CONVENIO COLECTIVO

ENTRE



COOPERATIVA DE AHORRO Y CREDITO DE AGUADILLA

 $\underline{\mathbf{Y}}$



FEDERACION CENTRAL DE TRABAJADORES, LOCAL 481 U.F.C.W.

2011-2014

INDICE COOP. A/C AGUADILLA

	Comparecencia	3
ARTICULO I	Reconocimiento de la Unión	4
ARTICULO II	Administración	
ARTICULO III	Taller Unionado	5 6
ARTICULO IV	Subcontratación	8
ARTICULO V	Descuento de Cuotas	9
ARTICULO VI	Representante de la Unión y Delegados	11
ARTICULO VII	Periodo Probatorio	14
ARTICULO VIII	Información sobre Empleados	15
ARTICULO IX	Expediente del Empleado	16
ARTICULO X	Ascensos	18
ARTICULO XI	Antigüedad y Cesantías	20
ARTICULO XII	Discrimen o Despido de Empleados	21
ARTICULO XIII	Oportunidades de Mejoramiento	
:	y/o Capacitación	22
ARTICULO XIV	Procedimiento de Quejas y Agravios	23
ARTICULO XV	Salud y Seguridad	- 25
ARTICULO XVI	Jornada de Trabajo	28
ARTICULO XVII	Reducción de Personal por Introducción	
İ	De Nuevos Métodos ("Job Security)	29
ARTICULO XVIII	Paga por Comparecencia	31
ARTICULO XIX	Licencia para servicio de Jurado	32
ARTICULO XX	Licencia para Comparecer a Testificar	
	en Casos Criminales	34
ARTICULO XXI	Disposiciones Generales	35
ARTICULO XXII	Seguro de Vida Grupal	38
ARTICULO XXIII	Uniformes	39
ARTICULO XXIV	Vacaciones	41
ARTICULO XXV	Licencia por Enfermedad	43
ARTICULO XXVI	Días Feriados	44
ARTICULO XXVII	Licencia por Maternidad	46
ARTICULO XXVIII	Licencia para Ausentarse por	
	Asuntos de la Unión	47
ARTICULO XXIX	Licencia por Ausencia	48
ARTICULO XXX	Ausencia por Defunción	49
ARTICULO XXXI	Servicio Militar	50
ARTICULO XXXII	Huelgas y Cierres	51
ARTICULO XXXIII	Licencia por Paternidad	52
ARTICULO XXXIV		53
	Plan de Pensiones	54
ARTICULO XXXVI		55
ARTICULO XXXVII	Viajes y Dietas	56
ARTICULO XXXVII		57
ARTICULO XXXIX	Salarios	58
ARTICULO XL	Vigencia	59

CONVENIO COLECTIVO

COMPARECENCIA

Este Convenio se otorga entre la COOPERATIVA DE AHORRO Y CREDITO DE AGUADILLA, en adelante denominada LA COOPERATIVA, y la FEDERACIÓN CENTRAL DE TRABAJADORES, LOCAL 481, UNITED FOOD & COMMERCIAL WORKERS INTERNATIONAL.

3

ARTICULO I

RECONOCIMIENTO DE LA UNION

Sección 1:

La Cooperativa reconoce a la Unión como la representante exclusiva de todos los empleados cubiertos en la unidad apropiada certificada por la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo en el caso núm. 24-RC-6711 que se describe así:

"Todos los empleados clericales de oficina, empleados por la Cooperativa de Ahorro y Crédito de Aguadilla en su sito de negocios localizado en la Calle San Carlos, Esq. Comercio, Aguadilla, Puerto Rico, y en sus sucursales localizadas en el Barrio San Antonio y Centro Comercial Borinquen Town Plaza, Carr. 107 Bo. Borinquen en Aguadilla Puerto Rico, incluyendo conserje, ayudantes de contabilidad, cajeros, entrevistadores, oficial de cobro y oficial asistente de cobro, operadores de computadoras y analista de préstamos hipotecarios: excluyendo secretaria ejecutiva, empleados ADT bajo contrato, empleado temporero, el administrador, asistente de administrador, guardianes y supervisores según se definen en la ley".

Sección 2:

El Patrono acuerda además que si éste estableciera alguna nueva oficina o sucursal en Aguadilla, este Convenio será aplicable a esa nueva oficina o sucursal, según la unidad contratante en el caso JNR 24-RC-6711.

ARTICULO II

ADMINISTRACION

Sección 1:

La administración del negocio de la Cooperativa incluyendo la dirección de sus empleados, añadir turnos u horarios de trabajo, aumentar o disminuir el número de empleados y de promulgar reglas y reglamentos de conducta será de la única incumbencia y responsabilidad de y descansará exclusivamente en la Cooperativa.

Sección 2:

Nada de lo dispuesto en este Convenio se interpretará en el sentido de limitar las prerrogativas gerenciales de la Cooperativa salvo lo expresamente dispuesto en contrario en este Convenio.

M

ARTICULO III

TALLER UNIONADO

Sección 1:

Será condición de empleo que todos los empleados de la Cooperativa cubiertos por este Convenio que sean miembros "bona fide" de la Unión a la fecha del otorgamiento de este Convenio continuarán siendo miembros "bona fide" de ésta.

Aquellos empleados cubiertos por este Convenio que no sean miembros de la Unión a la fecha del otorgamiento de este Convenio deberán, no más tarde del trigésimo primer (31) día siguiente a la fecha del otorgamiento de este Convenio ingresar y continuar siendo miembros "bona fide" de la Unión. Todos los empleados cubiertos por este Convenio a quienes se les dé empleo en o después de la fecha de otorgamiento de este Convenio deberán, no más tarde del trigésimo primer (31) día siguiente a la fecha de su empleo, ingresar en y continuar siendo miembros "bona fide" de la Unión.

Sección 2:

En caso de que un empleado cubierto por este Convenio no aporte la cuota de iniciación o las cuotas que uniformemente y sin discrimen se impongan, tal y como se requiere para entrar y continuar siendo miembros de la Unión, ésta informará por escrito de este hecho a la Cooperativa. La Cooperativa conviene en despedir a este empleado no más tarde de quince (15) días luego de haber recibido esa notificación siempre y cuando que:

HAS

ng.

- (a) No tenga justificación para creer que no se le ofreció admisión a la Unión, en igualdad de términos y condiciones que generalmente se ofrecen a todos uniformemente, o
- (b) Que no tenga duda razonable para opinar que no se aceptó o se despidió de la Unión por otra razón que no fuera el haberse negado a aportar la cuota de iniciación o cuotas regulares que son condición para continuar siendo miembros de la Unión.

Sección 3:

Cuando el empleado esté disfrutando de vacaciones o licencia por enfermedad con paga, la Cooperativa deducirá y remitirá las cuotas de dichos empleados por el período de licencia con paga.

ARTICULO IV

SUBCONTRATACION

Sección 1:

La Cooperativa podrá subcontratar trabajo cubierto por la unidad apropiada, siempre y cuando dicha subcontratación no cause desplazamiento o disminución de empleados cubiertos por la Unidad Contratante. Es la intención de las partes no subcontratar trabajo que impida el crecimiento en la unidad apropiada.

<u>ARTICULO V</u>

DESCUENTO DE CUOTAS

Sección 1:

La Cooperativa deducirá de los jornales de cada uno de los empleados cubiertos por este Convenio Colectivo que haya radicado con ella su consentimiento escrito individual para tal propósito, en la forma prescrita por ley las cuotas periódicas aplicables y de iniciación que dichos empleados adeudaren como miembros de la Unión después del día del otorgamiento de este Convenlo.

Sección 2:

La Cooperativa remitirá cada cuatro (4) semanas un cheque pagadero a la Federación Central de Trabajadores, Local 481, cubriendo las sumas así deducidas y retenidas durante las cuatro (4) semanas anteriores, no más tarde de diez (10) días de vencidas cuatro (4) semanas. Dichas cuotas se enviarán al Tesorero u otro oficial designado por la Unión como custodio de los fondos de la misma que presente a la Compañía prueba fehaciente de que dicho Tesorero u Oficial ha prestado la fianza requerida por la Ley Núm. 17 del 17 de abril de 1931, según enmendada, y la legislación federal aplicable.

Sección 3:

Las cuotas serán de acuerdo a la autorización de descuento de cada empleado. La autorización firmada por cada empleado deberá estar Ilenada y firmada en tinta y el nombre del mes en la fecha deberá ser escrito en letras. La autorización deberá contener la cantidad a ser retenida por la Cooperativa y disponer, además, que dicha autorización no será revocable por un período no mayor de un (1) año de la firma de la misma o a la expiración de este Convenio,

AN HIS

wo wo

de las dos fechas la que fuere anterior, conforme a las disposiciones de la ley aplicable.

Sección 4:

La Unión acepta que ante una reclamación a la Cooperativa por daños o penalidades que surjan como resultados de cualquier acción tomada por la Cooperativa a requerimiento escrito de la Unión con el fin de cumplir con las disposiciones del Artículo de Taller Unionado y del Descuento de Cuotas de este Convenio, la responsabilidad de la Cooperativa no va más alla de haber remitido a la Unión las cantidades que de hecho haya deducido. En caso de reclamación Judicial, la Unión indemnizará a la Cooperativa.

July .

ARTICULO VI

REPRESENTANTES DE LA UNION Y DELEGADOS

Sección 1:

La Cooperativa permitirá a los representantes de la Unión entrar en su propiedad en la áreas abiertas al público durante las horas laborables con el propósito de velar que se esté dando cumplimiento a este Convenio o para solucionar disputas, previa notificación a la gerencia: disponiéndose además, que dichas visitas no interferirán con las operaciones normales de la Cooperativa. La Unión deberá notificar a la Cooperativa por escrito el nombre de los representantes de la Unión asignados para representar a los empleados de la Cooperativa. Mientras los representantes de la Unión estén en la propiedad de la Cooperativa deberán cumplir con todas las reglas y reglamentos de la Cooperativa.

Se entiende que las actividades y trabajos de la Unión no se efectuarán en horas laborables excepto para resolver controversias bajo el Procedimiento de Quejas y Agravios.

Cuando sea necesario que un oficial designado de la Unión visite las oficinas de la Cooperativa para discutir cualquier querella relaci onada con la interpretación de este Convenio Colectivo, se utilizará una oficina para estos propósitos de manera que no interrumpan los trabajos de los empleados que no estén envueltos directamente con dicha controversia. Dichos representantes de la Unión deberán anunciar su presencia al representante de la Cooperativa con anterioridad a su visita.

Hor

July .

Sección 2:

La Unión nombrará un delegado en propiedad en cada sucursal, quienes deberán ser empleados de la Cooperativa y estar trabajando para ésta y quienes actuarán como tales únicamente en sus respectivas sucursales.

Sección 3:

Los delegados gozarán de preferencia de antigüedad sobre los demás mientras dure su término como tal.

Sección 4:

Los delegados, al vencerse su término como tal, regresarán a su puesto regular en la lista de antigüedad.

Sección 5:

La Unión notificará por escrito a la Cooperativa el nombre del delegado y el subdelegado en casos cubiertos por la Sección 8 al igual que de cualquier cambio que surja. El delegado no abandonará su puesto de trabajo sin haber antes obtenido la autorización de su supervisor y en ningún momento interferirá con las operaciones de la Cooperativa.

Sección 6:

Se permitirá al delegado general, durante horas laborables sin pérdida de paga, investigar querellas de empleados de la unidad contratante y reunirse con el representante de la Unión para discutir cualquier querella pendiente con un representante de la Cooperativa. En tal caso el delegado deberá obtener permiso previo, de su supervisor al comienzo y deberá notificarlo a la terminación de su gestión. Tal tiempo que utilice para esa gestión deberá ser razonable.

Sección 7:

Los delegados no podrán ser cambiados de sucursal excepto por muto acuerdo entre la Unión y la Cooperativa. La Unión tendrá un delegado general quien podrá estar trabajando en cualquier sucursal.

Sección 8:

La Cooperativa conviene en notificar a la Unión y al delegado en propiedad de cualquier acción disciplinaria que tome en relación con cualquier empleado, unionado no más tarde de tres (3) días laborables de tomar dicha acción, siempre que sea posible.

M.

ARTICULO VII

PERIODO PROBATORIO

Sección 1:

Todo empleado nuevo estará sujeto a un periodo probatorio de noventa (90) días el cual, podrá ser prorrogado por noventa (90) días adicionales previa notificación por escrito a la Unión.

N V

La Cooperativa podrá emplear personal bajo los distintos programas de adiestramiento federales e insulares. Este personal estará sujeto al periodo probatorio de noventa (90) días laborables. Una vez pasado dicho periodo el empleado en adiestramiento estará sujeto al término de duración de su contrato de adiestramiento y durante el término que esté cubierto por el programa o contrato de adiestramiento no estará cubierto por el procedimiento de Quejas, Agravios y Arbitraje de este Convenio.

ARTICULO VIII

INFORMACION SOBRE EMPLEADOS

Sección 1:

La Cooperativa proporcionará a la Unión la siguiente información sobre empleados contratados para ocupar puestos comprendidos de la Unidad Apropiada, dentro de siete (7) días del empleo de dichas personas:

- a. Nombre, dirección, fecha de nacimiento y número de seguro social
- b. Fecha de comienzo del empleo
- c. Título del puesto que ocupa el empleado
- d. Salario

Sección 2:

A solicitud de la Unión, la Cooperativa dará la siguiente información sobre empleados comprendidos dentro de la Unidad Apropiada:

- a. Bonos otorgados a los empleados
- b. Cambios de título de puesto, los cambios de salarios resultantes y la fecha en que se harán efectivos
- c. Renuncias, jubilaciones y la fecha en que se hacen efectivos
- d. Fecha del deceso
- e. Preparación académica y experiencia para el puesto. De haber alguna reclamación de un empleado.

ARTICULO IX

EXPEDIENTE DE EMPLEADO

Sección 1:

Cada trabajador de la Cooperativa tendrá un expediente de personal que reflejará el historial completo de éste, desde la fecha de su ingreso original.

Sección 2:

El custodio de los referidos expedientes de los trabajadores será el Presidente Ejecutivo o Representante autorizado.

Sección 3:

Los expedientes individuales de los empleados tendrán carácter confidencial y podrán ser examinados únicamente para fines oficiales.

Sección 4:

Todo trabajador tendrá derecho a examinar su expediente en compañía del custodio de los expedientes o un oficial autorizado por la Cooperativa. El trabajador hará la solicitud para examen del expediente por escrito con por lo menos veinticuatro (24) horas con antelación dirigida al Presidente Ejecutivo. La Cooperativa permitirá la inspección del expediente, por el trabajador o por un representante de la Unión, dentro de los siete (7) días laborables siguientes a la fecha en que se radica la solicitud. El examen del expediente será coordinado entre el empleado y el custodio o designado de los expedientes.

Sección 5:

Los trabajadores podrán obtener copia de todo o parte del expediente libre de costos. En el plazo máximo de cinco (5) días se entregará copia del documento solicitado.

Sección 6:

El trabajador tendrá derecho a que se le suministre copia de toda acción disciplinaria o documento relacionado con su desempeño como empleado y a ofrecer por escrito para el expediente su posición en cuanto al contenido del documento. El hecho de que el unionado ejerza el derecho a ofrecer por escrito su posición en relación a una acción disciplinaria a evaluación no tendrá el efecto de limitar el ejercicio de la Cooperativa de sus derechos de administración.

Sección 7:

La copia del documento al que se hace referencia en la Sección anterior, será enviada al trabajador simultáneamente a su inclusión en el expediente.

ARTICULO X

ASCENSOS

Sección 1:

Se reconoce como cuestión de principio que el Patrono efectuará los ascensos entre el personal existente, siempre que sea posible, tomando en consideración los méritos, cualificaciones, evaluaciones de sus ejecutorias y antigüedad para el puesto. Bajo condiciones similares en la evaluación del candidato prevalecerá la antigüedad. El Patrono notificará a la Unión por escrito de su intención de realizar ascensos como también las plazas que estén vacantes o de nueva creación así como los requisitos de las mismas para que los empleados unionados tengan la oportunidad de evaluarles y/o solicitarlas por lo menos con una (1) semana de anticipación. Se utilizarán tablones de anuncios para este propósito. El empleado unionado que opte por solicitar una plaza fuera de la unidad de contratación colectiva y a quien el Patrono seleccione para ocupar la misma, tendrá el derecho de regresar a su antigua plaza unionada dentro de un período probatorio de hasta noventa (90) días de la plaza gerencial (fuera de la Unidad de contratación) o inmediatamente al finalizar dicho período y una vez haya recibido la notificación de su aprobación o desaprobación de dicho período probatorio.

Sección 2:

Cualquier empleado que acepte un ascenso fuera de la unidad contratante podrá regresar a la unidad dentro, de un período de tres (3) meses. La antigüedad de dichas personas será retenida al mismo nivel que tenían al momento de salir

de la unidad en caso de que se reintegre a la misma dentro de dichos tres (3) meses pero no se continuará acumulando antigüedad durante el tiempo que dicha persona está fuera de la unidad contratante.

Sección 3:

El empleado que es ascendido recibirá un aumento equivalente a lo estipulado en el Plan de Clasificación y Retribución a ser implantado en cuyo caso no será menor de setenta y cinco dólares (\$75.00) mensuales desde el momento de ocupar el nuevo puesto.

ARTICULO XI

ANTIGÜEDAD Y CESANTIAS

Sección 1:

Antigüedad se define como el tiempo de empleo ininterrumpido en la unidad contratante.

Sección 2:

Las ausencias temporeras en disfrute de las licencias concedidas en este Convenio no afectarán la antigüedad. La antigüedad y el empleo de un trabajador se perderán por renuncia, abandono del trabajo, separación justificada de empleo, el no regresar al empleo de acuerdo con las reglas de licencia para ausentarse, el transcurso de ocho (8) meses desde la fecha de cesantía sin que el empleado haya sido repuesto o el no notificar a la Cooperativa durante la cesantía de cualquier cambio de la dirección del empleado.

Sección 3:

En caso de que la Cooperativa decrete una cesantía por razones de economía o de reorganización tales cesantías se llevarán a cabo por antigüedad en las clasificaciones ocupacionales correspondientes.

Los empleados a ser afectados por las referidas cesantías tendrán derecho a optar desplazar a empleados menos antiguos en otras clasificaciones ocupacionales siempre y cuando posean la habilidad, capacidad, eficiencia y hayan trabajado por lo menos tres (3) meses en la clasificación que pretenden ocupar.

20

ARTICULO XII

DISCRIMEN O DESPIDO DE EMPLEADOS

Tanto la Cooperativa como la Unión convienen en no discriminar contra ningún empleado por motivos de edad, raza, color, origen nacional y/o condición social, ideas políticas o religiosas, impedimento físico o mental o condición de veterano.

21

ARTICULO XIII

OPORTUNIDADES DE MEJORAMIENTO Y/O CAPACITACIÓN

La Cooperativa se encuentra en un proceso de reorganización institucional dentro del cual desea brindarle oportunidades de capacitación y mejoramiento profesional a sus empleados de suerte que se mantenga a la altura de los cambios en procesos, mercadeo y sistemas dentro del complejo mundo del quehacer financiero.

Para ello la Cooperativa estará de tiempo en tiempo proveyendo a sus empleados con charlas, seminarios y/o adiestramientos dirigidos a su crecimiento profesional.

Los empleados de la unidad apropiada se comprometen a brindar de su tiempo, participar y promocionar con su presencia los seminarios, charlas y/o adiestramiento diseñados para su mejoramiento profesional. La Cooperativa requiere de conformidad con la Ley 255 la asistencia a seminarios y adiestramientos para el buen funcionamiento de la Cooperativa. Los empleados actuarán de conformidad a lo expuesto anteriormente.

La participación en los referidos seminarios, charlas y/o adiestramiento no se considerará tiempo trabajado y no dará derecho a pago de salarios.

Este artículo no se extiende a las reuniones y/o actividades normales de la operación de la Cooperativa ni al trabajo realizado por los empleados fuera de la jornada regular de trabajo.

My Clon

M

ARTICULO XIV

PROCEDIMIENTO DE QUEJAS Y AGRAVIOS

Sección 1:

Disputa, controversia se define aquí como cualquier violación o discrepancia en relación con los términos de este Convenio, incluyendo diferencias de opinión en cuanto a la interpretación o aplicación del mismo o cualquier otra controversia que surja entre las partes.

Sección 2:

De surgir alguna disputa según se define aquí, se hará un esfuerzo de buena fe para arreglar las dificultades siguiendo el procedimiento a continuación:

En caso de cualquier incidente, disputa, controversia o reclamación, o diferencia de opinión, el empleado que crea estar agraviado, someterá el asunto en controversia al supervisor inmediato o a sus agentes autorizados, por sí o través del delegado de la Unión o a un representante de ésta en un intento por llegar a un arreglo satisfactorio, dentro de los cinco (5) días laborables después de surgir la controversia. La Cooperativa dará su contestación por escrito dentro de cuarenta y ocho (48) horas de ser sometida la controversia. Si la parte querellante no quedare, satisfecha con la decisión del supervisor o representante de la Cooperativa, solicitará una reunión con el gerente dentro de los tres (3) días laborables después de emitida la contestación de la Cooperativa. De no arreglarse satisfactoriamente la controversia, será sometida al la misma procedimiento de arbitraje y a la Junta de Directores de la Cooperativa en

un intento por resolver la querella, dentro de los siguientes diez (10) días laborables después de emitida la decisión del gerente.

B. PROCEDIMIENTO DE ARBITRAJE:

- La parte que requiera arbitraje deberá notificar su solicitud al Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, la cuestión o controversia y deberá remitir una copia de dicha notificación a la otra parte.
- El Árbitro seleccionado por las partes será de una terna de Árbitros del Departamento del Trabajo y la Unión y la Cooperativa eliminarán un (1) nombre de cada una. El nombre que quede será el Árbitro seleccionado por las partes. La decisión del Árbitro será final y obligatoria para las partes, siempre que sea conforme a derecho.
 - El Árbitro se limitará a resolver cuestiones que envuelvan la interpretación o aplicación de los términos de este Convenio o estipulación suplementaria a éste y no tendrá autoridad para cambiar ninguno de los términos de este Convenio o para añadir o modificar nada de dicho Convenio.

AN)

T.

ARTICULO XV

SALUD Y SEGURIDAD

Sección 1:

La Cooperativa tomará las medidas de seguridad, necesarias e indispensables, para la prevención de accidentes del trabajo.

Sección 2:

La Cooperativa proveerá el equipo, las herramientas y materiales requeridos por ley o la reglamentación vigente, que son necesarios para que los empleados cubiertos por este Convenio Colectivo puedan realizar su labor sin riesgo para su salud y su seguridad.

Sección 3:

La Cooperativa ni sus representantes le requerirán a ningún empleado cubierto por este Convenio Colectivo que realice labores sin contar con el equipo, las herramientas y los materiales necesarios para realizar su labor o prestar los servicios. La Cooperativa tomará las medidas necesarias para no crear riesgos a la salud y la seguridad de los empleados.

Sección 4:

Las partes acuerdan respetar las medidas y precauciones necesarias o convenientes para evitar accidentes del trabajo y mantener las mejores condiciones higiénicas de las facilidades donde trabajen los empleados cubiertos por este Convenio.

Sección 5:

Todo accidente de trabajo será notificado por la persona afectada al supervisor y a su representante sindical dentro inmediatamente siguientes a la fecha en que ocurra el mismo.

Los supervisores tendrán la obligación de informar al Presidente Ejecutivo cualquier anormalidad que surja en las facilidades físicas que ponga en riesgo la salud y seguridad de los empleados. La Cooperativa hará todo lo posible por corregir el asunto con la mayor brevedad.

Sección 6:

En las situaciones que falte la energía eléctrica y que el generador eléctrico no funcione, se ofrecerán los servicios disponibles que se puedan prestar adecuadamente para todos los socios por un periodo máximo de tres horas. Aquellos empleados que puedan ser reubicados en otra sucursal la gerencia tendrá esta discreción.

De no ser restaurado el servicio eléctrico la gerencia determinará la acción a seguir con los empleados. De no poder continuar en sus áreas los unionados se enviaran a sus hogares y el tiempo no trabajado será considerado con paga sin descuento a licencia alguna.

Extintores de incendios Deberá haber suficientes extintores de incendios ubicados en lugares apropiados y accesibles, debidamente rotulados, con instrucciones para su uso

<u>Sillas ergonómicas</u>- La Cooperativa proveerá las sillas ergonómicas para aquellos empleados a quienes les ha sido requerida por un médico.

den.

w

<u>Máscaras y/o guantes desechables</u>- Se deberá suplir de máscaras y/o guantes desechables a todo empleado que tenga que trabajar con químicos que sus especificaciones lo requieran. Se deberá suplir además fajas ortopédicas a aquellos empleados que, por la naturaleza de sus funciones, tengan que realizar esfuerzos que puedan ocasionar lesiones en la espalda baja.

Botiquín de primeros auxilios -Habrá un botiquín de primeros auxilios en las oficinas de la Cooperativa y las sucursales según requerido por ley.

Sección 7:

De ser requerido a un empleado de la Unidad Apropiada transportar valores y/o efectivo fuera de la sucursal estará acompañado de un gerencial.

M.

ARTICULO XVI

JORNADA DE TRABAJO

Sección 1

Todas las horas trabajadas por un empleado en exceso de ocho (8) horas en un día serán pagadas a razón de doble tiempo de su paga regular de trabajo. Todas las horas trabajadas por un empleado en exceso de cuarenta (40) horas en una semana de trabajo, serán pagadas a razón de doble tiempo de su paga regular por hora de trabajo. El empleado no será compensado por trabajos en horas adicionales diarias y semanales a la vez.

Sección 2

Cada empleado tendrá derecho a un descanso de quince (15) minutos por cada periodo de cuatro (4) horas trabajadas. En ningún momento el periodo de descanso interferirá con las operaciones del Patrono o con el servicio al público y será razonablemente establecido por el Presidente Ejecutivo de la oficina o su representante.

Sección 3

Todos aquellos empleados que trabajen más de cinco (5) horas al día, tendrán derecho a una (1) hora para almorzar la cual no se considerará como trabajada.

<u>Sección 4</u>

El tiempo que usare un empleado para realizar cualquier viaje en gestiones oficiales fuera de la oficina o sucursal se considerará como tiempo trabajado.

THE STATE OF THE S

ARTICULO XVII

REDUCCION DE PERSONAL POR INTRODUCCION DE NUEVOS METODOS

("JOB SECURITY")

Sección 1:

En caso de un empleado que lleva en la Cooperativa más de un año y vaya a ser despedido por causas de reducción de personal debido a introducción de nuevos equipos, maquinarias, procesos o mecanización, si éste puede ser reentrenado para hacer frente a la nueva necesidad de la Cooperativa, ésta le concederá al empleado afectado un período de hasta noventa (90) días con tal fin.

Luego de demostrado el hecho de que el empleado afectado no pudo ser reentrenado, la Cooperativa compensará al empleado o empleados afectados a base de un mes de sueldo y dos semanas de sueldo por cada año de servicio que haya tenido con la Cooperativa.

Sección 2:

Para los efectos de este Artículo, la paga por hora se computará al tipo por hora regular que el empleado esté devengando al tiempo de su separación permanente del empleo, así como cualquier otro derecho contractual que al momento de la cesantía le correspondiera.

Sección 3:

La Cooperativa conviene en notificar a estos empleados afectados con por lo menos tres (3) semanas de anticipación a dicha acción de separación permanente.

An And

And the second

Sección 4:

A. Los empleados despedidos, según lo dispuesto en este Artículo, tendrán prioridad de empleo en cualquier trabajo cubierto por este Convenio sobre cualquier otro solicitante desde el mismo momento de su separación de empleo hasta cumplidos seis (6) meses de su separación, siempre y cuando puedan probar que cualifican para el mismo.

-jug

B. Debido a que la Ley Núm. 80 del 30 de mayo de 1976, dispone que cuando haya una reducción por economía o por introducción de nuevos métodos, se le conserve el derecho de reempleo a los empleados afectados por un periodo de seis (6) meses, el pago de la compensación a que se hace referencia en este Artículo será diferido por los seis (6) meses que dispone la Ley Núm. 80 para evitar que un empleado que reciba dicha compensación tenga que ser repuesto en su empleo dentro de los tres (3) meses siguientes a su separación por disposición de dicha Ley Núm. 80.

ARTICULO XVIII

PAGA POR COMPARECENCIA

Todo empleado que se reporte a trabajar y no haya recibido notificación de la Cooperativa el día anterior para que no se reporte trabajar será compensado con paga equivalente a cuatro (4) horas base de su salario regular a menos que la falta de trabajo se deba a causas fuera del control de la Cooperativa. La Cooperativa se reserva el derecho a poner a trabajar a estos empleados durante estas cuatro (4) horas, en cualquier labor relacionada con los trabajos regulares que se realizan en la Cooperativa y que los empleados sepan hacer o podrá requerirles que esperen esas cuatro (4) horas ("standby") por si acaso la causa, por la cual no se podía trabajar se soluciona.

ARTICULO XIX

LICENCIA PARA SERVICIO DE JURADO

Sección 1:

Aquel empleado que sea seleccionado a servir como jurado tendrá derecho a licencia con paga por el tiempo que esté sirviendo como jurado hasta un máximo de quince (15) días laborables.

El derecho a licencia con paga se limita a una ocurrencia de servicio como jurado cada cinco (5) años.

Si el servicio de jurado excediera de quince (15) días laborables, el empleado tendrá derecho a solicitar que el tiempo de servicio de jurado en exceso de quince (15) días laborables se cargue a sus días de licencia por vacaciones acumuladas.

Sección 2:

Para el disfrute de la licencia en servicio como jurado, el empleado deberá notificar a la Cooperativa de la citación que le ha notificado la Administración de Servicio al Jurado con por lo menos cinco (5) días de anterioridad excepto en aquellos casos en que el empleado haya sido notificado en un periodo menos en cuyo caso el empleado deberá notificar al patrono inmediatamente la reciba.

Sección 3:

El empleado deberá igualmente acreditar a la Cooperativa su servicio como jurado una vez culmine el mismo. El empleado entregará a la Cooperativa la Certificación de Comparecencia que le será provisto por el Secretario del Tribunal con por lo menos cinco (5) días de anterioridad excepto en aquellos

AN HAS

M.

casos en que el empleado haya sido notificado en un periodo menos en cuyo caso el empleado deberá notificar al patrono inmediatamente la reciba.

Sección 4:

sur.

El empleado que disfrute de licencia judicial no tendrá que reembolsar a la Cooperativa por cualesquiera sumas de dinero recibidas por servicio de jurado ni se le reducirá su paga por dicho concepto.

ARTICULO XX

LICENCIA PARA COMPARECER A TESTIFICAR EN CASOS CRIMINALES

Aquel empleado que sea citado para comparecer a testificar en un caso criminal por un Tribunal, funcionario del ministerio público o agente del orden público con autoridad para expedir citaciones tendrá derecho a licencia con paga por el término que dure tal comparecencia siempre que:

- Notifique de dicha citación con por lo menos dos (2) días de anticipación a la fecha en que deberá comparecer a prestar testimonio.
- Provea una certificación del Fiscal o Tribunal en la que se exprese el tiempo en que el empleado compareció a prestar testimonio con expresión de días y horas.

AND HOS

M)

ARTICULO XXI

DISPOSICIONES GENERALES

Sección 1:

No habrá interrupción en el día laborable de un empleado excepto por el período de tomar alimentos y períodos de descanso, excepto como pueda ser acordado entre la Cooperativa y la Unión.

Sección 2:

La Cooperativa podrá requerir pero no obligar, a ningún empleado a someterse a una prueba de polígrafo o prueba de detector de mentiras.

Sección 3:

La Cooperativa, notificará y gestionará pasar toda llamada de emergencia a los empleados cubiertos por este Convenio.

Sección 4:

Si alguna parte de este Convenio fuera decretada nula por un Tribunal u organismo administrativo, las partes restantes quedarán vigentes. Las partes se reunirán para negociar la cláusula anulada dentro de los treinta (30) días siguientes a tal anulación.

Sección 5:

La Cooperativa conviene en no hacer convenios verbales ni por escrito con ningún empleado que pueda estar en conflicto con las disposiciones de este Convenio.

Sección 6:

Cuando la Cooperativa requiera que algún empleado viaje fuera de Puerto Rico, la Cooperativa notificará antes de enviarse dicho empleado.

Sección 7:

Los empleados cubiertos por este Convenio tendrán derecho a examinar su récord de personal cuando así lo soliciten en presencia de un oficial de la Cooperativa.

Sección 8:

La Unión así como sus miembros convienen en todo momento promover los legítimos intereses de la Cooperativa.

Sección 9:

La Cooperativa proveerá un salón para uso de los empleados en sus períodos de descanso y en su hora de almuerzo. Este salón estará provisto de una nevera y un tablón de edictos para uso exclusivo de las partes. No se publicará en dicho tablón de edictos ningún material de tipo político ni difamatorio contra ningún funcionario de la Cooperativa o de la Unión.

Sección 10:

Cualquier empleado que sustituya a otro empleado que devengue un salario mayor en una clasificación ocupacional distinta por más de una semana se le pagará el sueldo del empleado sustituido.

Sección 11:

Queda acordado el que salvo en las circunstancias que se expresan en esta sección ningún supervisor y/o empleado gerencial podrá desempeñar labores que le correspondan a los empleados cubiertos por este Convenio.

En caso de existir una situación de emergencia en las operaciones de la Cooperativa y no poder cubrirse y/o atenderse exclusivamente con empleados de

July J

la unidad apropiada los supervisores y/o gerentes podrá realizar la labor requerida por todo el tiempo que dure la necesidad.

En ningún caso podrá un supervisor y/o gerencial realizar labores propias de los empleados cubiertos por este Convenio si ello resulta en el desplazamiento y/o pérdida de ingreso de un empleado de la unidad apropiada que se encuentre disponible para trabajar.

El trabajo que realice un supervisor en el entrenamiento, dirección o supervisión del personal no será interpretado como que conflije con lo aquí establecido.

El patrono no usará personal fuera de la unidad contratante para realizar trabajo correspondiente a la unidad con el propósito de mantener una o más plazas de la unidad vacante, congeladas o descontinuadas.

Sección 12:

La Cooperativa proveerá agua fría destilada en todas las sucursales.

ARTICULO XXII

SEGURO DE VIDA GRUPAL

Todo empleado permanente estará cubierto por un seguro de vida por la suma de Cincuenta Mil Dólares (\$50,000) pagaderos por muerte natural y doble indemnización todo ello de conformidad con la póliza de seguro.

ARTICULO XXIII

UNIFORMES

Sección 1:

La Cooperativa proveerá dos (2) uniformes por empleado para el uso exclusivo de los unionados en su trabajo con la Cooperativa. Dicho uniforme será utilizado en forma mandatoria por todos los varones y hembras miembros de la unidad, de lunes a viernes, inclusive.

Sección 2:

Para las empleadas mujeres, incluirá tres chaquetas, tres faldas, tres pantalones (combinados), tres blusas y accesorios de pañuelo o lazo. Para los varones incluirá dos chaquetas, dos pantalones, dos camisas y una corbata.

Sección 3:

Los empleados serán responsables del cuido y mantenimiento de los uniformes. El mantenimiento del uniforme será de la sola y exclusiva responsabilidad de los empleados.

Sección 4:

El reemplazo de los uniformes será por cuenta de la Cooperativa para las piezas que se deterioren por el mero transcurso del tiempo y por el uso normal del uniforme. La Cooperativa vendrá obligada a reemplazar los uniformes en un término no mayor de tres (3) años, cuya duración se garantiza por el fabricante, pudiendo reemplazar el uniforme en cualquier momento previo a los dos (2) años de la entrega, cuando ello fuere necesario.

AN HAS

Sección 5:

La Cooperativa podrá aprobar un manual para el uso de uniformes, incluyendo un código de vestimenta, siempre y cuando el mismo no contravenga las disposiciones del Convenio Colectivo.

Sección 6:

Se constituirá un comité de dos (2) empleados unionados y dos (2) gerenciales para la selección de los uniformes incluyendo modelos, estilos y colores previa consulta al personal.

ARTICULO XXIV

<u>VACACIONES</u>

Sección 1:

Todos los empleados cubiertos por este Convenio tendrán hasta tendrán hasta un máximo de diecinueve (19) días de vacaciones. Los empleados que tengan ocho (8) años o más de trabajo con la Cooperativa tendrán derecho a acumular veinte (20) días de vacaciones.

Sección 2:

Las vacaciones se disfrutarán consecutivamente y se concederán anualmente en forma tal que no interrumpa el normal funcionamiento de la Cooperativa. El empleado no podrá exigir el disfrute de vacaciones hasta que las hubiese acumulado por un (1) año. El empleado podrá solicitar y disfrutar sus vacaciones en dos (2) períodos en el año natural en previa coordinación y aprobación de sus supervisores inmediatos.

Sección 3:

La Cooperativa establecerá los turnos correspondientes concediéndoles preferencia a los más antiguos en los turnos de vacaciones. Los empleados más antiguos deberán someter por escrito sus preferencias en los turnos fijados por la Cooperativa con por lo menos noventa (90) días de antelación de manera que la Cooperativa pueda hacer los arreglos correspondientes.

<u>Sección 4:</u>

Las vacaciones previamente aprobadas no podrán ser canceladas a no ser que medie notificación al empleado afectado con cuando menos tres (3) semanas de anticipación salvo en circunstancias fuera de control de la Cooperativa y/o emergencia en las operaciones de la Cooperativa.

Sección 5:

El sueldo correspondiente a vacaciones se computará multiplicando por ocho (8) el tipo por hora regular más alto que hubiera percibido el empleado durante el mes a que correspondan las vacaciones.

ARTICULO XXV

LICENCIA POR ENFERMEDAD

Sección 1:

Todos los empleados cubiertos por este Convenio acumularán dieciséis (16) días de licencia por enfermedad al año.

Sección 2:

La licencia por enfermedad no usada podrá acumularse de año en año hasta un máximo de treinta (30) días. La cantidad acumulada no usada de licencia por enfermedad en exceso de treinta (30) días será pagada en efectivo al empleado conjuntamente con las vacaciones del empleado. Los unionados podrán solicitar el pago del exceso de veinte (20) días por enfermedad, siempre y cuando justifiquen y evidencien las razones para dicho desembolso.

Sección 3:

En caso de ausencia por enfermedad el empleado deberá a solicitud de la Cooperativa justificar la misma para tener derecho a disfrutar de la licencia establecida.

Sección 4:

El tiempo que el empleado utilice de la licencia por enfermedad se contará como tiempo trabajado, para todos los efectos.

AN MANY

ARTICULO XXVI

DIAS FERIADOS

Sección 1:

Los siguientes días completos y medios días se considerarán como días feriados por la Cooperativa:

DIAS COMPLETOS

Día de Año Nuevo 1 de enero

Día de Reyes 6 de enero

Día de Hostos Movible (11 de enero)

Día de Luther King 18 de enero

Día de Washington Movible (21 de febrero)

Día de la Abolición Movible (22 de marzo)

Viernes Santo Movible

Día de José Diego Movible (16 de abril)

Día de la Recordación Movible (30 de mayo)

Día de la Independencia

de los Estados Unidos 4 de julio

Día de Muñoz Rivera Movible (17 de julio)

Día de la Constitución de Puerto Rico 25 de julio

Día de Barbosa Movible (27 de julio)

Día del Trabajo Movible (septiembre)

Día de la Raza Movible

Día del Veterano Movible (noviembre)

Día del Descubrimiento de Puerto Rico

19 de noviembre

Día de Acción de Gracias

Movible (noviembre)

Vispera de Navidad

24 de diciembre (medio día) *

Día de Navidad

25 de diciembre

Día año Viejo

31 de diciembre (medio día) *

Día del cumpleaños del empleado

sien cuyo

*Nota para el 24 y 31 de diciembre: Estos medios días serán cargados a vacaciones, siempre que no surjan complicaciones o averías con el sistema de información en cuyo caso las personas responsables deben quedarse hasta resolver los mismos.

Sección 2:

Cuando cualquiera de estos días feriados ocurriera en domingo el mismo se observará el siguiente lunes si la ley así lo dispone.

<u>Sección 3:</u>

Los días feriados antes mencionados se compensarán a tipo sencillo si no se trabajasen y a tipo doble si se trabajasen.

Sección 4:

Si cualquiera de los días feriados especificados en la Sección 1 ocurriese mientras el empleado se encuentre en uso de sus vacaciones regulares, dicho día feriado será pagado de acuerdo a la Sección 3.

ARTICULO XXVII

LICENCIA POR MATERNIDAD

Durante el embarazo las empleadas tendrán derecho a licencia para ausentarse la cual incluirá un periodo de descanso de ocho (8) semanas. Durante este descanso de ocho (8) semanas la empleada no efectuará labor para la Cooperativa. A la presentación de un certificado médico la Cooperativa pagará a la empleada por esas ocho (8) semanas de descanso a razón del cien por ciento (100%) del salario regular que está percibiendo por sus labores tomando como base para este pago los tres (3) meses inmediatamente antes de la licencia por maternidad.

ARTICULO XXVIII

LICENCIA PARA AUSENTARSE

POR ASUNTOS DE LA UNION

Sección 1:

La Cooperativa concederá a solicitud escrita de la Unión licencia sin paga a un empleado designado por la Unión para asuntos sindicales. La licencia sin paga no excederá de dos (2) años. La Unión notificará a la Cooperativa con tiempo razonable. En caso de tratarse de un empleado clave o que no pueda sustituirse de inmediato, la Unión notificará a la Cooperativa con treinta (30) días de anticipación. La licencia sin paga aquí establecida no afectará la antigüedad del empleado.

Sección 2:

En caso de que la Cooperativa hubiere empleado un sustituto dicho empleado será dado de baja tan pronto se reintegre el empleado que estaba en disfrute de licencia sindical.

Sección 3:

El empleado en licencia sindical recibirá el beneficio de cualquier aumento contractual habido durante su licencia efectivo en la fecha en que se reintegre a su puesto regular.

ARTICULO XXIX

LICENCIA POR AUSENCIA

Los empleados que hayan completado un (1) año o más de empleo continuo con la Cooperativa recibirán licencia para ausentarse de sus labores sin paga hasta sujeto a que:

- 1. La solicitud se haga por escrito y sea aprobada por la Cooperativa y se informe a la Unión por la Cooperativa.
 - 2. La ausencia sea motivada por enfermedad o por otra causa legítima.
- 3. El empleado haga los pagos necesarios durante el término de su licencia para mantenerse dentro del Plan de Beneficios.
- 4. La Cooperativa hará los pagos necesarios para continuar la cubierta bajo el Plan Médico (cuidado de salud) para cualquier empleado en una licencia certificada por enfermedad o lesión no ocupacional hasta seis (6) meses. El empleo de un empleado con licencia para ausentarse de sus labores terminará automáticamente si:
 - 1. El empleado no regresa a sus labores al finalizar la licencia.
- 2. El empleado trabaja en cualquier otro empleo mientras este en licencia sin el consentimiento por escrito de la Cooperativa.

La licencia para ausentarse de un empleado puede ser extendida por la Cooperativa bajo las mismas condiciones que la licencia original si el empleado lo solicita a la Cooperativa y esta así lo aprueba.

ARTICULO XXX

AUSENCIAS POR DEFUNCION

Sección 1:

Los empleados regulares que tengan que ausentarse de la Cooperativa hasta un máximo de tres (3) días laborables como consecuencia de una muerte en la familia inmediata, tendrá derecho a ser compensado por esos días laborables en que tenga que ausentarse a razón de su paga regular. Por familia inmediata se entiende padre, madre, cónyuge, hijos, abuelos, suegros y hermanos. Al regreso el empleado presentará evidencia del fallecimiento.

HIS HIS

ARTICULO XXXI

SERVICIO MILITAR

La Cooperativa continuará cumpliendo con las leyes de los Estados Unidos relacionada con el reempleo de empleados que se ausenten para cumplir, con el servicio militar de los Estados Unidos.

ARTICULO XXXII

HUELGAS Y CIERRES

Se conviene de mutuo acuerdo entre las partes que durante la vigencia de este Convenio no habrá huelgas, abandono de trabajo, cierre forzoso, "boicots", huelgas sentadas, lentitud o paros de trabajo y que cualquier diferencia o mal entendido que pueda surgir entre las partes de este Convenio se resolverá de acuerdo a lo acordado en este Convenio.

En caso de amenaza, preparativo u ocurrencia de una huelga no autorizada, abandono del trabajo, piquetes, "boicots", paro, lentitud o interrupciones de trabajo, la Unión y todos sus oficiales tomarán prontamente todas las medidas pertinentes para evitarlo y detener esa acción de algunos de sus miembros.

Aquel empleado que luego de haber sido requerido por la Cooperativa y la Unión para que retorne a sus funciones y/o cese cualesquier conducta prohibida por este artículo continúe en violación del mismo será objeto de despido inmediato.

AN MARY

ARTICULO XXXIII

LICENCIA POR PATERNIDAD

Sección 1:

La Cooperativa otorgará tres (3) días de licencia con paga a sus empleados varones en el caso del nacimiento de un hijo(a). Esta licencia habrá de disfrutarse el día del nacimiento del niño(a).

ARTICULO XXXIV

BONO DE NAVIDAD

Sección 1:

La Cooperativa pagará a todos los empleados cubiertos por la unidad contratante un bono de Navidad equivalente al cuatro punto cinco porci ento (4.5%) del salario anual devengado durante la vigencia de este Convenio.

Sección 2:

Los empleados contratados después (1º de enero de 2003) recibirán el bono de acuerdo a la siguiente escala con respecto al salario devengado del empleado. El mismo se pagará en o antes del 7 de diciembre de cada año.

2011	2012	2013	2014	Tope en salario
6%	6%	6%	6%	\$13,000.00
6%	6%	6 %	6%	\$14,000.00
6%	6%	6%	6%	\$15,000.00
6%	6%	6%	6%	\$16,000.00

El mínimo a recibir será \$600.00 según dispuesto y cumplido con el requisito de las setecientas (700) horas por ley.

Sección 3:

Los empleados contratados después del 1º de enero de 2011 recibirán el bono de acuerdo a la siguiente escala con respecto al salario devengado por el empleado: 2011 al 2014 – 6% - tope en salario - \$10,000.00.

ARTICULO XXXV

PLAN DE PENSIONES

Durante la vigencia de este Convenio los empleados unionados estarán cubiertos por un plan de pensiones. La Cooperativa aportará el porciento (%) del salario según la siguiente tabla:

1er año - 3.00%

2do año - 3.07%

3er año - 3.15%

4to año - 3.25%

Los unionados aportarán el mismo porciento del salario por año de convenio. Los unionados podrán retirar las aportaciones patronales hechas por la Cooperativa al plan de retiro, independientemente del monto de la aportación hecha por el patrono, al momento de renunciar y/o cesar en su trabajo con la Cooperativa. Aplica después del quinto año de aportación.

mp.

ARTICULO XXXVI

EDUCACION SINDICAL

Sección 1:

La Cooperativa aportará Doscientos Dólares (\$200.00) anuales durante la vigencia de este Convenio Colectivo para el Fondo Pro Educación Sindical. Las aportaciones patronales a dicho fondo serán utilizadas únicamente para la realización de actividades y programas que sirvan para promover la educación sindical de los delegados y miembros de la Unión.

Sección 2:

Los delegados tendrán derecho a disfrutar hasta tres (3) días por año de licencia con paga para asistir a seminarios actividades educativas que realice la Unión.

ARTICULO XXXVII

VIAJES Y DIETAS

Sección 1:

Los empleados de la Unidad Apropiada continuarán recibiendo estos beneficios conforme lo reciben, durante la vigencia del Convenio Colectivo. La Cooperativa pagará un millaje de 65¢ por milla por el uso de automóvil. Pagará hasta un máximo de \$5.00 para desayunar hasta un máximo de \$10.00 para almuerzo; y hasta un máximo de \$14.00 por día para cenar cuando se les requiera salir fuera de la oficina o sucursal. La cena se pagará al trabajar luego de las 5:00 p.m.

AN AND

Sección 2:

Los reembolsos de dieta y millajes se realizarán, luego de sometidos los documentos correspondientes, siempre y cuando, estén correctos y debidamente cumplimentados.

ARTICULO XXXVIII

PLAN MÉDICO

Sección 1:

La Cooperativa mantendrá un Plan de Servicios Médico-Hospitalario con las cubiertas de medicinas, Plan dental y Mayor Medical que hay al presente.

Sección 2:

Para empleados solteros o cubierta individual la Cooperativa hará las aportaciones completas y para los empleados casados (Plan Familiar) aportará el ochenta y cinco porciento (85%) del costo y los empleados cubiertos por este Convenio aportarán el quince porciento (15%) a cuyo fin se entenderá que han dado su consentimiento por conducto de la Unión el otorgamiento de este Convenio.



Sección 3:

Los empleados contratados después (1º de enero de 2003) recibirán el porciento de aportación del Plan seleccionado de la siguiente manera:

	2011	2012	2013	2014
Plan Familiar	75%	75%	75 %	75 %
Plan Individual	70%	70%	70%	70%

ARTICULO XXXIX

SALARIOS

Sección 1:

Todos los empleados cubiertos por este convenio recibirán aumentos de sueldo por año de convenio según se dispone a continuación:

Todos los empleados cubiertos por este convenio recibirán un aumento de cincuenta dólares mensuales (\$50.00) efectivo 110 de enero de 2011.

Sección 2:

Efectivo al 1ro de enero del 2012 los empleados cubiertos por el convenio recibirán un aumento de cuarenta y ocho dólares con setenta y cinco centavos mensuales (\$48.75).

Sección 3:

Efectivo el 1ro de enero de 2013 los empleados cubiertos por el convenio recibirán un aumento de cuarenta y seis dólares con veinticinco centavos mensuales (\$46.25).

Sección 4:

Efectivo el 1ro de enero de 2014 los empleados cubiertos por el convenio recibirán un aumento de cuarenta y siete dólares con cincuenta centavos mensuales (\$47.50)

Sección 5:

Los empleados cubiertos por este convenio cobrarán semanalmente, siendo el jueves el día de paga.

all was

The state of

ARTICULO XL

VIGENCIA DEL CONVENIO

Este Convenio entrará en vigor por un término de cuatro (4) años a partir del 1º de enero de 2011 hasta el 31 de diciembre de 2014.

Este Convenio se prorrogará automáticamente y quedará en vigor de año en año a menos que por lo menos sesenta (60) días pero no más tarde de noventa (90) días antes de la fecha de su vencimiento normal una de las partes le notifique a la otra parte por escrito su deseo de enmendarlo o darlo por terminado. La notificación mencionada no tendrá efecto, a menos que la misma fuera, entregada personalmente por una parte a la otra o enviada por correo certificado con acuse de recibo a la dirección postal correspondiente.

Firmado en Aguadilla, Puerto Rico, hoy 13 de diciembre de 2010.

COOPERATIVA DE AHORRO Y CREDITO DE ACUADILLA	FEDERACION CENTRAL DE TRABAJADORES, LOCAL 481 U.F.C.W.
held per fier	Open flesikh
Neftalí Méndez Pérez Pres, Ejecutivo	Juan Cortés Valle Vicepresidente y Portavoz
Heriberto Badillo Cate,	Oscar Corchado
Pres. Junta Directores	EL -
Jorga Horrandez Controllor	Verónica Echevarría
Dr. Carlos Cardona Badillo	Freddy Badillo
	Elulc
Edwin Irizarry Arce	Eliud Cruz