaza publicada. El empleado enviará copia al Presidente del Capítulo concernido y deberá retener una copia para sus archivos. En aquellos casos en que el empleado envía la solicitud por el Correo Federal, se considerará la fecha del matasellos del Correo como la fecha oficial de la solicitud.

### **Sección 2.**

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

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

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

2. Cuando estén presentes las circunstancias que se mencionan a continuación, se entenderán obviados los requisitos especificados para la clase de puesto correspondiente:
  1. Cuando un trabajador regular haya ocupado o esté ocupando satisfactoriamente una plaza que exija como requisito determinada escolaridad o determinados exámenes, sin cumplir con dichos requisitos, los mismos se obviarán a los fines de determinar su derecho a ocupar cualquier plaza que exija los mismos requisitos.
  2. Cuando un trabajador temporero haya realizado o venga realizando satisfactoriamente durante seis (6) meses las funciones de plazas que exijan como requisitos determinada escolaridad o determinados exámenes, sin cumplir con dichos requisitos, los mismos se obviarán a los fines de determinar su derecho a ocupar cualquier plaza que exija los mismos requisitos.
  3. El examen específico que sobre determinada materia requiera la Autoridad para que un trabajador ocupe una plaza será obviado cuando el puesto requiera poseer una licencia para poder practicar o realizar las funciones. Dicho examen se entenderá obviado, además, para todos los puestos donde se requiera el mismo examen, aunque para estos puestos no se requiera la licencia.
3. En plazas que tienen gradación, no se exigirá experiencia relacionada en la primera gradación de dichas plazas, excepto en aquellos casos en que las partes hayan acordado o acuerden requerir experiencia previa en la primera gradación. Para los efectos del requisito de experiencia relacionada, se considerará experiencia recibida en plazas cuyas funciones sean similares o análogas.

La Autoridad mantendrá al día el catálogo de experiencia de plazas UTIER. Los distintos Presidentes de Capítulo de la UTIER podrán cotejar, cuando lo estimen conveniente, el referido catálogo con el propósito de que el mismo se mantenga al día y correcto.

**Sección 3.** Las publicaciones de las plazas vacantes o de nueva creación se efectuarán mediante

una sola publicación a nivel de toda la isla.

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

Disponiéndose que los trabajadores que soliciten plazas de igual grupo ocupacional a la que ocupan al momento de la solicitud, vendrán obligados a aceptar la misma de ser seleccionados.

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

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

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

capacitados y las soliciten.

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

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

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

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

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

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

De no conseguirse personal cualificado y capacitado entre los empleados regulares, regulares

especiales y temporeros que soliciten, se seleccionarán los candidatos necesarios del Registro de Temporeros Suspendidos.

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

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

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

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

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

ascenso.

6. Puntuación obtenida en los exámenes.

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

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

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

Se seguirá el procedimiento establecido en el Artículo XXXIX.

**Sección 13.** Todo trabajador que haya sido seleccionado para ocupar una plaza vacante o de nueva creación de conformidad con lo que dispone este Artículo, comenzará a devengar el sueldo que le corresponda en dicha plaza en el siguiente período de pago a la fecha de adjudicación, a menos que el tiempo entre la fecha de adjudicación y el comienzo del siguiente período de pago sea de cinco (5) días laborables o menos, en cuyo caso comenzará a devengar dicho sueldo en el subsiguiente período de pago. A los efectos de esta disposición los días laborables se considerarán como de lunes a viernes, incluyendo días festivos.

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

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

**Sección 16.** En aquellos casos en que una plaza sea publicada y no surjan candidatos capacitados y calificados por no llenar el requisito de experiencia y después de haber agotado el Registro de

Temporeros Suspendidos y el Registro de Elegibles, la Autoridad procederá con la publicación de la plaza a tenor con las disposiciones del Artículo VII, Adiestramiento, de este Convenio.

**Sección 17.** Aquellas personas que hubiesen renunciado plazas regulares en la Autoridad y hayan dejado una buena hoja de servicio y solicitaren reingreso en la Autoridad, serán consideradas para plazas vacantes para las cuales ellos califiquen siempre y cuando no viole los derechos de un trabajador regular, regular especial o no regular. El salario nunca será menor que el sueldo definitivo del grupo ocupacional de la plaza que ocupe.

## **ARTÍCULO X ESTABILIZACIÓN DE EMPLEO**

**Sección 1.** Es uno de los propósitos fundamentales de este convenio estabilizar el empleo de los trabajadores regulares cubiertos por éste. Por tanto, la Autoridad declara que en caso de verse obligada por razones poderosas a suspender o reorganizar algunas actividades de la industria, empleará con prioridad a los trabajadores regulares afectados por tal suspensión o reorganización en otras actividades de la industria de acuerdo con la capacidad y habilidad de dichos trabajadores, quienes tendrán prioridad sobre los derechos de todos los demás trabajadores regulares cubiertos por este convenio para ocupar plazas vacantes o de nueva creación siempre que estén capacitados para desempeñar las mismas. En estos casos no será necesaria la publicación de las plazas.

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

**Sección 2.** A los fines de hacer viables las disposiciones de la Sección 1 de este Artículo, la Autoridad le notificará a la Unión con no menos de seis (6) meses de antelación la posible suspensión o reorganización de alguna actividad de la industria, a los fines de discutir y acordar entre las partes la reasignación de los trabajadores

afectados por la posible suspensión o reorganización de actividades a la luz de las disposiciones de este Artículo.

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

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

Los trabajadores regulares afectados por suspensión o reorganización de actividades podrán ser reasignados a plazas de grupos ocupacionales superiores a las que vienen ocupando en aquellos casos en que dejan de recibir compensación por condiciones especiales de trabajo, tales como: paga diferencial, programa de trabajo de ocho (8) horas consecutivas, etc.

**Sección 5.**

- A. En caso de que un trabajador regular afectado por una suspensión o reorganización de actividades fuese asignado a una plaza de un grupo ocupacional inferior, conservará el mismo sueldo básico que tenía asignado en la plaza que ocupaba anteriormente y se le aplicarán las normas para aumento de pasos de acuerdo con el tiempo de servicio como si se hubiera mantenido en su plaza y paso anterior.
- B. Durante los primeros veintiséis (26) períodos de pago de estar ocupando la plaza a la que hubiese sido asignado al trabajador regular afectado se le pagarán todos aquellos beneficios marginales que le hubiesen correspondido de haber permanecido en su plaza original, tales como: pago del período para tomar alimentos, paga diferencial, paga doble en días festivos laborables en su programa de trabajo, etc., hasta una cantidad que iguale la compensación total que hubiese recibido en la plaza que ocupaba antes de la suspensión o reorganización de actividades.
- C. El trabajador regular afectado tendrá prioridad para ocupar una plaza vacante o de nueva creación que estuviere clasificada en el mismo grupo ocupacional que la plaza que ocupaba antes de ser afectado por la suspensión o reorganización de actividades, siempre y cuando esté capacitado para ocupar la misma. Esta asignación no se

considerará como un ascenso.

**ARTÍCULO XI**  
**DÍA LABORABLE, JORNADA DE TRABAJO,**  
**SEMANA DE TRABAJO, HORAS REGULARES DE TRABAJO**

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

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

**Sección 2.** La jornada de trabajo comprende las horas de trabajo durante las cuales rige el tipo básico de paga por hora regular de trabajo, fijada de acuerdo con la compensación anual o por hora, según sea el caso, y se compone de siete y media (7½) horas como máximo del día laborable.

**Sección 3.** La semana de trabajo comprenderá cualquier período de siete (7) días consecutivos que se contarán a partir de la hora y día en que comienza el trabajo, de los cuales los primeros cinco (5) serán de trabajo y los dos (2) últimos serán libres. Durante la semana de trabajo se podrá requerir a los trabajadores para que trabajen al tipo básico de paga por hora regular de trabajo hasta un máximo de treinta y siete y media (37½) horas durante los primeros cinco (5) días a razón de siete y media (7½) horas diarias.

**Sección 4.** Los programas de turnos rotativos consistirán de cinco (5) días consecutivos de trabajo a razón de siete y media (7½) horas diarias consecutivas y dos (2) días libres. Aquellos programas que no son de turnos rotativos serán ajustados a cinco (5) días consecutivos de trabajo y dos (2) días libres.

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

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

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

**Sección 8.** Cuando un empleado sea requerido a trabajar durante el período para tomar alimentos la Autoridad le concederá el tiempo indispensable para tomar alimentos que no excederá de media (½) hora, el que le será concedido no más tarde de la terminación de la quinta hora de trabajo, y de no concedérsele dicho tiempo indispensable se le pagará una compensación adicional que será equivalente a una (1) hora de trabajo a razón de su tipo regular de salario.

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

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

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

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

**Sección 13.** En aquellos sitios donde sea posible, la Autoridad les concederá a los empleados quince (15) minutos durante las cuatro (4) horas de la mañana y quince (15) minutos durante las tres y media (3½) horas de la tarde para tomar refrigerios. Dichos quince (15) minutos se concederán en

turnos de forma tal que no interrumpan indebidamente las labores de la oficina o sitio de trabajo.

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

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

La reunión será de entera obligación para ambas partes. De no lograrse acuerdos en dicha reunión, la Unión podrá someter la controversia a un arbitraje especial acelerado dentro de los diez (10) días laborables siguientes a la celebración de la reunión. Este arbitraje será solicitado al Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo, y el árbitro será seleccionado mediante el procedimiento de terna.

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

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

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

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

El Presidente del Capítulo concernido o en quien éste delegue estará presente cuando se

efectúe tal estudio para determinar dicho pago.

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

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

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

## **ARTÍCULO XII VACACIONES A TRABAJADORES REGULARES**

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

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

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

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

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

**Sección 6.** Cuando un trabajador regular se encuentre disfrutando de sus vacaciones anuales para descanso y sea requerido por el supervisor en casos de emergencia y por el bien del servicio a interrumpir sus vacaciones y reintegrarse a sus labores, las horas regulares de trabajo correspondientes a las vacaciones que cubra tal interrupción serán liquidadas al tipo regular de salario en un solo pago y se hará el cargo correspondiente a las vacaciones acumuladas. El tiempo trabajado comprendido en el período de vacaciones interrumpidas se pagará de acuerdo con las disposiciones de este convenio.

Se considerará, además, que han sido interrumpidas aquellas vacaciones anuales para descanso que hayan sido radicadas por el empleado al supervisor concernido si dentro del período de quince (15) días antes de comenzar a disfrutar las mismas el trabajador es notificado por el supervisor que por razón de una emergencia y por el bien del servicio será requerido a continuar trabajando durante parte o todo el período de vacaciones aprobado.

No obstante lo anteriormente dispuesto, el trabajador podrá optar por recibir el pago o disfrutar de sus vacaciones inmediatamente después de pasada la emergencia o en fecha fijada por mutuo acuerdo, lo que se hará constar en el formulario correspondiente. Las vacaciones que hayan sido diferidas por la Autoridad serán concedidas con preferencia.

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

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

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

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

### **ARTÍCULO XIII VACACIONES A TRABAJADORES TEMPOREROS**

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

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

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

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

En caso de que la utilización de la licencia por vacaciones en la forma antes indicada, ocasione un mal uso de la misma, reflejado por un aumento anormal en las ausencias de dichos empleados, las partes se comprometen a reunirse para establecer los controles necesarios para corregir ese problema.

**Sección 3.** Los días festivos concedidos libres con paga a los trabajadores temporeros y los días

que éstos estén ausentes por accidentes del trabajo, comprendidos en el

período de su nombramiento, se considerarán como trabajados para computar las horas trabajadas a los fines de este Artículo.

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

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

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

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

**Sección 4.** Cuando un oficial del Consejo Estatal o representante de la Unión tenga necesidad de atender una querella que no se ha resuelto en los otros niveles de responsabilidad, éste se pondrá de

acuerdo con el supervisor en el nivel de responsabilidad más alto en el distrito para resolver la misma, concediéndosele licencia con paga sin afectar sus vacaciones acumuladas; esto cubre trasladarse al sitio donde surgió la querrela, de ser ello necesario.

**Sección 5.** En aquellos casos en que el Presidente de un Capítulo Local o un Oficial del Consejo Estatal necesite para discutir una querrela el consejo y asesoramiento de un trabajador que conozca la materia a tratarse, solicitará del jefe de división correspondiente o del supervisor de más alta jerarquía del área a que pertenece el trabajador que le permita a dicho trabajador acompañarlo para que lo asesore al discutir la querrela. En ese caso, a dicho trabajador se le concederá también licencia con paga sin cargo alguno a sus vacaciones acumuladas. La solicitud de licencia de dicho trabajador será hecha con no menos de veinticuatro (24) horas de anticipación, excepto en aquellos casos de extrema urgencia.

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

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

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

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

concederá bajo las condiciones establecidas, según Estipulación entre las partes firmada el 15 de agosto de 1980 y enmendada el 16 de octubre de 1980.

La Autoridad le reservará al empleado el puesto y clasificación que éste ocupe al momento en que se concede dicha licencia y le acreditará el tiempo que esté en esta licencia para efectos de antigüedad y años de servicio.

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

Al concluir el uso de esta licencia y reintegrarse a sus labores como empleado de la Autoridad de Energía Eléctrica, la Unión solicitará por escrito al Director Ejecutivo que se le acrediten a estos empleados aquella licencia por enfermedad acumulada durante el término de su incumbencia como oficial de la Unión. A estos efectos, deberá acompañar un cheque certificado por el equivalente en dinero de dicha licencia al salario regular por hora que el empleado hubiese estado devengando de haber permanecido en su puesto. Esta solicitud deberá realizarse dentro de los diez (10) días laborables siguientes a la fecha en que el empleado se reintegró a sus funciones acompañándose, además, una certificación del balance de licencias acumuladas firmada por el Auditor de la Unión.

## **ARTÍCULO XV LICENCIA POR ENFERMEDAD A EMPLEADOS REGULARES**

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

**Sección 2.** Los trabajadores regulares tendrán derecho al uso de esta licencia por enfermedad con paga completa cuando debido a enfermedad o a un accidente (excluyendo los accidentes del trabajo) se encuentren incapacitados para desempeñar las labores de su cargo, o cuando un familiar de un empleado contraiga una enfermedad contagiosa que obligue al empleado a someterse a cuarentena o cuando por razón de su contacto con enfermedades reconocidas por la profesión médica como altamente contagiosas se juzgue que la presencia suya en el lugar de trabajo puede ser perjudicial a la salud de los otros empleados u otras personas. En estos casos el empleado deberá someter un certificado médico junto con la solicitud de licencia.

De acuerdo con opinión rendida por el Departamento de Salud, el hecho de existir en una casa un enfermo de sarampión, varicelas o tosferina u otra enfermedad transmisible corriente, esto no

hace que sus familiares que viven bajo el mismo techo deban guardar cuarentena. Las enfermedades que requieren cuarentena son: la meningitis cerebroespinal, la tifoidea, la hepatitis A, B y C, la tuberculosis y cualquier otra que certifique el Departamento de Salud. En casos de tifoidea sólo cubre a los empleados que sean contactos y que trabajen en la manipulación comercial de alimentos.

### **Sección 3. Licencia Adelantada por Enfermedad**

- A. En caso de enfermedades que se prolonguen por cuatro (4) días o más y cuando las exigencias de la situación lo requieran, se le adelantará al trabajador regular licencia por enfermedad hasta un máximo de cuarenta y cinco (45) días laborables, cuando hubiese agotado la licencia por enfermedad que tuviere acumulada. El total de la licencia por enfermedad así adelantada será cargada contra la subsiguiente acumulación de licencia por enfermedad. En los casos arriba indicados no se harán cargos a las vacaciones anuales hasta tanto se hayan agotado las vacaciones adelantadas por enfermedad.
- B. En casos meritorios de enfermedades prolongadas extraordinarias debidamente comprobadas por el médico de la Autoridad en que un trabajador regular que tenga un (1) año o más de servicios como tal haya agotado su licencia por enfermedad, licencia adelantada por enfermedad y sus vacaciones anuales acumuladas, la Autoridad le concederá a dicho trabajador regular licencia extraordinaria por enfermedad con paga básica hasta un máximo de sesenta (60) días laborables. La licencia por enfermedad así adelantada no se cargará contra ninguna acumulación de licencia.
- C. Cuando un empleado regular se encuentre en proceso de ser jubilado por incapacidad física o mental, la Autoridad concederá a éste licencia extraordinaria por enfermedad con paga básica hasta la efectividad de su jubilación, bajo las condiciones estipuladas en el Apartado (b) de este Artículo.

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

A los fines de facilitar a los empleados regulares el acudir oportunamente al médico, al optómetra o al dentista para examen o tratamiento médico, se concederá licencia por enfermedad para cubrir las ausencias del trabajo ocasionadas por la necesidad de visitar a dichos facultativos y así reducir a un mínimo las posibilidades o prolongación de una enfermedad.

Esta disposición contribuirá a mantener la buena salud y bienestar de los empleados y, por

consiguiente, a que puedan asistir con regularidad a su trabajo y a que rindan una labor más eficiente, lo que redundará en beneficio, tanto del empleado como de la Autoridad. Las licencias por enfermedad para estos menesteres, deberán solicitarse con el tiempo anticipado posible y al retorno del empleado, éste deberá acompañar su solicitud con un certificado del médico, optómetra o del dentista indicando hora, fecha y sitio de la visita, así como el diagnóstico o tratamiento dado.

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

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

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

**Sección 8.** La Autoridad liquidará en efectivo el balance de la licencia por enfermedad acumulada en casos de muerte o jubilación del empleado regular.

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

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

**Sección 2.** El supervisor de la sección donde se empleen trabajadores temporeros llevará un récord de sus acumulaciones de licencia por enfermedad. Cuando el trabajador cese en su empleo en dicha sección, el supervisor le entregará un récord de su licencia por enfermedad acumulada y retendrá una copia para sus archivos; el trabajador a su vez deberá hacer entrega del mismo al nuevo

supervisor en caso de que sea remplado.

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

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

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

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

## **ARTÍCULO XVII SUSTITUCIÓN DE VACACIONES ANUALES PARA DESCANSO POR VACACIONES POR ENFERMEDAD**

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

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

**Sección 3.** El trabajador regular deberá hacer la solicitud de sustitución de vacaciones anuales por la de vacaciones por enfermedad tan pronto regrese a su trabajo. La Autoridad se reserva el derecho de exigir la evidencia necesaria como prueba de la enfermedad. No se autorizará dicha sustitución

hasta tanto el empleado se reintegre a su trabajo.

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

## **ARTÍCULO XVIII LICENCIA POR MATERNIDAD**

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

Aquellas empleadas temporeras que tengan un (1) año o más de servicio, se les concederá Licencia por Maternidad con paga completa hasta un máximo de ocho (8)

semanas o el vencimiento de su nombramiento, lo que ocurra primero. En cuanto al resto de las empleadas temporeras, se procederá conforme a lo dispuesto en la ley.

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

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

**Sección 4.** Si el alumbramiento se produjese después de las cuatro (4) semanas concedidas para reposo antes del alumbramiento o si sobreviniese a la empleada alguna enfermedad como consecuencia directa del alumbramiento que le impidiese regresar al trabajo, se extenderá la licencia por maternidad por un período que no excederá de cuatro (4) semanas para completar el período de reposo de cuatro (4) semanas después del alumbramiento o para restablecerse de su enfermedad, siempre que antes de terminar el período de reposo de ocho (8) semanas la empleada presente un

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

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

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

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

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

## **ARTÍCULO XIX LICENCIA POR ACCIDENTE DEL TRABAJO**

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

**Sección 2.** El trabajador regular disfrutará de Licencia por Enfermedad y Licencia Adelantada por Enfermedad, si tuviere derecho, cuando hubiese agotado su Licencia por Accidente del Trabajo.

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

## **ARTÍCULO XX LICENCIA PARA FUNERALES DE FAMILIARES**

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

- A. Trabajadores Regulares - El período será de tres (3) días consecutivos. El trabajador podrá, a su opción y previa notificación a su supervisor, posponer el disfrute de hasta dos (2) de estos días los cuales deberán utilizarse dentro de los treinta (30) días calendario siguientes al fallecimiento del familiar.
- B. Trabajadores Temporeros - El período será de dos (2) días consecutivos. El trabajador podrá, a su opción y previa notificación a su supervisor, posponer el

disfrute de uno (1) de estos días el cual deberá utilizarse dentro de los treinta (30) días calendario siguientes del fallecimiento del familiar.

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

## **ARTÍCULO XXI LICENCIA POR TRABAJOS DE EMERGENCIA DURANTE LA MADRUGADA PARA EMPLEADOS REGULARES Y TEMPOREROS**

**Sección 1.** Esta es una licencia especial que será concedida a los empleados regulares y temporeros que hayan sido requeridos a ejecutar trabajos de emergencia durante horas fuera de su programa regular entre las 12:00 de la medianoche y las 6:00 de la mañana o entre las 12:00 de la medianoche y las 7:00 de la mañana cuando dichos empleados hayan empezado a trabajar en o antes de las 4:00 de la mañana, aunque dichos trabajos de emergencia hubiesen sido programados con anticipación. Esta licencia es con el propósito de proveer un período de descanso en sus horas regulares inmediatamente siguientes al trabajo de emergencia, entendiéndose que cuando el trabajo de emergencia se realizase en la madrugada inmediatamente antes de la jornada del primer día de trabajo, el período de descanso se concederá en dicha jornada.

**Sección 2.** Las horas de licencia que se concedan a los trabajadores regulares y temporeros serán igual a una y media (1½) vez las horas trabajadas durante la emergencia de madrugada y no excederán del máximo de las siete y media (7½) horas regulares de su jornada de trabajo, y éstas no se cargarán contra ninguna de sus licencias acumuladas, ni se deducirán del tiempo trabajado durante la emergencia.

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

**Sección 4.** En caso de que el trabajo de emergencia se prolongue a las horas de su jornada regular de trabajo, al trabajador regular o temporero se le pagarán las horas regulares de su jornada de trabajo que le correspondía descansar de acuerdo con esta licencia especial, a doble el tipo regular de salario, incluida la paga básica o la paga concedida y las dietas según están establecidas cuando

correspondiesen.

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

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

Cuando un trabajador de turno rotativo trabajare veinticuatro (24) horas consecutivas, le será concedida libre con paga su próxima jornada regular de trabajo si desde la terminación de dichas veinticuatro (24) horas hasta el comienzo de su próxima jornada regular no hubiesen transcurrido dieciséis y media (16½) horas de descanso. En caso de que el trabajador sea requerido a trabajar en su próxima jornada regular de trabajo sin haber transcurrido dichas dieciséis y media (16½) horas de descanso, dicho trabajador recibirá paga a doble su tipo regular de salario, incluida la paga básica.

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

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

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

27 de julio	de Puerto Rico Día de José Celso Barbosa
<b>DÍA</b>	<b>CONMEMORACIÓN</b>
1er lunes de septiembre	Día del Trabajo
12 de octubre	Día del Descubrimiento de América
Movible	Día de Elecciones Generales
11 de noviembre	Día del Veterano
19 de noviembre	Día del Descubrimiento de Puerto Rico
4to jueves de noviembre	Día de Acción de Gracias
25 de diciembre	Día de Navidad

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

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

**Sección 4.** Aquellos empleados con programas fijos de trabajo de martes a sábado o de miércoles a domingo disfrutarán de aquellos días que por disposición de la Ley Núm. 121 del 24 de diciembre de 1991 fueron transferidos a celebrarse los días lunes, el primer día de su semana de trabajo inmediatamente siguiente a dicho lunes. Los días en cuestión son los siguientes:

<b>DÍA</b>	<b>CONMEMORACIÓN</b>
2do lunes de enero	Día de Eugenio María de Hostos
3er lunes de enero	Día de Martin Luther King
3er lunes de febrero	Día de Jorge Washington
3er lunes de abril	Día de José de Diego
Ultimo lunes de mayo	Día de la Conmemoración
3er lunes de julio	Día de Luis Muñoz Rivera
1er lunes de septiembre	Día del Trabajo

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

servicio eléctrico continuo.

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

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

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

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

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

**Sección 2.** Para tener derecho al disfrute de cualquiera de estos días festivos concedidos libres con paga, el trabajador deberá haber trabajado durante el día laborable anterior y el día laborable

siguiente al día festivo, excepto en aquellos casos en que el trabajador haya estado ausente por accidente del trabajo.

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

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

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

**Sección 1.** Todo trabajador cuyos servicios la Autoridad determine que no son necesarios para mantener sin menoscabo los servicios de electricidad y riego, disfrutarán libre con paga sencilla aquellas horas dentro de su jornada de trabajo que la Autoridad conceda libres en virtud de disposición administrativa del Gobernador de Puerto Rico, según se dispone en todas las Secciones de este Artículo.

**Sección 2.** Cuando se conceda una tarde libre, se entenderá que la tarde cubre el período comprendido entre las 12:00 del mediodía y las 6:00 de la tarde.

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

libres con paga únicamente aquellas horas de su jornada comprendidas entre las 12:00 del mediodía y

la terminación de su jornada.

**Sección 4.** Cuando se conceda libre parte de una tarde, se entenderá que las horas concedidas libres serán fijadas a partir de la hora señalada por la disposición administrativa del Gobernador y terminarán a las 6:00 de la tarde. Para aquellos trabajadores que terminen su jornada antes de las 6:00 de la tarde, las horas concedidas libres son aquellas que caigan dentro de su jornada a partir de la hora señalada por dicha disposición hasta la terminación de su jornada. Para aquellos trabajadores que terminen su jornada después de las 6:00 de la tarde y en o antes de las 12:00 de la medianoche, las horas a concederse libres serán iguales a la cantidad de horas entre el comienzo de la hora establecida por la referida disposición y las 6:00 de la tarde, y serán concedidas en la última parte de dicha jornada.

**Sección 5.** Cuando se conceda libre una mañana, se entenderá que la mañana cubre el período comprendido entre las 6:00 de la mañana y las 12:00 del mediodía. Cuando se conceda parte de una mañana libre, la hora del comienzo será la que fije la disposición administrativa del Gobernador y la terminación del período será a las 12:00 del mediodía.

**Sección 6.** En ninguno de los casos cubiertos por las secciones anteriores de este Artículo las horas concedidas libres excederán de la mitad de la jornada.

**Sección 7.** Cuando se conceda un día libre, se entenderá que el día cubre el período de veinticuatro (24) horas del día natural a partir de las 12:00 de la medianoche hasta las 12:00 de la medianoche siguiente. Al concederse un día libre significará que cualquier jornada de trabajo de ocho (8) horas o parte de ellas comprendida dentro del período de veinticuatro (24) horas del día natural se considerará como concedida libre.

**Sección 8.** Cuando a los trabajadores se les requiera trabajar durante las horas que les corresponda disfrutar libres con paga según lo dispuesto en las Secciones anteriores de este Artículo, recibirán compensación extraordinaria únicamente por el tiempo trabajado durante dichas horas de acuerdo con las disposiciones del Artículo sobre compensación extraordinaria.

**ARTICULO XXVI**  
**PLAN MÉDICO**

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

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

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

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

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

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

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

las partes.

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

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

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

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

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

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

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

**Sección 1.** La Autoridad aportará a un fondo especial en el Sistema de Retiro de los Empleados de la Autoridad de Energía Eléctrica durante la vigencia de este convenio la cantidad necesaria calculada actuarialmente para pagar un beneficio a los trabajadores regulares, trabajadores de carácter regular con nombramientos especiales o empleados regulares especiales, perteneciesen o no éstos a cualquier sistema de retiro que cesen en el servicio activo de la Autoridad por una de las siguientes causas: retiro por incapacidad física o mental, jubilación por edad, o por años de servicio y edad o si se acogen a una pensión actuarial; cese en el servicio por haber alcanzado la edad de jubilación o muerte del trabajador regular.

Este beneficio será como sigue:

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

- d) Incapacidad física resultante del desempeño de funciones comprobada por el médico de la Autoridad - General \$ 8,000.00

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

Se aclara que el médico de la Autoridad en los casos del inciso (d) comprobará la existencia de la incapacidad resultante del desempeño de sus funciones a los únicos fines de estos incisos.

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

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

Todo trabajador regular, trabajador con carácter regular con nombramiento especial o empleados regulares especiales deberán haber cesado en el servicio activo de la Autoridad y haber sido pensionado o retirado por incapacidad física o mental del Sistema de Retiro a que perteneciere o de no pertenecer a ningún sistema de retiro establecer su incapacidad física o mental de acuerdo con los reglamentos del Sistema de Retiro de los Empleados de la Autoridad de Energía Eléctrica; haberse jubilado por edad, o haberse jubilado por años de servicio y edad, o haberse acogido a una pensión actuarial del sistema de retiro a que perteneciere, o de no pertenecer a ningún sistema de retiro haber cesado por haber cumplido la edad de jubilación, o tener los años de servicio y edad de acuerdo con los reglamentos del Sistema de Retiro de los Empleados de la Autoridad de Energía Eléctrica; o haber fallecido, en cuyo caso los beneficiarios del trabajador deberán presentar el certificado de defunción de éste, según lo requieran los reglamentos del sistema de retiro a que pertenezca, o de no pertenecer a ningún sistema de retiro haber los beneficiarios cumplido con los reglamentos del Sistema de Retiro de los Empleados de la Autoridad de Energía Eléctrica para establecer las pruebas satisfactorias de su fallecimiento.

Una vez se haya efectuado el pago en cualquier tiempo el trabajador regular, trabajador con

carácter regular con nombramiento especial o empleados regulares especiales, el beneficio que le correspondiere al cesar en el servicio activo de la Autoridad por razón de una de las causas antes mencionadas, bien sea por incapacidad física o mental; jubilación por edad o por años de servicio y edad, o por jubilación actuarial, cese en el servicio por haber alcanzado la edad de jubilación, o haber cumplido con los años de servicio y edad; o muerte, quedará cumplida la obligación contraída por la Autoridad en este Artículo. Si dicho trabajador se reintegra al servicio de la Autoridad no tendrá derecho nuevamente a ninguno de los beneficios provistos en este Artículo por la cantidad que se le hubiese liquidado, o sea, que sólo tendrá derecho a la diferencia por aumento, si alguna.

**Sección 2.** En casos de muerte de trabajadores regulares, trabajadores con carácter regular con nombramientos especiales, y de empleados regulares especiales, la Autoridad aportará la cantidad de mil doscientos cincuenta dólares (\$1,250.00) para gastos de funerales. Esta cantidad será entregada a la persona especialmente designada por el

empleado, previa presentación de un documento acreditativo del fallecimiento o el certificado de defunción.

**Sección 3.** En caso de muerte de un trabajador temporero durante el desempeño de sus funciones, la Autoridad pagará a sus beneficiarios la cantidad de cinco mil dólares (\$5,000.00).

**Sección 4.** En caso de muerte de un trabajador regular o regular especial en el desempeño de funciones en el campo durante el período de reconstrucción del sistema eléctrico luego de un desastre natural, aplicará el pago por muerte contenido en la Sección 1, inciso C, independientemente de su clasificación.

## **ARTÍCULO XXVIII COMPENSACIÓN BÁSICA**

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

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

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

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

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

## **ARTICULO XXIX SALARIOS**

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

Aumentos de salarios para un convenio colectivo de seis (6) años:

7 de marzo de 1999	\$60.00	mensuales
9 de enero del 2000	\$75.00	mensuales
7 de enero del 2001	\$75.00	mensuales
6 de enero del 2002	\$80.00	mensuales
5 de enero del 2003	\$80.00	mensuales
4 de enero del 2004	\$100.00	mensuales
2 de enero del 2005	\$100.00	mensuales

La Autoridad pagará la cantidad de \$480 correspondientes al aumento retroactivo en o antes del 30 de noviembre de 1999. Este aumento retroactivo no se considerará para efectos de tiempo extra o cualquier otro beneficio contenido en el convenio colectivo.

Aquellos empleados que comenzaron a trabajar posterior al 7 de marzo, recibirán un pago retroactivo proporcional al número de catorcenas trabajadas, entre la fecha de comienzo y octubre

31.

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

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

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

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

## **ARTÍCULO XXX COMPENSACIÓN EXTRAORDINARIA**

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

- A. Doble el tipo regular de salario por horas trabajadas en exceso de siete y media (7½) horas diarias.
- B. Doble el tipo regular de salario por horas trabajadas en la semana de trabajo en exceso de treinta y siete y media (37½) horas en el sexto y séptimo día (día de descanso).
- C.
  - 1. Los trabajadores regulares, regulares especiales y temporeros requeridos a trabajar en días festivos aprobados o durante aquellas horas concedidas libres con paga según se

disponen éstos en el Artículo XXIII, recibirán paga por dichas horas trabajadas a razón de doble su tipo regular de salario. Esta compensación incluye la paga básica o la paga concedida cuando estas horas o días festivos estuvieren comprendidos dentro de su programa regular de trabajo. En este caso los trabajadores regulares, regulares especiales y temporeros con programa de trabajo de ocho (8) horas consecutivas en turnos rotativos y de siete y media (7½) horas, recibirán paga una hora adicional por el trabajo realizado durante la hora de tomar alimentos durante un día festivo o un día concedido libre con paga.

2. Los trabajadores de emergencia recibirán paga a razón de doble el tipo regular de salario por las horas trabajadas en días festivos aprobados, según se disponen éstos en el Artículo XXIV. Esta compensación incluye la paga regular concedida cuando las horas trabajadas estuvieren comprendidas dentro de su jornada regular de trabajo en aquellos días feriados concedidos libres con paga a trabajadores de emergencia, según se dispone en el Artículo XXIV. Se desea aclarar que cuando un trabajador de emergencia no haya sido requerido a trabajar en los días festivos no recibirá compensación alguna, excepto en aquellos días festivos concedidos libres con paga comprendidos en su programa regular de trabajo, según se dispone en el Artículo XXIV.
3. Los trabajadores de emergencia requeridos a trabajar durante aquellas horas concedidas libres con paga por la Autoridad por disposición administrativa del Gobernador, según se dispone en el Artículo XXV, recibirán paga por dichas horas trabajadas a razón de doble el tipo regular de salario. Esta compensación incluye la paga regular concedida si las horas trabajadas estuvieren comprendidas dentro de la jornada regular de trabajo. Si no se les requiere trabajar durante las horas de su jornada regular de trabajo concedidas libres con paga, los trabajadores de emergencia recibirán paga por dichas horas a razón del tipo regular de salario.

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

sustitución.

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

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

### **ARTICULO XXXI PAGA DIFERENCIAL**

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

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

**Sección 3.** Cuando un trabajador que haya trabajado la jornada de prima sea requerido a trabajar en la siguiente jornada de madrugada o en la subsiguiente jornada de día, la compensación

extraordinaria se aplicará tanto a su tipo regular de paga como al diferencial de cuarenta y cinco (45¢) centavos por hora; o si el trabajador ha trabajado en la jornada de madrugada y ha sido requerido a trabajar en la siguiente jornada de día o en la subsiguiente jornada de prima, la compensación extraordinaria también se aplicará tanto a su tipo regular de paga como al diferencial de cincuenta y cinco (55¢) centavos por hora.

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

**Sección 5.** Aquellos trabajadores con programas de turnos fijos de martes a sábado devengarán un diferencial de veinticinco centavos (25¢) por hora trabajada y los de domingo a jueves devengarán un diferencial de cincuenta (50¢) por hora trabajada durante los días contenidos en sus respectivos turnos. Si a los trabajadores de estos programas de turnos fijos se les requiere trabajar tiempo extraordinario, la compensación extraordinaria aplicará tanto a su tipo regular de paga como al diferencial.

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

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

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

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

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

- A. Los trabajadores no regulares que se utilicen en actividades de operación y conservación de la Autoridad tendrán derecho a compensación mínima equivalente al importe de tres y tres cuartos ( $3\frac{3}{4}$ ) de horas de trabajo a razón del tipo regular de salario, si por causa ajena a su voluntad ocurre cualquiera de las siguientes situaciones:
1. Debido a la falta de aviso de la Autoridad al trabajador sobre la suspensión de la

jornada regular de trabajo, en su casa o personalmente antes de la hora de salida hacia el trabajo, salvo en casos de fuerza mayor, tales como: inundaciones, marejadas, incendios o terremotos, que impidan avisarle la suspensión de la jornada con anticipación adecuada, se presenta dicho

trabajador a la hora y sitio requeridos y no se puede o no se le permite hacer trabajo alguno.

2. Su jornada regular de trabajo se suspende antes del transcurso de los primeros tres y tres cuartos ( $3\frac{3}{4}$ ) de horas.
  3. Si la jornada regular de la tarde se suspende después de comenzada y el trabajador está presente, se le pagará una compensación mínima de siete y media ( $7\frac{1}{2}$ ) horas al tipo regular de salario, siempre que haya trabajado las primeras tres y tres cuartos ( $3\frac{3}{4}$ ) de horas.
- B. En cualquiera de las situaciones anteriormente descritas, la Autoridad podrá retenerle durante tres y tres cuartos ( $3\frac{3}{4}$ ) de horas, ya en espera de oportunidad para que reanude la labor, o ya en el desempeño de otra análoga a la que haya venido realizando. En caso de que no haya oportunidad de reanudar la labor o de asignarle a desempeñar otra análoga, el trabajador será despachado y tendrá derecho a la compensación mínima de tres y tres cuartos ( $3\frac{3}{4}$ ) de horas aquí garantizada.

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

- A. Los trabajadores requeridos a trabajar en horas fuera de su programa regular de trabajo tendrán derecho a recibir compensación mínima equivalente al importe de tres y tres cuartos ( $3\frac{3}{4}$ ) de horas de trabajo a razón del tipo regular de salario, si por causa ajena a su voluntad, ocurre cualquiera de las siguientes situaciones:
1. Debido a falta de aviso de la Autoridad al trabajador sobre la suspensión del trabajo, en su casa o personalmente antes de la hora de salida hacia el trabajo, salvo en casos de fuerza mayor, tales como: inundaciones, marejadas, incendios o

terremotos, que impidan avisarle la suspensión del trabajo con anticipación adecuada, se presenta dicho trabajador a la hora y sitio requeridos y no se puede, o no se le permite hacer trabajo alguno.

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

## **ARTÍCULO XXXIII BONO DE NAVIDAD**

### **Sección 1.**

- A. La Autoridad de Energía Eléctrica concederá el primer viernes del mes de diciembre de cada uno de los años cubiertos por este convenio un Bono de Navidad a cada uno de los trabajadores regulares y regulares especiales pertenecientes a la Unidad apropiada, a que se refiere este convenio, que hubiesen estado empleados al cierre del año fiscal anterior al mes de diciembre de cada uno de dichos años, y que tuviese por lo menos seis (6) meses de servicio como tal al cierre de dicho año fiscal. El bono será equivalente al ocho por ciento (8%) del total de salarios devengados por cada trabajador durante cada uno de dichos años fiscales.

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

**Sección 2.** Todo empleado temporero tendrá derecho a recibir un Bono de Navidad equivalente al seis por ciento (6%) de su sueldo anual hasta ocho mil dólares (\$8,000.00) y cuatro por ciento (4%) del exceso de ocho mil dólares (\$8,000.00) hasta diez mil dólares (\$10,000.00) en cada año en que haya prestado servicios a la Autoridad durante por lo menos novecientos sesenta (960) horas dentro del período de doce (12) meses comprendidos desde el 1 de diciembre del año anterior hasta el 30 de noviembre en que éste se conceda.

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

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

**Sección 3.** En casos de terremotos, huracanes o siniestros que ocasionen daños a la propiedad de la Autoridad, o que causen una reducción en sus rentas que ésta no pueda cubrir con las reservas y seguros provistos para tales daños a la propiedad o reducción en sus rentas y la Autoridad demuestre que su situación financiera no le permite pagar el Bono de Navidad en la cuantía convenida, la Autoridad y la Unión determinarán de mutuo acuerdo la cantidad razonable que deba pagar la Autoridad, en lugar de la cuantía dispuesta en las Secciones 1 y 2 de este Artículo.

De no ponerse de acuerdo la Autoridad y la Unión, la controversia se someterá a la decisión de un Arbitro Especial que será designado de mutuo acuerdo entre las partes. Este Arbitro Especial deberá ser una persona de reconocida competencia profesional en el campo de las finanzas y la economía, y de reconocida solvencia moral en la comunidad. El Arbitro resolverá la

controversia con arreglo a las disposiciones de este Artículo XXXIII y su laudo será final y obligatorio para las partes.

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

## **ARTICULO XXXIV COMPENSACIÓN ANUAL ESPECIAL POR RIESGO**

**Sección 1.** La Autoridad concederá una compensación anual especial por riesgo a los empleados incluidos en las clasificaciones enumeradas en la Sección 3, bajo las condiciones que se indican más adelante. Esta compensación especial se distribuirá durante la Semana de la Electricidad (el Día del Celador de Líneas y el Día del Trabajador de Planta) de cada año. Se concede en consideración a que dichos empleados trabajan frecuentemente en una u otra forma expuestos al riesgo de venir en contacto eléctrico o aquellos empleados que, como consecuencia de las funciones que a diario realizan, están continuamente expuestos a un peligro real de sufrir grave daño físico o pérdida de la vida.

**Sección 2.** Todo empleado que durante el año natural de 1999 y años naturales subsiguientes incluidos en la vigencia de este convenio haya trabajado activamente en una de las clasificaciones incluidas en la Sección 3 de este Artículo por un período de seis (6) meses o más recibirá una compensación especial anual que aquí se establece de acuerdo con su clasificación.

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

razón de renuncia, destitución o porque haya perdido su antigüedad (seniority) de acuerdo con las disposiciones del convenio.

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

**Grupo A** - \$660 anuales

1. Celador de Líneas III
2. Encargado de Restablecer Servicios

**Grupo B** - \$600 anuales

1. Celador de Líneas II
2. Celador Especial de Líneas
3. Encargado Local Sistema Eléctrico I y II

**Grupo C** - \$460 anuales

1. Celador de Líneas I
2. Conductor de Vehículos Pesados III y IV
3. Instalador de Contadores II
4. Electricista de Campo I, II y III
5. Empleados área de Conservación de Subestaciones y Conservación de Centrales

Generatrices:

1. Auxiliar de Probador de Equipo Eléctrico
2. Conductor de Vehículos Pesados III y IV
3. Electricista de Campo I, II y III
4. Embovinador I y II
5. Encargado de Conservación de Subestaciones
6. Hojalateros Conservación de Subestaciones
7. Operador de Equipo para Purificar Aceite Aislador I y II
8. Pintores I, II y III
9. Probador de Equipo Eléctrico
10. Soldadores I, II, III y IV
11. Trabajador General de Edificios y Terrenos I y II
12. Trabajador General Especial de Edificios y Terrenos
13. Trabajador General Conservación Subestaciones

6. Empleados Áreas de Centrales Generatrices
  1. Ayudante Operador Unidades Ciclo Combinado
  2. Ayudante Operador de Central Hidroeléctrica
  3. Electricistas de Central Generatriz I, II y III
  4. Operador de Equipo Auxiliar I, II y Relevó
  5. Soldadores I, II, III y IV

Grupo D - \$450.00 anuales

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

Grupo E - \$425.00 anuales

1. Albañil de Aislación I, II y III
2. Ayudante Conservación Equipo Protección y Medición
3. Encargado de Grupo de Conservación de Líneas Eléctricas
4. Encargado de Grupo de Desganche
5. Mecánico de Calderas
6. Mecánico de Central Generatriz I, II y III
7. Mecánico de Instrumentos I, II y III
8. Mecánico de Motores a Reacción I y II
9. Mecánico de Taller Central Generatriz I, II y III
10. Mecánico de Taller General
11. Podadores
12. Técnico de Relevadores e Instrumentos I y II
13. Técnico de Relés por Corriente Portadora I y II
14. Trabajador General de Edificios y Terrenos I y II
15. Trabajador General Conservación Programada
16. Trabajador General de Líneas Eléctricas

17. Encargado Operador Equipo
18. Operador de Equipo Pesado I, II y III

Grupo F - \$240.00 anuales

1. Aparejador
2. Asperjador
3. Ayudante Mecánico de Aviación
4. Conductor Vehículos Pesados I y II
5. Instalador de Equipo de Estudio de Carga
6. Instalador de Instrumentos de Medición Eléctrica
7. Investigador de Irregularidades en el Consumo de Energía
8. Mecánico de Aviación
9. Mecánico de Equipo de Subestaciones y sus ayudantes
10. Operador de Subestaciones S.M.
11. Operador de Equipo Bombear Combustible
12. Probador de Contadores I
13. Técnico de Laboratorio I y II
14. Empleados Área de Centrales Generatrices
  1. Ayudante Mecánico de Calderas
  2. Ayudante Mecánico de Central Generatriz
  3. Carpinteros I, II y III
  4. Conductor de Vehículos Pesados I, II, III y IV
  5. Encargado de Equipos y Herramientas I y II
  6. \*Operador Centro Control Eléctrico I, II y Relevo
  7. \*Operador de Calderas y Turbinas I, II y Relevo
  8. Operador de Central Hidroeléctrica y Relevo
  9. Operador de Equipo Pesado I, II y III
  10. Operador de Montacarga
  11. \*Operador Relevo de Central Generatriz
  12. Operador Unidades Ciclo Combinado y Relevo

13. Trabajador de Conservación de Central Generatriz
  14. Trabajador General de Central Generatriz I, II y III
  15. Trabajador General de Central Hidro y Gas
  16. Trabajador General Especial de Central Generatriz
  17. Trabajador General de Edificios y Terrenos I y II
  18. Trabajador General Especial de Edificios y Terrenos
  19. Trabajador General Especial Estación Diesel
  20. Vigilante de Estación Hidroeléctrica
- \* Clasificaciones ocupacionales que actualmente se encuentran pendientes ante el Tribunal, las cuales quedarían sujetas al resultado final del caso, cuyos efectos se retrotraerían a la fecha de la vigencia del presente convenio.

## **ARTICULO XXXV DIETAS**

**Sección 1.** Definición - Se entiende por dietas las asignaciones fijas convenidas para los gastos reembolsables de comidas y alojamiento en que incurran los trabajadores regulares, regulares especiales y no regulares cubiertos por este convenio cuando son requeridos a trabajar fuera de su zona o sitio de trabajo, o bien en horas fuera del programa regular de trabajo en su zona o sitio de trabajo. A los fines del pago de dietas provisto en este Artículo, las horas trabajadas en turno rotativos y en programas de ocho (8) horas consecutivas se considerarán como horas dentro del programa regular de trabajo.

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

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

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

	Efectividad	
1er año.....	14 de noviembre de 1999	\$72.50
2do año.....	14 de noviembre del 2000	\$72.50

3er año.....	14 de noviembre del 2001	\$73.25
4to año.....	14 de noviembre del 2002	\$74.00
5to año.....	14 de noviembre del 2003	\$74.75
6to año.....	14 de noviembre del 2004	\$75.50

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

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

- a) En o antes de las 6:00 a.m. y regresa en o después de las 7:30 a.m. del mismo día, para desayuno.
- b) En o después de las 7:30 a.m. y regresa en o después de las 12:15 p.m. del mismo día, para almuerzo.
- c) En o después de las 12:15 p.m. y regresa en o después de las 6:15 p.m. del mismo día, para comida.
- d) En o después de las 6:15 p.m. y no regresa hasta en o después de las 5:45 a.m. del día siguiente, para alojamiento.

Pago de Dietas durante la vigencia del convenio colectivo:

	<u>Desayuno</u>	<u>Almuerzo</u>	<u>Cena</u>	<u>Hospedaje</u>	<u>Efectividad</u>
1er año	\$3.50	\$7.00	\$7.00	\$55.00	14 de nov. 1999
2do año	\$3.50	\$7.00	\$7.00	\$55.00	14 de nov. 2000
3er año	\$3.75	\$7.25	\$7.25	\$55.00	14 de nov. 2001
4to año	\$4.00	\$7.50	\$7.50	\$55.00	14 de nov. 2002
5to año	\$4.25	\$7.75	\$7.75	\$55.00	14 de nov. 2003
6to año	\$4.50	\$8.00	\$8.00	\$55.00	14 de nov. 2004

B. Dietas en ocasión de requerirse trabajar fuera del programa regular de trabajo en la propia zona o sitio de trabajo:

- 1. Si a un trabajador cubierto por este convenio se le requiere trabajar en su propia zona o sitio de trabajo durante horas fuera de su programa regular de trabajo, en sus días laborables y dichas horas cayeran dentro de las indicadas en los apartados 2 (a), 2 (b), ó 2 (c) anteriores, se le pagarán dietas iguales a las indicadas en esos apartados. Si

estas horas de trabajo fuera de programa ocurrieran durante la noche y se extendieran hasta o después de las 12:00 de la medianoche, se le pagará una dieta conocida como la Dieta de Medianoche por la cantidad de \$5.00 durante la vigencia de este convenio.

También se le pagará esta dieta si el trabajador empieza a trabajar entre las 12:00 de la medianoche y las 3:00 a.m. y trabajare dos horas o más.

C. Además, se pagarán dietas a los tipos arriba indicados cuando ocurran las siguientes situaciones:

1. Cuando un trabajador de turno fuere requerido a trabajar sin previo aviso de por lo menos siete y media (7½) horas en su zona o sitio de trabajo durante cualquier turno o parte de éste en sus días libres (sexto y séptimo), se le pagarán las dietas según están establecidas en los apartados 2 (a), 2 (b) y 2 (c) anteriores, si tiene derecho a las mismas.
2. Cuando un trabajador de turno que fuere requerido a trabajar un turno en su zona o sitio de trabajo en cualquiera de sus días libres con y sin previo aviso, fuere, además, requerido a trabajar en turno adicional o parte de este turno del mismo día, se le pagarán las dietas según están establecidas en los apartados 2 (a), 2 (b) y 2 (c) anteriores, si tiene derecho a las mismas.
3. Cuando un trabajador cuyo programa de trabajo no es de turnos, fuere requerido a trabajar con o sin previo aviso en su zona o sitio de trabajo en cualquiera de sus días libres se le pagarán las dietas según están establecidas en los apartados 2 (a), 2 (b) y 2 (c) anteriores, si tiene derecho a las mismas.
4. Cuando un trabajador cuyo programa regular de trabajo comience en o después de las 7:00 a.m., fuere requerido a trabajar en o fuera de su zona o sitio de trabajo en o antes de las 6:00 a.m. y al llegar la hora de comenzar su jornada regular sigue en ésta, se le pagará la dieta para desayuno.
5. Cuando un trabajador que no está trasladado temporalmente a otra localidad fuere requerido a trabajar fuera de su zona o sitio de trabajo durante horas fuera o dentro de su programa de trabajo, y estas horas ocurrieran durante la noche y se

extendieran hasta o después de las 12:30 a.m. y regresa a su zona o sitio de trabajo antes de las 8:00 a.m., se le pagará la dieta de medianoche según Inciso B-1 de esta misma Sección. Cuando en virtud de lo aquí dispuesto al empleado le corresponde el pago de la dieta de medianoche, la dieta por concepto de alojamiento no procede por no haber éste incurrido en dicho gasto.

6. Cuando un trabajador que haya rendido su turno regular de trabajo de 11:00 p.m. a 7:00 a.m., sea requerido para continuar ininterrumpidamente sus labores hasta o después de las 8:00 a.m., se le pagarán dietas para desayuno. Esta disposición cubre también al trabajador que en turno de 12:00 de la medianoche a 8:00 a.m. continuare trabajando hasta o después de las 9:00 a.m.
- D. Cuando un trabajador sea requerido a trabajar fuera de su zona o sitio de trabajo y la Autoridad no le hubiese provisto los medios de transportación, le reembolsará los gastos por este concepto a los tipos corrientes prevalecientes. Todo el tiempo que el trabajador requiriere para hacer los viajes de ida y vuelta de su sitio de trabajo hasta donde estuviere trabajando será considerado tiempo trabajado.
- E. Cuando en casos de urgencia o por el bien del servicio los trabajadores sean trasladados temporalmente de su sitio de trabajo a otra localidad, se le pagarán dietas a los tipos arriba indicados durante el período del traslado temporal.
- F. Las dietas provistas en este Artículo se pagarán también en las siguientes situaciones:
1. Cuando un trabajador con un programa regular sea trasladado temporalmente a otra zona o sitio de trabajo y tenga que residir durante dicho traslado en dicha localidad, se le pagarán las dietas según provistas en el apartado E de esta Sección. Además, la Autoridad le proveerá los medios de transportación para ir a dicha zona o sitio el primer día del traslado y regresar el último día a su zona o sitio de trabajo. Si la Autoridad no le proveyere los medios de transportación, el trabajador se personará el primer día laborable a la localidad que ha sido trasladado a la hora regular del comienzo de las horas laborables y el último día laborable de su traslado saldrá de regreso para su zona o sitio de trabajo a la hora en que terminen las mismas, y al

trabajador se le pagará dicha transportación a los tipos corrientes prevalecientes. En este caso el tiempo necesario para viajar será convenido entre el Presidente del Capítulo o en quien éste delegue, el trabajador y su supervisor, incluyendo el tiempo razonable para conseguir el vehículo, y al trabajador se le pagará dicho tiempo a razón de doble su tipo regular de salario.

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

para viajar será convenido entre el Presidente del Capítulo concernido o en quien éste delegue, el trabajador y su supervisor, incluyendo el tiempo razonable para conseguir el vehículo, y al trabajador se le pagará dicho tiempo a razón de doble su tipo regular de salario.

4. En todas las situaciones mencionadas en este apartado F el tiempo de viaje será considerado como tiempo trabajado.
  5. En aquellos sitios inaccesibles o de escasa transportación se observará un grado razonable de flexibilidad al convenir el Presidente del Capítulo concernido o en quien éste delegue, el trabajador y su supervisor el tiempo de viaje y de espera para conseguir el vehículo.
- G. En caso de la Autoridad requerir a un trabajador cubierto por este convenio a cursar estudios o a recibir adiestramiento fuera del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, la Autoridad y la Unión conjuntamente con el trabajador, discutirán las dietas que se le asignarán a dicho trabajador de acuerdo con la localidad en que vaya a estudiar o recibir el adiestramiento. Si se determinare que algún renglón de gastos no fue fijado correctamente y el trabajador presentare evidencia a esos efectos, la Autoridad le pagará al trabajador la cantidad que le adeudare por ese concepto.
- H. Cuando un trabajador de jornada interrumpida con un horario que no sea de 7:30 a 11:30 a.m. y de 12:30 a 4:00 p.m. se le requiera trabajar fuera de su horario regular o fuera de su zona o sitio de trabajo, se le pagarán las dietas que correspondan, según se indica a continuación:
1. Dieta de desayuno - Para tener derecho a la dieta de desayuno, deberá haber comenzado a trabajar hora y media (1 ½) antes del comienzo de su jornada regular.
  2. Dieta de almuerzo - Deberá haber trabajado en exceso de cuatro (4) horas y cuarenta y cinco (45) minutos, luego de comenzada su jornada regular de trabajo.
  3. Dieta de comida - Deberá haber trabajado cinco (5) horas y cuarenta y cinco (45) minutos, luego de haber transcurrido su primer período de tomar alimentos.

### **Sección 3.**

- A. La Autoridad conviene en proveer un fondo de caja menuda en las oficinas de distrito, en las

centrales eléctricas y en aquellos sitios donde haya pagadores con el fin de proveer anticipo de dietas y gastos de transportación durante las horas laborables, a aquellos trabajadores a quienes les corresponda y que lo soliciten por adelantado en los casos que se enumeran a continuación:

1. A los trabajadores que por exigencias del trabajo tengan que salir por cinco (5) días o más consecutivos fuera de su sitio o zona regular de trabajo se les anticiparán antes de salir las dietas correspondientes a cinco (5) días más la transportación que corresponda. De prolongarse la estadía y necesitar el trabajador un anticipo adicional, el supervisor del sitio donde él esté trabajando temporalmente hará las gestiones necesarias para hacer dicho anticipo del fondo de caja menuda de dicho sitio.
  2. Al trabajador que tenga que salir de su zona o sitio de trabajo con motivo de una emergencia se le anticipará después de su llegada al lugar de la emergencia el pago de dietas y transportación. De no haber facilidades disponibles en el sitio y de solicitarlo el trabajador, el supervisor inmediato o el supervisor del sitio donde él esté trabajando gestionará el anticipo en el lugar más cercano donde haya dichas facilidades sujeto a las mismas reglas provistas en el apartado (1) anterior.
  3. A los trabajadores de turnos rotativos de las centrales eléctricas que por exigencias del trabajo se les requiera trabajar en un turno adicional, o en sus días libres, si les corresponde el pago de dietas.
  4. Al trabajador que la Autoridad cite para concurrir a examen físico por el Médico de la Autoridad o a entrevista con el Trabajador Social.
- B. Las facilidades de anticipo de pago de dietas y transportación ya existentes a la firma de este convenio serán continuadas en aquellos sitios y zonas de trabajo en que se vienen ofreciendo con anterioridad a la vigencia de este convenio.
- C. La Autoridad velará porque haya dinero suficiente en los fondos de las cajas menudas para pagar los anticipos de dietas y gastos de transportación con regularidad.

**Sección 4.**

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

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

**ARTÍCULO XXXVI  
PAGO DE GASTOS DE TRASLADO**

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

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

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

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

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

que se realice el traslado en interés exclusivo de la Autoridad, se le rembolsará al trabajador regular como daños líquidos por el traslado la siguiente compensación:

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

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

## **ARTÍCULO XXXVIII SISTEMA DE PENSIONES**

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

### **Sección 2.**

- A. La Autoridad aportará a un fondo especial en el Sistema de Retiro de los Empleados de la Autoridad de Energía Eléctrica, durante la vigencia de este convenio, la cantidad necesaria

calculada actuarialmente para pagar un beneficio a los trabajadores regulares, regulares especiales y trabajadores de carácter regular con nombramientos especiales, perteneciesen o no éstos a cualquier sistema de retiro, que cesen en el servicio activo de la Autoridad por una de las siguientes causas: retiro por incapacidad física o mental; jubilación por edad o por años de servicio y edad, o si se acoge a una pensión actuarial; o cese en el servicio por haber alcanzado la edad de jubilación. El beneficio a concederse al cese en el servicio por las causas antes mencionadas, será como sigue: el balance de licencia acumulada por enfermedad se le acreditará como tiempo de servicio, a razón de un (1) mes de servicio acreditable por cada quince (15) días de licencia por enfermedad no usada, a los fines de completar y/o aumentar los años de servicio para efectos de retiro o jubilación. En caso de que el trabajador regular o trabajador de carácter regular con nombramiento especial no perteneciere al Sistema de Retiro de la Autoridad, este beneficio adicional le será pagado al igual que si fuere miembro de dicho Sistema de Retiro.

2. La Autoridad aportará ciento cincuenta mil dólares (\$150,000) anuales como una contribución al Sistema de Retiro de sus empleados para que éste, conforme lo determine su Junta de Síndicos, asegure los préstamos personales que concede a todos sus miembros, hasta un máximo de \$10,000. De esta manera, el balance de dichos préstamos, hasta el máximo antes indicado, será saldado en caso de muerte de un miembro o en aquellos casos de retiro por incapacidad física, así como en aquellos casos de incapacidad emocional, surgida ésta a raíz de un accidente laboral, reconocido éste por el Fondo del Seguro del Estado. Cualquier exceso sobre la aportación de \$150,000 anuales será sufragada por el Sistema de Retiro y sus miembros.

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

**Sección 1.** Todas las controversias, quejas y querellas basadas en las disposiciones de este

convenio serán de la competencia de los organismos creados en este Artículo y de los organismos creados por ley.

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

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

**Sección 4. Procedimiento en la Etapa Informal**

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

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

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

El Presidente del Capítulo Local, a requerimiento de los trabajadores o del representante de la Sección o Departamento o a iniciativa propia, podrá intervenir con la solución de cualesquiera de

estas controversias o quejas, ya sea desde su origen o en cualquier etapa posterior.

### **Sección 5. Nivel Formal de Responsabilidad**

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

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

### **Sección 6. Procedimiento en la Etapa Formal**

#### **A. Procedimiento Apelativo**

En caso de querellas en apelación o de querellas que se sometan en primera instancia, el Jefe de la División o el Administrador o en quien éstos deleguen, según sea el caso, deberá emitir su decisión por escrito dentro de los próximos veinte (20) días laborables a partir del recibo de la apelación o de la querella, estableciendo los fundamentos para su determinación.

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

Si una de las partes no compareciera a la vista citada, la querella se considerará resuelta a favor de la otra parte, a menos que previamente ésta haya solicitado la posposición de la misma por razones justificadas.

En caso de posposición la vista se celebrará dentro de un término improrrogable de diez (10) días laborables a partir de la fecha de la posposición y el Jefe la División o el Administrador o en quien éste delegue, según sea el caso, deberá emitir su decisión por escrito dentro de los próximos diez (10) días laborables a partir de la terminación de la vista.

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

Presidente del Capítulo y al supervisor que haya emitido decisión en la etapa no formal.

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

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

#### **B. Comité de Querellas**

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

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

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

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

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

correspondiente.

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

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

**Sección 10.** En cualquier etapa de este procedimiento, el Presidente del Consejo Estatal o el Presidente de Capítulo concernido podrán discutir la querella con el Administrador General de la Oficina de Asuntos Laborales o con quien éste delegue a los fines de buscar una solución a la misma. Estas gestiones no interrumpirán los términos establecidos en este procedimiento.

**Sección 11.** En el nivel de responsabilidad en donde se radique una querella, el supervisor preparará un expediente del caso que contendrá la querella y todos los documentos relacionados con la misma que se hayan radicado en ese nivel.

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

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

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

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

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

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

- 1. A requerimiento de la Unión, el Departamento de Arbitraje de la Oficina de Asuntos

Laborales expedirá una certificación que haga constar que se ha solicitado la intervención del árbitro para el caso.

2. El oficial de la Unión solicitará por escrito al Jefe de la División o al Administrador concernido la información que interese y le acompañarán copia de la certificación. La información solicitada debe ser lo más específica posible en cuanto a los documentos que soliciten, y de ser posible, identificará el documento con la fecha del mismo y la fecha sugerida de entrega.
3. En aquellos casos en que solicite información a algún Jefe de División o al Administrador, y éste, transcurrido un tiempo razonable, no haya contestado la solicitud, el oficial de la Unión coordinará con el Director del Área concerniente o en quien éste delegue, la fecha y hora en que se le pueden entregar los documentos solicitados. Estos documentos serán entregados a la mayor brevedad posible.
4. En caso de que la Unión no pueda precisar los documentos que necesite del expediente que obra en la Oficina de Personal, el oficial asignado de la Unión coordinará inmediatamente con el Supervisor del Departamento de Transacciones de Personal la fecha y hora en que el oficial de la Unión irá a examinar el expediente. Las copias de los documentos que necesite se solicitarán a la Supervisora de la Sección de Archivo y Correo de Personal, quien suministrará las mismas.

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

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

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

## **ARTÍCULO XL JUNTA CONSULTIVA**

**Sección 1.** Con el propósito de hacer viables las disposiciones de este Convenio las partes

convienen en crear una Junta Consultiva que estará integrada por el Consejo Estatal de la Unión, cinco (5) representantes de la Autoridad designados por el Director

Ejecutivo de la misma y el propio Director Ejecutivo quien será el Presidente de la Junta Consultiva.

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

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

**Sección 4.** Los objetivos de la Junta Consultiva serán:

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

## **ARTÍCULO XLI PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO**

**Sección 1.** En todos los casos de amonestación, medida disciplinaria o suspensión de empleo y sueldo de un trabajador, deberán formularse y notificarse por el supervisor los cargos correspondientes, que estarán basados en las Normas de Disciplina fechadas 1 de enero de 1950, versión al castellano.

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

**Sección 2.** Una vez que tenga conocimiento de los hechos, el supervisor hará una investigación de los mismos y rendirá un informe de dicha investigación no más tarde de los treinta (30) días

laborables siguientes a la fecha de tener el supervisor conocimiento oficial de dichos hechos. Copia del informe del supervisor le será remitido al trabajador, al representante de la Sección, al Presidente del Capítulo Local y al Presidente del Consejo Estatal. La formulación de cargos se hará a la mayor brevedad posible y no más tarde de veinte (20) días laborables después que el supervisor haya terminado la investigación de los hechos que dieron lugar a dichos cargos y la misma deberá indicar la penalidad que conlleva la infracción a las Reglas de Conducta imputadas.

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

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

**Sección 4.** La Autoridad solicitará por escrito al Departamento del Trabajo el envío de una lista de tres (3) árbitros a los fines de que las partes seleccionen el árbitro que entenderá en la vista. De la referida lista la Unión eliminará un (1) candidato, la Autoridad eliminará otro y el que quede será el árbitro que entenderá en el caso. Una vez seleccionado el árbitro, éste señalará la fecha en que se celebrará la vista.

El árbitro deberá resolver el caso no más tarde de treinta (30) días laborables después de haber finalizado la vista. El árbitro notificará su laudo al Director Ejecutivo, por conducto del Administrador General de la Oficina de Asuntos Laborales para ser puesto en vigor. Copia del laudo del árbitro también será remitida por éste al trabajador y al Presidente del Consejo Estatal, al Presidente del Capítulo Local y a los abogados si los hubiese.

**Sección 5.** Si el trabajador no hubiese sido suspendido temporariamente y la vista se celebre en

uno de sus días libres, el tiempo utilizado por él en la vista le será pagado de conformidad con las disposiciones de Convenio y tendrá derecho, además, a la dieta que le corresponda. De estar trabajando los testigos de la defensa, la Autoridad les concederá tiempo libre con paga hasta el máximo de su jornada regular de trabajo y tendrán derecho, además, a la dieta que les corresponda.

#### **Sección 6. Suspensiones Sumarias**

- A. Solamente será causa para suspensión sumaria de empleo y sueldo antes de la celebración de la vista formal, los cargos por desfalco, hurto, escalamiento, mal uso de los fondos de la Autoridad, uso reincidente e ilegal de sustancias controladas o negarse a someterse a un programa de rehabilitación, o cuando hayan motivos razonables de que existe el peligro real de destrucción para la propiedad de la Autoridad o la vida de cualquiera de sus empleados.
2. Todo caso disciplinario predicado en tales causales, así como en aquellos casos contemplados en el Artículo XIX, Licencia por Accidente del Trabajo, se ventilará ante los oficiales examinadores seleccionados por las partes, de conformidad a los términos de este Artículo.
3. La UTIER reconoce la facultad de la Autoridad para, en aquellos casos en que proceda una suspensión sumaria de empleo y sueldo, permitir que el empleado continúe desempeñando sus funciones sin que tal hecho prive de su jurisdicción para ventilar los méritos del caso ante un oficial examinador.
4. En aquellos casos en los cuales la Autoridad interese decretar una suspensión sumaria de empleo y sueldo del trabajador, ésta concederá una vista informal previa, no evidenciaria. En la citación a esta vista informal se notificará al empleado por escrito de los cargos administrativos. En la vista se le hará una descripción de la prueba que posee el patrono y el empleado tendrá la oportunidad para expresar su versión de lo sucedido. Así también, el empleado tendrá derecho a exponer las defensas que pueda tener ante las imputaciones notificadas en la citación a la vista informal. En la vista el empleado podrá ser asistido (asesorado) por el representante sindical o legal que él determine.

Del empleado no comparecer a dicha vista o no presentar defensas que derroten dichas imputaciones, la Autoridad podrá imponer la suspensión sumaria de empleo y sueldo. El empleado tendrá derecho a una copia de su declaración.

5. Si surgiesen condiciones que envolvieran el interés apremiante por parte de la Autoridad que impidan la celebración de una vista informal previa a

la suspensión de empleo, la Autoridad podrá decretar una suspensión sumaria de empleo hasta tanto se celebre una vista informal.

6. En los casos en que a juicio de la Autoridad proceda una suspensión sumaria de empleo o de empleo y sueldo, los cargos y el Informe de Investigación le serán notificados al trabajador, al Presidente del Capítulo y al Presidente del Consejo Estatal no más tarde de los primeros cinco (5) días laborables siguientes a la fecha de dicha suspensión sumaria de empleo, excluyendo sábados, domingos y días feriados, entregándose al trabajador personalmente o mediante carta certificada con acuse de recibo a su dirección oficial, según los récords de la Oficina de Personal. Se enviará copia por correo certificado al Presidente del Capítulo y al Presidente del Consejo Estatal. En el caso de los trabajadores de turnos rotativos, los cinco (5) días laborables estarán comprendidos en su programa regular de trabajo.
7. Posterior a la suspensión sumaria, y del empleado solicitarlo, se celebrará la vista formal ante el oficial examinador designado.

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

El oficial examinador deberá señalar y celebrar una vista dentro de los quince (15) días calendario a partir de la fecha de recibo de su designación. De no comparecer a la vista señalada una de las partes, el oficial examinador procederá a decidir el caso conforme a la evidencia admitida en dicha vista.

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

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

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

En casos de suspensión antes de la celebración de la vista formal, los cargos le serán notificados al trabajador y a la Unión no más tarde de los primeros cinco (5) días laborables siguientes a la fecha de suspensión, excluyendo sábados, domingos y días festivos notificándole al trabajador mediante original y una copia de los cargos formulados y copia al representante de la Sección, al Presidente del Capítulo Local y al Presidente del Consejo Estatal; entiéndase que en el caso de los trabajadores de turnos rotativos los cinco (5) días laborables estarán comprendidos en su programa regular de trabajo. Estas notificaciones podrán ser personalmente o por correo certificado.

En estos casos, los cargos correspondientes serán formulados y notificados,

de acuerdo a lo dispuesto en este procedimiento, por el supervisor del empleado. Todo trabajador a quien se le formule cargos, conforme al procedimiento antes indicado, tendrá cinco (5) días laborables a partir de la fecha de recibo de la notificación de la formulación de dichos cargos al Presidente del Consejo Estatal para solicitar al Administrador General de la Oficina de Asuntos Laborales la celebración de una vista para la ventilación de los mismos. La Oficina de Asuntos Laborales notificará al oficial examinador que corresponda, quien deberá señalar y celebrar una vista dentro de los diez (10) días calendario a partir de la fecha de recibir dicha notificación. De no comparecer a la vista señalada una de las partes, el oficial examinador procederá a decidir el caso conforme a la evidencia admitida en dicha vista. La decisión del oficial examinador será emitida dentro de los diez (10) días calendario siguientes a la fecha en que el caso quedó sometido.

El oficial examinador notificará su decisión al Director Ejecutivo por conducto del Administrador General de la Oficina de Asuntos Laborales para ser puesta en vigor. Copia de esta decisión deberá ser también remitida por éste al trabajador, al Presidente del Consejo Estatal, al Presidente del Capítulo Local y a los abogados, si los hubiese.

9. **Oficiales Examinadores**

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

10. La lista acordada podrá ser revisada cada dos años, previa solicitud de una de las partes. Dicha solicitud deberá formalizarse por lo menos noventa (90) días con antelación al vencimiento de dicho término. De no mediar tal solicitud, la lista quedará renovada automáticamente por un período similar. La solicitud de modificación y/o sustitución de oficiales examinadores se hará por correo certificado con acuse de recibo identificando el (los) nombre (s) del oficial (es) examinador (es) que se desea (n) sustituir y el nombre de su sustituto. De surgir la situación donde por solicitud de la Autoridad o de la UTIER quedasen en la lista menos de cinco (5)

quienes continuarán funcionando como tal, oficiales examinadores, se sortearán los nombres de los excluidos para llevar el número a cinco (5) en lo que las partes designan por acuerdo mutuo los suplentes hasta completar nueve (9).

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

enviará la misma a la mano con un mensajero para obtener de inmediato (en ese momento) la firma del Presidente de la Unión, o de una de las personas autorizadas a firmar por él.

**Sección 7.** De no probarse la culpabilidad del trabajador y de haber estado éste suspendido temporariamente de empleo y sueldo, será reintegrado a su empleo y se le pagarán todos los salarios por el tiempo laborable que hubiese estado suspendido. Durante las primeras ocho (8) semanas se le pagarán, además, todos aquellos beneficios marginales que le hubieran correspondido de haber estado trabajando durante el período de suspensión, tales como: pago del período para tomar los alimentos, paga del diferencial, días festivos y otros.

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

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

**Sección 9.** No obstante lo anteriormente dispuesto, todo caso de supuesta violación a las Reglas de Conducta por parte de uno o más trabajadores, podrá dilucidarse y resolverse por los supervisores de la Autoridad y los oficiales de la Unión, sin necesidad de la celebración de una vista por el árbitro, excepto en casos de desfalco, hurto, escalamiento, mal uso de fondos de la Autoridad, o casos que por disposiciones de ley la Autoridad venga obligada a informar al Secretario de Justicia y al Contralor de

Puerto Rico; así como casos que envuelvan violación al Artículo XIX de Licencia por Accidentes del Trabajo.

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

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

ventilando y resolviendo conforme al procedimiento anterior.

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

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

6.	Fijar avisos y circular hojas sueltas sin autorización previa, no está permitido.	Primera vez	Segunda vez		Tercera vez	Cuarta vez
7.	Dejar de informar sobre lesiones sufridas en el trabajo o no obedecer las instrucciones del médico o la enfermera, no está permitido.	Primera vez	Segunda vez		Tercera vez	Cuarta vez
8.	Dejar de marcar cada empleado en la hoja de asistencia diaria las horas de entrada y salida del trabajo, no está permitido.	Primera vez	Segunda vez		Tercera vez	Cuarta vez
9.	El negocio de préstamos de dinero, no está permitido.	Primera vez	Segunda vez		Tercera vez	Cuarta vez
10.	Participar activamente en actos o campañas políticas, no está permitido.	Primera vez	Segunda vez		Tercera vez	Cuarta vez
11.	Conducta desordenada, juegos de manos, etcétera, en horas laborables o en los recintos de la Autoridad, no está permitido.	Primera vez	Segunda vez		Tercera vez	Cuarta vez
12.	Lenguaje o actos amenazantes, indecentes y obscenos, no están permitidos.		Primera vez		Segunda vez	Tercera vez

<p>13. Falta de atención o negligencia en la consideración de las solicitudes al público, no está permitido.</p>		<p>Primera vez</p>		<p>Segunda vez</p>	<p>Tercera vez</p>
<p>14. Dormirse en el trabajo, no está permitido.</p>		<p>Primera vez</p>		<p>Segunda vez</p>	<p>Tercera vez</p>
<p>15. Disponer de la propiedad de la Autoridad sin autorización expresa, ya fuere cambiándola de sitio, dejándola abandonada, trasladándola o llevándola fuera de los recintos de la Autoridad, no está permitido.</p>		<p>Primera vez</p>		<p>Segunda vez</p>	<p>Tercera vez</p>
<p>16. Negarse a cumplir órdenes para ejecutar trabajos de urgencia fuera de las horas regulares a menos que se expusieren razones válidas, no está permitido.</p>		<p>Primera vez</p>		<p>Segunda vez</p>	<p>Tercera vez</p>
<p>17. Mal uso de la propiedad, equipo, fondos o servicios de la Autoridad, no está permitido.</p>				<p>Primera vez</p>	<p>Segunda vez</p>
<p>18. Insubordinación, no está permitido.</p>				<p>Primera vez</p>	<p>Segunda vez</p>
<p>19. Marcar para otro empleado la tarjeta en que se indican las horas de entrada y salida del trabajo, no está permitido.</p>				<p>Primera vez</p>	<p>Segunda vez</p>

<p>20. Presentarse al trabajo bajo la influencia de bebidas embriagantes o introducirlas o usarlas en los recintos de la Autoridad o en el trabajo, no está permitido.</p>				Primera vez	Segunda vez
<p>21. No informar sobre cualquier enfermedad, impedimento físico o defecto conocido del empleado que puedan poner en peligro la salud o seguridad de los demás compañeros de trabajo, no está permitido.</p>				Primera vez	Segunda vez
<p>22. Destruir, estropear o abusar de la propiedad de la Autoridad, no está permitido.</p>				Primera vez	Segunda vez
<p>23. Divulgar información o datos confidenciales de la Autoridad, no está permitido.</p>				Primera vez	Segunda vez
<p>24. Falsificación o alteración maliciosa de documentos de la Autoridad, no está permitido.</p>					Primera vez
<p>25. Peleas o intentos de agresión, no están permitidos.</p>					Primera vez
<p>26. Hurtar a empleados, a la Autoridad o al público, no está permitido.</p>					Primera vez

<p>27. Entorpecer o limitar voluntariamente la producción o los servicios de la Autoridad, no está permitido.</p>					<p>Primera vez</p>
<p>28. Solicitar o aceptar sobornos o gratificaciones, no está permitido.</p>					<p>Primera vez</p>
<p>29. Ocultar o tergiversar los hechos o hacer declaraciones falsas, no está permitido.</p>					<p>Primera vez</p>
<p>30. Abandonar el empleo, no está permitido. Las solicitudes de vacaciones sin paga deberán enviarse con dos semanas de anticipación. Las renunciaciones se harán por escrito con no menos de dos semanas de anticipación.</p>					<p>Primera vez</p>
<p>31. Abandono de sus deberes durante horas laborables por empleados de quienes se depende para el servicio al público o que tienen a su cargo la custodia o funcionamiento de propiedad o equipo de la Autoridad, sin haber obtenido anticipadamente autorización para ello, no está permitido.</p>					<p>Primera vez</p>

<p>32. La portación de armas y manejo de explosivos en los recintos de la Autoridad o en el trabajo a menos que esté expresamente autorizado para ello en relación con el trabajo, no está permitido.</p>					Primera vez
<p>33. Pretextar engañosamente un accidente o enfermedad ocupacional con el propósito de hacer uso de la Licencia por Accidente del Trabajo o mientras se disfrute de esta Licencia, realizar actividades remuneradas o trabajos remunerados o realizar trabajos para otra persona natural o jurídica, no está permitido.</p>					Primera vez
<p>34. Hacer mal uso de la Licencia por Accidente del Trabajo consistente en realizar actividades o trabajos contraindicados por el Fondo del Seguro del Estado o actividades o trabajos que afecten negativamente la recuperación del trabajador y en consecuencia dilaten su regreso al trabajo, no está permitido.</p>			Primera vez	Segunda vez	Tercera vez

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

<b>REGLAS DE CONDUCTA</b>	<b>SOMETERSE AL PROGRAMA REHABILITACION</b>	<b>SUSPENSION 37½ HORAS LABORABLES</b>	<b>SUSPENSION 75 HORAS LABORABLES</b>	<b>SEPARACION DEFINITIVA</b>
<b>35. Negativa a someterse a la prueba.</b>	<b>Primera vez</b>		<b>Primera vez</b>	<b>Segunda vez</b>
<b>36. Dar positivo.</b>			<b>Segunda vez</b>	<b>(Reincidente) Tercera vez</b>
<b>37. Negativa a someterse Programa de Rehabilitación.</b>				<b>Primera vez</b>
<b>38. Abandono o Incumplimiento del Tratamiento.</b>			<b>Primera vez</b>	<b>Segunda vez</b>
<b>39. Introducción, posesión o venta de sustancias controladas en los recintos de la Autoridad o en el trabajo no está permitido.</b>				<b>Primera vez</b>

**Notas:**

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

## **ARTÍCULO XLII**

### **EMPLEADOS REGULARES CON IMPEDIMENTOS**

#### **Sección 1. Definiciones**

1. Personas con Impedimento

Aquella que:

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

2. Persona con Impedimento Cualificada

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

C. Acomodo Razonable

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

4. Funciones Esenciales

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

E. Funciones Marginales

Deberes que complementan las funciones esenciales del puesto.

6. Relocalización o Reasignación

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

**Sección 2.** Aquel empleado regular que interese acogerse a los beneficios contenidos en este Artículo, deberá solicitar a su supervisor que se evalúe su capacidad laboral por el Médico de la

Autoridad. Al hacer esta solicitud, deberá entregar cualquier resultado de laboratorio, evaluaciones o radiografías en su poder. El supervisor canalizará dentro de los próximos cinco días laborables esta solicitud a través del Administrador General de la Oficina de Salud y Seguridad.

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

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

Recibida la evaluación y/o recomendación del Médico de la Autoridad por la Oficina de Igualdad de Oportunidades en el Empleo, se realizarán las correspondientes entrevistas con el empleado, Presidente de Capítulo concernido y los supervisores para determinar el curso de acción a seguir de conformidad con su impedimento.

### **Sección 3. Tipos de Impedimentos**

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

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

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

nombramientos condicionados, una vez el empleado sea reasignado definitivamente.

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

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

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

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

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

La Oficina de Personal remitirá a la Oficina de Igualdad de Oportunidades en el Empleo copia de toda solicitud de publicación de plaza vacante o de nueva creación disponible, quien a su vez remitirá copia al Secretario de Salud y Seguridad de la UTIER. Esta última cotejará contra el Registro de Empleados Pendientes de Reasignar y determinará si existe algún candidato cualificado que conforme a las recomendaciones del Médico de la Autoridad, pueda realizar las funciones esenciales

de dicha plaza.

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

La Oficina de Personal tramitará la notificación de Acción de Personal correspondiente haciendo efectiva la reasignación en el período de pago siguiente a la fecha en que el empleado impedido pase a ocupar la plaza a la cual ha sido reasignado. En casos de trabajadores con impedimentos parcial permanente, la Autoridad asignará, como medida temporal en lo que surja un acomodo razonable o una reasignación permanente, a cubrir una terna de una plaza existente de igual o inferior grupo ocupacional que haya que cubrir para la cual cualifique y pueda desempeñar las funciones esenciales de la misma, a pesar de su impedimento.

**Sección 6.** La adjudicación por la Oficina de Personal de la plaza vacante o de nueva creación disponible, que haya que cubrir, le será notificada al Secretario de Salud y Seguridad de la UTIER con dos catorcenas de anterioridad a la fecha de efectividad de la reasignación del empleado impedido. La notificación contendrá el horario, turno, sección, departamento, oficina, unidad administrativa, división o distrito y el número de la plaza. De no haber durante dicho período de tiempo ninguna objeción de la Unión, la misma será definitiva.

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

- A. Durante el período de dos catorcenas, a partir de la fecha en que se reciba la notificación de la relocalización o reasignación, la Unión someterá la controversia al primer y único nivel de responsabilidad que lo constituye el Administrador General de la Oficina de Personal. Este emitirá su decisión dentro del término de quince (15) días calendario a partir de la fecha en que reciba la controversia de parte de la Unión.
2. En el caso de que la Unión no éste de acuerdo con la decisión de este nivel de

responsabilidad, deberá apelar dicha decisión dentro del término de quince (15) días calendario a partir de la fecha en que reciba dicha decisión, ante un árbitro del Departamento del Trabajo de Puerto Rico que las partes designarán bajo el procedimiento de una terna sometida por el Director del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo, de la cual, el patrono tacha un candidato, la Unión otro y el restante será el designado. Cada seis (6) meses se alternará entre las partes el proceso de tachar los nombres de los árbitros de las ternas. El árbitro seleccionado actuará por un término de seis (6) meses.

- C. De una de las partes no cumplir con los términos antes establecidos, se resolverá el asunto en controversia a favor de la otra parte. El árbitro seleccionado tendrá quince (15) días calendario a partir de la fecha de recibo de la solicitud de arbitraje para señalar y celebrar la vista.
- 4. De no comparecer a la vista señalada una de las partes, el árbitro procederá a decidir el caso en forma final y obligatoria para las partes conforme a la evidencia admitida en dicha vista. La decisión del árbitro será emitida dentro de los treinta (30) días calendario siguientes a la fecha en que el caso quede sometido. La misma será final y obligatoria para las partes. La reasignación bajo las disposiciones de esta Sección, del trabajador regular, quedará en suspenso hasta que su caso se resuelva en forma definitiva. Copia de la decisión del árbitro le será enviada al Presidente del Consejo Estatal, Presidente del Capítulo Local, al trabajador afectado, a los abogados del trabajador, a los abogados de la Autoridad y al Administrador General de la Oficina de Personal. Cualquier discrepancia que surja en la implantación del procedimiento de acomodo razonable, será sometida al procedimiento de arbitraje establecido en esta Sección.

### **Sección 7. Impedimento Total Permanente**

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

XXXVIII, Sistema de Pensiones, de este convenio colectivo.

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

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

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

**Sección 9.** A los empleados regulares con impedimentos que sean reasignados a tenor con las disposiciones de este Artículo no se les reducirá la paga básica y continuarán recibiendo aumentos de salario por años de servicio. Los aumentos de salarios por años de servicio se concederán en el grupo ocupacional correspondiente a la plaza a la cual el empleado fue reasignado.

**Sección 10.** La Oficina de Igualdad de Oportunidades en el Empleo mantendrá el registro de trabajadores con impedimentos. Cada dos meses, dicha Oficina suministrará al Secretario de Salud y Seguridad de la UTIER una lista de los empleados que contendrá los nombres, seguro social, plaza que ocupa, la fecha en que el Médico de la Autoridad establece las limitaciones y la fecha en que fue solicitada la evaluación a dicho Médico.

## **ARTICULO XLIII CONDICIONES ESPECIALES DE TRABAJO**

**Sección 1.** A todo trabajador cuyos servicios sean requeridos para trabajar de emergencia entre las 10:00 p.m. y las 5:00 a.m. en horas fuera de su programa regular de trabajo se le llevará a su hogar después de haber realizado el trabajo y se le agregará a las horas trabajadas media (1/2) hora adicional para compensar adecuadamente el tiempo que se tome en venir al trabajo y regresar a su casa. Esta media (1/2) hora se considerará como tiempo trabajado para computar las horas trabajadas al tipo de paga que corresponda. Esta disposición no cubre aquellos casos en que un trabajador sustituye a otro en su turno regular.

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

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

**Sección 3.** Cuando un supervisor necesitase que un trabajador permanezca listo a ser llamado a trabajar durante su tiempo libre, se le notificará expresamente con suficiente anticipación y se le pagarán todas las horas de espera como horas trabajadas y según se dispone en este Convenio.

**Sección 4.**

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

al supervisor sustituir con el personal disponible perteneciente a la Unidad apropiada cubierta por este convenio.

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

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

**Sección 6.** A los Encargados Locales del Sistema Eléctrico se les proveerá la transportación motorizada necesaria para el ejercicio de sus deberes.

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

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

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

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

**Sección 11.** Cuando un trabajador sufre un accidente de trabajo, el supervisor inmediato de dicho trabajador o un representante de la Autoridad que tenga conocimiento del accidente llenará

inmediatamente el correspondiente informe del accidente del trabajo. Este informe de accidente deberá llenarse en todos los casos en que el trabajador reclame haber sufrido un accidente y copia del mismo será suministrada a la Secretaría de Salud y Seguridad.

**Sección 12.** La Autoridad manifiesta su intención de garantizar en el menor plazo de tiempo posible, que todos los empleados que llevan a cabo labores en líneas eléctricas o equipos que funcionen con cincuenta (50) o más voltios, tengan su adiestramiento en primeros auxilios y resucitación cardio pulmonar. Todo nuevo empleado que contrate la Autoridad para trabajar en líneas eléctricas o equipos que funcionen con cincuenta (50) o más voltios de corriente, recibirán los adiestramientos antes indicados dentro de los tres (3) meses siguientes a su nombramiento como empleado no regular. En lo que se alcanza el objetivo indicado en la primera oración de este párrafo, la Autoridad planificará sus trabajos en líneas o equipos que funcionen con cincuenta (50) voltios o más para garantizar que los supervisores inmediatos de los empleados estén debidamente capacitados y adiestrados en tales técnicas para que puedan auxiliar inmediatamente a cualquier empleado que se vea afectado por un accidente relacionado con el manejo de dichas líneas o equipos.

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

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

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

### **Sección 16.**

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

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

## **ARTÍCULO XLIV SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL**

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

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

**Sección 2.** La Autoridad y la Unión convienen en crear un Comité Central de Salud y Seguridad Ocupacional (en lo subsiguiente Comité Central) integrado por cuatro (4) representantes de la Autoridad y cuatro (4) representantes de la Unión integrado por el Secretario de Salud y Seguridad de la UTIER y un representante UTIER de cada uno de los sectores de oficina, centrales y campo. Este Comité Central tendrá la facultad para promulgar normas y reglas sobre medidas de salud y seguridad para evitar accidentes y enfermedades ocupacionales. Estas medidas y normas serán obligatorias para ambas partes.

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

participar como observador, si así lo solicita, de las investigaciones que realice la Autoridad de un accidente grave o fatal y aportar cualquier información que conozca.

**Sección 3.** Con el propósito de ayudar a poner en vigor y verificar el cumplimiento de las normas y reglamentos que establezca el Comité Central, se crearán Comités Locales de Salud y Seguridad en los Distritos Comerciales, Distritos y Subdistritos Técnicos, Distritos de Riego y Talleres de Transportación. Estos estarán compuestos por un (1) representante de la Autoridad y un (1) representante de la Unión, electo este último por los propios trabajadores del centro de trabajo concernido.

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

1. Central San Juan:

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

2. Central Palo Seco:

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

3. Central Costa Sur:

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

4. Central Aguirre:

Tres (3) representantes de la Autoridad y tres (3) representantes de la Unión (uno por cada sector), electos estos últimos por los propios trabajadores de

los sectores de Operación y Conservación; Administración de Proyectos y Almacenes.

5. Ciclo Combinado:

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

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

**Sección 4.** Los Comités Locales de Salud y Seguridad se reunirán una vez al mes, para cumplir su propósito y proponer al Comité Central aquellas medidas necesarias a nivel del centro de trabajo que, por su particularidad, no estén contempladas en las Reglas de Seguridad o no hayan sido adoptadas por el Comité Central.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**Sección 14.** Cuando la Autoridad realice pruebas o exámenes médicos requeridos por la Ley OSHA a los trabajadores, se proveerá un documento para que éstos autoricen y especifiquen con fecha lo requerido para suministrar copia a la Unión. Esta Autorización se requerirá en cada examen médico y las copias de estos documentos se enviarán a la Secretaría de Salud y Seguridad Ocupacional de la UTIER no más tarde de 30 días a partir de la fecha de notificación.

## **ARTICULO XLV DISPOSICIONES GENERALES**

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

**Sección 2.** En caso de ausencia, el trabajador lo hará saber por los medios a su alcance dentro de las próximas veinticuatro (24) horas a su jefe superior inmediato y al representante de la Unión en su Departamento. A ningún trabajador se le descontará de

su sueldo el importe de una ausencia justificada, a menos que dicho trabajador no tuviere vacaciones acumuladas.

**Sección 3.** Los trabajadores de brigadas que no tienen un sitio fijo ni definido de trabajo, su horario empieza a contar desde el momento en que salen hacia el lugar asignado y termina a la hora

que regresen al punto de partida. El tiempo adicional que transcurra fuera de su horario regular se le compensará a doble el tiempo regular de salario.

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

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

**Sección 6.** Cuando la Autoridad necesite los servicios de cualquier trabajador cubierto por este Convenio para efectuar trabajos para otras entidades fuera del Estado Libre Asociado, su tipo regular de salario será aumentado durante su período fuera del Estado Libre Asociado en un veinticinco por ciento (25%) y cuando se trate de trabajar para la propia Autoridad fuera del Estado Libre Asociado el aumento será de veinte por ciento (20%). Las dietas a recibir el trabajador durante dicho período serán discutidas entre la Autoridad y la Unión conjuntamente con el trabajador antes de usar sus servicios. Si se determinare que algún renglón de gastos no fue fijado correctamente y el trabajador presentare evidencia a esos efectos, la Autoridad le pagará al trabajador la cantidad que adeudare por ese concepto.

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

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

**Sección 9.** Cuando un trabajador no regular en operación y conservación fuera a ser considerado como candidato elegible para nombramiento probatorio o cuando un trabajador regular o regular especial concurra a un examen físico por órdenes de la Autoridad, el tiempo necesario para el viaje de ida y vuelta será considerado como tiempo trabajado y se le pagarán los gastos de transportación y dieta a que tenga derecho. Si el trabajador es hospitalizado para hacerle dicho examen médico, éste deberá acogerse al plan de hospitalización, servicios médicos y dispensario a que está acogida la

Autoridad; y cualquier pago que requiera el hospital o el médico por motivo de dicho examen médico será pagado por la Autoridad. En caso de ser hospitalizado el trabajador tendrá derecho además al pago de siete y media (7½) horas a razón de su tipo regular de salario por cada día de hospitalización excluyendo los días libres de su programa de trabajo sin cargo alguno a sus acumulaciones de vacaciones.

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

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

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

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

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

A. A los trabajadores que se utilicen con carácter regular en la limpieza y conservación de los canales de los Sistemas de Riego de la costa sur, del Sistema de Riego de Isabela y del Sistema de Riego y Desagüe del Valle de Lajas se les extenderá nombramiento regular. Estos

trabajadores, así como los no regulares incluidos en la unidad apropiada que emplee la Autoridad en estas actividades estarán cubiertos por las disposiciones de este convenio, excepto como se dispone en el mismo.

- B. Aquellos trabajadores regulares cubiertos por el apartado A de esta Sección que aprueben el examen médico requerido por la Autoridad, podrán hacerse miembros con carácter prospectivo del Sistema de Retiro de los Empleados de la Autoridad de Energía Eléctrica sujeto a las disposiciones del Reglamento de dicho Sistema de Retiro. Todo trabajador cubierto por el apartado A de esta Sección que se le extienda nombramiento regular vendrá obligado como condición de empleo a pertenecer al Sistema de Retiro de los empleados de la Autoridad de Energía Eléctrica.
- C. Los trabajadores regulares cubiertos por el apartado A de esta Sección que forman la brigada de conservación dentro de una zona asignada de trabajo y que son regularmente transportados en vehículos de la Autoridad a un sitio de trabajo su horario regular de trabajo empezará a las 7:00 a.m. y terminará a las 3:00 p.m. o a las horas que fuesen designadas y se les concederá una (1) hora libre sin paga para tomar los alimentos. El tiempo de transportación de la oficina local o sitio de reunión al sitio de trabajo y viceversa estará incluido dentro del horario regular de trabajo.
- D. La Autoridad suministrará los implementos rutinarios para la limpieza de canales y los trabajadores serán responsables de los mismos.

**Sección 15.** En consideración a la naturaleza de los servicios que prestasen a esta Autoridad los Celadores de Líneas, el Director Ejecutivo proclamará el segundo viernes laborable del mes de febrero de cada año como día del Celador de Líneas. Excepto en los casos de emergencia y en aquellos casos en que los servicios del celador sean indispensables, estos trabajadores quedarán autorizados para asistir desde las 12:30 p.m. hasta las 4:00 p.m. de dicho día a los actos que se celebrarán en su honor en las diferentes dependencias de la Autoridad.

**Sección 16.** La Autoridad proveerá al trabajador el equipo que estime necesario para ejecutar sus labores y éste firmará un recibo y se comprometerá a devolver dicho equipo o, en su defecto, vendrá obligado a pagar por el mismo cuando cese en su empleo, sea transferido a otra plaza y no lo devuelva o se le extraviara el mismo. El cambio, entrega

o transferencia y cobro de las herramientas o equipo extraviado se realizará de conformidad con el procedimiento establecido.

**Sección 17.** En casos de temporales, terremotos o siniestros, si los trabajadores regulares disponibles no fuesen suficientes para atender la emergencia y la Autoridad se viera obligada a emplear trabajadores temporeros para dicha emergencia, podrá establecerse para dichos trabajadores temporeros o de emergencia una jornada regular de ocho (8) horas con una (1) hora libre sin paga para tomar alimentos, y un programa de trabajo regular de cuarenta (40) horas semanales.

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

**Sección 19.**

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

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

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

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

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

su supervisor una vez regrese a su trabajo.

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

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

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

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

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

**Sección 2.** Para ser acreedor a dicho Bono, el trabajador será evaluado por la Autoridad en el desempeño de sus funciones y deberes dos veces al año, tomando en consideración los siguientes factores: asistencia, puntualidad, productividad, eficiencia, efectividad, orden, disciplina y normas de rendimiento. En la evaluación, el trabajador debe obtener una clasificación no menor de satisfactorio.

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

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

**Sección 3.** Al finalizar cada año de la vigencia de este Convenio Colectivo, la Autoridad evaluará

el mejoramiento en la asistencia y productividad con miras a determinar la conveniencia de extender este beneficio a otros empleados de esta unidad apropiada.

### **ARTÍCULO XLVII CUMPLIMIENTO DEL CONVENIO**

Las partes hacen constar que las conversaciones para la negociación de este Convenio Colectivo se condujeron en un plano de razonabilidad haciendo posible el

satisfactorio entendimiento entre las partes, lo que ha redundado sin duda en más cordiales relaciones.

En igual espíritu de comprensión y de mantener los logros obtenidos y con un claro entendimiento de las responsabilidades contraídas por cada una de las partes, éstas de mutuo acuerdo convienen que durante la vigencia de este Convenio darán fiel cumplimiento a todas y cada una de sus disposiciones y en caso de reclamaciones o controversias agotarán todos los medios provistos en este convenio.

### **ARTÍCULO XLVIII PRUEBAS DE DROGAS**

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

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

## **ARTÍCULO XLIX CLÁUSULA DE SALVEDAD**

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

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

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

## **ARTICULO L DURACIÓN DEL CONVENIO**

Las partes acuerdan que este Convenio Colectivo comenzará a regir a partir del 14 de noviembre de 1999 y estará en vigor hasta el 14 de noviembre del 2005.

Este Convenio continuará en vigor por años subsiguientes, con todas sus propiedades, a menos que una de las partes notifique por escrito o la otra su deseo de modificarlo a más tardar ocho (8) meses antes de su vencimiento. A más tardar treinta (30) días después de dicha notificación, la parte que interese modificar el Convenio someterá por escrito a la otra parte las enmiendas a discutirse. Las partes, además, acuerdan que para en caso de que haya interés de enmendar el Convenio, comenzar a negociar a más tardar treinta (30) días después de sometidas por escrito las enmiendas. Las partes, por último, acuerdan que las disposiciones del Convenio Colectivo para el período del 14 de noviembre de 1999 hasta el 14 de noviembre del 2005 continuarán en vigor con todas sus propiedades hasta negociarse un nuevo Convenio Colectivo y hasta la fecha en que entren

en vigor las nuevas disposiciones.

En San Juan, Puerto Rico a 12 de noviembre de 1999.

**POR LA AUTORIDAD DE ENERGÍA ELÉCTRICA DE PUERTO RICO**

---

Ing. Miguel A. Cordero  
Director Ejecutivo

**POR LA UNIÓN DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA ELÉCTRICA  
Y RIEGO DE PUERTO RICO (INDEPENDIENTE)**

---

Sr. José A. Valentín Martínez  
Presidente Consejo Estatal UTIER

---

Sra. María del C. Latorre, Secretaria de  
Educación y Propaganda

---

Sra. Iris Delia Matos Rivera  
Secretaria - Tesorera

---

Sr. Ricardo Santos Ramos  
Secretario de Salud y Seguridad  
Ocupacional

---

Sr. Roberto Guevara Santiago  
Presidente, Capítulo San Juan

---

Sr. José L. Miranda Mercado  
Presidente, Capítulo Puerto Nuevo -  
Palo Seco

---

Sr. Luis A. Ortiz Agosto  
Presidente, Capítulo de Bayamón

---

Sr. John Cestare Mercado  
Presidente Interino  
Capítulo de Río Piedras

---

Sr. Juan José Robles  
Presidente, Capítulo de Caguas

---

Sr. Héctor Quiles Loucil  
Presidente, Capítulo de Ponce

---

Sr. Héctor L. Vargas Lugo  
Presidente, Capítulo de Costa Sur

---

Sr. Bartolomé Diana Díaz  
Presidente, Capítulo de Aguirre y  
Ciclo Combinado

---

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

---

Sr. Arnaldo Torres  
Presidente, Capítulo de Arecibo

---

Sr. Manuel Pérez Soler  
Presidente, Capítulo de Aguadilla

---

Sra. Gilda E. Cruz Ruiz  
Presidenta, Capítulo de Mayagüez

### **ACUERDO ESPECIAL**

Las partes reafirman su compromiso de eliminar la clase de Encargado de Grupo de Desganche, codificación 53001, acordado mediante Estipulación en el 1991.

En vista de que al presente existen incumbentes en varias de estas plazas, las partes se comprometen a buscar una solución a esta problemática antes de finalizada la presente negociación colectiva.

En San Juan, Puerto Rico, a 12 de noviembre de 1999.

**POR LA AUTORIDAD DE ENERGÍA ELÉCTRICA DE PUERTO RICO**

---

Ing. Miguel A. Cordero  
Director Ejecutivo

**POR LA UNIÓN DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA ELÉCTRICA  
Y RIEGO DE PUERTO RICO (INDEPENDIENTE)**

---

Sr. José A. Valentín Martínez  
Presidente Consejo Estatal UTIER

---

Sra. María del C. Latorre, Secretaria de  
Educación y Propaganda

---

Sra. Iris Delia Matos Rivera  
Secretaria - Tesorera

---

Sr. Ricardo Santos Ramos  
Secretario de Salud y Seguridad  
Ocupacional

---

Sr. Roberto Guevara Santiago  
Presidente, Capítulo San Juan

---

Sr. José L. Miranda Mercado  
Presidente, Capítulo Puerto Nuevo -  
Palo Seco

---

Sr. Luis A. Ortiz Agosto  
Presidente, Capítulo de Bayamón

---

Sr. John Cestare Mercado  
Presidente Interino  
Capítulo de Río Piedras

---

Sr. Juan José Robles  
Presidente, Capítulo de Caguas

---

Sr. Héctor Quiles Loucil  
Presidente, Capítulo de Ponce

---

Sr. Héctor L. Vargas Lugo

---

Sr. Bartolomé Diana Díaz

Presidente, Capítulo de Costa Sur

Presidente, Capítulo de Aguirre y  
Ciclo Combinado

---

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

---

Sr. Arnaldo Torres  
Presidente, Capítulo de Arecibo

---

Sr. Manuel Pérez Soler  
Presidente, Capítulo de Aguadilla

---

Sra. Gilda E. Cruz Ruiz  
Presidenta, Capítulo de Mayagüez

## **ARTÍCULO XV - LICENCIA POR ENFERMEDAD A EMPLEADOS REGULARES**

### **ACUERDO ESPECIAL Plan de Ahorro**

La Autoridad y la Unión acuerdan solicitar a la Junta de Síndicos del Sistema de Retiro de los Empleados de la Autoridad la realización de un estudio conducente a la implementación de un plan de ahorro suplementario a los beneficios de jubilación.

El estudio debe considerar los aspectos de costos, legales, contributivos y aquellos otros pertinentes a la viabilidad del plan. Debe considerarse que las aportaciones a dicho plan provendrían de la posible liquidación de parte de la acumulación de licencias de enfermedad de los empleados que se acojan al mismo.

Si la Junta de Síndicos procede con el estudio y recomendase la adopción del plan de ahorro, la Autoridad y la Unión se reunirán dentro de seis meses luego de la firma del convenio colectivo a los fines de discutir y acordar su implementación.

En San Juan, Puerto Rico a 12 de noviembre de 1999.

**POR LA AUTORIDAD DE ENERGÍA ELÉCTRICA DE PUERTO RICO**

---

Ing. Miguel A. Cordero  
Director Ejecutivo

**POR LA UNIÓN DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA ELÉCTRICA  
Y RIEGO DE PUERTO RICO (INDEPENDIENTE)**

---

Sr. José A. Valentín Martínez  
Presidente Consejo Estatal UTIER

---

Sra. María del C. Latorre, Secretaria de  
Educación y Propaganda

---

Sra. Iris Delia Matos Rivera  
Secretaria - Tesorera

---

Sr. Ricardo Santos Ramos  
Secretario de Salud y Seguridad  
Ocupacional

---

Sr. Roberto Guevara Santiago  
Presidente, Capítulo San Juan

---

Sr. José L. Miranda Mercado  
Presidente, Capítulo Puerto Nuevo -  
Palo Seco

---

Sr. Luis A. Ortiz Agosto  
Presidente, Capítulo de Bayamón

---

Sr. John Cestare Mercado  
Presidente Interino  
Capítulo de Río Piedras

---

Sr. Juan José Robles  
Presidente, Capítulo de Caguas

---

Sr. Héctor Quiles Loucil  
Presidente, Capítulo de Ponce

---

Sr. Héctor L. Vargas Lugo  
Presidente, Capítulo de Costa Sur

---

Sr. Bartolomé Diana Díaz  
Presidente, Capítulo de Aguirre y  
Ciclo Combinado

---

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

---

Sr. Arnaldo Torres  
Presidente, Capítulo de Arecibo

---

Sr. Manuel Pérez Soler  
Presidente, Capítulo de Aguadilla

---

Sra. Gilda E. Cruz Ruiz  
Presidenta, Capítulo de Mayagüez

## **ARTÍCULO XXVI - PLAN MÉDICO**

### **ACUERDO ESPECIAL**

La Autoridad de Energía Eléctrica y la Unión de Trabajadores de la Industria Eléctrica y Riego, UTIER, han acordado adicionar los siguientes beneficios al plan médico que actualmente disfrutan los afiliados a la UTIER:

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

Como parte de este acuerdo, se aumentará el deducible de las recetas médicas por un dólar (\$1.00) adicional. De igual forma, se aumentará un dólar (\$1.00) adicional en el deducible de las visitas a médicos.

Estos nuevos beneficios aplicarán por igual a los trabajadores suscritos al Plan A y B existentes.

En San Juan, Puerto Rico a 12 de noviembre de 1999.

**POR LA AUTORIDAD DE ENERGÍA ELÉCTRICA DE PUERTO RICO**

---

Ing. Miguel A. Cordero  
Director Ejecutivo

**POR LA UNIÓN DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA ELÉCTRICA  
Y RIEGO DE PUERTO RICO (INDEPENDIENTE)**

---

Sr. José A. Valentín Martínez  
Presidente Consejo Estatal UTIER

---

Sra. María del C. Latorre, Secretaria de  
Educación y Propaganda

---

Sra. Iris Delia Matos Rivera  
Secretaria - Tesorera

---

Sr. Ricardo Santos Ramos  
Secretario de Salud y Seguridad  
Ocupacional

---

Sr. Roberto Guevara Santiago  
Presidente, Capítulo San Juan

---

Sr. José L. Miranda Mercado  
Presidente, Capítulo Puerto Nuevo -  
Palo Seco

---

Sr. Luis A. Ortiz Agosto  
Presidente, Capítulo de Bayamón

---

Sr. John Cestare Mercado  
Presidente Interino  
Capítulo de Río Piedras

---

Sr. Juan José Robles  
Presidente, Capítulo de Caguas

---

Sr. Héctor Quiles Loucil  
Presidente, Capítulo de Ponce

---

Sr. Héctor L. Vargas Lugo  
Presidente, Capítulo de Costa Sur

---

Sr. Bartolomé Diana Díaz  
Presidente, Capítulo de Aguirre y  
Ciclo Combinado

---

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

---

Sr. Arnaldo Torres  
Presidente, Capítulo de Arecibo

---

Sr. Manuel Pérez Soler  
Presidente, Capítulo de Aguadilla

---

Sra. Gilda E. Cruz Ruiz  
Presidenta, Capítulo de Mayagüez

## **ARTÍCULO XLI - PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO**

### **ACUERDO ESPECIAL**

De conformidad con la Sección 10 del Artículo XLI, Procedimiento Disciplinario, del Convenio Colectivo vigente del 16 de mayo de 1992 al 16 de mayo de 1998, se acuerda lo siguiente:

1. Dentro de los sesenta (60) días siguientes a la fecha de la firma del Convenio Colectivo, la Autoridad de Energía Eléctrica y la Unión de Trabajadores de la Industria Eléctrica y Riego, Inc., a petición de cualquiera de las partes, iniciarán la revisión de las Normas Disciplinarias fechadas 1 de enero de 1950, versión al castellano.
2. Una vez revisadas y puestas al día las Normas Disciplinarias, entrarán en vigor dentro de los diez (10) días siguientes de acordadas las mismas.
3. Dichas Normas no podrán cambiarse, alterarse o enmendarse a menos que medie

el consentimiento entre las partes.

En San Juan, Puerto Rico a 12 de noviembre de 1999.

**POR LA AUTORIDAD DE ENERGÍA ELÉCTRICA DE PUERTO RICO**

---

Ing. Miguel A. Cordero  
Director Ejecutivo

**POR LA UNIÓN DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA ELÉCTRICA  
Y RIEGO DE PUERTO RICO (INDEPENDIENTE)**

---

Sr. José A. Valentín Martínez  
Presidente Consejo Estatal UTIER

---

Sra. María del C. Latorre, Secretaria de  
Educación y Propaganda

---

Sra. Iris Delia Matos Rivera  
Secretaria - Tesorera

---

Sr. Ricardo Santos Ramos  
Secretario de Salud y Seguridad  
Ocupacional

---

Sr. Roberto Guevara Santiago  
Presidente, Capítulo San Juan

---

Sr. José L. Miranda Mercado  
Presidente, Capítulo Puerto Nuevo -  
Palo Seco

---

Sr. Luis A. Ortiz Agosto  
Presidente, Capítulo de Bayamón

---

Sr. John Cestare Mercado  
Presidente Interino  
Capítulo de Río Piedras

---

Sr. Juan José Robles  
Presidente, Capítulo de Caguas

---

Sr. Héctor Quiles Loucil  
Presidente, Capítulo de Ponce

---

Sr. Héctor L. Vargas Lugo  
Presidente, Capítulo de Costa Sur

---

Sr. Bartolomé Diana Díaz  
Presidente, Capítulo de Aguirre y  
Ciclo Combinado

---

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

---

Sr. Arnaldo Torres  
Presidente, Capítulo de Arecibo

---

Sr. Manuel Pérez Soler  
Presidente, Capítulo de Aguadilla

---

Sra. Gilda E. Cruz Ruiz  
Presidenta, Capítulo de Mayagüez

## ANEJO 1

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

#### **Artículo I - Título**

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

#### **Artículo II - Autoridad Legal**

Este Reglamento se adopta conforme a la autoridad legal conferida por la Ley Núm. 78 del 14 de agosto de 1997, conocida como Ley para Reglamentar las Pruebas para la Detección de Sustancias

Controladas en el Empleo en el Sector Público y el convenio colectivo entre la Autoridad de Energía Eléctrica y la Unión de Trabajadores de la Industria Eléctrica y Riego, Inc.

### **Artículo III - Política Pública**

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

### **Artículo IV - Propósito**

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

### **Artículo V - Aplicabilidad**

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

## **Artículo VI - Objetivo del Programa**

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

## **Artículo VII - DEFINICIONES:**

a. **Acuerdo**

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

b. **Año**

Cualquier período de doce (12) meses consecutivos.

c. **Autoridad**

Autoridad de Energía Eléctrica de Puerto Rico

d. **Empleado**

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

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

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

f. **Laboratorio Clínico**

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

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

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

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

h. **Muestra**

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

i. **Negativa Injustificada**

Es la negación a someterse a las pruebas para detección de sustancias controladas o impedir que éstas se efectúen. Algunas conductas, sin excluir otras que 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 2)

**5. Oficial de Enlace**

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

k. **PAE**

Programa de Ayuda al Empleado y Evaluaciones Sicológicas

**21. PROTSO**

Programa de Trabajo Social Obrero de la UTIER

m. **Prueba de Confirmación**

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

n. **Puestos o Cargos Sensitivos**

Aquellos que reúnen uno o más de los siguientes requisitos: manejo y acceso a equipos y materiales peligrosos; tóxicos; explosivos; inflamables; cablería eléctrica de alto voltaje o equipos y materiales de naturaleza similar; transportación de pasajeros, carga o maquinaria pesada; mecánica de tales vehículos de transporte o carga o cualesquiera otras posiciones en las que una mínima disfunción de las facultades físicas o mentales del empleado podría ocasionar un incidente o accidente fatal o, constituir una amenaza para la salud y seguridad de otros empleados o de los ciudadanos que utilicen los servicios que presta el empleado o la suya propia, así como daños al equipo y a la propiedad de la Autoridad. Los puestos sensitivos acordados entre las partes aparecen en el anejo número 1 de este Reglamento.

o. **Reincidente**

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

p. **Sospecha Razonable Individualizada**

La convicción moral de que una persona específica está bajo la influencia o es usuario regular de sustancias controladas, independientemente de que luego se establezca o no tal hecho.

Dicha sospecha deberá estar fundamentada en factores observables y objetivos, tales como:

1) observación directa del uso o posesión de sustancias controladas;

2) síntomas físicos que adviertan estar bajo la influencia de una sustancia controlada;

3) un patrón reiterado de conducta anormal o comportamiento errático en el empleo.

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

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

r. **Sustancias Controladas**

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

s. **UTIER**

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

**Artículo VIII - Orientación**

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

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

**Artículo IX - Administración de las Pruebas**

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

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

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

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

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

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

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

#### **Artículo X - Presunción Controvertible**

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

#### **Artículo XI - Procedimiento**

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

- (b) Las pruebas para la detección de sustancias controladas serán administradas por laboratorios clínicos u otras entidades calificadas que sean contratadas para esos fines.
- (c) Se harán pruebas de orina, conforme a métodos analíticos modernos aceptables científicamente, y se preservará la cadena de custodia de las muestras.
- (d) Las muestras de orina sólo se utilizarán para la detección de sustancias controladas y las muestras que den un resultado positivo en el primer análisis, serán sometidas a un segundo análisis de corroboración, el cual será revisado y certificado por un Médico Oficial Revisor calificado.
- (e) El Oficial de Enlace conservará los informes del personal sometido a las pruebas, las actas de incidencias y los resultados positivos corroborados, pero destruirá los resultados negativos dentro de treinta (30) días contados a partir de su recibo.

#### **Artículo XII - Derechos**

- (a) Todas las pruebas requeridas por la Autoridad de Energía Eléctrica para la detección de sustancias controladas se efectuarán libres de costo para los empleados, durante horas laborables, y el tiempo que sea necesario para administrar dichas pruebas a los empleados, se considerará como tiempo trabajado.
- (b) Antes de someterse a la prueba, el empleado podrá indicar si ha tomado medicamentos, que conforme a la orientación que reciba, que a su mejor entender y recuerdo puedan tener algún efecto en el resultado de dicha prueba.
- (c) Se le advertirá a cada empleado que, de así solicitarlo, se le entregará parte de la muestra a un laboratorio de su selección, para que efectúe un análisis independiente de la misma, a su propio costo.
- (d) Se garantizará el derecho a la intimidad del funcionario o empleado que se someta a la prueba, y no habrá un observador ni sistema electrónico de observación presente en el cubículo sanitario mientras se provee la muestra.
- (e) Todo resultado deberá ser certificado por la entidad que haya analizado la muestra, antes de ser informado a la Autoridad de Energía Eléctrica. Cuando se trate de un resultado positivo, la muestra deberá ser sometida a un segundo análisis de corroboración, el cual será

estudiado por un Médico Oficial Revisor calificado, quien tomará en cuenta los medicamentos que el empleado informó que utilizaba y certificará el resultado de acuerdo a sus observaciones y análisis. El Médico Oficial Revisor citará a entrevista al empleado con resultados positivos, para obtener mayor información sobre su historial médico.

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

(g) El empleado que se someta a la prueba tendrá derecho a obtener copia de toda información, formulario, informe, entrevista o declaración relacionada con el resultado de las pruebas de drogas y los récords de incidentes que generen sospechas de que algún funcionario o empleado se encuentra desempeñando sus funciones o deberes bajo el efecto de sustancias controladas. Está será considerada información “Confidencial” y no podrá ser revelada, excepto: a) al funcionario o empleado que haya sido sometido a la prueba; b) a cualquier persona designada por éste por escrito para recibir dicha información; c) a funcionarios o empleados designados por la Agencia para ese propósito; y d) a los proveedores de tratamiento y planes de rehabilitación para el usuario de sustancias controladas, cuando el funcionario o empleado preste su consentimiento expreso.

(h) Cuando se obtenga un resultado positivo corroborado, el empleado concernido tendrá derecho a una vista administrativa para impugnar dicho resultado y presentar prueba para demostrar que no ha usado ilegalmente sustancias controladas.

### **Artículo XIII - Confidencialidad**

(a) Todos los formularios, informes, expedientes y demás documentos que se utilicen en relación con el programa, inclusive los resultados de las pruebas para la detección de sustancias controladas, serán confidenciales y no podrán ser usados como evidencia contra un empleado en ningún proceso administrativo, civil o criminal, excepto cuando se impugne dicho resultado, o el procedimiento seguido en la prueba en la que obtuvo el mismo, o cuando se tomen medidas disciplinarias relacionadas con este reglamento.

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

#### **Artículo XIV - Referimiento**

(a) Cuando se obtenga por primera vez un resultado positivo corroborado en una prueba para la detección de sustancias controladas, se citará al empleado concernido, quien podrá ir acompañado por el Trabajador Social designado por PROTSO, a comparecer a la Oficina de Salud y Seguridad Ocupacional ante el Oficial de Enlace o el funcionario designado por éste. Esta citación podrá hacerse a la mano a través de mensajero o por correo certificado con acuse de recibo.

(b) La citación expresará que el empleado queda suspendido de empleo, pero no de sueldo, y el día, hora y lugar en que deberá comparecer ante el Oficial de Enlace o funcionario designado por éste.

(c) El Oficial de Enlace o funcionario designado por éste, orientará al empleado cuya muestra arroje un resultado positivo corroborado por primera vez, de la existencia de un programa de tratamiento y rehabilitación. El empleado tendrá que participar en un programa de tratamiento y rehabilitación en cualquier institución pública o privada certificada para ello.

(d) La Autoridad de Energía Eléctrica ofrecerá tratamiento de rehabilitación gratuita, a través del Programa de Ayuda al Empleado y Evaluaciones Sicológicas (PAE), a aquellos empleados que arrojen un resultado positivo por primera vez en las pruebas de detección de sustancias controladas y/o que accedan a firmar un acuerdo de participación con el PAE.

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

(f) En aquellas circunstancias en que el empleado requiera tiempo para asistir al tratamiento y rehabilitación, se le cargará el tiempo ausente, en primera instancia, a la licencia por enfermedad acumulada. Cuando éste haya agotado dicha licencia, se le adelantará al trabajador regular licencia por enfermedad hasta un máximo de cuarenta y cinco (45) días

laborables. El total de la licencia por enfermedad así adelantada será cargada contra la subsiguiente acumulación de licencia por enfermedad. Cuando éste haya agotado dicha licencia, se le cargará a la licencia por vacaciones anuales. En última instancia, se le concederá una licencia sin sueldo hasta un término máximo de doce (12) meses.

(g) El tratamiento y rehabilitación ofrecido por el Programa de Ayuda al Empleado y Evaluaciones Sicológicas se extenderá por un período máximo de dos (2) años consecutivos.

(h) Cuando se trate de un empleado reincidente, la Autoridad de Energía Eléctrica no tendrá que cumplir con el requisito de orientación, tratamiento y rehabilitación establecido en la Ley Núm. 78 del 14 de agosto de 1997.

(i) El empleado que por primera vez arroje un resultado positivo corroborado en las pruebas de detección de sustancias controladas podrá optar por someterse al tratamiento y rehabilitación que ofrece la Autoridad de Energía Eléctrica a través del Programa de Ayuda al Empleado y Evaluaciones Sicológicas (PAE) o a través de cualquier institución pública o privada, certificada para ello. En caso de optar por esta última, el empleado será responsable por el costo del tratamiento y rehabilitación, a menos que éste pueda ser sufragado por su póliza de seguro de salud. Se podrá someter a dicho empleado a pruebas adicionales como parte del plan de tratamiento y rehabilitación.

#### **Artículo XV - Medidas Correctivas**

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

(a) El Director Ejecutivo podrá aplicar sanciones disciplinarias a un empleado, conforme al Convenio Colectivo en su ArtículoXLI:

(1) Cuando se niegue injustificadamente a someterse a la prueba para la detección de sustancias controladas.

(2) Cuando haya dado un resultado positivo corroborado en una primera prueba y se niegue a participar en el programa de orientación, tratamiento y rehabilitación.

- (3) Cuando esté participando en el programa de orientación, tratamiento y rehabilitación y no cumpla con las condiciones del programa o abandone el mismo; y continúe usando ilegalmente sustancias controladas, conforme a resultados positivos corroborados en pruebas de seguimiento.
- (4) Cuando reincida en el uso de sustancias controladas en cualquiera de las circunstancias anteriormente enumeradas.

#### **Artículo XVI - Cláusula de Salvedad**

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

#### **Artículo XVII - Derogación**

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

#### **Artículo XVIII - Vigencia del Programa**

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

#### **Artículo XIX - Vigencia del Reglamento**

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

**ANEJO 1a**

**PROGRAMA DE PRUEBAS DE DROGAS  
Lista de Clases Sensitivas UTIER**

**Codificación**

**Plaza**

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

**Codificación**

**Plaza**

32022	Electricista Central Generatriz II
32023	Electricista Central Generatriz III
32011	Electricista de Campo I
32012	Electricista de Campo II
32013	Electricista de Campo III
52061	Encargado Conservación de Edificios
<b>53002</b>	<b>Encargado Grupo Conservación Líneas Eléctricas</b>
*53001	Encargado Grupo Desganche
42041	Encargado y Operador de Equipo
33021	Encargado Conservación Subestaciones
62061	Encargado Local Sistema Eléctrico Relevó
32061	Encargado Local Sistema Eléctrico
32041	Encargado Restablecer Servicios
31071	Hojalatero
31261	Hojalatero Conservación de Subestaciones
21142	Instalador y Reparador de Líneas y Equipo de Sistemas de Telecomunicaciones
32091	Instalador de Contadores I
32092	Instalador de Contadores II
32161	Instalador Equipo Estudios de Carga
32181	Investigador Irregularidades Consumo Energía Eléctrica
11061	Investigador de Títulos
15091	Investigador Servicios al Cliente
53021	Jardinero
15071	Lector de Contadores
31151	Mecánico Central Generatriz I
31152	Mecánico Central Generatriz II
31153	Mecánico Central Generatriz III
31191	Mecánico Equipo Subestaciones
63093	Mecánico Automotriz Relevó III
31091	Mecánico Automotriz I
31092	Mecánico Automotriz II
31093	Mecánico Automotriz III
31161	Mecánico Calderas I
31162	Mecánico Calderas II
31163	Mecánico Calderas III
31001	Mecánico de Aviación

**\*Esta clase fue reclasificada a Encargado de Grupo de Conservación de Líneas Eléctricas mediante Estipulación firmada por las partes en 1991. A pesar de esto, al presente tenemos varios empleados con**

este nombramiento, ya que no cumplen con los requisitos de la nueva clase establecidos en la Estipulación. En vista de lo anterior y mientras existan incumbentes en estas plazas, resulta necesario mantener vigente esta clase en la lista de plazas sensitivas.

<u>Codificación</u>	<u>Plaza</u>
31061	Mecánico de Instrumentos I
31062	Mecánico de Instrumentos II
31063	Mecánico de Instrumentos III
31131	Mecánico de Taller General I
31132	Mecánico de Taller General II
31133	Mecánico de Taller General III
31021	Mecánico Motores a Reacción I
31022	Mecánico Motores a Reacción II
31221	Mecánico Taller Central Gene
14011	Mensajero I
14012	Mensajero II
14013	Mensajero III
*61072	Operador Calderas y Turbinas II Relevo
*41071	Operador Calderas y Turbinas I
*41072	Operador Calderas y Turbinas II
62011	Operador Canales Servicios Regadío Relevo
51012	Operador Canales Servicios Regadío
62121	Operador Central Hidroeléctrica Relevo
41021	Operador Central Hidroeléctrica
*41012	Operador Centro Control Eléctrico II
42031	Operador de Montacargas
51014	Operador de Represas
41141	Operador de Subestaciones-Sistema Mecanizado
41111	Operador Equipo Purificar Aceite Aislador I
41112	Operador Equipo Purificar Aceite Aislador II
41162	Operador Equipo Auxiliar II
41171	Operador Equipo Bombear Combustible
61162	Operador Equipo Auxiliar II Relevo
42021	Operador Equipo Pesado I
42022	Operador Equipo Pesado II
42023	Operador Equipo Pesado III
61181	Operador Relevo Unidades Ciclo Combinado
41181	Operador Unidades Ciclo Combinado
61141	Operador Subestaciones Relevo
*64111	Operador Relevo Central Generatriz
41161	Operador Equipo Auxiliar I
33091	Pintor I

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

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

33102	Trabajador General Central Generatriz II
51022	Trabajador Sistema Riego II
51023	Trabajador Sistema Riego III
51041	Trabajador Sistema Riego Especial
51033	Trabajador Sistema Riego II

**ANEJO 1b**

**INSTRUCCIONES GENERALES PARA ADMINISTRAR  
PRUEBAS DE DROGAS**

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

3. Deberá mantenerse en el lugar seleccionado sin abandonar el área hasta concluir con el proceso.
4. Recibirá una orientación sobre el proceso. Podrá hacer preguntas relacionadas con el programa al oficial que administra las pruebas.
5. Una vez se identifique como parte del personal seleccionado por sorteo, no podrá negarse a seguir las instrucciones del personal que administre las pruebas.
6. 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.
7. Si está tomando algún medicamento, podrá indicarlo al técnico del laboratorio para que lo anote en el formulario.
8. 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.
9. Recibirá una orientación de un técnico de laboratorio que recolectará y custodiará la muestra.

10. Deberá firmar en la lista control de la Oficina de Salud y Seguridad y los formularios oficiales del laboratorio.

**ANEJO 1c**

**AUTORIDAD DE ENERGÍA ELÉCTRICA DE PUERTO RICO**

**ESTIPULACIÓN**

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

---

**COMPARECEN**

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

\_\_\_\_\_.

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

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

**ACUERDAN**

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

no sensitivo.

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

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

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

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

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

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

4. 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.
5. De no justificarse las ausencias consecutivas a las citas coordinadas por el PAE o la Sección de Servicios Médicos, se le dará de bajo del PAE por abandono e incumplimiento de tratamiento.
6. El Empleado podrá recibir tratamiento para su rehabilitación en el PAE hasta un máximo de dos (2) años consecutivos bajo los términos arriba mencionados.
7. 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.
8. 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.

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

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

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

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

\_\_\_\_\_  
Empleado

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

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

ENTERADO:

\_\_\_\_\_  
Empleado

\_\_\_\_\_  
Fecha

**ANEJO 1d**

**AUTORIDAD DE ENERGÍA ELÉCTRICA DE PUERTO RICO**

**ESTIPULACIÓN**

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

---

**COMPARECEN**

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

---

\_\_\_\_\_.

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

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

**ACUERDAN**

1. El Empleado, \_\_\_\_\_ , ocupa el puesto de  
(Nombre y seguro social)

\_\_\_\_\_, clasificado como sensitivo.  
(Título y Número de Puesto)

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

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

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

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

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

3. 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.
4. 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.
5. El Empleado podrá recibir tratamiento para su rehabilitación hasta un máximo de dos (2) años consecutivos bajo los términos arriba mencionados.
6. 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.
7. Del empleado ser dado de baja del PAE o de no haber logrado su rehabilitación durante el período de dos (2) años, quedará inhabilitado para el servicio público y estará sujeto a las medidas correctivas, según dispuesto en el Artículo XLI, Procedimiento Disciplinario, del Convenio Colectivo vigente.
8. El Médico de la Autoridad evaluará la capacidad funcional del empleado para reintegrarse al trabajo.

9. Todo empleado rehabilitado se someterá por un año adicional a las pruebas seriadas en la Sección de Servicios Médicos Evaluativos. De arrojar un resultado positivo, se concluye que El Empleado está inhabilitado para el servicio público y podrá ser cesanteado del puesto que ocupa, sujeto a las disposiciones del Reglamento del Programa de Pruebas para la Detección de Sustancias Controladas.

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

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

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

\_\_\_\_\_  
Empleado

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

ENTERADO:

\_\_\_\_\_  
Empleado

\_\_\_\_\_  
Fecha

**ANEJO 2**

**ESTIPULACIÓN**

**ENTRE**

**LA AUTORIDAD DE ENERGÍA ELÉCTRICA DE PUERTO RICO**

**Y**

**LA UNIÓN DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA ELÉCTRICA  
Y RIEGO DE PUERTO RICO (INDEPENDIENTE)**

---

**COMPARECEN**

**DE UNA PARTE:** La Autoridad de Energía Eléctrica de Puerto Rico, en adelante denominada como “La Autoridad”, representada en este acto por el Ing. Miguel A. Cordero, Director Ejecutivo.

**DE LA OTRA PARTE:** La Unión de Trabajadores de la Industria Eléctrica y Riego de Puerto Rico (Independiente), en adelante denominada “La Unión”, representada en este acto por el Consejo Estatal UTIER.

Las partes antes mencionadas, libre y voluntariamente

**EXPONEN**

1. En la Unidad apropiada UTIER existe un considerable número de trabajadores con estatus regular especial y temporero.

Por su condición de regulares especiales y temporeros, estos empleados no tienen el beneficio de una plaza regular en propiedad.

Luego de evaluada la necesidad de los servicios prestados por estos empleados regulares especiales y temporeros y la perspectiva de continuidad en dichas funciones; las partes aquí comparecientes,

### **ACUERDAN**

La Autoridad otorgará un nombramiento regular a todo aquel empleado regular especial o temporero que a la fecha de la firma del convenio colectivo esté efectivamente trabajando y tenga más de seis (6) meses consecutivos de servicio y se encuentre desempeñando funciones de una plaza vacante o inexistente. Este beneficio no incluirá aquellos empleados temporeros en el registro de temporeros suspendidos o de elegibles. Tampoco incluirá empleados temporeros o regulares especiales en licencia por accidente, separación voluntaria de empleo y sueldo o suspensión sumaria.

A los fines de dar cumplimiento a lo dispuesto en el apartado anterior de esta Estipulación, las partes acuerdan el siguiente procedimiento:

Se preparará una lista de todos los empleados por orden de antigüedad que en la actualidad tienen un nombramiento de Regular Especial o Temporero. Dicha lista incluirá la clasificación de las funciones que realiza, indicará, además, si es un puesto vacante, si es una sustitución o si realiza funciones de un puesto no creado.

Se preparará, además, una lista de todas las plazas vacantes en la Unidad Apropriada UTIER por secciones de trabajo, de conformidad con el organigrama administrativo de la Autoridad.

El presidente del capítulo en conjunto con el jefe de división, ingeniero de distrito, gerente de distrito, administrador o supervisor concernido se reunirán en cada sección administrativa para adjudicar las plazas vacantes existentes y aquellas creadas conforme a esta estipulación.

Se les garantizará a todos los empleados unionados UTIER dentro de cada sección administrativa que llenen los requisitos el derecho a optar por las plazas vacantes en orden de antigüedad y a los empleados regulares el derecho de aceptar o declinar las mismas. A estos efectos se considerarán en el siguiente orden de prioridad:

6. Empleados regulares con mayor antigüedad que llenen los requisitos;
7. empleados regulares especiales con mayor antigüedad que llenen los requisitos;
8. empleados temporeros con mayor antigüedad que llenen los requisitos.

De quedar algún candidato en exceso del número de plazas vacantes disponibles, la Autoridad creará aquellas plazas cuyas funciones se determine son necesarias para cumplir con el propósito de esta estipulación. Las mismas se adjudicarán siguiendo el orden expresado en el inciso “d” anterior.

Estos nombramientos se extenderán a aquellos empleados con más tiempo de servicio que cumplan con los requisitos de las plazas al momento de la adjudicación.

Las adjudicaciones acordadas por las partes serán efectivas al período de pago siguiente en que las partes se reúnan y adjudiquen la plaza en cuestión.

Cada minuta de adjudicación de plaza deberá contener el título de la plaza, codificación, horario, turno, división, departamento, sección o distrito. Si hubiere necesidad de realizar un cambio de turno y horario en la misma posterior a esta adjudicación, se procederá conforme a lo dispuesto en el Artículo XI del convenio colectivo acordado entre las partes.

Este procedimiento se realiza con el propósito de adjudicar plazas a los empleados temporeros y regulares especiales señalados en el Apartado 1 del ACUERDAN. Una vez completado el mismo, y para futuros nombramientos, se procederá conforme a lo dispuesto en el convenio colectivo vigente. Este acuerdo no establecerá precedente para otros casos presentes o futuros.

3. Los empleados temporeros con un año o menos de servicio deberán haber recibido evaluaciones promedio o superiores para ser acreedores a este beneficio. Empleados temporeros con más de un año de servicio no deberán haber recibido una evaluación deficiente o dos evaluaciones bajo promedio.
9. La Autoridad determinará la localidad donde sean necesarios otorgar estos nombramientos. En caso de surgir traslado por motivo del nombramiento regular, ello no conllevará el pago de gastos de traslado, millaje, daños líquidos, tiempo de recorrido, ni de otros beneficios que por este concepto se establecen en el convenio colectivo UTIER vigente. En la medida que sea posible, se reasignarán los trabajadores con prioridad dentro del capítulo.
10. Se establece un término inicial de 120 días para concluir con el proceso de nombramientos. De ser necesario, este término podrá ser prorrogado por acuerdo de las partes.
11. Las disposiciones sobre el período probatorio contenidas en el Artículo VI del convenio colectivo vigente, aplicarán a estos nombramientos.

En San Juan, Puerto Rico, hoy      de      de 1999.

**POR LA AUTORIDAD DE ENERGÍA  
ELÉCTRICA DE PUERTO RICO**

---

Ing. Miguel A. Cordero  
Director Ejecutivo

**POR LA UNIÓN DE TRABAJADORES  
DE LA INDUSTRIA ELÉCTRICA Y  
RIEGO, INC.**

---

Sr. José A. Valentín Martínez  
Presidente Consejo Estatal UTIER

---

Sra. María del C. Latorre, Secretaria de  
Educación y Propaganda

---

Sra. Iris Delia Matos Rivera  
Secretaria - Tesorera

---

Sr. Ricardo Santos Ramos  
Secretario de Salud y Seguridad  
Ocupacional

---

Sr. Roberto Guevara Santiago  
Presidente, Capítulo San Juan

---

Sr. José L. Miranda Mercado  
Presidente, Capítulo Puerto Nuevo -  
Palo Seco

---

Sr. Luis A. Ortiz Agosto  
Presidente, Capítulo de Bayamón

---

Sr. John Cestare Mercado  
Presidente Interino  
Capítulo de Río Piedras

---

Sr. Juan José Robles  
Presidente, Capítulo de Caguas

---

Sr. Heriberto Quiles Loucil  
Presidente, Capítulo de Ponce

---

Sr. Héctor L. Vargas Lugo  
Presidente, Capítulo de Costa Sur

---

Sr. Bartolomé Diana Díaz  
Presidente, Capítulo de Aguirre y  
Ciclo Combinado

---

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

---

Sr. Arnaldo Torres  
Presidente, Capítulo de Arecibo

---

Sr. Manuel Pérez Soler  
Presidente, Capítulo de Aguadilla

---

Sra. Gilda E. Cruz Ruiz  
Presidenta, Capítulo de Mayagüez

**ANEJO 3**

**ESTIPULACIÓN**

**ENTRE**

**LA AUTORIDAD DE ENERGÍA ELÉCTRICA DE PUERTO RICO**

**Y**

**LA UNIÓN DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA ELÉCTRICA  
Y RIEGO DE PUERTO RICO (INDEPENDIENTE)**

---

**COMPARECEN**

**DE UNA PARTE:** La Autoridad de Energía Eléctrica de Puerto Rico, en adelante denominada como “La Autoridad”, representada en este acto por su Director Ejecutivo, el Ing. Miguel A. Cordero, Director Ejecutivo.

**DE LA OTRA PARTE:** La Unión de Trabajadores de la Industria Eléctrica y Riego de Puerto Rico (Independiente), en adelante denominada “La Unión”, representada en este acto por su Presidente, el Sr. José A. Valentín Martínez, y el Consejo Estatal.

Las partes antes mencionadas, libre y voluntariamente

**EXPONEN**

1. Como parte de la negociación del nuevo convenio colectivo, las partes firmaron una estipulación con el propósito de extender nombramientos regulares a todos los empleados regulares especiales y temporeros con seis meses o más de servicios en funciones.
2. El proceso de implantación del acuerdo antes descrito, se iniciará a partir de la fecha de la firma del nuevo convenio colectivo.

Con el propósito de poner en vigor el mismo de forma ordenada y dentro de los términos establecidos, las partes acuerdan lo siguiente

#### **ACUERDAN**

1. La publicación de plazas vacantes se tramitará hasta el 1 de noviembre de 1999.
2. A partir de esta fecha, se suspenderá la publicación de las plazas vacantes durante noventa (90) días para poner en vigor los acuerdos contenidos en la estipulación antes mencionada. Este término podrá ser prorrogado por acuerdo de las partes.

En San Juan, Puerto Rico, hoy 1 de noviembre de 1999.

**POR LA AUTORIDAD DE ENERGÍA  
ELÉCTRICA DE PUERTO RICO**

---

Ing. Miguel A. Cordero  
Director Ejecutivo

**POR LA UNIÓN DE TRABAJADORES  
DE LA INDUSTRIA ELÉCTRICA Y  
RIEGO, INC.**

---

Sr. José A. Valentín Martínez  
Presidente Consejo Estatal UTIER

---

Sra. María del C. Latorre, Secretaria de  
Educación y Propaganda

---

Sra. Iris Delia Matos Rivera  
Secretaria - Tesorera

---

Sr. Ricardo Santos Ramos  
Secretario de Salud y Seguridad  
Ocupacional

---

Sr. Roberto Guevara Santiago  
Presidente, Capítulo San Juan

---

Sr. José L. Miranda Mercado  
Presidente, Capítulo Puerto Nuevo -  
Palo Seco

---

Sr. Luis A. Ortiz Agosto  
Presidente, Capítulo de Bayamón

---

Sr. John Cestare Mercado  
Presidente Interino  
Capítulo de Río Piedras

---

Sr. Juan José Robles  
Presidente, Capítulo de Caguas

---

Sr. Heriberto Quiles Loucil  
Presidente, Capítulo de Ponce

---

Sr. Héctor L. Vargas Lugo  
Presidente, Capítulo de Costa Sur

---

Sr. Bartolomé Diana Díaz  
Presidente, Capítulo de Aguirre y  
Ciclo Combinado

---

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

---

Sr. Arnaldo Torres  
Presidente, Capítulo de Arecibo

---

Sr. Manuel Pérez Soler  
Presidente, Capítulo de Aguadilla

---

Sra. Gilda E. Cruz Ruiz  
Presidenta, Capítulo de Mayagüez



Comité Negociado de la UTIER. De izquierda a derecha, Héctor Negrón, María del C. Latorre, David Maldonado, José A. Valentín Martínez, Ángel R. Figueroa Jaramillo, José Rivera y Ricardo Santos Ramos.



Consejo Estatal de la UTIER. Sentados, de izquierda a derecha, Ricardo Santos Ramos, Secretario de Salud y Seguridad; María del C. Latorre, Secretaria de Educación y Propaganda; José A. Valentín Martínez, Presidente; e Iris Delia Matos Rivera, Secretaria-Tesorera. De pie y en el mismo orden, Arnaldo Torres, Presidente del Capítulo de Arecibo; Manuel Pérez Soler, Presidente del Capítulo de Aguadilla; Heriberto Quiles, Presidente del Capítulo de Ponce; José L. Miranda Mercado, Presidente del Capítulo Puerto Nuevo-Palo Seco; Roberto Guevara Santiago, Presidente del Capítulo de San Juan; Gilda E. Cruz Ruiz, Presidenta del Capítulo de Mayagüez; José L. Santiago Ortiz, Presidente del Capítulo de Guayama - Juana Díaz; Héctor L. Vargas Lugo, Presidente del Capítulo de Costa Sur; Luis A. Ortiz Agosto, Presidente del Capítulo de Bayamón; Claudio Torres, Vice-Presidente del Capítulo de Caguas; John Cestare Mercado, Presidente Interino del Capítulo de Río Piedras. Falta Bartolomé Diana Díaz, Presidente del Capítulo de Aguirre y Ciclo Combinado.

## **MANTENTE INFORMADO**

La comunicación es esencial para mantenerte  
al día de lo que pasa en tu sindicato...

Infórmate, Orientate,  
Preséntanos tus sugerencias o tus inquietudes...  
¡Llámanos!

### **Consejo Estatal**

Tel. 721-1700 • Interior 1506-1507 • Fax 721-1705  
e-mail [utier@coqui.net](mailto:utier@coqui.net)  
[www.utier.org](http://www.utier.org)

### **PROTSO-UTIER**

740-8110 • [protso@coqui.net](mailto:protso@coqui.net)

### **Capítulos**

Arecibo	878-8283	Aguirre	853-3232
Bayamón	721-1700	Puerto Nuevo - Palo Seco	721-1700
Caguas	746-8555	Guayama - Juana Díaz	853-3232
San Juan	721-1700	Río Piedras	764-8329
Ponce	844-4775	Mayagüez	832-7315
Costa Sur	835-4668	Aguadilla	877-5590

En la UTIER...  
¡Estamos para servirte!

**Secretaría de Educación y Propaganda**

