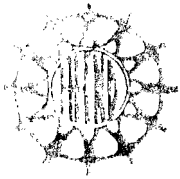


**PONENCIA SOBRE EL EXAMEN DE LA PERTINENCIA Y LA RACIONALIDAD  
DE LA ENMIENDA CONSTITUCIONAL PLANTEADA EN  
LA RESOLUCION CONCURRENTES DEL SENADO NUMERO 99**

Hermandad  
de Empleados  
Exentos  
No Docentes  
De la Universidad  
de Puerto Rico

Presentado a:



**Hon. Liza M. Fernández Rodríguez**  
Presidenta, Comisión de lo Jurídico y Seguridad Pública  
Cámara de Representantes  
Estado Libre Asociado de Puerto Rico

Por:

**Sr. Wilberto Jiménez Rivera**  
Presidente  
Hermandad de Empleados Exentos No Docentes de la Universidad de Puerto Rico

13 de febrero de 2008

PO Box 360334  
San Juan, Puerto Rico  
00936  
Calle 2 NE-1001  
Puerto Nuevo  
Puerto Rico  
Tel (787) 783-8790  
781-7965  
Fax (787) 782-8136  
E-Mail  
heendupr@coqui.net  
www.heend.net

*¡Luchamos Para Vencer!*

## INDICE GENERAL

	Página
Ponencia .....	1 - 4
Anejos.....	5 - 10
Anejo # 1 – Artículo 46, Convenio HEEND 2007-2010 .....	5
Anejo # 2 – Artículo 103, Convenio HEEND 2007-2010 .....	6 - 7
Anejo # 3 – Artículo 40, Convenio HEEND 2007-2010 .....	8 - 9
Anejo # 4 – Carta del 15 de marzo de 2004 .....	10

**Ponencia ante la Comisión de lo Jurídico y Seguridad Pública de la Cámara de Representantes del Estado Libre Asociado de Puerto Rico sobre la Resolución Concurrente del Senado Núm. 99 celebrada hoy, miércoles. 13 de febrero de 2008 a las 1:00 p.m., en el Salón de Audiencias # 6.**

Honorable Liza Fernández, Presidenta de la Comisión; Honorables Miembros de la Comisión, Deponentes, Público en general, tengan ustedes, muy Buenas Tardes.

Mi nombre es Wilberto Jiménez Rivera. Actualmente ocupo la posición de Presidente de la Hermandad de Empleados Exentos No Docentes de la Universidad de Puerto Rico. El propósito de mi comparencia es poner en condiciones a esta Comisión sobre cuáles han sido los logros alcanzados mediante la negociación colectiva de la HEEND en esta área en discusión y lo que implica estas reivindicaciones para los trabajadores(as) universitarios(as). En segundo lugar, expresaremos nuestra posición respecto a la pertinencia y la racionalización de la Resolución Número 99 en la vida de los trabajadores(as) universitarios(as) y de los puertorriqueños(as) en general.

La Hermandad de Empleados Exentos No Docentes de la Universidad de Puerto Rico ha establecido como norte en sus procesos de negociación colectiva incluir nuevas áreas de negociación que respondan a las necesidades reales de sus unionados(as) y que puedan marcar nuevas pautas en el ámbito sindical del país. Ejemplos son: <sup>1</sup>el Artículo 46, Licencia para donar médula ósea (anejo #1), <sup>2</sup>el Artículo 103, Centro de Cuidado Diurno o Centro de Desarrollo Preescolar (anejo #2) y <sup>3</sup>el Artículo 40, Víctimas de violencia doméstica (anejo #3), todos nuevos en su momento y aún siguen vigentes. Ciertamente, hemos pretendido que la Universidad sea el espejo de las realidades sociales, culturales, económicas, profesionales y políticas del país. Esto debido a que concurren en la Universidad los más diversos y variables del pensar y sentir de Puerto Rico en la misma coexisten en armonía, respeto y fraternidad, donde se crea una uniformidad de propósitos y objetivos universitarios desde la diversidad para el bienestar de los educandos, los educadores, los(as) trabajadores(as) y el país. Es importante señalar que en la Universidad coexistimos y compartimos en nuestro diario vivir, parejas heterosexuales o domésticas y personas que conforman uniones de hecho, sin problemas ni resentimientos ni prejuicios de una parte u otra.

La Hermandad como gremio ha procurado trabajar y dirigir sus esfuerzos a <sup>4</sup>la búsqueda del bienestar social, económico, cultural, profesional y laboral de sus unionados(as) y sus familias conforme a lo establecido en la Declaración de Principios de nuestro

---

<sup>1</sup> Convenio Colectivo HEEND 2007-2010. (San Juan, P.R.: noviembre, 2007), pág. 44

<sup>2</sup> Convenio, op. cit., págs. 72-73

<sup>3</sup> Convenio, op. cit., págs. 40-41

<sup>4</sup> Reglamento HEEND. (San Juan, P.R.: noviembre, 1984), pág. 1

Reglamento. Todo está predicado en reconocer la uniformidad en la diversidad existente dentro de nuestra organización que nos impide establecer diferencias y fomentar prejuicios a la hora de representar ante cualquier foro a nuestros unionados(as). Dicha práctica ha sido institucionalizada en la mesa de negociación y en la defensa diaria de nuestro convenio siendo acogida con mucha madurez por parte de la administración de la Universidad de Puerto Rico (anejo #4) fundamentado en el precepto de la no discriminación. Por tal razón, a partir del Convenio Colectivo HEEND 2004-2007, todos los beneficios otorgados, alcanzados y adquiridos se han aplicado indistintamente e irrespectivamente de si es una pareja doméstica, consensual o heterosexual. Por otro lado, debo señalar que tampoco ésta concesión de beneficios ha creado divisiones o fisuras en los(as) unionados(as) de la HEEND ni en su capacidad de militancia, ni ha generado sucesos de confrontación en la Universidad. Actualmente, todos los 117 artículos de nuestro Convenio Colectivo aplican a todos nuestros unionados(as).

La Hermandad está consciente de que la aprobación de la enmienda constitucional sobre el matrimonio podría conllevar la eliminación, la pérdida o la restricción de los beneficios extendidos en los siguientes artículos de nuestro convenio:

1. Artículo 35, Licencia por maternidad
2. Artículo 36, Tiempo para gestión de custodia legal y/o adopción
3. Artículo 37, Tiempo para lactancia
4. Artículo 38, Licencia para paternidad
5. Artículo 39, Licencia para vacunar los hijos(as)
6. Artículo 40, Víctimas de violencia doméstica
7. Artículo 41, Licencia por muerte en la familia
8. Artículo 42, Licencia para gestión sobre pensión alimentaria
9. Artículo 43, Licencia escolar de los hijos(as)
10. Artículo 44, Licencia para tratamientos especiales
11. Artículo 45, Licencia para donar sangre
12. Artículo 46, Licencia para donar médula ósea
13. Artículo 48, Licencia deportiva y/o cultural
14. Artículo 50, Tiempo para gestiones con hijos(as) por faltas ante el tribunal de menores
15. Artículo 63, Tiempo para asistir a actividades culturales
16. Artículo 82, Exención del pago de derechos de matrícula: cónyuge
17. Artículo 83, Exención del pago de derechos de matrícula: hijos(as)
18. Artículo 84, Exención del pago de derechos de matrícula: hijos(as) de empleados(as) que mueren en servicio activo
19. Artículo 85, Exención del pago de derechos de matrícula: hijos(as) de empleados(as) retirados(as)
20. Artículo 86, Exención del pago de derechos de matrícula: empleados(as) retirados(as)
21. Artículo 87, Exención del pago de derechos de matrícula: laboratorios
22. Artículo 98, Cláusula de conversión
23. Artículo 99, Descuento en campamentos de verano
24. Artículo 103, Centro de cuidado diurno o centro de desarrollo preescolar

25. Artículo 109, Plan médico
26. Artículo 110, Continuación del beneficio de plan médico para los empleados(as) que se jubilen
27. Artículo 111, Comité para el establecimiento de una égida para el personal universitario
28. Artículo 112, Enunciado en contra del discrimen
29. Artículo 114, Equidad
30. Artículo 116, Derechos adquiridos

Ciertamente, éstos 30 de 117 artículos, en total representan un 25 % de los artículos del convenio colectivo están en peligro potencial ante la enmienda constitucional sugerida. El periódico *El Nuevo Día* reseñó<sup>5</sup> recientemente sobre situaciones específicas en estados de los Estados Unidos, donde enmiendas a las constituciones de los estados de Michigan y Nebraska, cuyo contexto es similar a la propuesta en Puerto Rico, afectaron los acuerdos negociados en dichas universidades. De lo que hablamos es que los trabajadores universitarios perderemos derechos y beneficios alcanzados y adquiridos mediante el esfuerzo, la dedicación, la defensa férrea y la sabia y prudente utilización de la negociación colectiva. Además, afectará a un colectivo donde el 65% de sus unionados son mujeres, muchas de ellas jefas de familia.

La HEEND se solidariza y hace suyos<sup>6</sup> los planteamientos del distinguido constitucionalista Lcdo. Carlos Gorrín Peralta sobre la validez y la necesidad de la posible enmienda constitucional. Hemos observado la tendencia en Puerto Rico y en los Estados Unidos de plantear como alternativa a la solución a los problemas sociales mecanismos de limitación y eventual eliminación de derechos constitucionales o estatutarios adquiridos. La realidad social puertorriqueña de 2 de 3 matrimonios fracasan no se resuelve con tratar de ponerle coto a nuevas formas de unión entre las personas, tampoco se corrige siendo restrictivos. Solamente se puede lograr mediante la educación, la tolerancia y la paciencia que se requiere para recoger frutos positivos producto de la correcta atención y enfoque de los problemas sociales. Por otro lado, el propio gobierno derrota su principio constitucional y estatutario de estimular y fomentar la negociación colectiva mediante la mera presentación de esta posible enmienda, dado que claramente no ha habido análisis alguno en esa vertiente de la problemática.

La realidad puertorriqueña es una compleja madeja de variadas vertientes que requieren de una profunda reflexión y análisis multidisciplinario y multisectorial para lograr una solución responsable, efectiva y pertinente de los problemas prevaletentes. Esto nos lleva a la pregunta, ¿qué tan necesaria es esta enmienda constitucional y cuáles han sido los elementos de racionalidad usados para llegar a tal conclusión?. Si aplicáramos según el derecho constitucional, un escrutinio estricto a esta enmienda propuesta, claramente se ubica bajo una clasificación sospechosa donde el estado o el gobierno tiene que probar cuál es el motivo válido para tal clasificación. Claramente, hay derechos fundamentales afectados de aprobarse dicha enmienda. Además, históricamente el matrimonio ha sido

<sup>5</sup> Rodríguez Sánchez, Israel (2008, enero 25). *Restricciones adversas*. *El Nuevo Día*, p. 10

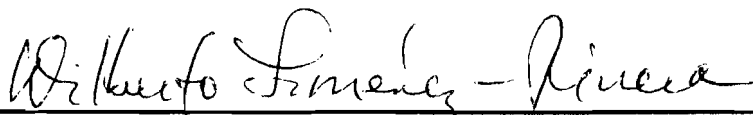
<sup>6</sup> Gorrín Peralta, Carlos I. (2008, enero 31- febrero 6). *Examen constitucional de la propuesta enmienda a la Constitución que plantea la Resolución Concurrente del Senado # 99*. *Claridad*, p.12, 29-30.

considerado una institución civil, siendo así, ¿ porqué responder a presiones religiosas cuando debe existir la separación entre el Estado y la Iglesia ?. Nada resolveríamos con esto que no fuera crear situaciones sociales como las que imperan en los países islámicos o en Irlanda, donde se derrama sangre en las calles por motivos religiosos.

Por último, deseamos expresar que la Hermandad de Empleados Exentos No Docentes de la Universidad de Puerto Rico se opone a la Resolución # 99 y a la posible enmienda constitucional por considerarla discriminatoria y anticonstitucional. La HEEND respeta las ideas religiosas y los estilos de vida adoptados por todos sus unionados(as), así como, de todos(as) los(as) puertorriqueños(as). Además, si en la práctica diaria de sus ideas o estilos de vida le brindan bienestar y felicidad a nuestra nación, apoyémoslos(as) entonces. Esto nos enriquecerá como gremio y como pueblo.

Señores Representantes, le extiendo las gracias por la atención y la reflexión dada a los planteamientos que me han permitido presentarles.

Respetuosamente sometido por:



---

Sr. Wilberto Jiménez Rivera  
Presidente

Hermandad de Empleados Exentos No Docentes de la U.P.R.

#### **46. LICENCIA PARA DONAR MÉDULA ÓSEA**

- A. La Administración Universitaria autorizará a todo miembro de la Hermandad cuatro (4) horas laborables no acumulables, sin cargo a licencia alguna para acudir a inscribirse como donante potencial de médula ósea. Para tener derecho a esta licencia los empleados deberán coordinar con su supervisor inmediato de forma tal que no se afecten sus labores. De igual forma, deberán proveer evidencia de su comparecencia al centro de donación.
- B. En aquellos casos de que un empleado que done médula ósea, la Administración Universitaria le concederá una licencia especial hasta un máximo de cinco (5) días laborables, para ser utilizados durante el proceso de donación. El empleado deberá proveer documentación evidenciando el tiempo utilizado en el proceso de donación.

#### **47. LICENCIAS ESPECIALES**

- A. Cuando la Administración Universitaria requiera que un miembro de la Hermandad en puesto permanente obtenga y/o renueve una licencia específica para llevar a cabo sus funciones, ésta le autorizará utilizar hasta un día laborable (7½ horas) por año fiscal para realizar estas gestiones y el mismo no se le descontará de licencia alguna.
- B. Aquellos miembros de la Hermandad que ocupen puestos permanentes, cuyas clasificaciones requieran por ley poseer una licencia específica para llevar a cabo sus funciones, la Administración Universitaria le reembolsará del costo del trámite de renovación hasta un máximo de ciento cinco (\$105.00) dólares. Para ser acreedor a este reembolso el empleado deberá presentar evidencia documental emitida por la autoridad correspondiente que certifique el gasto incurrido.
- C. En aquellos casos de miembros de la Hermandad que ocupen puestos mediante nombramiento especial, se le concederá este beneficio siempre que el programa así lo permita y existan los fondos para ello.

empleados no docentes con problemas de uso y abuso de alcohol o drogas.

- B. En caso de que exista evidencia de que un empleado confronta problemas de uso y abuso de alcohol o droga, la Administración Universitaria le solicitará que se someta voluntariamente a tratamiento bajo este programa. Si luego de haberse agotado los medios administrativos, incluyendo la intervención de la Hermandad, para que el empleado se acoja al programa, éste rehusara hacerlo o de haberse acogido al programa continúe con el problema de uso y abuso de alcohol o drogas, el empleado estará sujeto al proceso disciplinario correspondiente.
- C. Todos los casos bajo este programa gozarán de la más estricta confidencialidad.

### **103. CENTRO DE CUIDADO DIURNO O CENTRO DE DESARROLLO PREESCOLAR**

- A. Los Centros de Cuidado de Niños en los Recintos de Río Piedras y Mayagüez, y en la Universidad de Puerto Rico en Cayey, Humacao, Arecibo, Ponce y Administración Central, continuarán operando para beneficio de los hijos de los empleados universitarios en dichas unidades. Los reglamentos, manuales, circulares, procedimientos y normativas establecidas por el Centro de Cuidado de Niños en el Recinto de Río Piedras se utilizarán como base para el funcionamiento de los mismos, con aquellas adaptaciones que las necesidades operacionales en determinado Centro requiera. Una vez finalizadas las adaptaciones académicas se remitirá copia al Comité Institucional de los Centros Preescolar quien podrán someter sus observaciones dentro de un período de veinte (20) días laborables.
- B. Para enero del 2009 el Centro de Cuidado Diurno o Centro de Desarrollo Preescolar en la UPR en Carolina deberá comenzar operaciones. El trabajo realizado por el Comité del Recinto de Río Piedras se utilizará como base para la operación de este centro. Una vez finalizadas las adaptaciones académicas se remitirá copia al Comité Institucional de los Centros Preescolar quien podrán someter sus observaciones dentro de un período de veinte (20) días laborables.
- C. Para diciembre de 2008 todas las unidades institucionales que aún no tienen un Centro de Cuidado Diurno o Centro de Desarrollo Preescolar deberán completar un estudio de viabilidad para la implantación de tales Centros. El trabajo realizado por el Comité

del Recinto de Río Piedras se utilizará como base para la operación del Centro. Los mismos deberán empezar a funcionar en aquellas unidades tan pronto la situación lo permita. Una vez finalizadas las adaptaciones académicas se remitirá copia al Comité Institucional de los Centros Preescolar quien podrán someter sus observaciones dentro de un período de veinte (20) días laborables.

#### **104. PROCEDIMIENTO DE QUERELLAS**

Se entiende por querella cualquier agravio, queja, controversia, discrepancia, diferencia o reclamación que tenga uno o más empleados de la unidad apropiada que esté basada en alguna acción o inacción por parte del personal autorizado de la administración universitaria, relacionada con la interpretación de una o más de las disposiciones contenidas en estas Reglas, o cualquier agravio, queja, controversia, discrepancia, diferencia o reclamación que tenga un empleado sobre medidas disciplinarias.

##### **Primera Etapa**

Si un empleado tiene una querella, discutirá verbalmente el asunto con su supervisor inmediato dentro de los dos (2) días laborables luego de haber surgido el incidente que dio origen a la querella. Si el supervisor inmediato del querellante no está disponible para discutir el asunto, éste podrá recurrir al siguiente paso luego de haber transcurrido cuatro (4) días laborables de haber surgido el incidente que dio origen a la querella.

##### **Segunda Etapa**

Si la querella no se resuelve en el paso anterior a satisfacción del querellante, éste podrá elevar su querella, por escrito, ante el Decano o Director de la oficina donde trabaja el querellante, no más tarde de cuatro (4) días laborables luego que el supervisor haya dado su contestación a la querella en el paso anterior o luego de haber transcurrido cuatro (4) días laborables del incidente que da margen a la misma sin estar disponible el supervisor inmediato del querellante. El Director o Decano o su representante, tendrá un término de cuatro (4) días laborables para someter su contestación por escrito al empleado.

##### **Tercera Etapa**

Si la querella no se resuelve en el paso anterior a satisfacción del querellante, éste podrá elevar su querella, por escrito, ante la

- C. Si por alguna razón el empleado no pudiera hacer todas las gestiones relacionadas con el nacimiento o adopción del niño en el término previamente establecido, podrá posponer el uso de dos (2) días que se conceden para tomarlos posteriormente siempre que los tome no más tarde de treinta (30) días del nacimiento o adopción.
- D. El empleado que decida posponer los dos (2) días, según lo establecido en el Inciso anterior, deberá notificar previamente a su supervisor inmediato.

### **39. LICENCIA PARA VACUNAR LOS HIJOS**

La Administración Universitaria concederá hasta un máximo de cinco (5) horas laborables, no acumulables, por año a los miembros de la Hermandad para vacunar a sus hijos e hijos adoptivos sin que este tiempo les sea descontado de licencia alguna. Para tener derecho a esta licencia el empleado evidenciará su comparecencia. Este beneficio aplicará a los hijos desde su nacimiento hasta el día anterior en que cumplan 22 años.

### **40. VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DOMÉSTICA**

- A. La Universidad de Puerto Rico rechaza toda manifestación de violencia doméstica.
- B. La Hermandad colaborará con la Administración Universitaria en la orientación a los empleados víctimas de violencia doméstica.
- C. El miembro de la Hermandad que entienda que es víctima de violencia doméstica o la Administración Universitaria podrá radicar ante los Tribunales de Puerto Rico una querrela o solicitud de orden de protección bajo las disposiciones de la Ley Para la Prevención e Intervención con la Violencia Doméstica, Ley Núm. 54, del 15 de agosto del 1989, según enmendada. Una vez la orden de protección o la orden de acecho sea expedida e incluya el ámbito de trabajo, el empleado podrá acudir a la Administración Universitaria, quien tomará aquellas medidas a su alcance para que se cumpla con las disposiciones de la orden dentro del ámbito del trabajo.
- D. El tiempo utilizado por el querellante para gestiones en el Tribunal por causa o consecuencia de violencia doméstica, hasta un máximo de seis (6) horas laborables anuales no será descontado de licencia alguna, sujeto a que el empleado lo notifique a la Oficina de Recursos Humanos de su unidad y presente evidencia demostrativa

de su comparecencia al Tribunal. El tiempo utilizado para estas gestiones en exceso de seis (6) horas será cargado a licencia ordinaria. Las horas autorizadas anteriormente no serán acumulables.

- E. Mediante este Artículo se crea una licencia especial de veinticinco (25) horas laborables, para ser utilizados durante la vigencia de este convenio por aquellos empleados que por ser víctimas de violencia doméstica se encuentran bajo tratamiento médico, psicológico o estadía en un albergue. El empleado deberá proveer evidencia de que está en tratamiento.
- F. En caso de que el/la querellante y el/la querellado(a) trabajen en la Universidad de Puerto Rico se orientarán sobre su responsabilidad en el ámbito de trabajo y el alcance de la orden de protección emitida por el Tribunal.
- G. Las partes mantendrán la más estricta confidencialidad sobre los casos de violencia doméstica.
- H. La Administración Universitaria conforme con la Ley Núm. 217, del 29 de septiembre de 2006, Ley para la Implantación de un Protocolo para Manejar Situaciones de Violencia Doméstica en Lugares de Trabajo o Empleo, redactará la Política para el Manejo de Situaciones de Violencia Doméstica en la Universidad de Puerto Rico. Una vez finalizado el procedimiento, se remitirá copia del mismo a la Hermandad quien podrá someter sus observaciones dentro de veinte (20) días laborables.

#### **41. LICENCIA POR MUERTE EN LA FAMILIA**

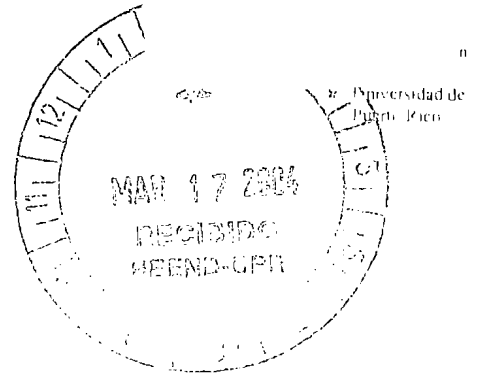
En caso de fallecimiento debidamente documentado de la madre, padre, natural o de crianza, cónyuge o hijos de un empleado, se concederá a éste una licencia por cuatro (4) días laborables consecutivos contados desde la fecha de la muerte o tres (3) días laborables consecutivos después del fallecimiento de los hermanos, abuelos, suegros o nietos. El tiempo utilizado por el empleado no será descontado de licencia alguna.

#### **42. LICENCIA PARA GESTIÓN SOBRE PENSIÓN ALIMENTARIA**

- A. Aquellos miembros de la HEEND a quien el Tribunal haya concedido la custodia de sus hijos menores de edad, dispondrán de un máximo de diecisiete (17) horas en cada año natural, no acumulables, sin cargo a licencia alguna, para comparecer ante el

15 de marzo de 2004

Sr. Ángel Santos Rosa, Presidente  
Hermandad de Empleados Exentos No Docentes  
PO Box 360334  
San Juan, PR 00936



Estimado señor Santos Rosa:

La Universidad de Puerto Rico (UPR) es un patrono que cumple con la política de igualdad de oportunidades en el empleo para no discriminar en las modalidades de reclutamiento, selección, adiestramiento, ascenso, traslado, beneficios, paga, terminación. Para lograr cumplir con esta política, la UPR administra y ejecuta Planes de Acción Afirmativa, según requerido por las siguientes legislaciones:

1. Orden Ejecutiva Federal Núm. 11246 del 24 de septiembre de 1965; requiere no discriminar por razón de raza, color, religión, sexo, origen nacional.
2. Sección 503 de la Ley de Rehabilitación de 1973, según enmendada; requiere no discriminar por razón de impedimentos.
3. Ley para el Reajuste de Veteranos de la Era de Vietnam de 1974, según enmendada; requiere no discriminar por razón de estatus de veterano.
4. Ley Núm. 212 del 9 de agosto de 1999, conocida como Igualdad de Oportunidades en el Empleo por Género; requiere no discriminar por razón de género.
5. Orden Ejecutiva Núm. 4385 del 3 de enero de 1985, conocida como Igualdad de Oportunidades en el Empleo para Jóvenes; requiere no discriminar por razón de juventud entre 16 a 29 años.

Estamos comprometidos a cumplir con estas políticas y tomar acción afirmativa sobre las mismas, de manera que podamos cumplir efectivamente con los requerimientos legales de estas legislaciones y nuestro compromiso con el cumplimiento de nuestros convenios colectivos.

Es nuestra responsabilidad divulgar esta notificación de política y publicación de la misma en todos los lugares visibles a los empleados, aspirantes a empleo y la comunidad en general.

Cordialmente,

  
Víctor F. Rivera Rodríguez, Director

CAM/cam

Jardín Botánico Sur  
1187 Calle Flamboyán  
San Juan, Puerto Rico  
00926-111

(787) 250-0000  
Fax: (787) 751-4178