

CONVENIO COLECTIVO

UNIÓN INDEPENDIENTE DE EMPLEADOS DE LA AUTORIDAD DE EDIFICIOS PÚBLICOS



Y LA

AUTORIDAD DE EDIFICIOS PÚBLICOS



Autoridad de Edificios Públicos
Estado Libre Asociado de Puerto Rico

2013-2017

ÍNDICE GENERAL

ARTÍCULO		PÁGINA
I	Comparecencia	1
II	Declaración de Propósitos	1
III	Reconocimiento de la Unión	1
IV	Unidad Apropiada	2
V	Taller Unionado	2
VI	Descuento de Cuotas	3
VII	Derechos de la Gerencia	4
VIII	Compromiso de Fiel Cumplimiento	4
IX	Delegados de la Unión	5
X	Nombramientos	6
XI	Publicación y Adjudicación de Plazas	10
XII	Labor Interina	12
XIII	Ascensos	14
	Apéndice I (Línea de Clase)	16
	Apéndice II (Serie de Clase)	17
XIV	Período de Prueba en Ascensos	18
XV	Reclasificación	19
XVI	Traslados	20
XVII	Reducción y Reubicación de Personal	21
XVIII	Subcontratación	23
	Guías Sobre Subcontratación	25
XIX	Antigüedad	30

ARTÍCULO		PÁGINA
XX	Salarios	31
XXI	Días Feriados	32
XXII	Plan Médico y Seguro de Vida	34
XXIII	Vacaciones con Paga	36
XXIV	Licencia por Enfermedad	38
XXV	Jornada y Turno de Trabajo	39
	Horas Extras	40
	Tipo de Paga por Horas Extras	41
	Período para Tomar Alimentos	41
	Jornada Continua	41
	Período de Descanso "Coffee Break"	41
	Tiempo de Espera	42
	Transferencia por Imposibilidad Física	42
	Ausencias por Desastres Naturales	42
	Licencia por Trabajos de Emergencia	42
XXVI	Licencia por Maternidad y Paternidad	43
XXVII	Licencias Especiales sin Sueldo	44
	Licencia por Enfermedad en la Familia	44
XXVIII	Licencias Especiales	45
	Licencia Militar	45
	Licencia para Fines Judiciales	46
	Permiso por Funerales	46

ARTÍCULO**PÁGINA**

Licencia con Paga para Representar a Puerto Rico	46
En Competencias Deportivas dentro o fuera del País	
Licencia con Paga para Representar a Puerto Rico	47
en Congresos Profesionales y/o Sindicales en o fuera del País	
Licencia por Servicios Voluntarios a los Cuerpos de la	47
Defensa Civil en casos de Desastres	
Licencia para tomar Exámenes y Entrevistas de Empleo	47
Licencia para Realizar Gestiones de Seguro Social	47
Licencia para Asuntos Municipales	47
Licencia para Participar en las Juntas Examinadoras,	48
o Juntas de Gobierno de Corporaciones Públicas	
Licencia con Paga para Tratamiento Médico para	48
Ayuda Ocupacional	
XXIX Programa de Incentivos para Estudio y Becas para Estudio	48
XXX Licencia Sindical	50
XXXI Licencia por Accidentes del Trabajo	51
XXXII Gastos de Transportación, Millaje y Dietas	53
XXXIII Seguridad	54
XXXIV Bono de Navidad	56
XXXV Derechos Adquiridos	56

ARTÍCULO	PÁGINA
XXXVI Procedimiento para Atender y Resolver Querellas	57
Primera Etapa	57
Segunda Etapa	57
Tercera Etapa - Arbitraje	59
Equidad de Vencimiento de Querella	64
XXXVII Disposiciones Generales	64
Respeto y Consideración	64
Derecho a Negarse a Hacer Alguna Tarea	64
Plan de Pagos	65
Armario para Efectos Personales	65
Deberes	65
Uniformes y Zapatos de Seguridad	65
Ausencia por Enfermedad Prolongada y Otros	66
Expediente Personal	66
Eliminación de Acciones Disciplinarias	67
Tablón de Edictos	67
Notificaciones	67
Facilidades para Descanso	67
Ayuda Ocupacional	68
Bonificación por Jubilación	69
Reubicación por Incapacidad Física	69
Estacionamiento	69
Uso de Automóviles	69

ARTÍCULO	PÁGINA
Agua Potable Fría	71
Ingreso a la Unidad Apropiada	71
Certificaciones de Empleo para Solicitudes Préstamo	71
Adiestramiento y Readiestramiento	71
Pago por colegiaciones a Técnicos licenciados	71
Fondo de Mejoramiento y Beneficios Uniformes	72
Plan Médico para Jubilados	72
Cuido de niños	72
Licencia con paga para visitar a las escuelas donde estudian los hijos de los unionados	72
Comité Obrero Patronal	73
Legislación Aplicable	73
XXXVIII Cláusula de Salvedad	73
XXXIX Vigencia	73

ARTÍCULO I COMPARECENCIA

DE UNA PARTE: La Autoridad de Edificios Públicos de Puerto Rico, instrumentalidad corporativa establecida por el Estado Libre Asociado de Puerto Rico, con oficinas principales en San Juan, Puerto Rico, en adelante denominada "La Autoridad", representada por su Director Ejecutivo o por su representante autorizado.

DE LA OTRA PARTE: La Unión Independiente de Empleados de la Autoridad de Edificios Públicos, en adelante denominada "La Unión", representada por sus oficiales debidamente autorizados.

ARTÍCULO II DECLARACIÓN DE PROPÓSITOS

 La negociación colectiva constituye un mecanismo que, en nuestro sistema de gobierno democrático, ha probado ser un medio eficaz para el logro de la paz industrial. Las partes contratantes reconocen y declaran que con la contratación colectiva de salarios razonables y condiciones decorosas de trabajo, se fomenta el progreso de la industria y a la vez promueve la eficiencia y el bienestar socio-económico, no solamente de la Autoridad de Edificios Públicos y los trabajadores, sino de la comunidad en general.

Mediante el presente Convenio Colectivo, la Autoridad y la Unión reafirman y se obligan a honrar dichos compromisos y propósitos.

ARTÍCULO III RECONOCIMIENTO DE LA UNIÓN

La Autoridad reconoce a la Unión como representante exclusiva de todos los trabajadores incluidos en la Unidad Apropriada para negociar colectivamente respecto a salarios, jornadas de trabajo, quejas y agravios, y otras condiciones que afecten el empleo de los trabajadores cubiertos por este Convenio, según Certificación de Representante emitida el día 4 de mayo de 1979 por la Honorable Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico en el Caso Núm. P-3379, o que las leyes le concedan el derecho.

Para propósito de este Convenio Colectivo, los términos "trabajador" y "empleado" serán intercambiables, por lo que se utilizarán alternadamente tanto en singular como en plural.

ARTÍCULO IV UNIDAD APROPIADA

Sección 1 : La Unidad Apropriadada cubierta por este Convenio Colectivo se compone de la siguiente manera: todos los empleados de Conservación que utiliza el patrono, Autoridad de Edificios Públicos de Puerto Rico, incluidos: Conductores adscritos al Área de Conservación y Mantenimiento, Conserjes y empleados que desempeñan clasificaciones propias de la Unidad de Conservación; excluidos: Ejecutivos, Administradores, Supervisores, Empleados íntimamente ligados a la Gerencia (Closely Allied to Management), Empleados Confidenciales, Empleados de Oficina, Conductores adscritos a la Oficina de Administración, Guardianes, Empleados por Contrato, Empleados comprendidos en otras unidades apropiadas y cualquier otra persona con autoridad para emplear, despedir, ascender, disciplinar o de otra manera variar el status de los empleados o hacer recomendaciones al efecto.

Sección 2: En caso de discrepancia en cuanto al hecho de que alguna clasificación deba ser excluida como Ejecutivo, Administrador, Supervisor o Empleado confidencial, el asunto será sometido a la Junta de Relaciones del Trabajo para su consideración y decisión.

 Sección 3: La Autoridad no podrá conferirle poderes y funciones de supervisión y ejecutivas a un empleado unionado mientras esté incluido dentro de la Unidad Apropriadada. De igual forma, ningún empleado no unionado podrá ejercer funciones de un empleado unionado, excepto lo dispuesto en el Artículo X (Nombramientos) de este Convenio.

Sección 4: Ningún trabajador cubierto por este Convenio podrá ser transferido a una plaza fuera de la Unidad Apropriadada sin su consentimiento expreso.

ARTÍCULO V 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 a la Unión, el nombre, dirección, fecha de empleo y ocupación de todo nuevo empleado en la Unidad Apropriadada, dentro de los cinco (5) días laborables siguientes a la fecha de su empleo.

Sección 3 : La Autoridad conviene en que a requerimiento escrito de la Unión, despedirá a todo empleado dentro de la Unidad Apropriadada, que no se haga miembro o deje de mantenerse como miembro afiliado de la Unión, según sea el caso, sujeto a las disposiciones de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico.

Sección 4: La Autoridad fijará copias de esta cláusula en sitios visibles en sus diferentes departamentos en la Isla de Puerto Rico, para conocimiento del personal.

Sección 5: La condición de miembro afiliado se determinará por la Unión sobre la base de su Constitución y Reglamento, siempre y cuando éstos sean conforme a la ley.

Sección 6: La Unión indemnizará y salvaguardará a la Autoridad contra cualesquiera y todas las reclamaciones por daños o penalidades que surjan como resultado de cualquier acción que pueda tomar la Autoridad con el fin de cumplir con las disposiciones de este Artículo.

ARTÍCULO VI

DESCUENTO DE CUOTAS

Sección 1: La Autoridad se obliga a deducir automáticamente de la compensación de cada empleado el importe de la cuota de iniciación, de la cuota regular y de toda otra cuota especial que la Unión fije a sus miembros, de acuerdo con su Constitución y Reglamento.

Sección 2: La Autoridad se obliga a entregar al representante autorizado de la Unión, no más tarde del día veinte (20) de cada mes, el total de cuotas deducidas de la primera (1ra.) quincena de ese mes y el remanente de cuotas mensuales se entregará en o antes del décimo (10mo) día del mes siguiente a su descuento. La Autoridad no hará dichas remesas hasta que la Unión le demuestre que el Tesorero ha prestado una fianza, en garantía de fiel cumplimiento de sus responsabilidades como tal. La Autoridad proveerá a la Unión una relación mensual con los nombres de los empleados a quienes se les ha hecho descuento, conteniendo además, el importe individual y total de los mismos. En los períodos de pago donde hayan días feriados envueltos, las fechas para pago de cuotas se extenderán de forma proporcionada a los días feriados. En los casos de los empleados irregulares, reclutados para el Programa de Pintura de Verano, las cuotas se remitirán a la Unión dentro un término que no excederá de ocho (8) días posterior a la fecha de pago de dichos empleados dispuesta en el presente Convenio Colectivo.

Sección 3: La Unión conviene en indemnizar o exonerar a la Autoridad por la cantidad de cualesquiera cuotas y/o penalidades que la Autoridad haya deducido de conformidad con o que se provee en este artículo y que la Autoridad se viera obligada a devolver a cualquier empleado o grupo de empleados como resultado de sentencia o fallo que así lo ordene por causa atribuible a la Unión.

ARTÍCULO VII DERECHOS DE LA GERENCIA

Sección 1: La Unión reconoce y acepta que la administración de la Autoridad y dirección de la fuerza obrera son prerrogativas exclusivas de la Autoridad. Por lo tanto, salvo como expresamente se limita por los términos de este Convenio, la Autoridad retiene y retendrá el control exclusivo de todos los asuntos concernientes a la operación, manejo y administración de la empresa. Dichos poderes y prerrogativas no serán utilizadas por la Autoridad arbitraria o caprichosamente contra empleado alguno, ni con el propósito de discriminar contra la Unión o sus miembros, ni para actuación alguna que constituya una violación a lo provisto por este Convenio.

Sección 2: Queda establecido en este Convenio que la Autoridad retiene todos aquellos poderes y prerrogativas tradicionales de la gerencia, incluyendo la facultad de tomar acciones disciplinarias justificadas.

ARTÍCULO VIII COMPROMISO DE FIEL CUMPLIMIENTO

 Sección 1: Las partes acuerdan que para la administración y cumplimiento del presente Convenio Colectivo utilizarán el procedimiento que establece el Artículo XXXVI de este convenio y que la Unión, sus miembros, oficiales, agentes o representantes, empleados cubiertos por este convenio durante su vigencia, no declararán ni sancionarán ni respaldarán huelgas parciales o totales ni sancionarán ni respaldarán reducción del ritmo de trabajo, ni celebrarán piquetes en los predios de la Autoridad y la Unión no intervendrá, ni permitirá que los empleados unionados intervengan en actos que entorpezcan ninguna de las actividades de la Autoridad. Para la solución de cualquier conflicto obrero - patronal se utilizarán los procedimientos que establece el presente Convenio Colectivo.

Sección 2: Cuando cualquier empleado o grupo de empleados cubiertos por este Convenio participen en cualquier actividad de las prohibidas en la Sección 1 precedente, la Unión una vez notificada oficialmente de dicha actividad, por el Director Ejecutivo o su representante autorizado, dará instrucciones a dicho empleado o grupo de empleados para que cese dicha actividad o regrese a su trabajo de inmediato y notificará a la Oficina de Recursos Humanos y Relaciones Laborales de los pasos que ha tomado. La Autoridad podrá disciplinar cualquier empleado o grupo de empleados que viole este artículo.

Sección 3: La Autoridad se compromete a no usar el recurso de cierre forzado ("lock-out") o parcial contra la Unión ni contra los miembros de la unidad contratante.

Sección 4: La Unión conviene además, en que para honrar los términos de este compromiso y garantizar una paz industrial, permanente y constructiva, usará todos los

recursos disponibles y propios de un sindicalismo responsable, para que se cumpla con esta obligación contractual.

ARTÍCULO IX DELEGADOS DE LA UNIÓN

Sección 1: Los delegados representarán a la Unión en el proceso de administrar este Convenio ante la Autoridad y sus representantes, en aquellos asuntos que este Convenio les reconoce facultad para ello. Estos delegados representarán y orientarán a los empleados cubiertos por este Convenio, velarán por el cumplimiento de este Convenio, y tendrán facultad de asistir a sus compañeros de trabajo que tengan una queja.

Sección 2: Se les concederá al delegado en propiedad o al delegado suplente tiempo razonable durante horas laborables para atender asuntos relacionados con trámites y representación de aquellos empleados que representan o para discutir con funcionarios de la gerencia asuntos relacionados y cubiertos por las disposiciones de este Convenio, sin afectar en forma alguna ningún tipo de licencia ni su salario. Los delegados suplentes actuarán en ausencia del delegado en propiedad o a petición expresa de éste o del Presidente de la Unión.

Sección 3: El delegado en propiedad o el delegado suplente solicitarán y obtendrán permiso de su Supervisor inmediato para dejar su área de trabajo con el fin de atender asuntos relacionados con sus funciones, y una vez termine su gestión, o transcurra el tiempo razonable que se le haya otorgado, se reintegrará a su trabajo. Las reuniones entre el delegado y el empleado que necesita sus servicios se harán normalmente en las inmediaciones del área de trabajo del empleado.

Sección 4: Cuando ocurran circunstancias extraordinarias que afecten los empleados de una región determinada o centro de trabajo, la Unión solicitará y obtendrá permiso para reunirse con los empleados de dicha región o centro de trabajo durante un tiempo razonable con el fin de resolver el problema existente. La Unión informará las circunstancias extraordinarias para las cuales solicita dicha reunión.

La Unión y la Autoridad acordarán mutuamente el día y hora de dichas reuniones de forma tal que se afecte el servicio lo menos posible.

Sección 5: El delegado en propiedad representará a los empleados cubiertos por este Convenio en casos de apelaciones a nivel del Director Regional o su representante autorizado pudiendo el Presidente de la Unión o cualquier otro miembro de la directiva participar en dicha representación. Cuando el delegado o funcionario de la Unión requiera tiempo para atender un asunto dentro de sus facultades fuera de su área de trabajo, dará notificación previa a su supervisor o al sustituto de éste, quien concederá el permiso excepto en circunstancias extraordinarias, en cuyo caso se otorgará el permiso a otro funcionario de la Unión, de dicha área de trabajo.

Sección 6: Todos los delegados serán reconocidos por la Autoridad una vez hayan sido notificados a la oficina de Recursos Humanos y Relaciones Laborales por el Presidente de la Unión, y todo cambio que pueda surgir será inmediatamente después de ser notificados. No se discriminará con el delegado en el desempeño de sus funciones.

Sección 7: En el desempeño de las funciones de los delegados, éstos no deberán interferir indebidamente con el trabajo del empleado querellante ni con el trabajo de los demás empleados de la Autoridad.

Sección 8: La Autoridad proveerá un área adecuada para el desempeño de las funciones de los delegados en cada centro de trabajo, que incluirá facilidades telefónicas. Queda entendido que llamadas de larga distancia serían con cargo a la Unión. Asimismo, la Unión velará por hacer el mejor uso de dichas facilidades telefónicas. En aquellos centros de trabajo que no hayan facilidades disponibles para establecer estas áreas de trabajo, el Director de Recursos Humanos y Relaciones Laborales, o a quien éste delegue, y el Presidente de la Unión se reunirán con el director del área o administrador para buscar alternativas viables.

Sección 9: La Autoridad de Edificios Públicos concederá libre con paga el Día del Delegado a todos los Delegados y Sub-Delegados de la Unión el primer viernes del mes de mayo de cada año para que asistan a las actividades y seminarios de formación y/o confraternización. Disponiéndose que para fines de esta sección, la cantidad combinada entre Delegados y Sub-Delegados no excederá de 32.

ARTÍCULO X NOMBRAMIENTOS

Sección 1: Cuando surjan plazas vacantes o de nueva creación dentro de la Unidad Apropiaada, se cubrirán las mismas con personal cualificado que las solicite de esta Unidad, siguiendo el orden de preferencia señalado a continuación:

- a) empleados regulares que vayan en traslado por razones de residencia y cuya antigüedad sea mayor que otros empleados que vayan en ascenso;
- b) empleados regulares que vayan en ascenso;
- c) empleados regulares que vayan en traslado por razones de residencia o por que deseen cambiar de turno nocturno a turno diurno o viceversa;
- d) empleados temporeros de acuerdo a su antigüedad; la antigüedad de los empleados temporeros se contará desde la fecha de su ingreso y hasta seis (6) meses posterior a la fecha de cesantía. Disponiéndose que de ser reclutado nuevamente, la fecha de antigüedad se considerará desde su nuevo ingreso.

Disponiéndose, además, que si hubiese más de un empleado cualificado dentro de uno de los grupos de prioridad establecidos por esta cláusula, prevalecerá la antigüedad según dispuesto por este Convenio Colectivo.

Sección 2: Cuando la Autoridad determine cubrir puestos vacantes y no hubiere empleados internos según la Sección 1 de este Artículo, se procederá a nombrar otros candidatos de cualquier otra fuente de empleo. De ser necesario, la Autoridad establecerá un registro de elegibles para cubrir dichas plazas vacantes. Disponiéndose, que la Unión podrá solicitar ver el Registro de Elegibles de dicha plaza y la Autoridad ponderará la petición hecha por la Unión para determinar si debe acceder a la misma, de no acceder a la petición de la Unión, la Autoridad notificará a la Unión la razón para la negativa. Una vez cubierta la plaza vacante, la Autoridad determinará la conveniencia de mantener dicho registro activo. Ello, si existe la expectativa de que pueda surgir, dentro de un término razonable, la necesidad de cubrir puestos de igual clasificación.

Sección 3: La Autoridad notificará a la Unión, por escrito, dentro de los próximos cinco (5) días laborables de haber surgido un puesto de nueva creación dentro de la Unidad Apropriada.

Sección 4: Cuando surjan vacantes dentro de la Unidad Apropriada y la Autoridad determine que no existe la necesidad de cubrir las mismas, notificará a la Unión dentro de los quince (15) días laborables de haber surgido dichas vacantes. En tal caso, el Director de Recursos Humanos y Relaciones Laborales, o su representante autorizado se reunirá con el Presidente de la Unión, dentro de los próximos cinco (5) días laborables de la notificación, para discutir este asunto y ofrecer la información pertinente. De entender la Unión que la información suministrada por la Autoridad no es de su conformidad, quedará en libertad de recurrir a los foros pertinentes.

Sección 5: Los empleados incluidos en la Unidad Apropriada se clasifican como regulares, temporeros o irregulares.

Sección 6: Los empleados regulares son aquellos que han recibido un nombramiento de la Autoridad para cubrir una plaza regular, según lo dispuesto por este artículo.

Sección 7: Los empleados temporeros son aquellos que han recibido un nombramiento como tal dentro de la Unidad Apropriada para realizar labores por un período de tiempo determinado y/o para sustituir a un empleado regular en enfermedad prolongada o accidente del trabajo o que se encuentre disfrutando de un beneficio que establezca el Convenio Colectivo; el término de dicho nombramiento será por el tiempo que el empleado esté enfermo o reportado al Fondo del Seguro del Estado o disfrutando de dicho beneficio. De igual forma, podrán nombrarse empleados temporeros para cubrir puestos que queden vacantes por ascenso, renuncia, traslado, jubilación o despidos por justa causa o para mantenimiento de facilidades públicas para

la cual se contrate a la Autoridad. Disponiéndose que dichos nombramientos serán por el término que establece este Convenio Colectivo para cubrir el puesto vacante. Cuando se vayan a reclutar empleados temporeros, según disposición de este Convenio Colectivo, se le dará prioridad a los empleados temporeros en listado de espera que no estén activos y de acuerdo a su antigüedad y luego aquellos que estén ocupando puestos como tales y que interesen ocupar los puestos temporeros vacantes, ya sean en ascenso o traslado, por razones de residencia o cambio de turno o que el puesto a ocupar sea uno de mayor duración que el que está ocupando, siempre y cuando dicho ascenso o traslado no afecte adversamente los servicios del área, edificio u oficina donde esté prestando servicios dicho empleado temporero. Estos empleados deberán cualificar para poder ocupar dichos puestos vacantes. El Director de Recursos Humanos y Relaciones Laborales o la persona que éste designe, notificará al Presidente de la Unión, por escrito de todo cambio de empleado temporero simultáneamente con la notificación a éste. En situaciones imprevistas podrá notificar verbalmente previo a la notificación escrita, la cual se hará a más tardar de cinco (5) días laborables después de la notificación verbal.

 Para determinar si se afectan los servicios, según se dispone en esta sección, se tomará en consideración la complejidad de las funciones del puesto y el lugar de trabajo. De entenderse que se afectaría adversamente el servicio se discutirá dicha situación previamente con la Unión.

Sección 8: Los empleados temporeros se mantendrán en una lista de elegibles, por cualificaciones y antigüedad, a partir de la fecha en que comiencen a trabajar y hasta seis (6) meses después de la fecha en que cesen como tales.

Sección 9: Los contratos de mantenimiento de facilidades públicas, a los que se hace referencia en la sección 7 de este artículo, corresponden a aquellos edificios que en la actualidad no tienen contrato de mantenimiento con la Autoridad y a edificios que aunque no han sido diseñados y construidos por la Autoridad, ésta puede ofrecer sus servicios de mantenimiento mediante un contrato. En estos casos la Autoridad podrá reclasificar puestos vacantes conforme a lo dispuesto en este Convenio Colectivo o los creará y nombrará empleados temporeros por términos que no excedan de nueve (9) meses. Al finalizar dichos nueve (9) meses, estos puestos se publicarán y se adjudicarán, según lo dispone el convenio colectivo.

Sección 10: Los empleados irregulares son aquellos que han recibido un nombramiento para realizar funciones transitorias o de emergencia, por un término no mayor de noventa (90) días calendarios; disponiéndose que si las referidas funciones transitorias o de emergencia se extienden por más de dicho término, las partes se reunirán para considerar la extensión de este término. Luego de concluido el término de (90) días o la extensión acordada, la Autoridad podrá reclasificar puestos vacantes conforme a lo dispuesto en este Convenio Colectivo o los creará y los nombrará

empleados temporeros. Los mismos serán publicados y adjudicados conforme lo dispuesto en este Convenio Colectivo en el próximo turno de convocatorias.

Sección 11: Los empleados irregulares devengarán el salario correspondiente al Plan de Clasificación y Retribución vigente en la Autoridad. Además, recibirán los beneficios que le correspondan de conformidad con las leyes aplicables. En lo que respecta a vacaciones con paga, acumularán a base de dos y medio (2 1/2) días por cada mes que efectivamente trabajen o la cantidad proporcional correspondiente al tiempo trabajado; en lo que respecta a licencia por enfermedad, acumularán a base de uno y medio (1 1/2) días por cada mes que efectivamente trabajen o la cantidad proporcional correspondiente al tiempo trabajado; en lo que respecta a días feriados, disfrutarán de los días feriados dispuestos en la Sección 1 del Artículo XXI de este Convenio; y las horas que durante dichos días trabajen, las cobrarán doble incluida la paga básica; tendrán derecho a cobrar dieta y millaje, según lo establecido en el Artículo XXXII. Recibirán dos (2) uniformes y podrán utilizar el Procedimiento para Querellas, Artículo XXXVI, únicamente para quejas relacionadas con los derechos reconocidos en esta Sección y/o la Sección 17 de este Artículo. A estos empleados la Autoridad les liquidará sus haberes al momento de terminar su nombramiento, siempre y cuando los empleados hayan cumplido con la presentación con los documentos requeridos de conformidad con las disposiciones estatutarias y reglamentarias aplicables.

Sección 12: Los empleados temporeros serán evaluados dos (2) veces durante los primeros tres (3) meses de su nombramiento y los supervisores viene obligados a discutir dicha evaluación con el empleado y el Delegado de la Unión.

Sección 13: Al reclutar empleados irregulares la Autoridad notificará a la Unión las circunstancias que justifican sus nombramientos.

Sección 14: Para un empleado regular recibir nombramiento con carácter permanente es condición indispensable que haya trabajado satisfactoriamente como empleado regular probatorio durante tres (3) meses naturales. El tiempo que un empleado haya servido como empleado temporero o en labor interina, se le acreditará para efectos del período probatorio, siempre y cuando la plaza que vaya a ocupar conlleve funciones o deberes similares a la que había ocupado como empleado temporero, o en labor interina.

Sección 15: Ningún empleado no unionado podrá ejercer funciones de la Unidad Apropiaada, excepto por razones de emergencia que no excedan de cuarenta y ocho (48) horas laborables y que no hayan empleados disponibles para realizar dicha emergencia.

Sección 16: La Autoridad podrá nombrar estudiantes durante el verano por un período improrrogable no mayor de treinta (30) días laborables, con el propósito de ayudar a dichos estudiantes. Estos estudiantes podrán hacer labores de la Unidad

Apropiada, pero no serán utilizados para evitar la creación de una plaza o evitar cubrir una existente. Estos estudiantes no serán de la Unidad Apropiada ni les aplicará ninguno de los beneficios del Convenio Colectivo. Devengarán el salario mínimo de ley y sólo recibirán aquellos beneficios derivados de las leyes que le sean aplicables. La Autoridad en lo posible dará consideración especial a los estudiantes hijos de empleados que cualifiquen dentro de este programa de verano.

GM
Sección 17: La Autoridad sólo podrá pagar a empleados nuevos de la Unidad Apropiada al reclutarlos el salario básico correspondiente a la plaza a cubrirse. En casos de empleados regulares de la Autoridad perteneciente a otras Unidades Apropiadas, que ingresen a la Unidad Contratante de Conservación, de conformidad con las disposiciones de este Convenio Colectivo, las partes estipularán el salario a ser asignado a dichos empleados. En casos de dificultad comprobada en el reclutamiento, se podrá autorizar dentro de la escala correspondiente, un tipo de retribución más alto que el básico fijado para la plaza.

Sección 18 : Los empleados de nuevo ingreso, incluyendo temporeros e irregulares, recibirán su 1er salario correspondiente a la 1ra quincena de trabajo durante la 3ra semana siguiente al inicio de su empleo y posteriormente continuarán recibiendo el salario en conjunto con los demás empleados de la Unidad Apropiada; disponiéndose que en casos en que el empleado se ausente su pago se retendrá proporcionalmente a los días en que se haya ausentado, esto será así en los casos en que los empleados no tengan días acumulados de vacaciones y/o enfermedad. En los casos de los empleados irregulares que se reclutan para el programa de verano para las escuelas, el término para recibir el pago correspondiente a la primera quincena se extenderá por cinco (5) días laborables adicionales.

Sección 19: La Autoridad podrá reclutar hijos de unionados que cualifiquen para puestos vacantes, para lo cual evaluará los candidatos que pueda someter la Unión y solicitudes que le lleguen por otros medios.

ARTÍCULO XI PUBLICACIÓN Y ADJUDICACIÓN DE PLAZAS

Sección 1: Cuando surjan plazas vacantes o de nueva creación, según se establece en el Artículo X de este Convenio, éstas serán publicadas, con copia a la Unión, en el idioma español, mediante convocatoria especificando los requisitos para cualificar y las funciones principales del puesto por un término de diez (10) días laborables. La Unión radicará las solicitudes de los interesados en la Oficina de Recursos Humanos y Relaciones Laborales dentro del término que no excederá de cinco (5) días laborables a partir de la expiración de la convocatoria, según lo establecido en esta sección. Para esto hará uso del formulario de Solicitud de Convocatoria - Unidad de Conservación, que le proveerá la Autoridad. Los interesados

utilizarán solo un formulario donde especificarán todas las convocatorias que interesan, según su orden de prioridad.

Los Directores Regionales y Administradores de Centros de Gobierno y demás centros de la Autoridad coordinarán con los delegados de la Unión de forma tal que se garantice la publicación de convocatorias de forma efectiva en todas las facilidades de la Autoridad donde haya empleados unionados. La Autoridad tendrá disponible, en cada centro de trabajo, los formularios necesarios para la solicitud de plazas en convocatoria.

Las plazas que han quedado vacantes porque su incumbente ha sido objeto de un ascenso, y que la Autoridad ha tomado la determinación de cubrirlas, serán publicadas luego de que el empleado ascendido apruebe su período probatorio. Disponiéndose, que dicha publicación se efectuará en el próximo turno de anuncio de vacantes. Dicho término nunca será mayor de dos (2) meses calendarios a partir del momento en que el incumbente anterior apruebe su período probatorio. Mientras tanto, para evitar un disloque en las operaciones de la unidad de trabajo estos puestos podrán ser ocupados por un empleado temporero, según lo dispone el artículo X y XIV de este Convenio Colectivo.

Cuando se trate de plazas de nueva creación u otras vacantes que no sean por ascenso y la Autoridad decida cubrirlas, se procederá con la publicación de las mismas en el próximo turno de anuncio de vacantes.

Dicho término nunca será mayor de dos (2) meses calendarios a partir del momento en que la Autoridad tome la decisión de cubrirla.

Sección 2: Toda documentación e información necesaria para certificar los requisitos establecidos, según el Plan de Clasificación y Retribución para cubrir los puestos convocados, que no figure en el expediente de personal del empleado solicitante, será sometida a no más tardar de la fecha de vencimiento para la Unión radicar los formularios de solicitudes de convocatorias.

Sección 3: De surgir discrepancia con respecto a la adjudicación de una plaza entre la Autoridad y la Unión, o cuando un empleado alegue que la adjudicación fue errónea, la querella será tramitada a través del Comité de Ajuste dentro de los quince (15) días laborables siguientes al momento de la adjudicación y de ahí en adelante, según se establece en el procedimiento para querella en este Convenio.

Sección 4: Cualquier empleado unionado que se considere elegible para ocupar un puesto en ascenso y que se encuentre en uso de licencias, pondrá a la Unión en conocimiento de su interés, de forma tal, que la Unión pueda completar la Solicitud de Convocatoria correspondiente dentro del período de tiempo establecido. La Autoridad por su parte, incluirá como candidato elegible a los empleados propuestos por la Unión, si los mismos cumplen con los requisitos de elegibilidad. En estos casos si el empleado en uso de licencia es seleccionado para ocupar el puesto en ascenso,

deberá reportarse a su puesto de trabajo de inmediato, excepto aquellos que estén en licencia por enfermedad que tendrán un término no mayor de tres (3) meses de haber sido notificado oficialmente por la Autoridad para ocupar el puesto en ascenso. En este caso, el empleado tiene que estar física y mentalmente capacitado para ocupar el puesto en ascenso. La Autoridad podrá requerir que dicho empleado sea evaluado por un médico contratado por la Autoridad para dicho propósito.

Sección 5: La clasificación de puestos o plazas vacantes podrá modificarse por la Autoridad cuando se compruebe que el incumbente que ocupaba la plaza, al ésta quedar vacante, haya estado realizando funciones que no correspondían a la clasificación del puesto que ocupaba.

La Autoridad notificará a la Unión con anterioridad a poner en efecto cualquier modificación de puesto con el propósito de discutir las razones que justifican tal acción. De entender la Unión que la acción de la Autoridad no es justificada o que resulte ser arbitraria o caprichosa, quedará en libertad de recurrir al procedimiento de querellas establecido en el presente Convenio Colectivo.

Sección 6: La Autoridad adjudicará el puesto publicado en un término máximo de veinticinco (25) días laborables desde la fecha de vencimiento para la Unión radicar los formularios de convocatoria.

La Autoridad notificará a los empleados que no fueron seleccionados y éstos tendrán quince (15) días laborables a partir de la fecha de notificación para tramitar querellas al Comité de Ajuste.

Sección 7: Los miembros de la Unidad Apropriadada podrán solicitar puestos vacantes pertenecientes a otras unidades apropiadas y serán considerados en conjunto con los demás empleados de otras Unidades Apropriadadas, sin que se entienda que de forma alguna tienen prioridad sobre dichos empleados y sin que se viole cualquier disposición del Convenio Colectivo de dicha Unidad Apropriadada. En estos casos la Autoridad considerará a los empleados que soliciten dicho puesto, según su antigüedad, cualificaciones, requisitos del puesto, eficiencia, conducta y asistencia.

Sección 8: La Autoridad notificará a la Unión el nombre y demás información de la persona que ha sido seleccionada para ocupar el puesto vacante, simultáneamente con el nombramiento de ésta, si ésta es de su unidad apropiada.

ARTÍCULO XII LABOR INTERINA

Sección 1: Ningún empleado unionado podrá ocupar interinamente un puesto inferior al suyo, salvo en caso de emergencia o de necesidad del servicio y que el empleado esté cualificado para realizar la labor; disponiéndose que en caso de tal

necesidad de servicio, la Autoridad notificará a la Unión dicha acción. La Unión podrá solicitarle justificaciones a la Autoridad para dicha acción, y de no estar de acuerdo con la misma, podrá recurrir al procedimiento de querellas establecido en este Convenio Colectivo.

Sección 2: Todo empleado regular que sea utilizado interinamente en un puesto inferior al suyo, continuará recibiendo la compensación correspondiente al puesto que él ocupa regularmente.

Sección 3: Cuando la Autoridad requiera por escrito de un empleado regular ocupar transitoriamente por más de cinco (5) días laborables consecutivos una posición mejor remunerada, se le pagará durante todo el tiempo que dure el interinato, desde el día en que comenzó su interinato, de la siguiente forma:

- a. Cuando el puesto del empleado sea inferior al puesto al cual fue asignado, se llevará al básico del puesto superior o recibirá tres (3) pasos dentro de su escala, lo que sea mayor.
- b. Si el puesto a ocuparse interinamente es de la misma escala del puesto del empleado asignado a dicha labor interina, se le darán dos (2) pasos dentro de su escala.

Sección 4: Todo empleado utilizado en la labor interina será notificado por escrito por el Director Ejecutivo o las personas que éste delegue dentro de los cinco (5) días laborables luego de haber comenzado a realizar dicha labor. Luego de cumplirse los cinco (5) días laborables y si el empleado no ha recibido la notificación escrita antes mencionada, éste no vendrá obligado a continuar realizando la labor interina hasta tanto reciba dicha notificación; el empleado podrá rechazar la designación interina por razones justificadas de salud y la Autoridad le podrá exigir certificado médico al empleado.

Sección 5: En todos los casos que algún miembro de la Unidad Apropriada se ausente del sitio de trabajo por cualquier licencia o razón por más de cinco (5) días laborables y la Autoridad decida sustituirlo, vendrá obligado a sustituirlo mediante labor interina, con personal del área afectada, siempre y cuando existan empleados cualificados para realizar las tareas del puesto. Disponiéndose que, de no haber empleados cualificados en el área afectada se sustituirá con personal de otras regiones o centros de trabajos. En los casos de labor interina por más de cinco (5) días laborables se utilizará el personal de igual clasificación o de una inmediatamente inferior y de mayor antigüedad, de estar disponible y cualificado. De no estar disponible y cualificado se considerará el personal en plazas inmediatamente inferiores y de mayor antigüedad en orden descendente.

Sección 6: En los casos en que la necesidad sea de un Técnico Colegiado y al que le corresponda realizar la labor interina sea el único asignado permanentemente a esta región o de haber otro Técnico de esta clasificación en disfrute de alguna licencia

provista por el Convenio Colectivo, se entenderá que aquel no está disponible para realizar la labor interina.

Se considera como empleado de una región a aquellos que residan en la región donde surja la necesidad de labor interina o que hayan solicitado traslado para dicha región, independientemente de dónde estén asignados a trabajar permanentemente, en cuyo caso no aplicarán las disposiciones del Artículo XXXII, sobre Gastos de Transportación, Millaje y Dietas.

Sección 7: La Autoridad efectuará el pago del diferencial por concepto de labor interina durante la quincena posterior a la quincena en que se realizó el trabajo interino.

Sección 8: Todo empleado que durante el desempeño de labor interina en una plaza superior se ausente por vacaciones regulares o por licencia por enfermedad, mientras continúe tal interinato, continuará recibiendo la paga por labor interina, siempre y cuando estas ausencias no excedan de la cantidad de días y horas que acumulen correspondiente a cada tipo de licencia en el período de tiempo que realice labor interina. En caso de que las ausencias por enfermedad o vacaciones regulares excedan de lo acumulado, el exceso se le pagará al tipo que corresponda en su plaza regular. Una vez cese el interinato, las futuras licencias se compensarán a base del sueldo que está recibiendo el empleado en el puesto que esté ocupando con carácter regular.

ARTÍCULO XIII

ASCENSOS

Sección 1: El cambio de un empleado de un puesto en una clase a otro puesto en otra clase para la cual se haya provisto una retribución mínima más alta o cuya línea de clases sea una de mayor opción retributiva se entenderá como ascenso.

Sección 2: La Autoridad acuerda que dará preferencia en casos de ascensos a los empleados regulares de la Autoridad siempre y cuando que dichos empleados llenen los requisitos correspondientes y cualifiquen para dichas plazas, según lo dispuesto en la Sección 1 del Artículo X de este Convenio Colectivo. Los empleados regulares en las plazas inmediatamente inferiores a la Línea de Clase (Apéndice I) se les dará preferencia en casos de ascensos a plazas vacantes o de nueva creación tomando en consideración su antigüedad y según establecido en la Sección 1 de este Artículo.

De no existir empleados solicitantes cualificados que puedan ser considerados de acuerdo con la Línea de Clase (Apéndice 1) se considerarán para ocupar dichas plazas a empleados regulares de otros grupos (Serie de Clases - Apéndice II), que

cumplan con los requisitos de la plaza y conforme a la antigüedad, según lo dispone el presente Convenio Colectivo y vayan en ascenso según se establece en este Artículo.

Sección 3: En casos de ascensos el empleado tendrá derecho a un aumento en su salario mensual equivalente a:

- (a) Cuando el sueldo del empleado sea inferior al del puesto al cual fue ascendido, se llevará al básico del puesto al cual haya sido ascendido.
- (b) Cuando el sueldo del empleado sea igual o superior al del puesto al cual fue ascendido, se le concederá un aumento de \$100.00
- (c) Cuando la diferencia entre el sueldo del empleado y el básico del puesto al cual fue ascendido fuera menor de \$100.00 se le concederá un aumento no menor de los que dispone el inciso b, según le corresponda.

Sección 4: Todo empleado que interese ser considerado para ascenso deberá asegurarse de radicar la correspondiente solicitud en la Oficina de la Unión, incluyendo toda la documentación e información necesaria para certificar los requisitos establecidos según el Plan de Clasificación y Retribución, y que no figuren en el expediente de personal del empleado solicitante porque no se haya sometido previamente. La Unión radicará las solicitudes de los interesados acompañada por la documentación que haya sometido el empleado, en la Oficina de Recursos Humanos y Relaciones Laborales dentro del término que no excederá de cinco (5) días laborables a partir de la expiración de la convocatoria, según lo establecido en la sección 1 del Artículo XI de este Convenio. Para esto se hará uso del Formulario de Solicitud de Convocatoria-Unidad de Conservación que le proveerá la Autoridad.

Sección 5: Si se trata de un ascenso a una plaza fuera de la Unidad Apropiaada, la Autoridad notificará por escrito al empleado ascendido con copia a la Unión previo a ser efectivo dicho ascenso. El empleado podrá objetar dicho ascenso dentro de los diez (10) días de recibida dicha notificación de que ha sido ascendido.

Sección 6: La aplicación de este Artículo no afectará de forma alguna lo dispuesto en el Artículo XVII (reducción y reubicación de personal) de este Convenio Colectivo

Sección 7: Si en el futuro la Autoridad revisa las escalas salariales existentes, y dicha revisión afecta los salarios de otras clases fuera de nuestra Unidad Apropiaada, el aumento correspondiente en las escalas será extensivo a las clases correspondientes a la Unidad Apropiaada de Conservación y Mantenimiento, excepto si el cambio en los salarios básicos es por razón de un cambio en la ley. En la eventualidad de un cambio en la ley, se harán los ajustes salariales que correspondan a las clases de la Unidad Apropiaada de Conservación.

APÉNDICE I
LÍNEA DE CLASE

Conserje

Trabajador de Conservación I

Trabajador de Conservación II

Trabajador de Conservación III

Trabajador de Mantenimiento de Escuelas

Conductor de Vehículos de Motor I

Conductor de Vehículos de Motor II

Técnico Sistemas de Impermeabilización

Técnico de Conservación I



Técnico de Conservación II

Técnico de Conservación III

Operador de Planta de Tratamiento

Inspector de Desperdicios Líquidos

Plomero

Técnico Automotriz

Soldador

Técnico en Electrónica

Electricista I

Electricista II

Técnico de Refrigeración I
 Técnico de Refrigeración II
 Técnico de Refrigeración III

APÉNDICE II
SERIE DE CLASE

GM

NÚMERO ESCALAS	TÍTULO	SALARIO BÁSICO
2	Conserje	\$1,178.00
	Trabajador de Conservación I	\$1,178.00
3	Trabajador de Conservación II	\$1,198.00
4	Trabajador de Conservación III	\$1,218.00
	Trabajador de Mantenimiento de Escuelas	\$1,218.00
	Conductor de Vehículos de Motor I	\$1,218.00
5	Conductor de Vehículos de Motor II	\$1,243.00
	Técnico de Conservación I	\$1,243.00
6	Técnico de Conservación II	\$ 1,283.00
7	Técnico de Conservación III	\$ 1,323.00
	Técnico Sistema Impermeabilización	\$ 1,323.00
8	-----	\$ 1,340.00
9	-----	\$1,380.00
10	Soldador	\$1,443.00
	Electricista I	\$1,443.00
	Técnico en Electrónica	\$1,443.00
	Plomero	\$1,443.00

	Técnico Automotriz	\$1,443.00
	Técnico de Refrigeración I	\$1,443.00
	Operador de Planta de Tratamiento	\$1,443.00
11	-----	\$1,460.00
12	-----	\$1,500.00
13	-----	\$1,540.00
14	Inspector de Desperdicios Líquidos	\$1,603.00
15	Técnico de Refrigeración II	\$1,643.00
	Electricista II	\$1,643.00
16	-----	\$1,660.00
17	-----	\$1,700.00
18	-----	\$1,740.00
19	Técnico de Refrigeración III	\$1,803.00

ARTÍCULO XIV
PERIODO DE PRUEBA EN ASCENSOS

Sección 1: Todo empleado regular que sea ascendido a una plaza de clasificación superior cubierta por este Convenio, estará sujeto a un período de prueba de tres (3) meses calendarios en dicha plaza. Al ser ascendido, el empleado recibirá el sueldo que corresponda según el artículo de Ascensos. El tiempo que un empleado haya servido como empleado temporero o en labor interina, se le acreditará para efectos del período probatorio, siempre y cuando que la plaza que vaya a ocupar conlleve funciones o deberes similares a la que había ocupado como empleado temporero, o en labor interina.

Sección 2: Una vez aprobado el período probatorio de acuerdo con las evaluaciones realizadas por la Autoridad, el empleado pasará a ser empleado regular en dicha plaza. Si la Autoridad determina que el empleado no cualifica, notificará las razones a la Unión y éste regresará a su antigua plaza y su salario sería reducido al

que devengaba al momento de ser ascendido, o al que devengaría de no haber ascendido.

De surgir discrepancia entre la Unión y la Autoridad, el caso será sometido a través del procedimiento de querellas establecido en este Convenio Colectivo.

Sección 3: Cuando una plaza quede vacante porque su incumbente ha sido objeto de un ascenso, dicha plaza se cubrirá mediante nombramiento interino o temporero hasta que el empleado que fue ascendido apruebe su período probatorio en el puesto al cual fue ascendido y posteriormente se cubrirá según lo dispuesto por este Convenio.

Sección 4: El hecho de que un empleado no acepte un ascenso determinado no lo descualifica para los ascensos que surjan posteriormente.



ARTÍCULO XV RECLASIFICACIÓN

Sección 1: Cuando los deberes y responsabilidades de un puesto cambien, el incumbente del puesto o la Unión, podrá solicitar la reclasificación del mismo, conforme al siguiente procedimiento:

- (1) El empleado deberá preparar el Formulario de Funciones y Deberes (OP 16), en original y copia; cada una de las cuales deberán ser firmadas por el empleado. Este documento deberá incluir las tareas que el empleado entiende que justifiquen la reclasificación de su puesto. Someterá copia fotostática del Formulario de Funciones y Deberes al Director Regional o el Administrador, según sea el caso.
- (2) La solicitud de reclasificación deberá ser radicada en la Oficina de Recursos Humanos y Relaciones Laborales acompañada del Formulario de Funciones y Deberes (OP 16) con el acuse de recibo de la Oficina Regional o la Oficina del Administrador.
- (3) Luego de lo que antecede, la Oficina de Recursos Humanos y Relaciones Laborales al recibo de la solicitud de reclasificación, contará con treinta (30) días laborables para completar cualquier información referente al Supervisor inmediato, y contestar la solicitud del empleado. De proceder la solicitud, la misma se hará efectiva tomando en consideración la fecha en que el empleado radicó la petición en la Oficina de Recursos Humanos y Relaciones Laborales.

La Autoridad podrá reclasificar según solicitado siempre que los factores que den base a la clasificación hayan cambiado.

Sección 2: En los casos en que la Autoridad cambie la clasificación de un puesto cubierto por la Unidad Apropriada por otra clasificación dentro de la Unidad, el empleado que lo esté ocupando, recibirá en el puesto reclasificado, un salario que se determinará de la siguiente manera:

- a. Si el salario del puesto reclasificado es menor que el sueldo que devengaba el empleado se le concederá un aumento de \$100.00 mensuales en adición al salario que devengaba.
- b. Si el salario básico del puesto reclasificado es mayor que el salario que devengaba el empleado en el puesto anterior, se le fijará el básico del puesto reclasificado, según la escala de retribución correspondiente a la nueva clasificación o se le concederá un aumento de \$100.00 lo que sea mayor.
- c. Si el salario básico del puesto reclasificado es igual al que devengaba el empleado en el puesto anterior, se le concederá un aumento de \$100.00.

Sección 3: En caso de que el empleado afectado no esté de acuerdo con la decisión tomada, éste podrá presentar su querrela ante el Comité de Ajuste, según establecido en el procedimiento de querrela de este Convenio. Se entenderá que dicha querrela está sometida ante el Comité de Ajuste en primera instancia.

Sección 4: Toda reclasificación será efectiva a la fecha en que se le notifique tal determinación al empleado o a los veinticinco (25) días laborables de la solicitud, lo que sea menor.

Sección 5: La Autoridad no hará cambio en las especificaciones de clases existentes sin antes haber negociado las mismas con la Unión.

ARTÍCULO XVI TRASLADOS

Sección 1: El movimiento de un empleado de un puesto a otro, dentro de la Autoridad, en la misma clase, de un puesto en una clase a otro en otra clase de nivel similar a tono con las disposiciones del presente Convenio, para el cual el tipo de retribución mínima sea igual se considerará un traslado.

Sección 2: Los traslados podrán hacerse por petición formal, voluntaria del empleado o cuando se determine que los servicios del empleado pueden ser más necesarios a la Autoridad en otros lugares de trabajo debido a conocimientos, experiencia, adiestramiento previo del empleado. Los factores de residencia del

empleado y la ubicación del lugar donde fuera trasladado se tomarán en consideración adicionalmente antes de efectuar cualquier traslado.

Sección 3 : La Autoridad no podrá efectuar traslados sin antes notificarlos por escrito a la Unión y al empleado, diez (10) días laborables antes de la efectividad del mismo, cuando el traslado sea fuera del área y cinco (5) días laborables en los demás casos, disponiéndose que los interinatos estarán exentos de estos términos por no ser considerados como traslados.

Sección 4: En casos de traslados por solicitudes de intercambio entre dos (2) empleados de la misma clasificación, las mismas serán consideradas luego de discutidas con la Unión y serán contestadas dentro de los sesenta (60) días de haberse radicado.

Sección 5: La Autoridad no podrá efectuar traslados como medida disciplinaria ni de forma arbitraria o caprichosa.

Sección 6: La Oficina de Recursos Humanos y Relaciones Laborales considerará las solicitudes que los interesados radiquen a este respecto, del cual se nombrará personal conforme a las disposiciones de este Convenio y se enviará copia a la Unión; disponiéndose que las solicitudes radicadas en la Oficina de Recursos Humanos y Relaciones Laborales tendrán vigencia por solamente un (1) año de la fecha de radicación, según el sello oficial de correspondencia de la oficina.

Sección 7: En los casos en que el traslado sea para un puesto vacante, las solicitudes se considerarán, según lo dispuesto en la Sección 1 del Artículo X de este Convenio Colectivo.

Sección 8: Toda solicitud de traslado será contestada dentro de un término de tiempo razonable a partir de su radicación.

ARTÍCULO XVII

REDUCCIÓN Y REUBICACIÓN DE PERSONAL

Sección 1: Fusión, traspaso, venta, arrendamiento de facilidades o cierre.

En caso de fusión de la Autoridad o cualquiera de sus dependencias con una entidad pública o privada o que la Autoridad venda, traspase o arriende propiedad de ésta se notificará a la Unión con no menos de seis (6) meses de anticipación a la fusión, venta, traspaso, arrendamiento o expropiación que pueda poner bajo la administración de cualquier otra entidad o persona los servicios que presta la Autoridad de Edificios Públicos. La Autoridad informará a la nueva entidad de la existencia de este Convenio.

Sección 2: En la eventualidad que por razón de dicha posible fusión, venta, traspaso, arrendamiento, cierre o traslado de personal desplacen empleados de la

Unidad Apropiaada, la Autoridad discutirá con la Unión el efecto que esto tenga sobre los empleados regulares.

Sección 3: Si durante la vigencia de este Convenio la Autoridad adquiriese cualquier facilidad o servicio que actualmente no estuviese siendo administrado por la Autoridad y fuera integrado al programa de ésta las plazas nuevas que se creen, así como cualquier plaza vacante en dicha nueva facilidad o servicio, que corresponda a la Unidad Apropiaada serán cubiertas de acuerdo con las disposiciones de este Convenio. El tiempo de antigüedad para los efectos de este Convenio de todo personal que pase a la Autoridad mediante este procedimiento empezará a contar desde la fecha de efectividad de su nombramiento como empleado de la Autoridad. Las plazas nuevas que se crearen dentro de la Unidad Apropiaada y que quedaren sin llenar con el personal traspasado, se cubrirán de conformidad con las disposiciones de este Convenio.

Sección 4: Cuando se determine la necesidad de efectuar reducción de personal en determinadas clasificaciones de empleo, tal reducción se hará en el área afectada, y por clasificación, en orden inverso de antigüedad y observando el siguiente orden:

- 
- a. Personal irregular
 - b. Personal temporero
 - c. Empleados probatorios, excepto probatorios en ascenso
 - d. Empleados regulares

Una vez hecha la determinación de la necesidad de reducir personal, la Autoridad notificará a la Unión con treinta (30) días laborables de anticipación de la decisión, discutirán los pormenores de la misma dentro de dichos treinta (30) días y se procederá con la reducción del personal que ha de ser afectado. El reemplazo se hará en orden inverso de la cesantía.

A los efectos de esta sección se divide la Autoridad en ocho (8) aéreas, a saber: Bayamón, Carolina, Manatí, Aguadilla, Mayagüez, Ponce, Humacao y Caguas.

Si el empleado que ha de ser afectado por una reducción de personal tiene mayor antigüedad que otro empleado de otra área, el empleado de mayor antigüedad podrá desplazar ("bump") a aquel empleado que tiene menos antigüedad y será ubicado en dicha área si cualifica para realizar dichas labores. Esta reubicación solicitada por el empleado no será considerada en forma alguna como traslado.

Todo empleado que desplace a otro empleado en una clasificación inferior, a base de su antigüedad, obtendrá el salario que él devengaba cuando por última vez ocupaba dicha clasificación o el básico de dicha clasificación, el que sea mayor. Este desplazamiento es uno voluntario y tampoco será considerado en forma alguna como traslado.

Sección 5: Cuando la Autoridad requiera reubicar personal por reorganización administrativa necesaria, dicha reubicación se considerará como traslado. De reubicarse en una plaza superior se aplicará lo dispuesto para ascenso.

Sección 6: Todo empleado afectado por reducción de personal tendrá prioridad para ser nombrado en plazas vacantes para las que cualifique por sobre cualquier otro candidato elegible que pudiera haber disponible. Si la plaza vacante es de un nivel superior a la que ocupaba el empleado afectado y existen otros candidatos con derecho a ascenso, se dará paso al ascenso y el empleado afectado ocupará la plaza que éste deje vacante.

El derecho de preferencia que se le concede a los ex empleados cesanteados de acuerdo con las secciones precedentes, se extinguirá por una de las razones siguientes:

- 
- a. Al transcurrir (18) meses de haber cesado como empleado de la Autoridad.
 - b. No presentarse a trabajar en reemplazo ("recall") dentro de los quince (15) días laborables siguientes a la notificación a su última dirección de récord con copia a la Unión.

Sección 7: En caso que un trabajador regular afectado por una suspensión o reorganización de actividades fuese asignado a una plaza de un grupo ocupacional inferior, y surgiere posteriormente oportunidad en una plaza igual a la que ocupaba, se le dará prioridad a dicho empleado para ocupar dicha plaza, y se le otorgará el básico de la plaza que va a ocupar, o se mantendrá con su salario que devengaba en la plaza inferior, lo que sea mayor.

ARTÍCULO XVIII

SUBCONTRATACIÓN

Sección 1 : A fin de conservar el empleo de los trabajadores comprendidos en este contrato de trabajo colectivo, la Autoridad está de acuerdo en que ningún trabajo o servicio llevado a cabo por el personal de la Unidad Apropiada, será subcontratado, transferido, arrendado, asignado o encomendado en todo o en parte a ninguna otra persona o empleado no unionado.

Sección 2: La Autoridad podrá continuar subcontratando el trabajo que al presente está siendo subcontratado y que no resulte en violación de este Artículo.

En aquellos casos en que existan empleados cualificados dentro de la Unidad Apropiada para realizar dichos trabajos, la Autoridad y la Unión se reunirán para determinar el mecanismo necesario encaminado a asignar estas funciones a los empleados de la Unidad Apropiada.

La Autoridad podrá evaluar las tareas realizadas por los empleados asignados a las nuevas funciones y de entender que los trabajos realizados por éstos no cumplen con los requisitos deseados podrá continuar la contratación de los mismos.

Sección 3: La Autoridad no podrá subcontratar trabajo nuevo o adicional que surja si dicha subcontratación afecta en forma alguna la Unidad Apropriada, excepto:

- a. Cuando surja la necesidad de realizar una labor o tarea ocasional que requiera facilidades o 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 especializado, para realizar funciones que regularmente no son realizadas por empleados pertenecientes a la Unidad Apropriada.

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 cualquiera otra modalidad, formal e informal de subcontratación.

Sección 5: De entender la Unión que la Autoridad violó este Artículo del Convenio podrá radicar una querella en la segunda etapa del Procedimiento de Querellas dispuesto por el Convenio. La Autoridad ponderará la situación y de convencerse de la validez de la misma, pagará a la Unión, dentro del término de diez (10) días de radicada la querella, el 8% del costo de la mano de obra en que incurra el subcontratista en la labor realizada, cuyo costo de la mano de obra se acuerda será el 50% del total del contrato. Este pago dará por finalizado el asunto para ambas partes.

De no convencerse la Autoridad de la validez de la querella de la Unión en el término arriba dispuesto, será de aplicación lo dispuesto en el Artículo XXXVI (Procedimiento de Querella), Sección 6 (Segunda Etapa - Comité de Ajuste) expositivo "D", y de ahí en adelante.

De resolverse la querella al nivel de arbitraje, el remedio a imponerse mediante resolución o laudo del árbitro será el pago del 10% del costo de la mano de obra en que incurra el subcontratista en la labor realizada cuyo costo de la mano de obra se acuerda será el 50% del total del contrato.

En los casos en que el contrato solo incluya el costo de la mano de obra, las penalidades dispuestas en esta sección se calcularán a base del costo total del contrato.

La Autoridad someterá copia a la Unión del contrato, orden de compra o cualquier otro documento que evidencie el costo del contrato.

Las partes continuarán utilizando las Guías para la interpretación y aplicación de este Artículo.

En los casos del Programa de pintura de escuelas de verano, aplicarán las disposiciones establecidas en las Guías de Subcontratación, pero las partes podrán establecer acuerdos mediante estipulaciones.

SUBCONTRATACIÓN

GUÍAS SOBRE SUBCONTRATACIÓN

1. Lavado y limpieza de ventanas exteriores en edificios multipisos (más de 3 pisos), lavado de alfombras y tratamiento de manchas.
 - A) Lavado y limpieza de ventanas exteriores en edificios multipisos (más de 3 pisos).
 - 1) La limpieza del exterior de ventanas en edificios hasta 3 pisos de altura será realizada por empleados comprendidos en la Unidad Apropiable, así como los Centros Gubernamental y Judicial de Aguadilla los cuales se continuarán limpiando de la misma forma que hasta el presente.
 - 2) La limpieza del exterior de ventanas de edificios multipisos (más de 3 pisos de altura) será subcontratada, a menos que:
 - a) se determine que el edificio tenga aleros que sean susceptibles de utilizarse para la limpieza de las ventanas y;
 - b) que haya empleados disponibles con las destrezas necesarias en el centro correspondiente para hacer este trabajo.
 - 3) De ser necesario, se establecerá un comité compuesto de dos miembros de cada parte que se constituirá con las siguientes finalidades:
 - a) determinar los edificios de más de 3 pisos con aleros que son susceptibles de realizarse la limpieza de ventanas desde los aleros;
 - b) evaluar la disponibilidad y destrezas de los empleados comprendidos en la unidad para llevar a cabo esa labor.
 - c) Lavado de alfombras y tratamiento de manchas.

DM

Este tipo de trabajo continuará siendo subcontratado.

2. Diseño e instalación de jardines paisajistas

Las partes reconocen que este tipo de trabajo no es común. No obstante, la Autoridad entiende que requiere de personas con conocimiento y que puede requerir equipo especial que la Autoridad no tiene y que por su poca ocurrencia no se justifica que se contraten (personas) y/o adquiera (equipo) y si deben subcontratarse. No obstante lo anterior, la Autoridad está dispuesta a discutir con el Presidente de la Unión, o con quien éste designe, la necesidad o no de subcontratar estos trabajos y fundamentar cualquier necesidad de subcontratar a base de las disposiciones del artículo de Subcontratación.

3. Construcción y reemplazo de gabinetes de ciencia y estrados.

La Autoridad discutirá con el Presidente de la Unión, o con quien éste designe, cuando surjan casos donde haya dudas si el trabajo puede realizarse por empleados de la Unidad. En caso de que se considere subcontratar trabajos de esta naturaleza, la Autoridad justificará los mismos a base de los criterios establecidos en la Sección 3 del artículo de Subcontratación y los siguientes criterios adicionales:

- a) cantidad de muebles a reemplazar
- b) tiempo disponible para realizar el trabajo

4. Pintura exterior de edificios de multipisos Programa de pintura de escuelas de verano.

A) Los empleados comprendidos en la unidad pintarán edificios de hasta tres (3) pisos siempre y cuando:

(a) El terreno permita el uso seguro de andamios y equipo motorizado para trabajar las áreas de la estructura. El comité de seguridad inspeccionará el área para identificar las estructuras cuya pintura podrá subcontratarse.

B) Pintura de edificios multipisos de más de tres (3) pisos serán subcontratados.

C) Programa de pintura de escuelas de verano.

- 1) La Autoridad preparará y mantendrá un registro de personas calificadas para cuando surjan casos relacionados con la pintura de escuelas. La Unión tendrá, cuando lo solicite en horas y días laborables, acceso al registro para examinarlo y podrá solicitar que

se incluyan los nombres de las personas que entiendan cualifican para el trabajo de pintura de escuelas.

- 2) De las partes estar de acuerdo en que el registro es suficiente para suplir las necesidades del personal a reclutarse, no será necesario publicar una convocatoria. De alguna de las partes razonablemente entender que el registro es insuficiente, la Autoridad publicará una convocatoria para reclutar el personal necesario con suficiente antelación a la fecha de comenzar los trabajos. La convocatoria se hará en por lo menos un periódico diario de circulación general o en periódicos de circulación regional y en las escuelas superiores de las Regiones de la Autoridad en que estén ubicadas las escuelas a ser pintadas.

La convocatoria para reclutar el personal necesario se publicará con suficiente antelación a la fecha de comenzar los trabajos de forma tal que los candidatos puedan gestionar los documentos que se le requerirán sin que esas gestiones resulten en un impedimento para el reclutamiento.

- 3) La Autoridad considerará como candidatos a realizar el trabajo de pintura de escuelas a los estudiantes entre las edades de 16 a 18 años de escuelas superiores que cursen estudios en las escuelas incluidas en las Regiones de la Autoridad en las que se realizará el trabajo. Los estudiantes u otras personas así reclutados se considerarán como empleados unionados irregulares a tenor con las disposiciones del Artículo X del Convenio Colectivo. El personal a ser reclutado se clasificará como Técnico de Conservación I y/o Trabajador de Conservación III según el Plan de Clasificación y Retribución vigente entre la Autoridad y la Unión, no obstante no será necesario cumplir con los requisitos de preparación académica ni la experiencia requerida en el mismo. Para llevar a cabo el reclutamiento la Autoridad requerirá a los candidatos los siguientes documentos: a) Negativa de Antecedentes Penales; b) Certificado Médico y, c) Acta de Nacimiento y cualquier otro documento que sea requerido por disposición estatutaria o reglamento. En el caso de los estudiantes, estos estarán sujetos a la ley de Empleo de Menores (Ley Número 230, aprobada el 12 de mayo de 1942, según enmendada, 29 L.P.R.A. S 431, et seq.) y a que sometan a la Autoridad una autorización expedida por el Departamento del

CM

Trabajo y Recursos Humanos para poder desempeñarse en los trabajos de pintura necesarios.

4) Si luego de seguir al pie de la letra el procedimiento de reclutamiento antes indicado, la Autoridad no logra reclutar todo el personal necesario para la pintura de las escuelas durante la temporada de verano, podrá subcontratar el trabajo sujeto a las siguientes disposiciones:

a) La Autoridad suplirá a la Unión, antes de iniciar el proceso para subcontratar el trabajo remanente de pintura de escuelas, la evidencia demostrativa de que agotó todos los esfuerzos para reclutar el personal unionado irregular necesario para el trabajo requerido y que aún así, no logró reclutar el personal necesario.

b) De no establecerse claramente que la Autoridad agotó todos los recursos para reclutar el personal unionado irregular necesario, o de no cumplir con el procedimiento al pie de la letra, o de violarlo o no cumplir con el mismo, la Autoridad pagará a la Unión la penalidad correspondiente establecida en el Convenio Colectivo para los casos de subcontratación.

5. Construcción de rampas y escaleras de edificios de más de un nivel. Todas construcciones en acero estructural y bloques de hormigón elevadas en columnas.

Estos tipos de trabajo serán subcontratados.

6. Sellado e impermeabilización de techos.

Los trabajos que se están realizando mediante las brigadas que fueron creadas para realizar dichas funciones, serán evaluados para extenderlas a otras regiones de la Autoridad.

Las Brigadas de Parcheo tendrán una jornada de trabajo de miércoles a domingo durante el periodo escolar. Durante el periodo de verano y receso navideño, la jornada de trabajo será de lunes a viernes. La semana antes de que comiencen los recesos, la jornada será de martes a sábado.

Los demás trabajos que no están incluidos en las funciones de los Técnicos de Sistemas de Impermeabilización de Techos serán subcontratados.

7. Construcción e instalación de rejas y de verjas en tubos ornamentales, construcción de muros y verjas de hormigón.

La Autoridad discutirá con el Presidente de la Unión, o con quien éste designe, cuando surjan casos en donde haya duda si el trabajo puede realizarse por empleados de la Unidad. En caso de que se considere subcontratar trabajos de esta naturaleza, la Autoridad justificará los mismos a base de las disposiciones del artículo de Subcontratación.

8. Instalación de equipos nuevos, incluyendo:

- a) Sistemas de a/c tipo "Package" de 20 tons. o más.
- b) "Chillers" de 30 tons. o más.
- c) Manejadores de aire de 30 tons. o más.
- d) Torres de enfriamiento de 30 tons. o más.
- e) Ductos de aire.
- f) Extractores de aire, serán instalados por personal de la unidad apropiada.
- g) Sustituciones y reparaciones de controles automáticos serán realizados por personal de la unidad apropiada si existe personal disponible para realizar el trabajo en la unidad.
- h) Aislación de ductos.

Se subcontratará para unidades nuevas, la reparación será realizada por empleados comprendidos en la unidad.
- i) Tuberías de sistemas enfriados por agua en equipo de 30 tons.
- j) Instalación de plantas de emergencias de más de 15 k.v.a.
- k) Reemplazo de subestaciones eléctricas de mayor complejidad.
- i) Reemplazo de gabinetes de subestaciones eléctricas ("transclosure").

La reparación de los equipos antes indicados compete a los empleados unionados.

9. Todo trabajo de hojalatería, pintura de autos y electromecánica serán subcontratados.

10. Reconstrucción y ampliaciones de plantas de tratamiento que incluyan controles y vaciado de pozos en el sistema.

Será subcontratado.

11. Reparación y mantenimiento de elevadores.

Será subcontratado.

12. Remodelación de oficina incluyendo divisiones.

La Autoridad y la Unión se comprometen a dialogar con respecto a los trabajos de remodelación de oficina para establecer si los empleados de la unidad contratante pueden realizar los trabajos requeridos por el ámbito de la remodelación dentro del tiempo establecido.

13. Repavimentación e instalación de asfalto.

Este tipo de trabajo se subcontratará.

La Autoridad tomará las medidas necesarias para evitar que los usuarios realicen trabajos que pertenecen a la Unidad Apropriada.

ARTÍCULO XIX

ANTIGÜEDAD

 Sección 1: El tiempo que un empleado haya prestado servicio en la Autoridad, dentro de la Unidad Apropriada, es la antigüedad de dicho empleado.

Sección 2: La Autoridad y la Unión reconocen el principio de antigüedad. Para la toma de acciones de personal que conlleven ascenso, traslado, reasignación de funciones, reducción y reubicación de los miembros de la Unidad Apropriada, se tomará en consideración los requisitos del puesto y las cualificaciones de los solicitantes o empleados afectados. En igualdad de condiciones, la antigüedad será el factor decisivo.

Sección 3: La antigüedad no se afectará ni será interrumpida en manera alguna cuando el empleado está en licencia autorizada con o sin sueldo.

Sección 4: Una vez cada seis (6) meses la Autoridad preparará, revisará y publicará las listas de antigüedad por clasificación. La Autoridad suministrará a la Unión copia de las mismas y mantendrá informada a la Unión de todos los cambios que afecten las listas.

Sección 5: Los derechos de antigüedad cesarán por una de las siguientes razones:

- a. Renuncia
- b. Despido por justa causa
- c. Abandono de servicio probado
- d. Nombramiento a un puesto fuera de la Unidad Apropriada

Sección 6: Los oficiales de la Unión y delegados gozarán de super antigüedad a los efectos de suspensión y reemplazo.

Sección 7: Reasignación de funciones para fines de este artículo, se refiere a cualquier función de mayor complejidad y/o responsabilidad que las del puesto que ocupa un empleado unionado.

ARTÍCULO XX

SALARIOS

Sección 1: Se acuerda que la Autoridad otorgará un aumento salarial de \$150.00 mensuales a los empleados regulares y temporeros el cual se hará efectivo el 1ero de mayo de 2013, \$150.00 al 1ero de mayo de 2014, \$175.00 al 1ero de mayo de 2015 y \$175.00 al 1ero de mayo de 2016.

Sección 2: Todos los empleados que comiencen a trabajar después de la fecha de efectividad de este Convenio se les aplicarán el sueldo básico de la plaza.

Sección 3: Los empleados en licencia sin sueldo recibirán, efectivo a la fecha en que se reintegren a su trabajo, un aumento en sueldo equivalente al que le hubiese correspondido de éstos haber estado trabajando al 1ero de mayo del año de vigencia en que se reintegren.

Sección 4: Durante la vigencia de este Convenio la Autoridad no podrá aumentar el sueldo de ningún empleado cubierto por el mismo a excepción de ascensos, reclasificaciones y aumentos específicos provistos en este Convenio Colectivo o cualquier otro ajuste o aumento de salario contemplado en este Convenio.

Sección 5: Todo trabajador regular y temporero que cumpla con los requisitos que se establecen en la Sección 6 del presente Artículo, será elegible para recibir la cantidad correspondiente establecida en la Sección 7 del presente Artículo en su fecha de aniversario de su empleo durante cada año del Convenio.

Sección 6: Requisitos para ser acreedor por haberse desempeñado eficientemente.

1. Tiempo de servicio. El empleado deberá haber trabajado un (1) año consecutivo sin haber recibido aumento de sueldo por concepto de niveles de mérito, excepto en aquellos casos en que haya estado reportado al Fondo del Seguro del Estado. En estos casos el empleado deberá haber trabajado un mínimo de seis (6) meses durante el periodo evaluativo.

2. Buena conducta. El empleado no deberá haber recibido más de una (1) carta de amonestación del Director Ejecutivo o su representante designado o no haber sido suspendido de empleo y sueldo durante el periodo evaluativo.

3. Evaluación. El empleado deberá haber obtenido una calificación de no menos de satisfactorio en la evaluación final anual.

Sección 7: Aquellos empleados que cumplan con los requisitos establecidos en la Sección 6, recibirán un aumento en su compensación por concepto de paso por mérito, de conformidad a lo siguiente:



Escala	Satisfactorio Cantidad	Sobresaliente Cantidad
1 a 2	\$50.00	\$100.00
3 a 8	\$55.00	\$110.00
9 a 13	\$60.00	\$120.00
14 a 17	\$70.00	\$140.00
18 a 19	\$75.00	\$150.00

Sección 8: La Autoridad continuará pagando el salario de los empleados regulares dentro de los términos de tiempo que se han estado pagando hasta el presente y según lo dispone el presente Convenio Colectivo.

ARTÍCULO XXI

DÍAS FERIADOS

Sección 1: Todos los empleados cubiertos por este Convenio tienen derecho a disfrutar libre con paga de los siguientes días feriados:

Enero 1	Día de Año Nuevo
Enero 6	Día de Reyes
Segundo lunes de enero	Día de Eugenio María de Hostos
Tercer lunes de enero	Día de Martín Luther King
Tercer lunes de febrero	Día de George Washington
Marzo 22	Día Abolición de la Esclavitud

Movible	Viernes Santo
Tercer lunes de abril	Día José de Diego
Último lunes de mayo	Día Conmemoración (Memorial Day)
Julio 4	Día de la Independencia de EU
Tercer lunes de julio	Día de Luis Muñoz Rivera
Julio 25	Día de la Constitución de Puerto Rico
Julio 27	Día de José Celso Barbosa
Primer lunes de septiembre	Día del Trabajo
Octubre 12	Día Descubrimiento de América
Movible cada 4 años	Día de Elecciones Generales
Noviembre 11	Día del Veterano
Noviembre 19	Día del Descubrimiento de PR
Cuarto jueves de noviembre	Día de Acción de Gracias
Diciembre 24	Día de Nochebuena a partir del medio día
Diciembre 25	Día de Navidad Día del cumpleaños de cada unionado

GM

Sección 2: Todos los empleados tienen derecho a disfrutar libre con paga sencilla cualquier otro día o parte del día o tiempo laborable declarado libre por ley, por el Director Ejecutivo de la Autoridad, o por proclama del Gobernador, o por el Presidente de los Estados Unidos y que aplique a Puerto Rico.

Sección 3: En caso que un empleado sea requerido para trabajar durante los días o tiempo libre a que tenga derecho bajo las disposiciones de los incisos que anteceden, las horas trabajadas durante dichos días o dicho período de tiempo se considerarán como horas extras.

Sección 4: A todo trabajador cuyo turno de trabajo no sea de lunes a viernes en que un día feriado le coincida con algún día libre, excepto que dicho día libre feriado sea sábado, se le concederá el próximo día libre en sustitución del día feriado. En caso de que trabaje dicho día sustitutivo, se le pagará como feriado.

Sección 5: Para propósitos de este Convenio Colectivo todo día feriado para todos los empleados cubrirá las 24 horas del día laborable según definido en la Sección 1 del artículo de Jornadas y Turnos de Trabajo.

Sección 6: En caso de que un empleado se encuentre en disfrute de licencia por vacaciones regulares o por enfermedad se le acreditará cualquier día laborable o parte del día laborable declarado libre por ley, por proclama u orden del Gobernador de Puerto Rico o por proclama u orden del Presidente de Estados Unidos.

ARTÍCULO XXII

PLAN MÉDICO Y SEGURO DE VIDA

Sección 1: La Autoridad conviene en pagar en su totalidad, directamente a Triple S o la compañía que se contrate, luego de una evaluación que se realice de los servicios que haya prestando la compañía contratada por la Autoridad, la cuota mensual que estuviere en vigor durante la vigencia de este Convenio, para un plan médico de grupo familiar de dicha compañía, por servicios de hospitalización de 365 días sin deducible, médico- quirúrgico, directorio médico, medicinas sin deducible, "Major Medical", espejuelos limitados a un par por año de contrato por persona con un máximo de \$100.00 y laboratorios y rayos X sin deducible, tratamiento de adicción a drogas y alcoholismo (hasta \$5,000.00 por año de contrato), marcapasos con deducible y sonograma (prostático y transvaginal) con deducible; terapia respiratoria sin deducible a todos y cada uno de los trabajadores de la Unidad Apropiaada. Dicho seguro incluirá, además, un seguro de vida de \$10,000.00 en muerte por accidentes, \$5,000.00 en muerte natural y \$5,000.00 por desmembramiento.

Los servicios de resonancia magnética serán sin coaseguro, la terapia respiratoria será sin deducible y el servicio de emergencias médicas agudas, sin deducible, será hasta un máximo de \$100.00 por emergencia.

Sección 2: Dicho plan de grupo familiar es el que incluye además del trabajador, a los dependientes de éste, según lo determine la reglamentación de la organización que prestare los servicios.

Disponiéndose en los casos de los hijos se mantendrán en la cubierta del plan grupal familiar hasta que cumpla los veintiséis (26) años, según lo establece la ley Federal "Patient Protection and Affordable Care Act" del 23 de marzo de 2010.

Sección 3: La Autoridad pagará el 60% de la cubierta de un plan dental 206, o su equivalente, siempre y cuando el empleado así lo seleccione y pague el remanente 40%, así como las condiciones deducibles que establezca tal cubierta.

Sección 4: Todo trabajador que interese, a su opción, incluir dependientes u opciones adicionales no cubiertas en los servicios precedentes pagará el costo que conlleve la inclusión de dichos dependientes u opciones.

Sección 5: El plan existente podrá ser cambiado cuando las partes entiendan que dicho cambio se justifica mediante la evaluación de los servicios que haya prestado la compañía contratada por la Autoridad, garantizando que la cubierta ofrecida sea la misma del plan existente. La Autoridad no cambiará la compañía proveedora del plan médico caprichosa o arbitrariamente. De entender la Unión que el cambio del plan es uno arbitrario y caprichoso podrá radicar una querrela conforme a lo dispuesto en el Convenio Colectivo. La Autoridad le notificará con antelación a la Unión de dicho cambio. De entender la Unión que la compañía proveedora no está cumpliendo con los servicios que presta a los socios a través de sus proveedores, las partes se reunirán para buscar alternativas para proveer los servicios médicos aquí acordados.

 Sección 6: Cuando un empleado tenga que acogerse a licencia sin sueldo por accidente de trabajo o por padecer una enfermedad no ocupacional prolongada la Autoridad mantendrá la cubierta del plan médico mientras el empleado esté en licencia sin sueldo.

Sección 7: La Autoridad se compromete a mantener un seguro de vida que cubrirá a los trabajadores dentro de la Unidad Apropiable que provea hasta \$10,000.00 en caso de muerte natural y hasta \$20,000.00 por muerte accidental a través de la póliza de SINOT. En los casos de los Conductores, según los define la Ley 428 del 15 de mayo de 1950, según enmendada, éstos estarán cubiertos por una póliza igual a través del Seguro Choferil. Dicha póliza incluirá, además, los beneficios por desmembramiento provistos bajo la Ley 139 del 26 de julio de 1968. El referido contrato incluirá una disposición que garantice que la compañía aseguradora adelantará la cantidad de \$2,500.00 en caso de fallecimiento de un empleado permanente de la Unidad Apropiable, para cubrir gastos de funeral al beneficiario que éste haya designado. La Oficina de Recursos Humanos facilitará al beneficiario los documentos necesarios para la reclamación de dicho pago.

Sección 8: La Autoridad incluirá un plan de protección contra el cáncer y enfermedades temidas el cual cubrirá todo el tratamiento necesario que se requiera, según recomendaciones médicas en estos casos. La Autoridad incluirá además, a través del plan médico, tratamiento para Ayuda Ocupacional, según se desprende de la Estipulación firmada por las partes.

Sección 9: Los beneficios contenidos en este plan médico estarán sujetos a las reglamentaciones y condiciones que se convengan con la organización que prestare los servicios, pero dichas reglamentaciones y condiciones no serán inferiores a las actualmente en vigor.

Sección 10: La Autoridad facilitará a la Unión copia del contrato del Plan Médico.

Sección 11: La Autoridad se compromete con la Unión Independiente de Empleados de la AEP a viabilizar el que se mantengan con cualquier compañía proveedora del plan médico que pueda contratarse en un futuro la coordinación que hoy mantiene con el actual proveedor en aras de garantizar un mejor servicio para los miembros de la unidad apropiada.

ARTÍCULO XXIII

VACACIONES CON PAGA

Sección 1: Los empleados tendrán derecho a licencia con paga por vacaciones a razón de dos días y medio (2 1/2) por cada mes de servicio hasta un total de treinta (30) días laborables al año. Al computar el disfrute de las mismas se excluirán los sábados, domingos, días de fiestas legales y aquellos que mediante proclama sean declarados festivos.

La Autoridad pagará dentro de los primero treinta (30) días del año siguiente al año natural en que acumulen, aquellos días en exceso de treinta (30) días que no hayan podido ser disfrutados por los empleados por razones atribuibles al servicio. Al momento del disfrute de las vacaciones regulares programadas, se verificará si hay ausencias esporádicas cargadas a licencia de vacaciones y se reducirán éstas de los días programados para disfrute, disponiéndose que el empleado estará obligado a disfrutar de un mínimo de cinco (5) días de forma consecutiva.

Sección 2: Los empleados disfrutarán de sus vacaciones anuales de acuerdo con un programa anual de vacaciones que preparará la Autoridad en consulta con cada empleado unionado, tomando como base las necesidades del servicio, la no interrupción del mismo y las preferencias del empleado. Las vacaciones regulares podrán ser disfrutadas en tres (3) términos en el mismo año, de así solicitarlo el empleado siempre que no se afecte el servicio. Cuando un empleado tenga una emergencia y pruebe la misma a la Autoridad, ésta podrá modificar el plan de vacaciones del empleado sin que se afecte el expediente de asistencia de éste.

Sección 3: En casos en que ocurran circunstancias especiales, la Autoridad podrá anticipar la licencia para vacaciones a cualquier empleado regular que haya trabajado más de un (1) año en la Autoridad. Esta licencia anticipada no excederá de treinta (30) días laborables y el empleado deberá saldarla durante el período de un año de la fecha de su reingreso al servicio. El empleado amortizará los dos y medios días (2 1/2) acumulados por mes a su deuda, y en caso de ausentarse esto no excederá de treinta (30) días laborables. Todo empleado a quien se le hubiera anticipado

vacaciones y se separe del servicio antes de servir el período necesario para cubrir la totalidad de la licencia que le fue anticipada, vendrá obligado a reembolsar a la Autoridad cualquier suma de dinero que quedare al descubierto por concepto de tal licencia anticipada.

Sección 4: En caso de que un empleado cese o se retire de la agencia por cualquier causa, la cantidad que le corresponda por concepto de vacaciones acumuladas, le será pagada como parte de la liquidación final de sus sueldos. En caso de fallecimiento de un empleado, sus herederos tendrán derecho a recibir el importe de las vacaciones acumuladas y cualesquiera otros haberes a que tenga derecho conforme a la ley.

Sección 5: Si un empleado se enferma mientras disfruta de vacaciones tiene derecho a que los días de enfermedad se le descuenten de los días acumulados por concepto de licencia por enfermedad. En este caso, el empleado debe notificar a su supervisor para que se descuenten los días en que estuvo enfermo contra su licencia por enfermedad, no más tarde del quinto día laborable después de su regreso al trabajo. El supervisor hará arreglos para que el empleado llene la solicitud correspondiente, la cual deberá estar acompañada de un certificado médico, cuando los días a cargarse a licencia por enfermedad sean en exceso de tres (3) días.

Sección 6: La Autoridad rendirá a cada empleado un informe sobre las vacaciones y licencia por enfermedad acumuladas cada cuatro (4) meses. Dicho informe se hará no más tarde del vigésimo día laborable de haberse cumplido dichos cuatro (4) meses. El propósito de este informe es informativo y en caso de cualquier error podrá ser corregido a solicitud de cualquiera de las partes.

Sección 7: En caso de que a la Autoridad le sea imprescindible requerir los servicios de un empleado que se encuentre disfrutando de vacaciones antes de terminar las mismas, el tiempo de vacaciones trabajadas se le pagará doble el salario regular por hora.

Sección 8: En caso de que un empleado necesite realizar una gestión personal y privada o de emergencia tendrá derecho a que dicha ausencia se cargue a vacaciones regulares acumuladas.

Sección 9: La Autoridad facilitará a la Unión copia de todos los programas de vacaciones vigentes, así como de la renovación de los mismos, a partir de la fecha de la firma del Convenio.

Sección 10: Las vacaciones se pagarán a base del último salario que estuviera devengando el empleado a la fecha en que comienza a disfrutar de la misma.

Sección 11: En caso de que uno de los empleados regulares cubiertos por este Convenio sea reclutado por otra agencia o instrumentalidad del Estado Libre Asociado

mediante traslado o ascenso, la Autoridad podrá transferir las vacaciones acumuladas a la agencia o instrumentalidad a la que pase a trabajar siempre y cuando la legislación vigente y/o la reglamentación de dicha agencia o instrumentalidad así lo permita.

Sección 12: Todo empleado tiene derecho a acumular licencia por vacaciones anuales y por enfermedad mientras disfrute de cualquier licencia con sueldo, siempre que se reintegre al servicio. En caso de muerte del empleado, sus herederos tendrán derecho a recibir el importe de las vacaciones acumuladas por el empleado, conforme a derecho.

ARTÍCULO XXIV

LICENCIA POR ENFERMEDAD

Sección 1: Todo empleado regular cubierto por este Convenio tendrá derecho a acumular licencia por enfermedad a razón de un día y medio (1 1/2) por cada mes de trabajo para la Autoridad.

Sección 2: Los empleados tienen derecho a disfrutar de licencia por enfermedad cuando sufran cualquier dolencia o lesión que los imposibilite a asistir al trabajo o cuando tengan que acudir a examen o tratamiento médico, dental u optómetra. Cuando un empleado tenga que ausentarse de su lugar de trabajo para acudir a un tratamiento médico, dental u optómetra, deberá solicitar permiso con anticipación a su supervisor y al regresar mostrará evidencia a éste que demuestre su comparecencia ante dicho facultativo.

Sección 3: En caso de ausencia por más de tres (3) días, para tener derecho a la paga de licencia por enfermedad, el empleado deberá presentar un certificado médico a la Autoridad, a más tardar el día que regrese al trabajo. Dicho certificado debe ser en original y contener el nombre y número de licencia del médico y el diagnóstico.

Sección 4: En aquellos casos de licencia por enfermedad contagiosa o mental y en cualquier otro caso similar, la Autoridad, previa notificación a la Unión, podrá exigir al empleado un certificado médico que especifique que el empleado está totalmente restablecido de dicho mal y que su presencia no constituya riesgo de salud o de seguridad para con sus compañeros de trabajo. También la Autoridad podrá requerir al empleado que sea examinado por un médico contratado por la Autoridad.

Sección 5: En caso de sufrir enfermedades o lesiones de gravedad que de acuerdo con un certificado médico incapaciten temporalmente a un empleado para trabajar, la Autoridad podrá anticiparle hasta treinta (30) días laborables de licencia futura por enfermedad, cuando haya agotado su licencia por enfermedad y vacaciones

acumuladas. Dicha solicitud deberá radicarse por lo menos cinco (5) días laborables antes del comienzo del disfrute de la misma, excepto en aquellos casos en que se imposibilite cumplir con este término. La Autoridad contestará la misma dentro de los cinco (5) días laborables de haber sido radicada.

Sección 6: En caso de renuncia voluntaria o de destitución, cualquier adelanto de la licencia por enfermedad se cargará contra la licencia por vacaciones, y si queda algún saldo por liquidar, su importe se descontará de cualquier sueldo no pagado al empleado.

Sección 7: En caso de que algún empleado cese o se retire de la Autoridad por cualquier causa, excepto en casos de despido como medida disciplinaria, la Autoridad pagará el 100% de la licencia por enfermedad que tenga acumulada a la fecha de cesar oficialmente como empleado.

Sección 8: En caso que un empleado regular cubierto por este Convenio padezca de una enfermedad prolongada o sufra un accidente no ocupacional que le incapacite para asistir regularmente a su trabajo, podrá solicitar a la Autoridad, por escrito, una licencia sin paga hasta un máximo de un (1) año consecutivo.

Sección 9: La Autoridad liquidará el exceso de doce (12) días del balance de licencia por enfermedad acumulada a noviembre de cada año, la cual será pagadera durante la primera quincena del mes de enero del año natural siguiente. Aquel empleado que no interese que se le liquide dicho balance acumulado, tendrá que notificar por escrito a la Oficina de Recursos Humanos y Relaciones Laborales, en o antes del 1ro. de noviembre de cada año. Con cada cheque de pago por este concepto, la Autoridad informará la cantidad de días acumulados que se están pagando.

ARTÍCULO XXV

JORNADA Y TURNO 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 debe empezar a trabajar y terminar veinticuatro (24) horas después.

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.

Sección 2: La jornada regular de trabajo diaria será de siete y media (7 1/2) horas. La jornada semanal será de treinta y siete y media (37 1/2) horas, durante cinco (5) días consecutivos de lunes a viernes, excepto en aquellos casos en que un empleado se ausente dentro de los cinco (5) días y no cargue dichas ausencias a

vacaciones o licencia por enfermedad acumulada. Disponiéndose que, por necesidad del servicio, previo haberle notificado a la Unión las circunstancias que justifican el cambio de turno, la Autoridad podrá asignar turnos regulares modificando la semana de trabajo, tanto en plazas de nueva creación como en plazas vacantes, sin que se entienda con esto que se pueda modificar la semana de treinta y siete y media (37 1/2) horas durante cinco (5) días consecutivos.

El Director de Recursos Humanos y Relaciones Laborales, a petición del Presidente de la Unión, se reunirá con éste para discutir los planteamientos que pueda tener la Unión sobre el particular.

Las partes, de entenderlo necesario y por mutuo acuerdo, podrán interrumpir los términos dispuestos en el presente Convenio para cubrir los puestos vacantes y de nueva creación afectados por los cambios de jornada antes indicados.

Sección 3: El horario de trabajo de los empleados de la Unidad Apropiaada será el actualmente existente y únicamente podrá ser cambiado cuando exista causa justificada, en cuyo caso debe ser discutido previamente con la Unión.

Sección 4: Cada seis (6) meses la Autoridad someterá un listado de todos los puestos existentes en la Unidad Apropiaada que además del número de éstos contendrá:

- a. El nombre del incumbente
- b. El centro de trabajo
- c. La clasificación y salario

Sección 5 : Todo empleado al cual se le asigne un turno de trabajo dentro de su jornada regular que comprenda cualquier período entre las 6:00 p.m. y 6:00 a.m. recibirá un ajuste en su salario equivalente a noventa y cinco centavos (0.95) por las horas incluidas en dicho período.

Sección 6: Horas extras

Se entenderá por horas extras aquellas horas que el empleado trabaje en cualquiera de las siguientes circunstancias:

- A. El exceso de siete y media (7 1/2) horas diarias
- B. El exceso de treinta y siete y media (37 1/2) horas a la semana
- C. En días feriados
- D. En días libres
- E. Durante el período para tomar alimentos

A partir de la firma de este Convenio Colectivo los días feriados, proclamas y los días de ausencias justificadas que se carguen a vacaciones anuales o a licencia por enfermedad se contarán como si el empleado los hubiera trabajado, a los efectos de paga extra, tanto en la jornada diaria como en la semanal.

Todo empleado que sea llamado a su residencia o a través de radio teléfono para realizar trabajos de emergencia fuera de su horario regular de trabajo, se le pagará a razón de tiempo doble desde la hora en que sale de su residencia y hasta la hora de regreso a la misma.

Sección 7: Tipo de paga por horas extras

La Autoridad pagará doble el tiempo regular por hora, por las horas extras trabajadas, según se especifica en la Sección 6 anterior. Las horas extras trabajadas de lunes a domingo se notificarán el lunes de la siguiente semana al Director Regional, Administrador, o a la persona que esté designada para ello, y se pagarán dentro de los próximos diez (10) días laborables subsiguientes.

Sección 8: Periodo para tomar alimentos

 Todo trabajador tiene derecho, independientemente del turno de trabajo, a disfrutar de una hora para tomar alimentos, el cual comenzará no antes de concluida la tercera hora consecutiva de trabajo, ni después de terminada la quinta hora consecutiva de trabajo. Cuando un trabajador no disfrute de este período dentro de los términos antes establecidos, se le pagará la hora de tomar alimentos como extra, aún cuando se le conceda una hora posteriormente para que pueda tomar alimentos.

Todo empleado que trabaje más de cinco (5) horas consecutivas después del disfrute del primer período de alimentos, tendrá derecho a un segundo período de alimento, excepto cuando sólo trabaje hasta dos (2) horas después de su jornada regular del día.

Sección 9: Jornada Continua

A todo trabajador que por necesidades del servicio se le requiera una jornada continua de trabajo de siete y media (7 1/2) horas se le pagará la hora de tomar alimentos como se provee en la Sección 6.

Sección 10: Período de descanso - "Coffee Break"

Los empleados tendrán derecho a disfrutar de un descanso de quince (15) minutos por la mañana y quince (15) minutos por la tarde. Dichos descansos se disfrutarán entre la segunda y tercera hora y entre la quinta y sexta hora de la jornada de trabajo, o en cualquier otro momento durante su jornada de trabajo, tomando en cuenta las necesidades del trabajador y las necesidades del servicio.

Sección 11: Tiempo de espera

Cuando a un trabajador cubierto por este Convenio se le asigne comenzar su trabajo a determinada hora fuera de su jornada semanal de trabajo y la Autoridad posponga o suspenda dicho trabajo, sin notificarlo previamente por lo menos con doce (12) horas de anticipación, se le pagará a dicho trabajador todo el tiempo desde la hora que se asignó originalmente hasta un mínimo de cuatro (4) horas de trabajo, según lo dispuesto en este Convenio Colectivo, en cuanto a horas extras se refiere.

La Autoridad podrá retener al empleado durante el tiempo que se está compensando ya sea en espera para reanudar sus labores o en el desempeño de otro trabajo dentro de su clasificación.

Sección 12: Transferencia por imposibilidad física

PM
Cuando por imposibilidad física temporal debidamente certificada por un médico, un empleado de la Unidad Apropriadada se vea impedido de trabajar en jornadas que incluyan horas después de las 6:00 p.m. y antes de las 6:00 a.m., o se vea impedido de trabajar en las tareas correspondientes a su puesto, mientras dure tal imposibilidad y sujeto a que hubiere puestos existentes y vacantes disponibles en la Unidad Apropriadada, la Autoridad lo reasignará para trabajar en jornadas diurnas o en otros puestos que pueda desempeñar, según sea el caso. La Autoridad podrá requerir, previa a que proceda la reasignación, que el empleado comparezca a un médico seleccionado por ésta que pueda corroborar el dictamen médico presentado por el empleado y/o la Unión. Disponiéndose, que el puesto a ser reasignado el empleado, deberá ser de igual o menor clasificación y deberá cumplir con todos los requisitos del puesto.

Sección 13: Ausencias por desastres naturales

En casos de desastres naturales, tales como derrumbes, huracanes, inundaciones, terremotos, incendios y otros desastres que impidan al empleado asistir a su trabajo, éste podrá tener derecho a paga por el tiempo que dure la emergencia y la ausencia no se cargará a ninguna de sus licencias. Tales desastres naturales serán determinados por el Director Ejecutivo y/o las autoridades pertinentes.

Sección 14: Cuando un empleado sea asignado para realizar un trabajo en un lugar donde no existan facilidades para adquirir alimentos, la Autoridad le concederá transportación y el tiempo necesario para viajar desde su lugar de trabajo hasta el lugar más próximo para adquirir los alimentos, durante el horario establecido por este artículo.

Sección 15: Licencia por trabajos de emergencia

Todo empleado que trabaje en labores de emergencia fuera de su jornada diaria regular, entre doce (12:00 a.m.) de la noche y seis (6:00 a.m.) de la mañana, tendrá

derecho a disfrutar de licencia con paga a razón de una (1) hora por cada hora trabajada durante dicho período.

Esta licencia permitirá que el empleado disfrute de las horas o fracciones de hora que corresponda, comenzando su próxima jornada regular.

ARTÍCULO XXVI

LICENCIA POR MATERNIDAD Y PATERNIDAD

Sección 1: Todas las empleadas tienen derecho a licencia por maternidad que se extenderá desde seis (6) semanas antes del alumbramiento, hasta seis (6) semanas siguientes al alumbramiento. Esta licencia se aplicará en los casos de aborto.

Sección 2: Las empleadas que estén disfrutando del referido descanso por maternidad tendrán derecho al pago del 100% de su salario regular.

PM
Sección 3: La empleada podrá optar por tomar hasta sólo una semana de descanso prenatal y extender hasta once (11) semanas el descanso postnatal a que tiene derecho, siempre que presente a la Autoridad una certificación médica acreditativa de que está en condiciones de trabajar hasta una (1) semana antes del alumbramiento.

Sección 4: La empleada que dé a luz antes de transcurrir las primeras cuatro (4) semanas de su licencia por maternidad, podrá continuar disfrutando de la licencia hasta completar las doce (12) semanas a que tiene derecho.

Sección 5: La empleada que dé a luz y como consecuencia directa del alumbramiento le sobrevenga alguna condición que de acuerdo a un certificado médico expedido por un médico especializado en la materia le impida volver al trabajo cuando le corresponda, tiene derecho a que se le extienda licencia por maternidad hasta doce (12) semanas adicionales, sin paga, a partir de la fecha en que le correspondía volver al trabajo.

Sección 6: Paternidad

La licencia por paternidad será por un término de cinco (5) días laborables con sueldo, contados a partir del nacimiento del hijo o hija. Al reclamar este derecho, el empleado deberá estar legalmente casado o cohabitar con la madre del menor, lo cual certificará, y deberá traer el certificado de nacimiento para acreditar la licencia.

ARTÍCULO XXVII

LICENCIAS ESPECIALES SIN SUELDO

Sección 1: Cuando un miembro de la Unión necesite licencia especial sin sueldo, someterá una petición a la Unión. La Unión elevará dicha petición a la gerencia de la Autoridad y ésta considerará la petición a base de los méritos del caso y las necesidades de la Autoridad. En su solicitud la Unión deberá incluir el propósito de la licencia. La misma deberá ser por un período no mayor de un (1) año; disponiéndose que a la expiración de ese período la Autoridad podrá conceder dos (2) años adicionales de licencia sin paga.

Sección 2: Todo empleado a quien se le autorice licencia sin sueldo, una vez se reintegre al trabajo vendrá obligado a pagar a la Unión las cuotas dejadas de satisfacer durante el período de dicha licencia, en plazos mensuales hasta la liquidación de la deuda.

Sección 3: La licencia especial sin sueldo se concederá a base de los méritos para los propósitos siguientes:

- 
- a) Para fines educativos, como la ampliación de su preparación académica, profesional o técnica.
 - b) Para recibir adiestramiento y adquirir experiencia provechosa al servicio o para el desarrollo de conocimientos y prácticas relacionadas con el trabajo que el empleado ejecuta.
 - c) Por razones personales, como el mejoramiento de la salud del empleado.
 - d) Para asuntos sindicales.
 - e) Por enfermedad prolongada o por haber sufrido una lesión no ocupacional que le impida asistir al trabajo.
 - f) Para servir como miembro electo de un Colegio Profesional cuyas funciones sean afines con los trabajos que se realizan en la AEP y durante la vigencia del mandato para el cual fue electo.

Sección 4: Licencia especial por enfermedad en la familia ("Family Medical Leave Act").

Cuando un empleado regular solicite licencia especial sin sueldo para atender la enfermedad del cónyuge, hijo (a), padre o madre, se le concederá la misma hasta doce (12) semanas a tenor con el "Family Medical Leave Act". De continuar la enfermedad del familiar antes mencionado el empleado podrá solicitar con anticipación una licencia especial sin sueldo que no excederá de doce (12) semanas adicionales.

Sección 5: Mientras se encuentre en uso de esta licencia el empleado retendrá su estatus como tal, pero no tendrá derecho a disfrutar de ninguno de los beneficios que se proveen en este Convenio, salvo que otra cosa se disponga por las leyes aplicables a la Autoridad, o por acuerdo de las partes o por el propio Convenio Colectivo.

Sección 6: Si al concluir la licencia concedida al empleado no se reporta a trabajar, ni justifica las razones por las cuales no podrá regresar dentro de quince (15) días de vencida la licencia, se entenderá que ha renunciado a su empleo.

Sección 7: Los empleados en disfrute de licencia sin sueldo, al terminar la misma, se reintegrarán en el puesto que ocupaba al momento de la concesión de la licencia sin sueldo y recibirán efectivo a su regreso el ajuste a su salario que le hubiese correspondido en dicho puesto.

Sección 8: Todo empleado en licencia sin sueldo podrá reintegrarse a su trabajo antes de terminar el tiempo solicitado. En aquellos casos que como consecuencia de la licencia sin sueldo concedida se haya reclutado un empleado temporero para ocupar el puesto del empleado en licencia sin sueldo o uno de menor clasificación, el empleado o la Unión deberá notificar a la Autoridad con tres (3) días de anticipación a su disponibilidad de reintegrarse al trabajo.

Sección 9: Cuando un empleado esté en disfrute de licencia sin sueldo por enfermedad prolongada al reintegrarse a su empleo deberá someter un certificado médico que indique su condición de salud. La Oficina de Recursos Humanos y Relaciones Laborales podrá requerir al empleado que sea examinado por un médico contratado por la Autoridad.

ARTÍCULO XXVIII

LICENCIAS ESPECIALES

Sección 1: Licencia militar

El empleado debe presentar durante el primer mes del año natural el itinerario de los ejercicios mensuales de su unidad para la totalidad del año. Cualquier modificación al mismo debe ser notificada a la Oficina de Recursos Humanos y Relaciones Laborales previo a reportarse a los ejercicios. Lo anterior estará sujeto a que las Instituciones Militares antes señaladas provean dicha información. Ningún empleado que se ausente injustificadamente de los ejercicios militares establecidos en el itinerario antes descrito podrá disfrutar de esta licencia para reponer estos ejercicios durante su jornada de trabajo regular en la Agencia.

Sección 2: Licencia para fines judiciales

A todo empleado que se le requiera, previa citación al efecto, ausentarse del servicio para comparecer ante cualquier Tribunal de Justicia, Junta de Relaciones del Trabajo, cualquier otro Foro Administrativo Gubernamental u Organismo Judicial para servir como testigo o jurado o acusado por infracción de tránsito en gestiones oficiales autorizadas del trabajo cuando éste en su día fuese encontrado inocente por un Tribunal, se le concederá licencia con sueldo por todo el tiempo que esté en dichas gestiones. Este tipo de licencia no podrá negarse al empleado ni se le cargará, ni se descontará de ninguna de sus licencias y tampoco se deducirá de su paga; disponiéndose que tan pronto reciba la citación para comparecer ante alguno de los organismos judiciales o administrativos antes mencionados, el empleado mostrará la citación al Supervisor inmediato, quién tomará nota de la misma, y cuando se reintegre al trabajo le entregará a éste un certificado de comparecencia y citación. Durante el tiempo que el empleado goce de estas licencias, acumulará vacaciones regulares o vacaciones por enfermedad, siempre y cuando éste se reintegre a sus deberes. Cuando el empleado ha sido citado como testigo de la Autoridad el tiempo se le cargará a asuntos oficiales y tendrá derecho a que se le pague dietas y millajes en caso de ser necesario, según lo establece el Artículo XXXII de este Convenio Colectivo. Esta licencia no aplica cuando el empleado es testigo en un caso criminal o civil en el sea parte, con excepción a la infracción de tránsito según especificada en esta sección.

Sección 3: Permiso por funerales

Todo empleado regular o temporero tendrá derecho a disfrutar de un permiso por funeral de tres (3) días laborables con sueldo a partir de la fecha del fallecimiento de cualquiera de sus padres, cónyuge, de hijos, abuelos, o hermanos. En caso de fallecimiento de uno de sus suegros, se concederá un (1) día con paga.

Si el empleado tuviera que viajar fuera de la isla de Puerto Rico, se le concederán dos (2) días adicionales laborables y la Autoridad le podrá exigir al empleado una copia del certificado de defunción y/o prueba del viaje que realizara el empleado. Los días libres del trabajador no serán considerados para el cómputo de esta licencia.

Sección 4: Licencia con paga para representar a Puerto Rico en competencias deportivas dentro o fuera del país.

Será concedida luego de recibirse solicitud al efecto, sometida por la entidad deportiva que auspicie la actividad.

Esta licencia aplicará también en los casos en que hijos menores de dieciocho (18) años tengan que ser acompañados por su padre para representar a Puerto Rico. En estos casos la actividad deportiva debe ser sancionada por el Comité Olímpico o

por el Departamento de Recreación y Deportes Estatal o Municipal. Se dispone además, que sólo se concederá una licencia al año al empleado y se concederá hasta un máximo de tres (3) licencias por año de convenio.

Sección 5: Licencia con paga para representar a Puerto Rico en Congresos Profesionales y/o Sindicales en o fuera del país.

Será concedida luego de recibirse solicitud escrita de la organización que auspicie la actividad.

En los casos de la licencia sindical estará limitada sólo a tres (3) unionados por actividad que serán seleccionados por la Unión para cada actividad entre los miembros del Comité Ejecutivo o Delegados que soliciten la licencia, hasta un máximo de dos veces al año, considerándose para el otorgamiento las necesidades de la Autoridad.

Sección 6: Licencia por servicios voluntarios a los Cuerpos de la Defensa Civil en casos de desastres se concederá licencia con paga por el tiempo que un empleado preste servicios voluntarios a los Cuerpos de la Defensa Civil en casos de desastres o por razones de adiestramientos cortos que le sean requeridos oficialmente por dicho organismo. Para ser acreedor de esta licencia, el empleado deberá presentar evidencia de que ha prestado dichos servicios.

Sección 7: Licencia para tomar exámenes y entrevistas de empleo se concederá licencia con paga a cualquier empleado mientras asiste a tomar exámenes o a entrevistas de empleo en cualquier agencia gubernamental. Para tener derecho a la referida licencia el empleado deberá solicitar el tiempo con anticipación y deberá presentar evidencia oficial de las gestiones que se encontraba realizando.

Sección 8: Licencia para realizar gestiones de Seguro Social

La Autoridad concederá tiempo razonable con paga cuando un empleado de la Unidad Apropriada tenga que realizar gestiones de préstamos hipotecarios en la Administración de los Sistemas de Retiro y Asociación de Empleados del ELA y/o exámenes médicos en la agencia de Seguro Social. Además, la Oficina de Recursos Humanos y Relaciones Laborales tramitará las solicitudes de ingreso y préstamos personales ante Administración de los Sistemas de Retiro y Asociación Empleados de ELA.

Sección 9: Licencia con sueldo para Asuntos Municipales

Cuando un miembro de la Unidad Apropriada sea elegido para ocupar un cargo en la Asamblea Municipal, para el cual no se disponga remuneración económica, la A.E.P. le concederá el tiempo necesario para el desempeño de su cargo sin descontarle de su salario.

Sección 10: Licencia con paga para participar en las Juntas Examinadoras o Juntas de Gobierno de Corporaciones Públicas

Esta licencia se otorgará a cualquier empleado regular en la Unidad Apropiaada que sea nombrado por el Gobernador de Puerto Rico para servir como miembro de alguna de las Juntas antes señaladas y como tal, preste algún servicio durante horas laborables.

Sección 11: Licencia con paga para tratamiento médico para Ayuda Ocupacional

A todo empleado que se encuentre recibiendo tratamiento médico para ayuda ocupacional la Autoridad le concederá sin cargo a licencia regular alguna, cuatro (4) horas durante veinte (20) días de tratamiento ambulatorio u ocho (8) horas durante diez (10) días de tratamiento ambulatorio y hasta un máximo de diez (10) días laborables por hospitalización a tiempo completo, disponiéndose que este beneficio se concederá solo una (1) vez por condición.

En los casos en que el empleado no cualifique para recibir este beneficio con paga, el tiempo se cargará a licencia por enfermedad, vacaciones o licencia sin sueldo.

ARTÍCULO XXIX

PROGRAMA DE INCENTIVOS PARA ESTUDIO Y BECAS PARA ESTUDIO

Sección 1: Estudios técnicos

Todo empleado cubierto por este Convenio que desee tomar cursos a nivel de cursos técnicos que se relacionen con el trabajo en la Autoridad, someterá una petición al Director de la Oficina de Recursos Humanos y Relaciones Laborales. Dicha petición será considerada a base de los méritos del caso.

Los empleados a quienes se les conceda este incentivo para estudios, deberán presentar evidencia acreditativa de que han cursado los estudios autorizados. Los estudios se realizarán fuera de horas laborables.

Este incentivo será a base de reembolsar el costo de la matrícula si el empleado demuestra aprobado los créditos con una calificación no menor de "C"; no habrá reembolso alguno cuando la calificación sea inferior a "C". Disponiéndose, que cuando el sistema de calificación sea en base a certificación de aprobación o desaprobación, se reembolsará el costo de la matrícula solamente cuando se le certifique como aprobado el curso.

Cuando los miembros del Comité Ejecutivo o un Delegado soliciten autorización para participar en cursos o conferencias relacionadas con el área de relaciones obrero-

patronales, leyes laborales, etc., ofrecidas por el Departamento del Trabajo, agencias gubernamentales o instituciones acreditadas por el Consejo de Educación Superior, el tiempo que toma dichos cursos o conferencias no le será descontado de su salario ni de sus vacaciones; disponiéndose que los empleados miembros del Comité Ejecutivo o Delegado deberán solicitar a la Autoridad para poder asistir a dichas conferencias o cursos y la Autoridad concederá el tiempo de asistencia siempre y cuando las necesidades del servicio así lo permitan; disponiéndose además, que solamente podrán asistir tres (3) miembros del Comité Ejecutivo o Delegados que estén trabajando activamente para la Autoridad por cada curso o conferencia para el cual se solicite.

Sección 2: Aquellas personas que interesen completar requisitos de graduación de escuela superior o cursen estudios técnicos que no conlleven costo de matrícula para la Autoridad, se le reembolsará el 100% del costo de los libros que se utilicen hasta un máximo de \$150.00 por semestre. El empleado someterá evidencia certificada en cuanto a la compra y costo de los libros requeridos por la institución educativa.

Sección 3: Se podrá conceder becas al personal de la Autoridad con el propósito de mejorar y conseguir personal capacitado para aquellas áreas altamente técnicas y de difícil reclutamiento. Se designará un Comité compuesto por un (1) miembro de cada una de las partes que estudiará y hará recomendaciones sobre las solicitudes de becas.

En la concesión de becas se cumplirá con los siguientes requisitos:

- A. Se anunciarán las oportunidades para becas.
- B. Los candidatos participarán en competencias en igualdad de condiciones.
- C. Se seleccionarán candidatos de entre los que resulten cualificados en las competencias. Si luego de anunciadas las oportunidades hubiera sólo un candidato, se le concederá a éste la beca.
- D. Se concederán becas sin oposición cuando las exigencias especiales y excepcionales del servicio y las cualificaciones de los empleados así lo justifiquen.
- E. Las personas seleccionadas para obtener becas o licencias con sueldo para estudios formalizarán contratos comprometiéndose a trabajar para la Autoridad por tiempo igual al doble del tiempo de estudios, en el sitio y puesto que la Autoridad determine.
- F. Toda persona a quien se le haya concedido una beca o licencia con sueldo para estudios que no cumpla con la obligación

contraída deberá reembolsar la cantidad invertida y será inelegible para el empleo por tiempo igual al triple del tiempo de estudios.

- G. La Autoridad podrá cancelar el ofrecimiento de una beca en cualquier etapa del procedimiento por causa justificada.

Sección 4: Estudios universitarios

Todo empleado cubierto por este Convenio que desee tomar cursos a nivel universitario que se relacionen con el trabajo en la Autoridad, someterá una petición al Director de la Oficina de Recursos Humanos y Relaciones Laborales. Dicha petición será considerada a base de los méritos del caso. Los empleados a quienes se les conceda este incentivo para estudio, deberán presentar evidencia acreditativa de que han cursado los estudios autorizados. Los estudios se realizarán fuera de horas laborables y con un máximo de nueve (9) créditos por semestre, o su equivalente.

Este incentivo será en base a reembolsar el costo de la matrícula si el empleado demuestra haber aprobado los créditos con una calificación no menor de "C"; no habrá reembolso alguno cuando la calificación sea inferior a "C". Disponiéndose, que cuando el sistema de calificación sea en base a certificación de aprobación o desaprobación, se reembolsará el costo de la matrícula solamente cuando se le certifique como aprobado el curso.

Estos incentivos para estudios universitarios otorgados por la Autoridad, se limitarán a cinco (5) empleados por año de Convenio en forma no acumulativa.

ARTÍCULO XXX

LICENCIA SINDICAL

Sección 1: La Autoridad concederá a los representantes de área de la Unión, miembros del Comité Ejecutivo y miembros de Comités establecidos por Convenio sin descontarle de su salario ni de sus vacaciones, el tiempo de sus labores que sea razonable cuando tenga que atender cualquier querrela o en reuniones con funcionarios de la Autoridad. Estos deberán regresar a su sitio de trabajo cuando hayan terminado su gestión.

Sección 2: La Autoridad concederá licencia con paga a dos (2) miembros del Comité Ejecutivo, designados por éste, para representar a los trabajadores en aquellos asuntos relacionados con la Unidad Apropiaada. La Unión notificará anualmente a la Autoridad lo nombres de los Miembros del Comité Ejecutivo que estarán en Licencia Sindical durante ese período. La Autoridad podrá nombrar empleados en labor interina o temporero, según lo dispone el presente Convenio Colectivo, para realizar las labores

de los Miembros del Comité Ejecutivo mientras éstos se encuentren en licencia sindical.

Sección 3: La Autoridad concederá licencia sindical con paga por un (1) día mensual a los miembros del Comité Ejecutivo para asistir a las reuniones de dicho Comité.

ARTÍCULO XXXI

LICENCIA POR ACCIDENTES DEL TRABAJO

Sección 1: En caso que un empleado sufra un accidente relacionado con el trabajo que lo impida asistir al mismo, tendrá derecho a una licencia con paga completa durante el tiempo que se extienda dicho impedimento hasta un máximo de diez (10) semanas.

 Si como consecuencia de haber sufrido un accidente en el trabajo, el empleado, como parte de su tratamiento en el Fondo del Seguro del Estado tenga que sufrir una operación, dicho empleado tendrá derecho hasta treinta (30) semanas adicionales, si su condición post-operatoria así lo requiera.

Para tener derecho a esta licencia será requisito, primero, que la condición del empleado sea susceptible a ser comprobada por la Autoridad ya sea a simple vista, mediante una evaluación de un profesional especialista relacionada con la condición del empleado o por medio de equipo radiológico, ultrasónico, electrocardiográfico y otros especializados para comprobar lesiones; segundo, que dicha condición sea relacionada con el trabajo mediante una determinación del Fondo del Seguro del Estado.

Sección 2: En los casos en que no se pueda comprobar la condición del empleado y/o demostrar que la misma es una relacionada con el trabajo o que haya agotado la licencia dispuesta en la Sección 1, el tiempo que esté reportado al Fondo del Seguro del Estado se le cargará a licencia por enfermedad, vacaciones regulares o licencia sin sueldo.

Sección 3: La Autoridad podrá requerir una evaluación de un médico especialista escogido por ésta para conceder la licencia establecida en la Sección 1. El empleado autorizará al médico escogido por la Autoridad examinar los récords médicos relacionados con su condición. Para esto se utilizará el plan médico provisto por este Convenio Colectivo y la Autoridad sufragará cualquier gasto adicional que se tenga que incurrir para estos fines.

Sección 4: Todo empleado accidentado vendrá obligado a suscribir un documento comprometiéndose a endosar en favor de la Autoridad y remitirle los

cheques expedidos a su favor por el Fondo del Seguro del Estado, que conforme a la Sección 1 precedente correspondan a la Autoridad por ésta continuar pagando salario al empleado. Además, el empleado autorizará en dicho documento a la Autoridad a descontar de su salario o de cualesquiera otros haberes que le correspondan, el importe adeudado por tal concepto, en caso de que incumpla su obligación de endosar y remitir a la agencia los cheques que reciba del Fondo.

Sección 5 : El empleado podrá disfrutar de licencia por enfermedad, licencia sin sueldo y licencia por vacaciones, cuando hubiere agotado su licencia por accidentes del trabajo a que se refiere la Sección 1 anterior, y continúe aún incapacitado para trabajar, según el dictamen del Fondo del Seguro del Estado. La licencia sin sueldo se concederá de conformidad con lo establecido en el presente Convenio.

Sección 6: Cuando el empleado en licencia sea dado de alta por el Fondo del Seguro del Estado en condiciones de trabajar, la Autoridad lo empleará en el mismo puesto que tenía antes del accidente. En caso de que la incapacidad física y estado de salud del empleado haya mermado por motivos del accidente, según determinación del Fondo del Seguro del Estado o de la Comisión Industrial, si no puede desempeñar su puesto original o uno similar, la Autoridad conforme a sus necesidades y a la capacidad física y estado de salud del empleado, lo podrá emplear en un puesto existente que pueda desempeñar y para el cual esté cualificado.

Sección 7 : Todo empleado que sea dado de alta para trabajar deberá presentarse a su trabajo, ante su supervisor, en el sitio donde trabajaba cuando sufrió el accidente, en la fecha que indica el alta, a menos que apele la decisión del Fondo del Seguro del Estado alegando no poder desempeñarse en su trabajo, en cuyo caso deberá notificar de dicha apelación a la Autoridad, la que le autorizará el disfrute de sus licencias acumuladas, si algunas, o licencia sin sueldo, hasta que el caso sea visto en apelación y se tome una determinación por la Comisión Industrial o por el Fondo del Seguro del Estado sobre si el empleado tiene derecho a recibir tratamiento en descanso. En caso que la determinación anterior fuera que puede trabajar, deberá presentarse a su trabajo ante su supervisor de la unidad donde trabajaba, en la fecha en que indique tal determinación.

Sección 8: La Autoridad concederá el tiempo necesario a esos empleados que tengan que reportarse al dispensario del Fondo del Seguro del Estado para tratamiento ambulatorio por orden facultativa sin descontarle dicho tiempo de ninguna de sus vacaciones, disponiéndose que el empleado deberá regresar a su sitio habitual de trabajo tan pronto termine dicho tratamiento. El empleado deberá presentar evidencia de que estuvo recibiendo dicho tratamiento ambulatorio.

Sección 9: Cuando un empleado sufre un accidente del trabajo y esté bajo tratamiento del Fondo del Seguro del Estado, conforme a lo dispuesto en la Sección 1, acumulará licencia anual y licencia por enfermedad, siempre y cuando se reintegre a su trabajo.

ARTÍCULO XXXII

GASTOS DE TRANSPORTACIÓN, MILLAJE Y DIETAS

Sección 1: Todo empleado cubierto por este Convenio a quien se le solicite y éste acepte a viajar en un automóvil de su propiedad para realizar trabajos oficiales fuera del lugar de trabajo al cual esté regularmente asignado, se le reembolsará millaje de sesenta (0.60) centavos por milla, para gastos de transportación, y en adición, se le pagarán gastos por peaje. Cuando el empleado no viaje en su automóvil, la Autoridad proveerá transportación pública.

Sección 2: En caso de que en el vehículo del empleado se transporte propiedad y equipo de la Autoridad para realizar la gestión oficial, o se transporte otro empleado o funcionario de la Autoridad en el referido vehículo al empleado se le pagará en adición cinco (\$0.05) por milla, por cada 100 libras o fracción en exceso de 100 libras; o por cada pasajero.

Sección 3: Si durante la vigencia de este Convenio la Autoridad aumentara el pago por millaje, la cantidad a pagarse por dicho concepto bajo este Convenio será la cantidad a la cual la aumente la Autoridad.

Sección 4: Cuando un empleado sea requerido por la Autoridad para que se reporte a trabajar fuera del pueblo al cual regularmente está asignado a trabajar, tendrá derecho a recibir las dietas que en adelante se estipulan:

- a) Si el empleado debe partir de su casa a trabajar antes de las 6:30 a.m., recibirá una dieta por desayuno de \$6.00. Si el empleado debe permanecer fuera durante su período para almorzar, recibirá una dieta por almuerzo de \$9.00.
- b) Si el empleado debe permanecer fuera y no regresa antes de las 7:00 p.m., recibirá una dieta por comida de \$10.00.
- c) Alojamiento, \$60.00 por noche, con o sin factura.

Sección 5: El pago por concepto de dietas y millaje se efectuará dentro de los veinte (20) días laborables de haberse rendido el informe de dietas y millaje por el trabajador a su supervisor inmediato, Director Regional o la persona que éste designe.

Sección 6: De no cumplir la Autoridad con el pago correspondiente dentro del término aquí acordado, la Unión podrá radicar una querrela de conformidad a lo establecido en el Artículo XXXVI - Procedimiento para Atender y Resolver Querellas del presente convenio colectivo.

Sección 7 : Cuando a un empleado se le requiera viajar a Vieques y Culebra deberá notificársele no más tarde de las 4:30 p.m. del día anterior a efectuarse el viaje, excepto que medien situaciones de emergencia que impidan dicha notificación previa. En tales situaciones de emergencia, en que al empleado no se le avisa previamente según especificado antes, se le adelantará el pago de pasaje, como se hace en todo caso, y las dietas y el hospedaje por los días que estime el supervisor que dura el trabajo. Disponiéndose, que el trabajador al regresar reintegrará la totalidad de cualquier adelanto no utilizado, por razón de haber estado menos tiempo que el estimado por el supervisor. Las dietas y el hospedaje se pagarán a base de lo dispuesto por este Convenio. El empleado al regreso, para propósitos de contabilidad, siempre tendrá la obligación de rendir los formularios requeridos por la Autoridad para reembolso de gastos independientemente de que se le hayan adelantado los mismos.

ARTÍCULO XXXIII

SEGURIDAD

Sección 1: La Autoridad proveerá a los empleados los equipos de seguridad que sean necesarios, según establecido por el Comité de Seguridad y/o requerido por ley, y los empleados serán responsables por dicho equipo.

Sección 2: Tanto la Autoridad como la Unión reconocen que condiciones seguras de trabajo y prácticas de seguridad son esenciales para evitar daños personales y daños de equipo y acuerdan tomar las medidas necesarias para proteger a los empleados contra accidentes de trabajo.

Sección 3: Los empleados cubiertos por este Convenio deberán cumplir con las reglas, normas y prácticas de seguridad establecidas por las agencias autorizadas por ley y por la Autoridad de tiempo en tiempo, al igual que deberán cooperar con la Autoridad para poner en vigor las medidas de seguridad necesarias. La Unión por su parte se compromete y obliga a promover entre los empleados la comprensión de las responsabilidades de éstos en la prevención de accidentes y prácticas del trabajo peligroso.

Sección 4: La Autoridad y la Unión crearán un Comité de Seguridad compuesto por dos (2) representantes de seguridad de cada una de las partes y éstos se reunirán periódicamente para fomentar la seguridad y realizar inspecciones en el trabajo cuando surjan problemas de seguridad o cuando así se estime pertinente por

cualquiera de las partes, previa autorización del Director Regional o Administrador que corresponda.

Sección 5: Los representantes de seguridad de la Unión lo serán los que la Unión designe, disponiéndose que los delegados actúan como representantes de seguridad en sus respectivos centros de trabajo.

Sección 6: El Comité de Seguridad realizará una inspección a todos los vehículos de la Autoridad cada seis (6) meses o cuando así sea solicitado por cualquiera de las partes. Disponiendo que para llevarse a cabo dicha inspección, la misma deberá coordinarse con anticipación razonable con el Director Regional. Entendiéndose que los servicios se afectarán de la menor forma posible.

Sección 7: El Comité de Seguridad podrá recomendar al Director Ejecutivo normas y reglamentos sobre medidas de seguridad, para evitar accidentes de trabajo, dichas normas y reglamentos podrán ser preparadas con la orientación y adiestramientos de la Oficina de OSHO del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.

Sección 8: El Comité de Seguridad levantará actas de todas sus reuniones, las cuales serán firmadas por los representantes de las partes. Los hallazgos del Comité de Seguridad en sus inspecciones serán atendidos y resueltos por los Directores Regionales o Administradores dentro de los términos que establezca el Comité.

Sección 9: Con el propósito de promover la seguridad en el trabajo, la A.E.P. auspiciará para los Delegados un (1) día de Seminario durante el primer año de vigencia de este Convenio Colectivo; hasta dos (2) días de Seminario durante el segundo año y hasta tres (3) días durante el tercer año.

Disponiéndose, que los años en que se deba de ofrecer más de un (1) día de Seminario, los mismos serán presentados siempre que existan temas distintos a los ofrecidos a participantes en Seminarios anteriores.

El tiempo invertido en dichos seminarios será con paga sin cargo a vacaciones acumuladas. Así mismo el comité podrá recomendar al Director Ejecutivo la participación de sus miembros en seminarios o conferencias relacionadas con la seguridad en el trabajo que no excedan de dos (2) días laborables. En estos casos, de aprobarse la solicitud del comité, el tiempo invertido para asistir a los mismos será con paga sin afectarse el balance de vacaciones acumulado.

ARTICULO XXXIV

BONO DE NAVIDAD

Sección 1: A todo empleado regular y temporero cubierto por este Convenio, que haya trabajado por un período de seis (6) meses o más al 30 de noviembre de cada año, la Autoridad le concederá un bono de navidad en o antes del 20 de diciembre de cada uno de los años del Convenio Colectivo. El bono será el equivalente de 10.5% del salario devengado por el empleado hasta \$30,000.00 durante la vigencia del presente Convenio Colectivo.

Sección 2: En aquellos casos en que antes del 30 de noviembre el empleado regular cubierto por este Convenio que haya trabajado por un período de seis (6) meses o más al 30 de noviembre de cada año, hubiere muerto o se hubiere acogido al retiro, o hubiere sido reclutado por las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos, tendrá derecho al bono de Navidad en proporción al total del salario devengado durante el año, al igual que si hubiere continuado en servicio activo hasta la terminación del Convenio.

 Sección 3: Las licencias con paga anual por enfermedad y por maternidad se considerarán tiempo trabajado a los efectos del pago de bono.

Sección 4: El tiempo que se disfrute de licencia sin sueldo no se tomará en consideración para el cómputo de tiempo trabajado a los efectos del pago del bono, excepto en aquellos casos en que la licencia sin sueldo sea por motivo de enfermedad. En este último caso, dicho bono se determinará en proporción a la parte del año que el empleado estuvo en servicio con anterioridad al 30 de noviembre de cada uno de los años cubiertos por este Convenio.

Sección 5: El pago de bono de Navidad se regirá por las disposiciones de ley, en relación a qué empleados cualifiquen para dicho bono en proporción al tiempo rendido en sus labores en la Autoridad.

ARTÍCULO XXXV

DERECHOS ADQUIRIDOS

Sección 1: Todo derecho, concesión o beneficio que a la firma de este Convenio esté disfrutando cualquier miembro de la Unidad Apropiaada, individual o colectivamente, que no haya sido modificado, revocado o alterado por las disposiciones de este Convenio, no le será menoscabo a dicho empleado o grupo de empleados.

ARTÍCULO XXXVI

PROCEDIMIENTO PARA ATENDER Y RESOLVER QUERELLAS

Sección 1: Durante la vigencia de este Convenio Colectivo la Unión se compromete a someter todas las controversias, querellas, quejas, agravios o reclamaciones que surjan en relación con la interpretación, implementación, administración, aplicación o alegada violación de este Convenio Colectivo al Procedimiento para Atender y Resolver Querellas creado en este artículo, excepto reclamaciones de salario las cuales la Unión podrá optar por tramitarlas en los Tribunales de Justicia.

Sección 2: El término "controversias" comprende toda queja o querella que envuelve el interés de uno o más trabajadores que surja en cualquier unidad o dependencia de la Autoridad, o agravio, queja o reclamación relacionada con la interpretación, aplicación, administración o alegada violación de este Convenio Colectivo.

Sección 3: Toda queja o querella se tramitará conforme a los mecanismos creados en este artículo y se utilizará para la misma el formulario acordado por las partes.

Sección 4: Las quejas o querellas podrán ser presentadas por la Unión o por la Autoridad.

Sección 5: Primera etapa

- A. Toda controversia que surja será sometida para su resolución en primera instancia al Director Regional o al Administrador dentro del término de quince (15) días laborables a partir de la fecha de la acción que dio lugar a dicha controversia.
- B. El Director Regional o Administrador tendrá la obligación de contestar dicha querella, por escrito, durante los siete (7) días laborables después de su radicación y resolver la misma dentro de los siguientes quince (15) días laborables después de haberla recibido.
- C. De no estar conforme la Unión con la decisión en el caso, se apelará la misma dentro de los diez (10) días laborables siguientes al recibo de la decisión ante el Comité de Ajuste (segunda etapa).

Sección 6: Segunda etapa - Comité de Ajuste

- A. La Autoridad y la Unión se obligan a organizar el Comité de Ajuste, el cual tendrá competencia apelativa para considerar y resolver toda controversia o asunto que

no haya sido resuelto por acuerdo de sus representantes en la primera etapa, y tendrá competencia original para considerar y resolver cualquier controversia o asunto que no haya surgido de una decisión de un Supervisor, Director Regional o Administrador. El Comité verificará como parte de la evaluación de la querrela el contenido de la misma y la descripción de los hechos y los artículos y/o secciones de la alegada violación.

B. El Comité de Ajuste estará compuesto por dos (2) funcionarios designados por el Director Ejecutivo y, por el Presidente de la Unión o su representante y otro oficial designado por éste.

C. El Comité de Ajuste adoptará sus propias reglas para la tramitación de los asuntos que se sometan a su consideración.

D. El Comité deberá reunirse dentro de los primeros diez (10) días laborables de radicada la querrela para iniciar la discusión de la misma y deberá resolverse en un término que no excederá de veinte (20) días laborables de la fecha de la radicación de la querrela. La Autoridad y la Unión harán arreglos necesarios para iniciar la discusión de cualquier querrela promovida por ésta dentro del término que se establece en esta sección.

E. El Comité de Ajuste, o cualquiera de sus partes, (Autoridad o Unión) tiene el poder para requerir toda aquella información o prueba que razonablemente estime necesaria para resolver una controversia o asunto.

F. Al empleado o empleados que comparezcan ante el Comité de Ajuste para declarar sobre los hechos de un caso que esté bajo consideración, no se le descontará de su salario ni de sus vacaciones el tiempo que emplee en esa diligencia, pero no cobrarán paga adicional de requerírsele tales diligencias, durante tiempo más allá de la terminación de su jornada regular de trabajo. No obstante, la Autoridad reembolsará al empleado la dieta y millaje correspondiente, según lo establecido en el presente Convenio Colectivo. El empleado deberá notificar a su supervisor inmediato antes de comparecer ante el Comité de Ajuste y deberá regresar a su trabajo después de haber concluido la reunión. El Comité de Ajuste emitirá certificación de comparecencia y la misma deberá ser presentada por el empleado ante su supervisor para que sea de aplicabilidad lo dispuesto en esta sección.

G. El Comité de Ajuste levantará actas de todas sus secciones; las mismas serán firmadas por el representante de cada parte y estarán disponibles para examen por cualquier parte interesada.

H. Toda decisión del Comité de Ajuste con relación a la ejecución, administración o interpretación de este Convenio Colectivo que resuelva una controversia o asunto será efectiva desde el momento en que se llegue a un acuerdo y la misma deberá ser llevada a expediente escrito e implantada a la mayor brevedad

posible, pero nunca excederá de veinte (20) días laborables, a menos que se pacte otro término.

I. En caso de que un empleado haya sido despedido o suspendido de su trabajo o disciplinado por iniciativa de la Autoridad y el Comité de Ajuste decida que el despido, suspensión o acción disciplinaria no fue justificada, el Comité de Ajuste podrá disponer cualquier otro remedio en esos casos si así se justificare.

Esta sección no se interpretará en el sentido de que la Autoridad pueda despedir, suspender o de otra manera disciplinar a los empleados cubiertos por este Convenio Colectivo sin causa justificada.

Sección 7: Tercera Etapa - Arbitraje

A. Toda controversia o asunto que no sea resuelto por el Comité de Ajuste se someterá a la consideración y resolución de un árbitro, en un período no mayor de diez (10) días laborables a partir de la fecha de la decisión del Comité de Ajuste. La parte que radique el caso ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje enviará simultáneamente copia de la solicitud a la otra parte. La solicitud deberá contener toda la información requerida en el formulario preparado por el Negociado para ese propósito.

B. Dentro de veinte (20) días laborables siguientes a la radicación de la querrela en arbitraje, las partes se reunirán para considerar lo siguiente:

- a. la identificación y precisión de la querrela o controversia discutida en el Comité de Ajuste;
- b. las disposiciones contractuales pertinentes;
- c. la contención de las partes;
- d. la necesidad o conveniencia de enmendar las alegaciones;
- e. una Estipulación y relación de los hechos no sujetos a controversias y la aceptación de documentos relevantes que no conllevan oposición alguna;
- f. una relación de testigos a utilizarse por cada parte y el propósito relevante y alcance de su testimonio, así como una breve indicación de los mismos;
- g. discutir la posible transacción de la querrela;
- h. cualquier otro mecanismo que pueda facilitar acuerdos para la pronta terminación de la querrela.

B-1. Los resultados obtenidos en esta reunión serán considerados en una Estipulación suscrita por los representantes de las partes, la cual le será sometida al árbitro luego de haberse firmado por las partes y no más tarde de treinta (30) días antes de la fecha dispuesta por el árbitro para vistas del caso, excepto en los casos en que se haya hecho el señalamiento de vistas para dentro de un término menor de sesenta (60) días desde la fecha de su notificación. En estos casos el término de treinta (30) días se reducirá proporcionalmente a la fecha señalada por el árbitro. La Estipulación de referencia formará parte del expediente del caso.

B-2. Las partes no podrán presentar ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje ninguna evidencia que no hubiese sido relacionada en el informe de la conferencia que aquí se dispone, a menos que dicha evidencia hubiese advenido a conocimiento de las mismas con posterioridad a dicho informe, en cuyo caso se le hará llegar a la otra parte tan pronto advenga en conocimiento de la misma.

B-3. Si una parte dejare de comparecer, se negare a participar o compareciere sin estar debidamente preparada a la conferencia o incumpliere cualquier disposición de las Secciones B y B-1, tal acción dará lugar a:

- 
1. la desestimación de la querella;
 2. a declarar la misma con lugar y conceder el remedio adecuado;
 3. a eliminar las alegaciones;
 4. cualquier otro remedio, incluyendo honorarios de abogado en los casos en que por disposición de ley proceda y que en su día un Árbitro del Negociado de Conciliación y Arbitraje estime necesario.

B-4. A la conferencia del Comité de Ajuste, así como a cualquier reunión de la misma, las partes, de entenderlo necesario, podrán comparecer con sus respectivos Asesores.

C. Las partes seleccionarán a un Árbitro de una lista de tres (3) personas que suministrará el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos a petición suscrita por la Autoridad, por la Unión o por ambos conjuntamente. De la lista de tres (3) Árbitros, sometidos, la Autoridad eliminará el nombre de uno (1) luego la Unión eliminará el nombre de otro y el nombre que quede en la lista será el Árbitro. De ahí en adelante, en ternas siguientes, el turno de eliminación se hará en forma rotativa.

D. La controversia o asunto será sometido al árbitro mediante un acuerdo de sumisión por la Unión y la Autoridad. Cuando no haya acuerdo en la sumisión, el árbitro determinará el asunto preciso a ser resuelto tomando en consideración el Convenio Colectivo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida. Si se trata

de un despido, el Árbitro tendrá discreción para incluir, como parte del remedio, la reposición y el pago de los haberes que correspondan, si alguno.

E. El Árbitro tendrá facultad para celebrar vistas y requerir toda aquella información o prueba que estimare necesaria para la solución del caso que ante él se radique, a menos que las partes, de común acuerdo, sometan los hechos de la controversia o asunto por medio de una Estipulación escrita. Cuando un testigo citado por una parte se niegue a comparecer ante el Árbitro y la parte que lo cita evidencie al Árbitro las gestiones hechas para la citación y la comparecencia del mismo, el Árbitro podrá requerir la comparecencia del testigo y expedir un requerimiento a esos efectos.

F. Cualquiera de las partes podrá citar a un testigo o testigos para declarar sobre los hechos de un caso o para producir prueba documental en relación con el asunto que esté ante la consideración de un Árbitro. De ser empleado de la Autoridad, la Oficina de Recursos Humanos y Relaciones Laborales implantará la orden de citación de los testigos emitida por la parte que interesa la comparecencia de éstos para la vista del caso, de forma tal que no se menoscabe el servicio que presta la Autoridad. Si alguno de los testigos así citados se negare a comparecer, la parte que lo cita podrá, previo a la demostración al Árbitro de las gestiones hechas para la citación y la comparecencia del mismo, solicitar del Árbitro que requiera la comparecencia del testigo y expedir un requerimiento a esos efectos.

G. Las partes solicitarán la citación de los testigos con suficiente anticipación, a la vista, a fin de que se pueda coordinar efectivamente la comparecencia de los testigos.

H. Los empleados que comparezcan a declarar sobre los hechos de un caso que está ante la consideración de un árbitro, no se le descontará de su salario ni de ninguna licencia acumulada por el tiempo que dedique en esa diligencia, ni cobrarán paga adicional alguna si estuvieran disfrutando de vacaciones o de día libre o si las gestiones ante el Arbitro se extendieran más allá de sus horas laborables.

I. En caso de que una parte entienda que su derecho a que se le cite un testigo le ha sido limitado caprichosamente, ésta planteará el asunto al comienzo de la vista y el Árbitro proveerá el remedio adecuado.

J. En caso de rebeldía o negativa de alguna persona a obedecer un requerimiento expedido por el Arbitro para comparecer como testigo o para producir prueba documental en relación con el asunto que está ante la consideración de un Árbitro, cualquier sala del Tribunal Superior de Puerto Rico, tendrá jurisdicción para, solicitar del Arbitro o de una parte, expedir una orden requiriendo a dicha persona a comparecer ante el Arbitro a los fines de testificar o producir prueba documental en relación con el asunto bajo investigación o audiencia. La desobediencia a dicha orden podrá constituir desacato al Tribunal. En estos casos el Árbitro podrá paralizar, si así lo

entiende necesario, los procedimientos hasta tanto el Tribunal resuelva el recurso que se radique a esos efectos.

K. Las órdenes, requerimientos u otros documentos expedidos por el Árbitro, así como las citaciones de los testigos por las partes, podrán diligenciarse, personalmente o por correo certificado con acuse de recibo o dejando copia de los mismos en la residencia u oficina principal o sitio de negocios del personal u organización a la cual haya de notificarse. Una declaración jurada de la persona que haya realizado el diligenciamiento, será prueba de haberse hecho personalmente, y la devolución del recibo del correo será prueba de haberse efectuado el mismo.

L. El Árbitro rendirá un Laudo por escrito, conteniendo determinaciones de hechos y conclusiones de derecho por separado y decidiendo todas las cuestiones planteadas en la controversia. La decisión será final y obligatoria para las partes siempre y cuando sea hecha conforme a derecho. El Árbitro notificará su Laudo a cada parte de la controversia.

M. Cuando el caso gire únicamente en torno a la interpretación o aplicación del presente Convenio Colectivo, el Árbitro sólo tendrá autoridad para determinar sobre la interpretación o aplicación correcta de las cláusulas en disputa. Nada de lo aquí dispuesto faculta al Árbitro a modificar o cambiar este Convenio.

N. El Árbitro no podrá emitir ninguna decisión que infrinja los derechos de la Autoridad a administrar y dirigir sus operaciones o que interfiera con la administración interna de la Unión excepto cuando tales derechos de la Autoridad o la Unión queden limitados por el presente Convenio Colectivo o por las doctrinas de derecho vigentes.

O. En caso de despido o suspensión indefinida la Autoridad brindará al empleado afectado una oportunidad de ser oído en una vista informal a celebrarse ante un funcionario de la Autoridad que no haya tenido conocimiento personal de los hechos del caso.

P. A los fines de hacer efectivo el derecho del empleado a ser oído antes de hacer efectiva la suspensión indefinida o despido las partes han acordado el siguiente procedimiento:

1. El Supervisor inmediato del empleado tendrá veinte (20) días laborables contados a partir de la fecha en que se tiene conocimiento de los hechos que puedan dar lugar a un despido para hacer un informe al Director de Recursos Humanos y Relaciones Laborales; disponiéndose que si el Supervisor no tiene conocimiento de quién cometió los hechos al vencimiento de este término, tendrá diez (10) días laborables adicionales para someter dicho informe. La Oficina de Recursos Humanos y Relaciones Laborales tendrá treinta (30) días laborables adicionales para

realizar una investigación de las alegaciones y si llega a la determinación de que procede el despido redactará un informe al Director Ejecutivo recomendando que se proceda con el despido y las razones para ello. El Director Ejecutivo a su vez, tendrá un término de veinte (20) días laborables para analizar el informe e imponer la sanción recomendada.

En aquellos casos que surjan como consecuencia de auditorías internas o externas de la Autoridad y/o casos que surjan como consecuencias de informes de unidades administrativas, se entenderá que la Autoridad tiene conocimiento de los hechos para efectos de este Artículo a partir de la fecha en que se envíe el informe al Director de Recursos Humanos y Relaciones Laborales.

Será a partir de esta fecha que comenzará a contar el término para que la Oficina de Recursos Humanos y Relaciones Laborales realice la investigación necesaria y de así proceder, redactar el informe al Director Ejecutivo.

- 
2. La Autoridad notificará al empleado la intención de despedirlo mediante una formulación de cargos.
 3. Al notificarle dicha intención la Autoridad citará al empleado a una vista informal a los quince (15) días calendario de enviada la notificación.
 4. El empleado deberá asistir a la vista informal acompañado de un oficial de la Unión, siendo ésta su representante exclusiva.
 5. Si el empleado no comparece a la vista informal en la fecha y hora señalada y no ofrece justificación razonable para su incomparecencia, se entenderá que éste ha renunciado a la misma y la Autoridad podrá de inmediato proceder a hacer efectivo el despido o la suspensión indefinida. La Unión de no estar de acuerdo, podrá radicar una querrela de conformidad con este Convenio Colectivo.
 6. No se admitirán solicitudes de posposición de vista informal excepto por razones de fuerza mayor que hagan imposible la comparecencia del empleado o testigo, las cuales deben ser claramente expuestas y debidamente documentadas en la correspondiente solicitud en cuyo caso la vista será celebrada en un término de cinco (5) días a partir de la fecha en que la vista había sido citada originalmente.
 7. En la vista informal, el empleado podrá hacer todas las alegaciones o planteamientos que estime pertinentes y presentar aquella evidencia documental, incluyendo declaraciones juradas que entienda le favorecen, y/o podrá presentar prueba testifical.

8. En lugar de asistir a la vista informal el empleado podrá enviar por escrito, a no más tardar de la fecha en que se cita a la vista informal, sus alegaciones y pruebas para sostener que la Autoridad no debe despedirlo.
9. Concluida la vista informal, el funcionario ante quién compareció el empleado, hará la recomendación correspondiente a la Autoridad y ésta tomará la acción que a su juicio el caso amerite.
10. De la Autoridad tomar la determinación de despedir al empleado, la Unión podrá, de no estar de acuerdo con dicha determinación, radicar una querrela de conformidad con este Convenio.

Sección 8: Todos los términos incluidos en este artículo serán improrrogables para todas las partes, excepto que la Autoridad y la Unión a través de sus representantes oficiales decidan extender cualquier término particular, en cuyo caso se especificará el tiempo del nuevo término acordado.

Sección 9: Equidad en vencimiento de querrela

La Autoridad conviene en que el mismo período de tiempo que tiene la Unión para levantar y procesar querellas será igual para la Autoridad y en caso de no contestar dichas querellas en el período de tiempo estipulado en las secciones anteriores, se dará por terminada la querrela en contra de la parte que no cumpla con los requisitos establecidos en este artículo.

ARTICULO XXXVII

DISPOSICIONES GENERALES

Sección 1: Respeto y consideración

La Autoridad y sus funcionarios y la Unión y sus oficiales se obligan a darse mutuamente el mejor trato, respeto y consideración posibles a fin de mantener las mejores relaciones entre los empleados, la Unión y la Autoridad.

Sección 2: Derecho a negarse a hacer alguna tarea

Todo miembro de la Unidad Apropriada podrá negarse a realizar cualquier tarea que se le asigne, siempre que ésta conlleve el que la Autoridad le provea equipo, herramientas de trabajo y éstos no se le hayan provisto o estén defectuosos, o que dicha orden conlleve una violación de ley o riesgo para su seguridad personal o la de sus compañeros de trabajo.

Los supervisores no deberán asignarles a los empleados tareas para las cuales no estén debidamente capacitados. De hacerlo, no podrán responsabilizar a dichos empleados por el producto final de la misma.

Sección 3: Plan de pagos

Cuando un empleado le adeude alguna cantidad de dinero a la Autoridad se diseñará un plan de pago tomando en consideración sus compromisos económicos personales sin que se entienda lo anterior en menoscabo del derecho de la Autoridad a proceder al cobro de lo adeudado.

Sección 4: Armario para efectos personales

La Autoridad proveerá en cada centro de trabajo para cada empleado de la Unidad Apropiaada, un lugar apropiado, individualizado y con llave para uso exclusivo con el propósito de guardar efectos personales y herramientas de trabajo.

Sección 5: Deberes

La Autoridad informará por escrito a todo empleado los deberes y funciones de su puesto, cuando éste o la Unión lo solicite.

Sección 6: Uniformes y zapatos de seguridad

A. La Autoridad proveerá cinco (5) uniformes a cada empleado de la Unidad Apropiaada durante la primera semana de mayo de cada año de convenio. A los empleados de nuevo ingreso se les entregará los uniformes a la fecha de ingreso y en mayo de cada año de ahí en adelante, siempre y cuando haya ingresado entre junio y diciembre. Si entrega entre enero y mayo de un año específico no recibirá uniformes adicionales hasta el mes de mayo posterior a su aniversario de servicio. Estos uniformes serán entregados sin costo alguno para el empleado.

El Director de Recursos Humanos y Relaciones Laborales se reunirá con el Presidente de la Unión a los fines de discutir y aprobar los pormenores de calidad, material, confección y tipo de uniformes a comprarse, antes de iniciarse el proceso de subasta. La Oficina de Recursos Humanos y Relaciones Laborales preparará un informe con los aspectos acordados, el cual será sometido a la división de subasta, con el fin de que el mismo sea utilizado en la preparación de las especificaciones. Dicho informe deberá ser redactado no más tarde de la primera quincena del mes de noviembre de cada año. Disponiéndose, que una vez la división de subasta reciba las muestras que sometan los licitadores las facilitará a la Oficina de Recursos Humanos y Relaciones Laborales para que ésta y la Unión se reúnan, las examinen y determinen si cumplen con los requisitos de calidad, material y tipo de uniforme acordado previamente. De igual manera, la Oficina de Recursos Humanos y Relaciones Laborales y la Unión delinearán conjuntamente un programa de entrega de uniformes.

Como alternativa y dentro del término dispuesto arriba la Autoridad y la Unión podrán acordar pagar a cada empleado una cantidad fija y uniforme para todos, equivalente al costo acordado entre las partes para que cada empleado compre los cinco (5) uniformes. Los uniformes a adquirirse consistirán en camisa manga larga o camisa manga corta color "stone" y pantalón de color azul, entendiéndose que no se permitirá el uso de mahones tipo "Blue Jeans" o "Blue Denim". Luego de diez (10) días laborables subsiguientes a la fecha de recibo de esta cantidad, el empleado deberá presentarse al trabajo con los uniformes nuevos.

Los empleados usarán uniformes únicamente mientras estén cumpliendo las funciones oficiales de su empleo. Disponiéndose que todo empleado asistirá al trabajo con el uniforme debidamente presentable. En situaciones en que por razones justificadas no le sea posible, lo notificará a su Supervisor en la primera oportunidad que tenga para que éste evalúe la situación de acuerdo a los méritos de la misma.

Si en alguna ocasión la Autoridad interesara identificar los uniformes, dicha identificación será diseñada en armonía con el logo de la Autoridad y en acuerdo con la Unión; la misma será provista por la Autoridad.

B. La Autoridad proveerá zapatos de seguridad a todos los empleados a quien la naturaleza de su trabajo se lo requiera. Estos zapatos de seguridad serán parte del uniforme para aquellos empleados que se les requiera el uso. Los Directores Regionales y/o Administradores velarán porque las órdenes de compra de los zapatos de seguridad se hagan a tiempo para evitar que los empleados que vienen llamados a utilizar dichos zapatos tengan que trabajar desprovistos de dicha protección.

C. La Autoridad concederá a cada unionado diez (10) minutos después de la hora de entrada y diez (10) minutos antes de la hora de salida para que éstos puedan cambiarse de ropa apropiadamente.

Sección 7: Ausencias por enfermedad prolongada y otros

Las ausencias por enfermedad prolongada, licencias para atender enfermedad del cónyuge, hijo (a), padre o madre, a tenor con el "Family and Medical Leave Act", tratamiento por el Fondo del Seguro del Estado, tratamiento indispensable por recomendación médica por condiciones de salud y vacaciones regulares programadas, no serán utilizadas bajo ningún concepto para tomar medidas disciplinarias.

Sección 8: Expediente personal

La Autoridad vendrá obligada a mostrarle el expediente de personal oficial o cualquier otro expediente del empleado miembro de la Unidad Apropiaada, en cualquier momento en que éste o la Unión lo solicite con autorización del empleado por escrito.

Sección 9: Eliminación de acciones disciplinarias

La Autoridad eliminará del expediente de personal todo memorando, comunicación o documento en el cual conste cualquier medida disciplinaria que haya tomado el patrono por cualquier concepto a los doce (12) meses de tomada dicha acción siempre que durante dicho período el empleado haya mostrado una mejoría en la conducta que motivó la sanción.

Ningún expediente del personal unionado deberá contener documento o información alguna diferente a la contenida en el expediente oficial del empleado.

Sección 10: Tablón de edictos

A. La Autoridad proveerá un tablón de edictos para el uso exclusivo de la Unión con relación a todos los empleados que ésta representa y donde la Unión podrá fijar avisos relacionados con reuniones, asambleas, fijar copias de este Convenio Colectivo y avisos sobre nombramientos de delegados; disponiéndose que cualquier otra información que la Unión desee colocar en dicha pizarra, deberá ser previamente discutida con el jefe del departamento, Director Regional o la persona que éste designe.

B. Se acuerda y conviene que el tablón de edictos no será utilizado para fijar ningún material de naturaleza política o que sea contrario a los mejores intereses de la Autoridad.

C. Los tabloncillos de edictos que actualmente existen, se mantendrán como hasta el presente. En aquellos centros de trabajo a que estén asignados tres (3) o más trabajadores de la Unidad Apropriadada y que no existen tabloncillos de edictos, se instalarán dichos tabloncillos, pero éstos a diferencia de los existentes, serán de construcción sencilla.

Sección 11: Notificaciones

La Autoridad enviará copia a la Unión, simultáneamente, de todo documento que se envíe a cada empleado de la Unidad Apropriadada o se incluya en su expediente personal. En este último caso, se requerirá autorización escrita del empleado para aquellos documentos definidos como confidenciales por la Ley Health Insurance Portability & Accountability Act (HIPAA).

Sección 12: Facilidades para descanso

La Autoridad proveerá en todos los centros de trabajo, un área adecuada para que los trabajadores utilicen durante el período para tomar alimentos y el período de descanso, incluyendo facilidades de mesas y sillas.

Para los fines de esta sección se entenderá por centros de trabajo el lugar donde los empleados se reportan a la hora de comenzar su jornada regular de trabajo.

Sección 13: Ayuda Ocupacional

Es política pública de la Autoridad de reclutar y mantener en servicio activo a aquellos empleados que posean los conocimientos, destrezas y requisitos necesarios para ocupar un puesto y mantener un ambiente libre del uso, posesión, distribución y tráfico ilegal de sustancias controladas.

Cónsono con dicha política pública, la Autoridad discutió y acordó con la Unión el establecimiento de un reglamento uniforme para la detección del uso y abuso de sustancias controladas para los empleados y funcionarios de la Agencia. El reglamento proveerá para que antes de su implantación, los empleados que voluntariamente deseen someterse al tratamiento, orientación y rehabilitación para mantenerlos integrados al trabajo, se les conceda el uso de la correspondiente licencia a través de las recomendaciones del Comité de Ayuda Ocupacional creado en esta sección.

GM
A. La Autoridad en conjunto con la Unión creará un Comité de Ayuda Ocupacional el cual coordinará con Humana para ofrecer tratamiento a aquellos empleados que confronten problemas que le afecten en su trabajo. Los servicios a ofrecerse están contenidos en una Estipulación acordada por las partes. La Autoridad podrá contratar otra Institución para ofrecer dichos servicios, en cuyo caso se discutirá el asunto previamente con la Unión. Dicha coordinación incluirá reuniones con los empleados que necesiten estos servicios, ya sea por que los propios empleados los soliciten o porque cualquiera de las partes entiendan que se amerite el tratamiento de la Institución para atender la condición que pueda tener el empleado y que le está afectando en la ejecutoria de su trabajo.

El Comité obtendrá de la Institución toda la información razonablemente necesaria, salvaguardando el derecho a la privacidad que le asista al empleado.

El Comité podrá reunirse con los profesionales de la Institución para atender cualquier caso en particular o para tomar cualquier medida que sea necesaria para mejorar el servicio que se presta a los trabajadores.

La función del Comité se limitará a viabilizar la participación del empleado ante el Comité y a lograr que éste se someta al tratamiento correspondiente a discreción de la Institución contratada.

Este comité podrá reunirse una (1) vez al mes y extraordinariamente, según la cantidad de casos que requiera su atención.

Sección 14: Bonificación por Jubilación

La Autoridad concederá una bonificación por jubilación a base de los años de servicio en la Autoridad consistente en \$250.00 por año.

Para tener derecho a esta bonificación el empleado tendrá que haber trabajado para la Autoridad por lo menos diez (10) años de servicio y acogerse a la jubilación.

Por años de servicio se entenderá un período de doce (12) meses a partir de la fecha de nombramiento del empleado.

Sección 15: Reubicación por incapacidad física

Aquellos trabajadores regulares que estén parcialmente incapacitados con carácter permanente y que por esta razón no puedan desempeñar deberes de la plaza que ocupan, serán asignados con prioridad a ocupar aquellas plazas vacantes o de nueva creación que haya que cubrir, de igual o inferior grupo ocupacional a la plaza que ocupan, las cuales pueden desempeñar a pesar de su incapacidad parcial o permanente, según certificación médica.

Sección 16: Estacionamiento

En aquellos centros de trabajo que existan facilidades de estacionamiento la Autoridad proveerá estacionamiento para los empleados pertenecientes a la Unidad Apropiada que tengan vehículo de motor. Disponiéndose que al proveerse los mismos la Autoridad tomará en cuenta además las facilidades que viene llamada a ofrecerle a clientes, concesionarios, otros empleados de la Autoridad de Edificios Públicos y público en general de manera que la distribución de las facilidades sea en forma equitativa.

En los casos en que se utilicen solares adyacentes o cercanos a los edificios de la Autoridad con estacionamientos provisionales y que no sean designados finalmente para estos propósitos por la Autoridad de Edificios Públicos, la Autoridad no garantizará dichos espacios como área de estacionamiento.

Los estacionamientos que actualmente están siendo utilizados por empleados de la Unidad Apropiada en áreas ya provistas y acondicionadas para tales fines, la Autoridad continuará garantizándole la utilización de los mismos.

Sección 17: Uso de automóviles

A. Cuando se le solicite a los empleados que utilicen sus propios automóviles para gestiones oficiales de su trabajo que normalmente se llevan a cabo en un vehículo oficial de la Agencia, y éstos acepten usar sus automóviles, el Supervisor u otro oficial que solicitó que el empleado utilice su vehículo, inspeccionará el mismo y anotará en un documento que será suscrito por el empleado y el Supervisor

una descripción de la condición del vehículo y anotará todos los defectos, abolladuras, y otros daños que tenga el vehículo en ese momento.

GM
B. Será obligación de los empleados mientras conduzcan sus vehículos en gestiones oficiales de la Autoridad, para las cuales se le haya requerido, cumplir y obedecer todas las leyes de tránsito y conducir prudentemente como un buen padre de familia evitando así accidentes. En caso de que un empleado sufra un accidente de tránsito mientras utiliza su vehículo en gestiones oficiales requeridas según descritas en el inciso (A), la Autoridad compensará al empleado por los daños causados al vehículo del empleado según criterios del inciso (D), siempre y cuando el empleado no haya causado el accidente y en la medida en que los daños no sean cubiertos por cualquier otro seguro que ofrezca protección o indemnización por los daños sufridos. La responsabilidad de la Agencia según antecede se reducirá en la medida en que se determine que el empleado contribuyó con sus actos o negligencia a los daños sufridos y en la medida en que se compense al empleado por los daños sufridos, de cualquier otra fuente. Esta disposición no deberá interpretarse como que él concede o reconoce derechos a terceras personas, o entidades que no son parte de este Convenio. La compensación se limitará a daños al vehículo en un accidente de tránsito mientras el vehículo esté en marcha no cubrirá defectos o fallas mecánicas.

C. Cuando ocurra un accidente, según antecede, el empleado deberá notificar de inmediato a la Policía y tan pronto sea posible a su supervisor inmediato y permanecerá en el lugar de los hechos hasta tanto llegue la Policía y rinda el informe correspondiente excepto cuando ello no sea factible. El empleado deberá rendir un informe escrito a su supervisor inmediato sobre dicho accidente indicando el número de la querrela.

D. Cuando el empleado radique una reclamación a la Agencia para recibir los beneficios de esta Sección, deberá someter un estimado para la reparación de los daños a su vehículo preparada en un taller previamente aceptado por la Agencia y rendirá un informe de accidente acompañado de copia de la querrela de la Policía y la resolución final de la misma. En caso de que se haya sometido el asunto a un tribunal, deberá incluir copia de la denuncia o pliego acusatorio y de la resolución o sentencia del tribunal.

De entenderlo necesario, la Autoridad podrá comprobar con otro taller el estimado por los daños que sufriera el vehículo. De estar correcto el estimado, se le aplicará un deducible por la cantidad de \$250.00 y se le descontará la depreciación correspondiente, según establecido en la industria de seguros, a razón de 15% por año, y se le reembolsará el balance, todo sujeto a lo dispuesto en los incisos (A) y (B). Disponiéndose, que si el valor de la reparación excede el 80% del valor del auto, se le compensaría por el 80% del valor del auto, sujeto a lo dispuesto en los incisos A y B.

Sección 18: Agua potable fría

La Autoridad proveerá agua potable fría accesible para todos los empleados de la Unidad Apropriada, en sus respectivos lugares de trabajo.

Sección 19: Ingreso a la Unidad Apropriada

Cuando un empleado ingrese a la Unidad Apropriada, el Director Regional, Administrador o Supervisor inmediato de éste le informará de dicho ingreso al Delegado del taller de trabajo al cual fue asignado y le permitirá que el delegado se reúna con el empleado, el mismo día de su ingreso a la Autoridad. Dicha reunión será con el propósito de llenar la solicitud de ingreso al plan médico, entrega del Convenio Colectivo y Constitución de la Unión y aclarar cualquier duda que tenga el empleado.

Sección 20: Certificaciones de empleo para solicitudes de préstamo

La Autoridad se compromete en atender con prontitud las solicitudes que a estos efectos sean sometidas por los empleados de la Unidad Apropriada. Las mismas se procesarán y entregarán dentro de un término no mayor de cinco (5) días laborables.

Sección 21: Adiestramiento y readiestramiento

Con el propósito de que los empleados de la Unidad Apropriada puedan mantenerse realizando las tareas técnicas requeridas por la Autoridad y mantengan sus conocimientos técnicos en todas las áreas de mantenimiento a tono con la tecnología moderna, la Autoridad, de acuerdo a la necesidad, ofrecerá la oportunidad de adiestramiento en áreas especializadas como electrónica, electromecánica, controles neumáticos, uso de instrumentos sofisticados y especializados, y otros materiales y equipos que se utilizan en la Autoridad.

En los casos en que estos adiestramientos sean ofrecidos en tiempo laborable, la Autoridad concederá el tiempo necesario sin descontar de ninguna de las licencias acumuladas del empleado. Disponiéndose que en tales casos se tomarán las medidas necesarias para que se afecte el servicio lo menos posible.

Sección 22: Pago por Colegiaciones a Técnicos Licenciados y gastos para adquirir licencias

La Autoridad reembolsará el pago por concepto de colegiación, o adquisición de licencia, a todo técnico y/o trabajador que se le requiera poseer una licencia como requisito para su empleo.

De igual forma, la Autoridad le concederá el tiempo que sea necesario para hacer los trámites para obtener su licencia y colegiación, hasta un máximo de un (1) día laborable al año.

Sección 23: Fondo de Mejoramiento y Beneficios Uniformes

A partir del 1ro de mayo de 2007 la Autoridad de Edificios Públicos aportará \$5.50 mensuales por cada empleado regular cubierto por este Convenio.

Sección 24: Plan Médico para Jubilados

La Autoridad conviene en pagar a la compañía que se contrate hasta \$250.00 mensuales para sufragar el costo de un plan médico que ofrezca cubierta para servicios de hospitalización, médico-quirúrgico, directorio médico, dental, y medicinas con las limitaciones o deducibles que pueda establecer dicho plan, para empleados que se acojan al retiro por jubilación durante la vigencia de este convenio y que hayan prestado servicio a la Autoridad por no menos de diez (10) años. Este aumento a la aportación de plan médico (\$50.00) no aplicará a los jubilados que ya reciben \$200.00 en virtud de Convenios Colectivos anteriores.

Este beneficio no aplicará a empleados que se jubilen y puedan estar cubiertos por un plan médico del cónyuge o descendientes o por Medicare o Medicaid, siempre que dicha cubierta no implique un costo adicional para el empleado que se jubile.

Los empleados jubilados en convenios anteriores que tengan el beneficio de esta aportación mantendrán en \$200.00 por ser un derecho adquirido.

Sección 25: Cuido de Niños

La Autoridad aportará ciento cinco (\$105.00) dólares mensuales por empleado para el cuidado de niños de edad preescolar en un centro de cuidado acreditado por el Departamento de la Familia. Se deberá certificar por el empleado el lugar de cuidado.

Sección 26: Licencia con paga para visitar a las escuelas donde están los hijos de los unionados.

La Autoridad concederá dos visitas de tres y media (3 ½) horas en cada semestre escolar, con paga para que los unionados puedan visitar las escuelas donde estudian sus hijos. Esto se limitará a visitas a escuelas primarias o secundarias públicas o privadas. El empleado deberá notificación con antelación a su supervisor inmediato el día en que habrá de visitar la escuela de ser posible, excepto por razones imprevistas no pueda hacerlo en cuyo caso deberá notificar tan pronto tenga conocimiento y siempre antes del comienzo de su próximo turno de trabajo.

Los unionados que tengan varios hijos planificarán y coordinarán las visitas a las escuelas para reducir al mínimo indispensable el uso de esta licencia.

En los casos de padres que tengan más de un hijo estudiando en distintas escuelas, se le concederá cuatro (4) horas adicionales por cada hijo.

El empleado deberá presentar certificación de comparecencia de la escuela para que tenga derecho a utilizar esta licencia.

Sección 27: Comité Obrero Patronal

La Autoridad y la Unión crearán un comité conforme Orden Ejecutiva número OE-2007-09 firmada por el Gobernador el 29 de marzo de 2007, para el diseño, evaluación e implantación de propuestas encaminadas a transformar la agencia.

Sección 28: Legislación Aplicable

Cualquier legislación aprobada por la Asamblea Legislativa de Puerto Rico o por el Congreso de los Estados Unidos, mediante la cual se mejoren las disposiciones contenidas en este Convenio Colectivo y que sean extensivas a los empleados de las corporaciones públicas del Gobierno de Puerto Rico, será incorporada a este Convenio Colectivo.

ARTÍCULO XXXVIII

CLÁUSULA DE SALVEDAD

Si por alguna cuestión legal algún Tribunal, mediante sentencia final y firme, declara nula e inconstitucional o en conflicto con la legislación vigente alguna de las cláusulas, secciones o artículos de este Convenio, ello no invalidará el resto del mismo y continuará rigiendo todas las demás partes con toda su fuerza y vigor, con excepción de la parte afectada. Las partes contratantes se reunirán en un plazo que no excederá de treinta (30) días después de tener conocimiento de que una parte de este Convenio fue declarada nula o está en conflicto, o sea, incompatible con alguna ley, para discutir una nueva disposición que una vez aprobada pasará a formar parte del presente Convenio, con toda su fuerza y vigor.

ARTICULO XXXIX

VIGENCIA

Este Convenio entrará en vigor el día 1ero de mayo de 2013 y continuará en vigor hasta el 30 de abril de 2017, excepto se haga alguna disposición específica contraria en alguna de sus cláusulas, en cuyo caso prevalecerá dicha disposición específica.

La parte que interese modificar este Convenio Colectivo someterá por escrito a la otra parte las modificaciones que interese hacer con no menos de ciento veinte (120) días de antelación a la fecha de vencimiento del mismo. Las partes estarán disponibles

Firmado en San Juan de Puerto Rico, a los ____ días del mes de _____ del 2013.

Por la Unión Independiente
de Empleados de la A.E.P.



Federico Torres Montalvo
Presidente

Por la Autoridad de
Edificios Públicos

Lcdo. Gil Rodríguez Ramos
Director Ejecutivo