

14 de octubre de 2014

A TODO EL PERSONAL

Alberto M. Figueroa Medina, PhD, PE Presidente y Gerente General Autoridad Metropolitana de Autobuses

OAP NUM. 003-2014-15 APLICACIÓN DE LAS DISPOSICIONES DE LA LEY 66-2014 "LEY ESPECIAL DE SOSTENIBILIDAD FISCAL Y OPERACIONAL DEL GOBIERNO DEL ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO"

Saludos cordiales. El pasado 17 de junio de 2014, el Hon. Alejandro García Padilla, Gobernador del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, firmó la Ley Núm. 66, llamada "Ley Especial de Sostenibilidad Fiscal y Operacional del Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico". Esta Ley Especial establece un estado de emergencia para la recuperación fiscal y económica, tras la degradación del crédito de Puerto Rico y la disminución de recaudos que afecta la liquidez del Estado, y establece diversas medidas de reducción de gastos y para mejorar la condición fiscal de las corporaciones públicas. La Exposición de Motivos de la Ley contiene datos claros que explican la situación que enfrenta el país y provee una justificación del plan que ayudará a garantizar la continuidad de la gestión pública, así como la prestación de los servicios necesarios e indispensables para la ciudadanía.

Esta Ley Especial atiende directamente varios de los beneficios que reciben los empleados de esta Corporación Pública. Por lo tanto, cumpliendo con nuestra responsabilidad, este memorando informa como se aplicarán las disposiciones contenidas en esta Ley Especial, y cuales son efectivas con carácter retroactivo al 1 de julio de 2014.

La Ley Núm. 66, *supra*, establece que toda disposición o norma en convenio, ley, reglamentación o disposición administrativa que resulte contraria o interfiera con lo aquí dispuesto se entiende suspendida durante la vigencia de la Ley.

# Artículo 6 - Reducción de la contratación de servicios profesionales y comprados en la Rama Ejecutiva

Este Artículo establece que el gasto anual a ser incurrido en servicios comprados o profesionales en toda Entidad de la Rama Ejecutiva se debe reducir en no menos de un diez (10) por ciento en comparación con el gasto incurrido en el año fiscal 2014.

El gasto total en servicios comprados o profesionales en la Autoridad al final del año fiscal 2014 fue por la cantidad de \$3,619,555.06. Por lo tanto, el Artículo 6 de la ley representa un ahorro de \$361,955.50 para el año fiscal 2014-2015. Este ajuste ya fue implantado por la Autoridad.





BOLETIN INFORMATIVO – Implantación Ley Núm. 66 Autoridad Metropolitana de Autobuses 14 de octubre de 2014 Página 2 de 13

# Artículo 8 - Reducción en el gasto de nómina de empleados de confianza

Este Artículo establece que toda Entidad de la Rama Ejecutiva debe reducir sus gastos de nómina en el servicio de confianza en un veinte (20) por ciento del gasto vigente al 30 de junio de 2012, y luego mantendrá tal reducción en años fiscales subsiguientes.

El gasto en salarios de personal de confianza en la Autoridad al final del año fiscal 2012 fue de \$765,756.00. Por lo tanto, el Artículo 8 de la ley representa un ahorro de \$153,151.20. Este ajuste ya fue implantado por la Autoridad.

## Artículo 9 – Ocupación de puestos vacantes

Este artículo suspende toda disposición o norma que establezca o pretenda establecer como obligación la ocupación de puestos adicionales, las condiciones en que se reemplazan empleados, la categoría de puestos ocupados; o que restrinja, o pretenda restringir de cualquier forma, la facultad de la administración para determinar el volumen o tipo de plantilla necesaria para su funcionamiento y para la provisión de servicios a la ciudadanía.

Por lo tanto, a partir del 1 de julio de 2014, y durante la vigencia de la Ley Núm. 66, *supra*, en la Autoridad no se realizarán nombramientos de empleados regulares o de carrera, transitorios o irregulares, excepto aquellos esenciales para el servicio de transportación que ofrece la Autoridad. Esto independientemente de aquellas disposiciones establecidas en los convenios colectivos que determinan o establezcan la necesidad de realizar nuevos nombramientos.

## Artículo 10 - Traslados y destaques administrativos

Este Artículo establece que durante la vigencia de la Ley Núm. 66, *supra*, y previa autorización de la Oficina de Gerencia y Presupuesto (OGP), se permitirán los traslados y los destaques administrativos de empleados regulares y transitorios entre puestos, clases y niveles de puestos, grupos de empleados, unidades apropiadas, de unidades sindicales a no sindicales y viceversa, entre Entidades de la Rama Ejecutiva. El empleado trasladado o en destaque deberá cumplir con los requisitos mínimos de preparación académica y experiencia necesaria para ocupar el puesto. De igual forma, los destaques y traslados al amparo de este Artículo no podrán utilizarse como medida punitiva, hacerse arbitrariamente, ni resultar oneroso para el empleado. Sin embargo, existirá total flexibilidad para realizar los traslados y destaques administrativos y los mismos no conllevarán aumentos ni reducción de salario o beneficios marginales.

En el caso de la Autoridad, este Artículo promueve la maximización de los recursos humanos existentes; ya que los traslados dentro de la agencia se realizarán por la propia autoridad nominadora sin la necesidad de solicitar autorización previa o posterior a la OGP. Esto permitirá que, por necesidad de servicio, se puedan asignar funciones o deberes de empleados unionados a empleados no unionados o gerenciales y viceversa. Por consiguiente, quedan suspendidas aquellas disposiciones en los convenios colectivos que limiten de alguna forma, la asignación de tareas o funciones si el empleado no es miembro de la unión que corresponda.



BOLETIN INFORMATIVO – Implantación Ley Núm. 66 Autoridad Metropolitana de Autobuses 14 de octubre de 2014 Página 3 de 13

En el caso del convenio colectivo de la TUAMA, se suspende el Artículo V, Reclutamiento de Personal, su letra F y cualquier otro Artículo, Resolución o Estipulación, que limite a la gerencia la asignación de funciones al personal unionado o gerencial.

Con relación al convenio colectivo de la HEO-AMA, se suspende el Artículo XX, Disposiciones Generales, letra Q y letra Y, al igual que cualquier otro Artículo o Resolución que limite a la gerencia la asignación de funciones al personal unionado o gerencial.

# Artículo 11 - Concesión de aumentos en beneficios económicos o compensación monetaria extraordinaria

Este Artículo establece que desde y durante la vigencia de esta Ley Núm. 66, *supra*, no se concederán aumentos en beneficios económicos a los empleados de la Autoridad. Por consiguiente y conforme a lo establecido en la Ley Núm. 66, *supra*, y el análisis realizado de las condiciones existentes en la Autoridad, se suspenden las siguientes condiciones establecidas en los convenios colectivos o por medio de resoluciones:

# Artículo 11, letra (b) - Concesión de aumentos en beneficios económicos

## 1. Artículo 11 (b) (i) - Aumentos de salarios

Este Artículo dispone específicamente que durante la vigencia de la Ley Núm. 66, *supra*, los empleados de la Autoridad no podrán recibir aumentos de sueldo por años de servicio, servicio meritorio, retribución adicional por habilidades o competencia y aumentos generales.

Por consiguiente, se suspenden las condiciones de los reglamentos, resoluciones, convenios colectivos o estipulaciones de la Autoridad que dispongan o establezcan de alguna manera la otorgación de aumentos de sueldo por años de servicio.

En el caso de los empleados pertenecientes a la HEO-AMA, se suspende el aumento general pautado para otorgarse el pasado mes de julio de 2014, al igual que el Artículo VIII. Reconocimiento por Años de Servicio, del convenio colectivo.

### 2. Artículo 11 (b) (ii) - Aumentos de beneficios marginales

Durante la vigencia de la Ley Núm. 66, *supra*, los empleados no podrán recibir aumentos en aportaciones patronales para beneficios marginales de cualquier empleado.

Conforme lo anterior, los empleados de la Autoridad, no podrán recibir aumentos en aportaciones patronales para beneficios marginales, tales como seguro por incapacidad no ocupacional (SINOT), seguros de vida, seguro choferil, plan médico y otros seguros.

### 3. Artículo 11 (b) (iii) - Aumentos de planes de retiro

Durante la vigencia de la Ley Núm. 66, *supra*, los empleados no podrán recibir aumentos en aportaciones a los planes de retiro, más allá de los establecidos en ley para los sistemas de retiro gubernamentales.

9.7.4.

BOLETIN INFORMATIVO – Implantación Ley Núm. 66 Autoridad Metropolitana de Autobuses 14 de octubre de 2014 Página 4 de 13

# 4. Artículo 11 (b) (iv) Aumentos de bonos de Navidad y otros

Durante la vigencia de la Ley Núm. 66, *supra*, los empleados no podrán recibir aumentos en bonos de Navidad o cualesquiera otras bonificaciones permitidas por la ley.

## 5. Artículo 11 (b) (v) Aumentos por ascensos o traslados

Durante la vigencia de la Ley Núm. 66, *supra*, los empleados no podrán recibir aumentos por ascenso o traslado, excepto que tal ascenso o traslado resulte en un ahorro neto para la Autoridad, eliminando la necesidad de reclutamiento de un empleado neto adicional y siempre que dicho reclutamiento hubiese cumplido con los requisitos para ocupar puestos establecidos en el Artículo 9 de la Ley Núm. 66, *supra*.

Por este motivo, quedan suspendidas todas aquellas disposiciones en los reglamentos de personal, convenios colectivos, estipulaciones o resoluciones que de alguna forma dispongan aumentos por ascensos o traslados a los empleados unionados y no unionados o gerenciales que no cumplan con lo anteriormente escrito.

En el caso del convenio colectivo de la TUAMA, queda suspendido el Artículo XX, Clasificaciones, letra A.4 y cualquier otro Artículo, Estipulación o Resolución que establezca la otorgación de aumentos por ascensos o traslados.

De igual forma, queda suspendido del convenio colectivo de la HEO-AMA el Artículo IV, Garantía de Trabajo, letra C y cualquier otro Artículo, Estipulación o Resolución que establezca la otorgación de aumentos por ascensos o traslados.

### 6. Artículo 11 (b) (vi) Aumentos por reinstalación

Durante la vigencia de la Ley Núm. 66, *supra*, los empleados no podrán recibir aumentos por reinstalación.

Por consiguiente, quedan suspendidas todas aquellas disposiciones en los Reglamentos de Personal o Resoluciones que proveen aumentos por reinstalación a los empleados no unionados o gerenciales de la Autoridad. De igual forma, queda suspendido cualquier Artículo dentro de los convenios colectivos o Estipulaciones que establezcan aumentos por reinstalación a puestos de empleados unionados.

# 7. Artículo 11 (b) (vii) Pagos de diferencial por condiciones extraordinarias o por interinatos

Durante la vigencia de la Ley Núm. 66, *supra*, los empleados no podrán recibir nuevos diferenciales en salario por condiciones extraordinarias, turnos rotativos, turnos nocturnos, ubicación, difícil reclutamiento, retención, ni por interinatos, excepto que tal diferencial resulte en un ahorro neto, eliminando la necesidad de reclutamiento de un empleado neto adicional y siempre que dicho reclutamiento hubiese cumplido con los requisitos para ocupar puestos establecidos en el Artículo 9 de la Ley Núm. 66, *supra*.

a74

BOLETIN INFORMATIVO – Implantación Ley Núm. 66 Autoridad Metropolitana de Autobuses 14 de octubre de 2014 Página 5 de 13

La prohibición contra aumentos en beneficios económicos contenida en este inciso no aplicará a beneficios económicos que, a la vigencia de la Ley, ya formaban parte de la compensación del empleado, como por ejemplo; el incentivo o diferencial por trabajar turnos nocturnos y domingo. La prohibición de la Ley Núm. 66, *supra*, se limita a la concesión de beneficios adicionales, por ejemplo, diferenciales nuevos que no formaban parte de la compensación del empleado al momento de entrar en vigor la Ley Núm. 66.

En el caso de los interinatos, a partir del 1 de julio de 2014, solo se renovarán aquellos que al 30 de junio de 2014, hubiesen estado en vigor y que persista la necesidad de ocupar interinamente el puesto.

En el caso del convenio colectivo de la TUAMA, quedan suspendidos los Artículos mencionados en el número 5 de esta lista, al igual que el Artículo XXV, letra, W, Bonos Instructores de la Academia.

En el caso del convenio colectivo de la HEO-AMA, quedan suspendidos los Artículos mencionados en el número 5 de esta lista.

# Artículo 11, letra (c) - Compensación monetaria extraordinaria

# 1. Artículo 11, (c), (i), Liquidación en efectivo de licencia de vacaciones

Durante la vigencia de la Ley Núm. 66, *supra*, la Autoridad solo podrá liquidar en efectivo el exceso de la licencia de vacaciones en caso de separación del empleado del servicio público (e.g., renuncia, jubilación, despidos, etc.). Por lo tanto, no se podrán hacer liquidaciones de balances por otros motivos que no sean los anteriormente expuestos.

No obstante, la Autoridad reconocerá a los empleados unionados y no unionados los balances de licencias por vacaciones acumuladas a la fecha de vigencia de la Ley, pero no se podrán liquidar los excesos acumulados que sobrepasen los 60 días, durante la vigencia de esta Ley.

Los empleados de la Autoridad <u>NO</u> perderán los balances acumulados para su disfrute, pero en caso de separación del servicio solo se liquidarán balances hasta los 60 días. El empleado que acumule más de los sesenta (60) días al finalizar el año natural deberá disfrutar dicho exceso en la fecha más próxima.

De conformidad al Artículo 17 de la Ley Núm. 66, *supra*, la Oficina de Gerencia de Capital Humano de la Autoridad establecerá un plan de vacaciones para agotar el exceso del balance acumulado, de manera que al finalizar la vigencia de la Ley antes mencionada, no existan empleados con acumulaciones en exceso de lo permitido.

La Oficina de Gerencia de Capital Humano de la Autoridad notificará a todos los empleados durante los primeros quince (15) días del mes de octubre de 2014, los balances acumulados en exceso de lo permitido al 31 de diciembre de cada año natural.

La Ley Núm. 66, supra, declara un estado de emergencia fiscal y establece medidas de reducción de gastos, por lo que no se aprobarán horas extras o tiempo compensatorio a

M.F.D

BOLETIN INFORMATIVO – Implantación Ley Núm. 66 Autoridad Metropolitana de Autobuses 14 de octubre de 2014 Página 6 de 13

empleados, excepto por necesidad de servicio. En la medida que sea posible, todos los trabajos deben coordinarse para ser realizados dentro de la jornada regular de trabajo.

Durante la vigencia de la Ley Núm. 66, no se podrá liquidar en efectivo el exceso de tiempo compensatorio. Los balances de tiempo compensatorio deberán de agotarse antes de agotar los días por vacaciones.

# 2. Artículo 11, (c), (ii) Liquidación en efectivo de licencia por enfermedad

Durante la vigencia de la Ley Núm. 66, *supra*, la Autoridad solo podrá liquidar los excesos de enfermedad en caso de separación del empleado del servicio público (e.g., renuncia, jubilación, despidos, etc.).

Se dispone que el exceso de enfermedad acumulado por los empleados unionados y no unionados se congelará al salario vigente al 30 de junio de 2014. No obstante, el máximo de días que estarán sujetos a liquidación en caso de separación de servicio durante la vigencia de la Ley será de noventa (90) días.

El exceso de licencia por enfermedad que se acumule posterior a la vigencia de la Ley Núm. 66, *supra*, así como el que se acumule al 31 de diciembre de cada año, deberá disfrutarse en o antes del 30 de junio del año siguiente del que fue acumulado. Después de esa fecha se pierde el exceso del balance por enfermedad.

Para cumplir con lo anterior, se suspende el Artículo XV, Licencias, letra B, Licencias por Enfermedad, número 4 del convenio colectivo de la TUAMA. De igual forma, en el convenio colectivo de la HEO-AMA se suspende el Artículo XIV, Bono Navideño e Incentivos, letra C. Ambas disposiciones establecen el pago del exceso de balance de días por enfermedad ("pago del enfermito") a los empleados unionados en la Autoridad. De igual forma, se suspende cualquier Resolución o Estipulación que conceda o establezca de alguna forma el pago en exceso de los balances de días por enfermedad.

Con relación a los empleados no unionados o gerenciales, se suspende cualquier Resolución o Estipulación que extienda o establezca el pago del exceso de los balances de días por enfermedad.

#### 3. Artículo 11, (c) (iii) Bono de Navidad

Durante la vigencia de la Ley Núm. 66, *supra*, el bono de Navidad que recibirán todos los empleados de la Autoridad no excederá de seiscientos dólares (\$600).

## 4. Artículo 11, (c) (v) Pago de bonificaciones

Durante la vigencia de la Ley Núm. 66, supra, los empleados no podrán recibir bonificaciones de cualquier cantidad por razón de productividad, ejecución, asistencia, puntualidad, retiro, día feriado particular, ratificación de convenio o aniversario de ratificación, o cualquier otro pago de bonificaciones monetarias por cualquier otro motivo o concepto que no sea el Bono de Navidad ya estipulado en el número 3 de esta lista.

art M.

BOLETIN INFORMATIVO – Implantación Ley Núm. 66 Autoridad Metropolitana de Autobuses 14 de octubre de 2014 Página 7 de 13

Por lo tanto, quedan suspendidas las siguientes bonificaciones o incentivos:

### **Empleados TUAMA**

- a. Bono de asistencia trimestral
- b. Bono de asistencia de las 1,700 horas
- c. Diferencial de jornal por tareas de Diestro y Semi-diestro (aplica a nuevos casos luego del 1 de julio de 2014)
- d. Día de cumpleaños como día feriado
- e. Fondo Educacional
- f. Tiempo para asistir en horas laborables a reuniones de la Junta Directiva o Comités
- g. Pago de bonificación del diez por ciento por distribución anual de beneficios
- h. Bono del Día de las Madres
- i. Bono de no accidente
- i. Bono de no incidente

### Empleados HEO-AMA

- a. Bono de asistencia de las 1,590 horas
- b. Bono por años de servicio por jubilación
- c. Disfrute del día de cumpleaños sin cargo a licencia alguna
- d. Bono del Día de las Madres
- e. Aumento de sueldo pro retiro
- f. Compensación por jubilación
- g. Fondo de Bienestar
- h. Hora para cambio de cheques o transacciones bancarias
- i. Tiempo para asistir en horas laborables a reuniones de la Junta Directiva

### **Empleados Gerenciales**

- a. Bono de asistencia de las 1,590 horas
- b. Bono por años de servicio por jubilación
- c. Disfrute del día del cumpleaños sin cargo a licencia alguna

# 5. Artículo 11, (c) (vi) Concesión de días y horas libres con paga sin cargo a licencia alguna

Durante la vigencia de la Ley Núm. 66, *supra*, queda suspendida toda concesión de días y horas libres con paga sin cargo a licencia alguna. Esto significa que queda suspendido para *todos* los empleados lo siguiente:

- a. Disfrute del día de cumpleaños sin cargo a licencia alguna.
- b. Hora para cambio de cheques o transacciones bancarias (HEO-AMA).
- c. Tiempo para asistir en horas laborables a reuniones de la Junta Directiva o Comités (HEO-AMA y TUAMA).



# 6. Artículo 11, (c) (vii) Licencias con paga que no estén establecidas estatutariamente

Durante la vigencia de la Ley Núm. 66, *supra*, quedan suspendidas todas las concesiones de licencia con paga que no estén establecidas estatutariamente. Por consiguiente, la Autoridad suspende las siguientes licencias con paga:

- a. En el caso del convenio colectivo de la TUAMA:
  - (i) Tiempo para reuniones de los miembros de la Unión y de la Junta Directiva, según el Artículo X, Garantía de Trabajo, letra J
  - (ii) Licencia Funeral, según el Artículo XV, letra I.
- b. En el caso del convenio colectivo de la HEO:
  - (i) Licencia Funeral, según el Artículo XVI, letra J
  - (ii) Licencia por Cumpleaños, según el Artículo XVI, letra K
  - (iii) Licencia de Emergencia y Desastres Naturales, según el Artículo XVI, letra M
  - (iv) Licencias para Oficiales de la Hermandad, según el Artículo XVI, letra S.

Para los empleados no unionados o gerenciales, se suspende cualquier disposición en el Reglamento de Personal o en Resoluciones, que extienda alguno de los beneficios antes mencionados a los empleados.

## Días feriados estatutarios

Con relación a los días feriados no estatutarios incluidos en los convenios colectivos, durante la vigencia de la Ley Núm. 66, *supra*, la Autoridad sólo honrará los siguientes días feriados para los empleados unionados y gerenciales. Los días feriados son:

- a. Día de Año Nuevo
- b. Día de Reves
- c. Natalicio de Eugenio María de Hostos
- d. Natalicio de Martin Luther King, Jr.
- e. Día de los Presidentes
- f. Día de la Abolición de la Esclavitud
- g. Viernes Santo
- h. Natalicio de José de Diego
- i. Día de la Recordación
- j. Día de la Independencia de Estados Unidos
- k. Natalicio de Luis Muñoz Rivera
- Día de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico
- m. Natalicio de José Celso Barbosa
- n. Día del Trabajo
- o. Día del Descubrimiento de América
- p. Día del Veterano
- q. Día del Descubrimiento de Puerto Rico
- r. Día de Acción de Gracias
- s. Día de Noche Buena (medio día)
- t. Día de Navidad



BOLETIN INFORMATIVO – Implantación Ley Núm. 66 Autoridad Metropolitana de Autobuses 14 de octubre de 2014 Página 9 de 13

Además, la Autoridad concederá aquellos días que el Honorable Gobernador de Puerto Rico proclame por desastre u otro concepto en virtud del Código Político de Puerto Rico y que fueran notificados por la Oficina de Capacitación y Asesoramiento en Asuntos Laborales y de Administración de Recursos Humanos (OCALARH).

No obstante, cada Vicepresidente y/o Director de Oficina será responsable de verificar aquellos empleados que por sus funciones y por el servicio que ofrecemos, se consideren esenciales en sus respectivas áreas de trabajo. Por ejemplo, aquellos empleados unionados y gerenciales adscritos a las Áreas de Operaciones, Programación Intermodal y el Programa Llame y Viaje, continuarán funcionando de modo que no se interrumpan los servicios que brindamos a nuestros usuarios. Cada Vicepresidente será responsable de establecer un plan de asignación de disfrute de días feriados, según lo estime necesario y conforme a la necesidad del servicio.

En los casos en que uno de los días feriados mencionados anteriormente caiga en el día libre del empleado, se suspenden las disposiciones que permiten conceder dicho día feriado dentro de los treinta (30) días subsiguientes. Por lo tanto, ningún empleado podrá sustituir los días feriados en caso de que trabaje dicho día o que el mismo caiga en su día libre. Por este motivo, se suspende el Artículo XIX, Días Feriados, Proclamas y Dispensas, letra A, del convenio colectivo de la HEO-AMA.

De igual forma, se suspende cualquier otro artículo de los convenios colectivos, o en el Reglamento de Personal y estipulaciones o resoluciones que de alguna forma establezcan o extiendan de alguna forma, este beneficio a los demás empleados de la Autoridad.

### 7. Otras licencias

#### a. Licencia por accidente del trabajo o enfermedad ocupacional

De conformidad a la Ley núm. 66, no se podrá conceder licencia por accidente del trabajo o enfermedad ocupacional a los empleados en exceso de lo establecido en la Ley 45 de 18 de abril de 1935, según enmendada, conocida como Ley de Compensaciones por Accidente del Trabajo, (Ley 45-1935).

No obstante, la Ley Núm. 66, *supra*, no modifica la reserva de empleo de 12 meses a favor de aquel empleado que sufra un accidente o enfermedad por motivo de su empleo. Los excesos de licencia negociados sobre la reserva en los convenios no serán concedidos.

La Autoridad continuará pagando la aportación patronal del plan médico durante el tiempo que el empleado esté en licencia sin sueldo por motivo de accidente o enfermedad ocupacional hasta un máximo de doce meses.

### b. Licencia sin sueldo por enfermedad no ocupacional

Por razones de mérito y sujeto a las necesidades del servicio, la Autoridad podrá conceder licencia sin sueldo hasta un máximo de un (1) año a aquellos empleados

G.7-W

BOLETIN INFORMATIVO – Implantación Ley Núm. 66 Autoridad Metropolitana de Autobuses 14 de octubre de 2014 Página 10 de 13

que hayan agotado sus balances de licencia por enfermedad y licencia de vacaciones regulares. Esta licencia se concederá una vez se compruebe dicha incapacidad no ocupacional mediante certificación médica al efecto

La Autoridad continuará pagando la aportación patronal del plan médico durante el tiempo que el empleado esté en licencia por enfermedad no ocupacional hasta un máximo de un (1) año.

### c. Licencia por maternidad y paternidad

De conformidad con la Ley Núm. 66, *supra*, no se podrá conceder licencia por maternidad en exceso de la establecida por la Ley Núm. 3 del 13 de marzo de 1942, según enmendada.

De conformidad con la Ley 3, *supra*, conocida como la Ley de Protección de Madres Obreras, las empleadas de la Autoridad tendrán derecho a paga por cuatro (4) semanas antes del parto y cuatro (4) semanas después del alumbramiento por concepto de licencia por maternidad, para un total de ocho (8) semanas. Para conceder esta licencia se requerirá que la empleada presente certificación médica de un obstetra-ginecólogo que así lo certifique. Existen excepciones en Ley a la norma general sobre las semanas de descanso antes expuesta. Cada caso se atenderá conforme a lo que dispone la Ley 3, *supra*.

La Licencia de Paternidad será de cinco (5) días a los empleados de la Autoridad, bajo el Artículo 10, secc. 10.1(4) de la Ley 184 del 3 de agosto de 2004, según enmendada, Ley para la Administración de los Recursos Humanos en el Servicio Público del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.

## d. Licencia para fines judiciales

Cualquier empleado que fuere citado oficialmente para comparecer ante cualquier Fiscal, Tribunal de Justicia u Organismo Administrativo, como testigo en hechos inherentes al servicio o como jurado, se le concederá la licencia, según esté dispuesto por Ley. Para ser acreedor de esta licencia, el empleado deberá acompañar su solicitud de licencia con la hoja de citación oficial y el certificado de comparecencia.

En caso de que el empleado fuere citado por una causa promovida por él como demandante, no tendrá derecho al pago de licencia judicial.

### e. Licencia escolar

Conforme a la Ley 134-1998, los empleados tendrán derecho a dos (2) horas laborables al comienzo y dos (2) horas al final del semestre escolar, sin reducción de paga ni de sus balances de licencias durante el comienzo y final de cada semestre escolar, para comparecer a las instituciones educativas donde cursan estudios sus hijos.

Juf.D

BOLETIN INFORMATIVO – Implantación Ley Núm. 66 Autoridad Metropolitana de Autobuses 14 de octubre de 2014 Página 11 de 13

El permiso para ausentarse del trabajo será utilizado solo por uno de los padres o custodios legales del menor.

Los empleados que tengan varios hijos tendrán la obligación de planificar y coordinar las visitas a las escuelas para reducir al mínimo indispensable el uso de esta licencia.

Inmediatamente después de hacer uso de esta licencia, el empleado deberá presentar la evidencia correspondiente que acredite que se utilizó el tiempo concedido para realizar las gestiones que se autorizan.

### f. Licencia con paga para representar a Puerto Rico en competencias deportivas

Conforme lo establece la Ley 49-1987, los empleados podrán acogerse a una licencia deportiva especial para todo empleado público que esté debidamente certificado por el Comité Olímpico de Puerto Rico como deportista para representar a Puerto Rico en Juegos Olímpicos, Juegos Panamericanos, Centroamericanos o en campeonatos regionales o mundiales.

La licencia deportiva tendrá una duración acumulativa que no será mayor de treinta (30) días laborables anuales a contarse a partir de la fecha de aprobación de la Ley 49-1987.

Todo empleado certificado por el Comité Olímpico de Puerto Rico o por el Secretario de Recreación y Deportes para representar a Puerto Rico, presentará a su patrono, con por lo menos diez (10) días de anticipación a su acuartelamiento, copia certificada del documento que le acredite para representar a Puerto Rico en alguna competencia.

#### g. Licencia para renovar la licencia de conducir

Conforme lo establece la Ley 132-2004, la Autoridad concederá a los empleados dos (2) horas laborables, sin cargo a licencia, para la renovación de su licencia de conducir. Esta licencia aplica solamente para aquellos empleados que la posesión de la licencia sea indispensable para su trabajo (e.g., conductores).

### h. Licencia para donar sangre

Según dispone la Ley 134-1998, la Autoridad concederá cuatro (4) horas laborables al año para donar sangre en los diferentes bancos de sangre autorizados. Para que el empleado sea acreedor de esta licencia, deberá presentar evidencia escrita original de que participó en la donación.

## i. Licencia médico familiar

En virtud de la Ley Federal 29 USC 2601 et. seq., la Autoridad concederá licencia sin sueldo a empleados elegibles que mediante certificado médico justifiquen la necesidad de cuidado directo a padres, cónyuges e hijos y del propio empleado,

9.7.4.

BOLETIN INFORMATIVO – Implantación Ley Núm. 66 Autoridad Metropolitana de Autobuses 14 de octubre de 2014 Página 12 de 13

hasta un máximo de doce (12) semanas. Durante el tiempo de esta licencia, el empleado tendrá derecho a continuar con el plan médico y a recibir la aportación de la Autoridad al mismo.

## 8. Otras disposiciones

### a. Pago de adiestramientos, seminarios, cursos o talleres

El límite que concede la Ley 66-2014 para el pago de adiestramientos, seminarios, cursos y talleres de capacitación y desarrollo será de seiscientos dólares (\$600) por empleado al año.

Durante la vigencia de la Ley 66-2014 se suspenderá el beneficio de pago de matrícula, así como el beneficio de reembolso de gastos y libros de materiales.

### b. Beneficios por cuidado de hijos

El beneficio para cuido de hijos permanecerá inalterado durante la vigencia de la Ley 66-2014.

## c. Programa de Ayuda al Empleado (PAE)

El beneficio del PAE de la Autoridad permanecerá durante la vigencia de la Ley 66-2014.

### d. Viajes

Durante la vigencia de la Ley 66-2014, permanecerá inalterado el beneficio de reembolso de los gastos de dieta y millaje por viajes oficiales en automóvil propio dentro de la Isla, al igual que el pago de compensación fija por uso de automóvil privado en gestiones de trabajo si se recorren cien (100) millas mensuales o más.

Se prohíbe el uso de fondos públicos para viajes fuera de Puerto Rico por parte del Presidente y Gerente General o empleados de confianza de la Autoridad, excepto cuando dichos viajes sean esenciales para el desempeño de funciones oficiales y hayan sido previamente autorizados por el Secretario de la Gobernación.

En cuanto a los demás empleados de la Autoridad, se requerirá autorización del Secretario de la Gobernación para viajes fuera de Puerto Rico en caso que: (1) viajen dos o más empleados para el mismo propósito en tiempo coetáneo; o (2) el costo de alojamiento por noche exceda de doscientos cincuenta dólares (\$250.00).

Jr. F.D

BOLETIN INFORMATIVO – Implantación Ley Núm. 66 Autoridad Metropolitana de Autobuses 14 de octubre de 2014 Página 13 de 13

Conforme a la Carta Circular 117-14 de la OGP, las disposiciones de la Ley 66-2014 serán efectivas y deberán ser ejecutadas a partir de la firma de la Ley. Por tanto, solo en caso de que se apruebe alguna enmienda a la Ley Núm. 66, *supra*, o que la OGP comunique de manera oficial una interpretación diferente de la misma, no existe margen alguno para ignorar lo dispuesto por la Ley Núm. 66, supra.

Las disposiciones indicadas en este comunicado no limitan la aplicación o establecimiento por parte de la gerencia de la Autoridad de medidas adicionales de control fiscal basadas en lo establecido por la Ley Núm. 66, *supra*.

De necesitar información adicional sobre lo indicado en este comunicado, puede comunicarse a la extensión 206, con la Oficina de Gerencia de Capital Humano de la Autoridad.

Asociación de Empleados Gerenciales Unión HEO-AMA Unión TUAMA

0.7.4-