

INDICE COOPACA

- ARTICULO 1 – RECONOCIMIENTO DE LA UNION
- ARTICULO 2 – ADMINISTRACION
- ARTICULO 3 – TALLER UNIONADO Y DESCUENTO DE CUOTAS
- ARTICULO 4 – PERIODO PROBATORIO
- ARTICULO 5 – PLAZAS VACANTES
- ARTICULO 6 – EMPLEADOS TEMPOREROS
- ARTICULO 7 – HUELGAS Y CIERRES
- ARTICULO 8 – DISCRIMEN O DESPIDO DE EMPLEADOS
- ARTICULO 9 – VISITAS DE LA UNION
- ARTICULO 10 – PROCEDIMIENTO DE QUEJAS Y AGRAVIOS
- ARTICULO 11 – JORNADA DE TRABAJO
- ARTICULO 12 – PAGA POR COMPARECENCIA
- ARTICULO 13 – ANTIGÜEDAD
- ARTICULO 14 – SERVICIO MILITAR
- ARTICULO 15 – DIAS FERIADOS
- ARTICULO 16 – VACACIONES
- ARTICULO 17 – LICENCIA POR ENFERMEDAD
- ARTICULO 18 – BONO DE NAVIDAD
- ARTICULO 19 – LICENCIA POR MATERNIDAD Y PERIODO DE LACTANCIA
- ARTICULO 19(A) – LICENCIA POR PATERNIDAD
- ARTICULO 20 – AUSENCIAS POR DEFUNCION
- ARTICULO 21 – VIAJES Y DIETAS
- ARTICULO 22 – HORARIOS DE TRABAJO
- ARTICULO 23 – REDUCCIÓN DE PERSONAL POR INTRODUCCION DE NUEVOS METODOS (JOB SECURITY)
- ARTICULO 24 – TABLON DE ANUNCIOS
- ARTICULO 25 – PLAN MEDICO
- ARTICULO 26 – SALARIOS
- ARTICULO 27 – SEGURO DE VIDA GRUPAL
- ARTICULO 28 – DISPOSICIONES GENERALES
- ARTICULO 29 – PLAN DE PENSIONES
- ARTICULO 30 – EMPLEADOS A JORNADA PARCIAL
- ARTICULO 31 – SALUD Y SEGURIDAD
- ARTICULO 32 – VIGENCIA DEL CONVENIO

CONVENIO COLECTIVO

Este Convenio, otorgado este día entre la COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO DE ARECIBO, en el Estado Libre Asociado de Puerto Rico, en adelante denominado el Patrono, y la FEDERACIÓN CENTRAL DE TRABAJADORES UNITED FOOD AND COMERCIAL WORKERS INTERNATIONAL UNIÓN, LOCAL NÚM. 481, en el Estado Libre Asociado de Puerto Rico, en adelante denominada "la Unión".

ARTICULO 1
RECONOCIMIENTO DE LA UNIÓN

Sección 1

El Patrono reconoce a la Unión como representante exclusivo de todos los empleados según la Certificación de la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo en el caso número 24-RC-6140 a saber:

"Todos los empleados del Patrono en su sitio de negocio localizado en Arecibo, Cataño, Levittown y Barceloneta, Caguas, San Lorenzo, Ponce, Trujillo Alto y Carolina, Puerto Rico, incluyendo cobradores, cajeros, empleados clericales de oficina y empleados clericales de oficina de contabilidad. Excluidos todos los jefes de cajeros, tesoreros, administradores, sub-administradores, controller, asistente al administrador, programador de computadoras, guardias y supervisores, según lo define la Ley."

Sección 2

El Patrono acuerda, además, que si se estableciera alguna nueva oficina o sucursal, este Convenio será aplicable a esa nueva oficina o sucursal.

ARTICULO 2
ADMINISTRACION

Sección 1:

La Administración del negocio de la Cooperativa y la dirección de los empleados será de la exclusiva incumbencia, responsabilidad y descansará exclusivamente en la Cooperativa.

Ello incluye el promulgar, mantener, modificar y/o establecer normas operacionales y de conducta, el reclutar, supervisar y/o disciplinar por justa causa el personal sujeto a lo provisto en este Convenio.

Sección 2:

JP
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 este Convenio.

Mehor
Sección 3:

Dichos poderes no serán utilizados por la Cooperativa con el propósito de discriminar con la Unión y/o sus miembros por un móvil prohibido por ley, ni para llevar a cabo un acto que constituya una violación a lo provisto en este Convenio.

ARTICULO 3

TALLER UNIONADO Y DESCUENTO DE CUOTAS

Sección 1 - Miembros de la Unión

Todo empleado que al presente sea miembro de la Unión viene obligado, como condición de empleo, a mantenerse al día en el pago de las cuotas periódicas de la Unión.

Sección 2

REV
WMP
Aquellos empleados que no sean miembros de la Unión o que en el futuro sean contratados por la Cooperativa para ocupar plazas cubiertas por este Convenio Colectivo, vienen obligados como condición de empleo, a pagar sus cuotas de iniciación y mantenerse al día en el pago de sus cuotas periódicas, a los treinta (30) días del comienzo de sus labores en la Cooperativa, o a los treinta (30) días de la firma de este Convenio, cualesquiera fuere posterior.

Sección 3

El Patrono deducirá del jornal el importe de las cuotas periódicas de la Unión y de iniciación de aquellos empleados cubiertos por este Convenio que así lo hayan autorizado por escrito. La deducción se hará bisemanalmente de los jornales pertenecientes a cada semana de cada mes y será remitida al Secretario-Tesorero de la Unión mensualmente. La obligación del Patrono se limitará a enviar la cantidad deducida.

Sección 4 - Requerimiento de Pago

A todo empleado que se negare al cumplimiento de este Artículo o que esté en mora en sus pagos, la Unión le notificará y solicitará que se ponga al día en el pago y se le dará el término de siete (7) días para tal fin y le advertirá que de no cumplir con lo aquí dispuesto, la Cooperativa le podrá despedir.

Sección 5 - Destitución

Luego de demostrado el hecho de la negativa de pago o la mora en los mismos, la notificación requiriendo el pago y habiendo transcurrido el término de siete (7) días sin que el empleado cumpliera con su obligación, según este Artículo, la Cooperativa vendrá obligada a despedir a dicho empleado a solicitud escrita de la Unión.

Sección 6

La Unión acepta 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 Taller Unionado y Descuento de Cuotas de este Convenio, la responsabilidad de la Cooperativa no va más allá de haber remitido a la Unión las cantidades que de hecho haya deducido.

ARTICULO 4
PERIODO PROBATORIO

Sección 1

Los empleados nuevos pueden proceder de cualquier fuente que el Patrono juzgue conveniente. Los empleados nuevos serán reclutados en un período probatorio de noventa (90) días calendario en aquellas plazas regulares cubiertas por Convenio.

Mediante acuerdo escrito entre la Unión y la Cooperativa, se podrá extender el período probatorio por un período adicional de hasta (90) días calendario.

La determinación de si un empleado aprueba o no el período probatorio será de la exclusiva incumbencia de la Cooperativa conforme a su evaluación y criterio.

Sección 2

El Patrono podrá ofrecerle a cualquier empleado incluido en la unidad apropiada un puesto no incluido en la unidad apropiada. En caso de que un empleado acepte la oferta y pase satisfactoriamente el periodo probatorio de hasta NOVENTA (90) días calendarios, dejará de estar cubierto por las disposiciones del convenio colectivo.

Sección 3

El empleado nombrado al puesto fuera de la unidad contratante podrá reintegrarse a su antiguo puesto en la unidad apropiada dentro de los NOVENTA (90) días calendarios subsiguientes a la fecha del nombramiento, ya sea por iniciativa propia del empleado, o por disposición del Patrono, lo cual incluye que el empleado no apruebe el periodo probatorio antes señalado.

Sección 4

En caso de que el empleado nombrado al puesto fuera de la unidad apropiada se reintegre a su puesto anterior dentro de la unidad apropiada, su antigüedad, su sueldo anterior, acumulación de licencias y otros beneficios que se mencionan en este Convenio serán iguales a los que disfrutaba antes de ser nombrado al puesto fuera de la unidad apropiada.

AW

WMP

ARTICULO 5
PLAZAS VACANTES

Sección 1

Se reconoce, como cuestión de principio, que el Patrono efectuará los ascensos en posiciones dentro de la unidad apropiada, entre el personal existente, siempre que sea posible, a discreción del Patrono, tomando en consideración los méritos y cualificaciones para el puesto. El Patrono notificará a la Unión por escrito de su intención de realizar dichos ascensos como también las plazas que estén vacantes o de nueva creación dentro de la unidad apropiada, así como los requisitos de las mismas para que los empleados unionados tengan la oportunidad de evaluarlas y/o solicitarlas por lo menos con diez (10) calendario de anticipación. Se utilizarán tabloncillos de anuncios para este propósito en todas las sucursales de la Cooperativa.

Sección 2

El Patrono estudiará las solicitudes para la plaza y escogerá al(la) solicitante dentro de la unidad apropiada que solicite la plaza dentro del término de su publicación y que, según el mejor criterio de la Cooperativa, esté mejor capacitado(a) para realizar las labores de dicha plaza. Si ninguno(a) de los (las) solicitantes llena los requisitos para realizar las labores dicha plaza eficientemente, o en caso de que la persona seleccionada inicialmente no realice la labor eficientemente dentro del periodo probatorio de dicha plaza, la Cooperativa podrá contratar a un candidato fuera de la unidad contratante que llene los requisitos de dicha plaza.

Sección 3

La Cooperativa reservará la plaza ocupada por cualquier empleado unionado nombrado para cubrir una plaza vacante por un término hasta de

NOVENTA (90) días calendarios, a partir de la fecha en que pase a ocupar dicha plaza, el cual también será su periodo probatorio. Durante dicho término, el empleado tendrá derecho a regresar a la plaza reservada, reteniendo el salario y todos los beneficios que disfrutaba antes de producirse el nombramiento a la nueva plaza.

Sección 4

El empleado unionado seleccionado recibirá el salario inicial de dicha plaza, si es mayor que su salario actual, una vez complete satisfactoriamente su periodo probatorio en dicha plaza.

Sección 5

En las situaciones de plazas vacantes fuera de la unidad apropiada el patrono podrá considerar a los empleados unionados, pero podrá seleccionar solicitantes externos para el puesto.

PCB

mm

ARTICULO 6
EMPLEADOS TEMPOREROS

Sección 1

EMPLEADO TEMPORERO: Es aquel empleado a quién se le extienda un nombramiento temporero para: 1. Llenar vacantes creadas temporeramente por empleados mientras éstos estén acogido a una licencia provista en este Convenio o por cualquier otra razón por la cual empleados se ausentan temporeramente de sus empleos; ó por un incremento temporero de trabajo que no pueda ser manejado por los empleados regulares dentro del tiempo requerido, en un período máximo de 6 meses, excepto en el área de cobros donde podrá ser hasta 1 año. El mismo podrá ser renovado. De surgir una plaza vacante en el área de cobros y el empleado temporero ser el seleccionado en dicha plaza, el tiempo que haya trabajado como temporero le contará para su período probatorio. Los empleados temporeros no estarán cubiertos por las disposiciones del Convenio Colectivo.

Lo anterior no privará a los empleados cubiertos por este Convenio Colectivo a trabajar su jornada regular y horas extras, si alguna, ni afectará el crecimiento normal de empleados pertenecientes a la unidad apropiada.

Sección 2:

La Cooperativa notificará por escrito a la Unión y al Delegado General cuando contrate un empleado temporero y en dicha notificación incluirá la naturaleza del contrato, su duración estimada, además de la siguiente información:

- a. Nombre completo del empleado temporero.
- b. Nombre completo y clasificación del empleado cuyo puesto ocupa temporeramente.

ARTICULO 7
HUELGAS Y CIERRES

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

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

ARTICULO 8

DISCRIMEN O DESPIDO DE EMPLEADOS

La Cooperativa y la Unión convienen en no discriminar contra ningún empleado por motivos de raza, color, credo, sexo, edad, afiliación política o sindical, condición social, impedimento físico o mental, origen nacional, condición de veterano, matrimonio, ser víctima de violencia doméstica o asecho y/o cualquier otro discrimen cubierto por ley.

960

10/10/10

ARTICULO 9
VISITAS DE LA UNIÓN

Sección 1:

La Cooperativa permitirá a los representantes de la Unión entrar en su propiedad para en el ejercicio de sus funciones atender cualquier asunto que surja en la administración o interpretación del Convenio Colectivo. 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.

QW
sump. **Sección 2:**

Cuando el oficial designado de la Unión visite las oficinas y sucursales de la Cooperativa para atender cualquier asunto relacionado con la administración o interpretación de este Convenio Colectivo, coordinará un espacio privado para estos propósitos de manera que no interrumpan los trabajos de los empleados que no estén envueltos directamente con dicha controversia. Las visitas de los representantes de la Unión se realizarán de forma que viabilice el normal funcionamiento de la Cooperativa.

Sección 3:

Los representantes de la Unión deberán anunciar su presencia al representante de la Cooperativa con anterioridad a su visita. Los oficiales de la Unión podrán hacer visitas de rutina a los centros de trabajo y oficinas de la Cooperativa para velar por el fiel cumplimiento de lo estipulado en este Convenio. Los representantes de la Unión deberán identificarse ante un oficial de la Cooperativa al llegar a los predios de ésta y entre ambos coordinarán la

visita para garantizar que no se vean afectadas las actividades regulares de la Cooperativa.

Sección 4:

Cuando sea necesario realizar una reunión en las oficinas de la Cooperativa con los funcionarios de la misma el oficial de la unión coordinará dicha reunión con el Presidente Ejecutivo o el representante de éste.

glo

muñ.

ARTICULO 10
PROCEDIMIENTO DE QUEJAS Y AGRAVIOS

Sección 1

Disputa, queja o 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 descrito a continuación:

ALU
WMP
A. En caso de cualquier incidente o disputa, controversia o reclamación, o diferencia de opinión, el empleado que crea estar agraviado, someterá el asunto en controversia al Gerente de la sucursal si tiene origen en una sucursal si la queja se relaciona a un empleado de las Oficinas Centrales de la Cooperativa, la misma debe presentarse al Supervisor del Departamento o Área que se trate. La queja la puede presentar el querellante por si mismo a través del delegado de la Unión o de un representante de ésta, en un intento por llegar a un arreglo satisfactorio, dentro de los cinco (5) días laborables después de surgida la controversia. El (la) Gerente o Supervisor dará su contestación por escrito al delegado o al oficial de la Unión dentro de cinco (5) días de ser sometida la controversia fijando su posición.

Si el empleado o la Unión no están satisfechos con la contestación dada por el (la) Gerente o Supervisor o si el Gerente o Supervisor no contestara dentro del término dispuesto deberá presentar su queja a la (el) Directora de Recursos Humanos o el Presidente Ejecutivo en un término de 5 días

laborables.

Si la contestación ofrecida por la (el) Directora de Recursos Humanos o el Presidente Ejecutivo no satisface al empleado y/o a la Unión, la queja debe ser presentada al Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo.

De no arreglarse satisfactoriamente la controversia, la misma será sometida al procedimiento de arbitraje, dentro de los siguientes diez (10) días laborables después de emitida la decisión de la Cooperativa.

Si las partes llegan a un acuerdo en relación a la queja presentada por el empleado o la Unión la solución se verificará por escrito.

Si la queja o agravio fuera una de la Cooperativa ésta última presentará su queja por escrito a un representante designado de la Unión.

Las partes discutirán de buena fe el asunto y de no resolverse el mismo a satisfacción de la Cooperativa ésta podría presentar su queja al procedimiento de arbitraje aquí dispuesto.

B. Procedimiento de Arbitraje

1. 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.

2. 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.

3. El árbitro se limitará a resolver cuestiones que envuelvan la interpretación o aplicación de los términos de este Convenio o cualquier

convenio suplementario a éste y no tendrá autoridad para cambiar ninguno de los términos de este Convenio o para añadir o modificar nada de dicho Convenio.

4. Las partes acuerdan que el procedimiento de arbitraje se regirá por lo dispuesto en el Reglamento del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.

5. El Árbitro podrá decidir en primera instancia planteamiento de arbitrabilidad procesal o sustantiva pero su determinación al efecto estará sujeta a revisión judicial.

6. De determinar el árbitro que una terminación o despido de empleo se llevó a cabo en violación de lo dispuesto en el Convenio Colectivo y/o injustificada, estará facultado para conceder reinstalación en el empleo, paga y haberes dejados de percibir en los casos que lo entienda pertinente pero no podrá conceder compensación por daños y angustias mentales, honorarios de abogado y cualquier penalidad a la Cooperativa.

7. Los delegados o subdelegado, uno (1) por caso, tendrán derecho a asistir a vistas de arbitraje con paga.

ARTICULO 11
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 su paga regular de trabajo normal. 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:

ALV
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 supervisor inmediato o su representante.

MEMO.
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.

ARTICULO 12
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 a trabajar, será compensado con paga equivalente a cuatro (4) horas a 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 desempeñan en la Cooperativa y que los empleados sepan hacer, o podrá requerirles que esperen esas cuatro (4) horas ("stand-by") por si acaso la causa por la cual no se podía trabajar se soluciona.

900

num.

ARTICULO 13

ANTIGÜEDAD

Sección 1

Los principios de antigüedad por la presente son reconocidos por el Patrono. Cesantía por razones económicas a empleados que regularmente trabajan cuarenta (40) horas o más por semana, se hará siguiendo el principio de que los últimos en ser empleados, serán los primeros en quedar cesantes, siempre y cuando que la habilidad, capacidad y cumplimiento sean iguales y los empleados que permanezcan en sus puestos estén capacitados para rendir la labor esperada. En caso de que la antigüedad sea igual debido a haber sido empleados en la misma, fecha, el Patrono tendrá opción para determinar las cesantías tomando en consideración la eficiencia general.

Sección 2

Si algún empleado cesante se llamase al servicio de nuevo de un periodo de tres (3) meses, y si trabajase regularmente cuarenta (40) horas o más por semana, todos sus privilegios por antigüedad le serán devueltos, excepto que le será deducido el tiempo que estuvo fuera.

Sección 3

Los delegados tendrán privilegios de antigüedad en sus respectivas oficinas y serán los últimos en quedar cesantes, siempre y cuando estén calificados para rendir su labor en forma, satisfactoria. El Patrono informará a la Unión cualquier traslado permanente de un delegado con dos (2) semanas de anterioridad al traslado.

ARTICULO 14
SERVICIO MILITAR

El Patrono continuará cumpliendo las Leyes de los Estados Unidos relacionadas con el reemplazo de empleados que se ausentan para cumplir con el servicio militar obligatorio de los Estados Unidos. En vista de que lo provisto en el Artículo 26 en relación con aumentos de salarios en forma progresiva es por experiencia adquirida en el cumplimiento de sus obligaciones, una persona que se reemplaza de acuerdo con esta sección para los efectos del Artículo 26, recibirá crédito únicamente por los meses que aparezca en nómina recibiendo paga por sus servicios. Una persona reinstalada recibirá salario no menor que la paga normal que recibía con anterioridad a su ingreso al servicio militar, más cualquier aumento concedido durante su ausencia en el servicio militar.

ARTICULO 15
DÍAS FERIADOS

Sección 1

Los siguientes días completos y medios días se considerarán como días feriados por el Patrono y sus oficinas normalmente permanecerán cerradas al público.

DÍAS COMPLETOS

- | | | |
|-----|---------------------------------|-------------------------|
| 1. | Día de Año Nuevo | 1 de enero |
| 2. | Día de Reyes | 6 de enero |
| 3. | Día de Hostos | Movible (11 de enero) |
| 4. | Día de la Abolición | Movible (22 de marzo) |
| 5. | Viernes Santo | Movible (abril) |
| 6. | Día de Diego | Movible (16 de abril) |
| 7. | Día de la Independencia de E.U. | 4 de julio |
| 8. | Día de Muñoz Rivera | Movible (17 de julio) |
| 9. | Día de la Constitución de P.R. | 25 de julio |
| 10. | Día del Trabajo | Movible (septiembre) |
| 11. | Día de la Raza | Movible (12 de octubre) |
| 12. | Día de Descubrimiento de P.R. | 19 de noviembre |
| 13. | Día de Acción de Gracias | Movible (noviembre) |
| 14. | Día de Navidad | 25 de diciembre |
| 15. | Día de Martin Luther King | Movible (enero) |

MEDIOS DÍAS

- | | | |
|----|-----------------------|-------------------------|
| 1. | Día de Washington | Movable (21 de febrero) |
| 2. | Día de la Recordación | Movable (30 de mayo) |
| 3. | Día de Barbosa | Movable (27 de julio) |
| 4. | Día del Veterano | Movable (noviembre) |
| 5. | Víspera de Navidad | 24 de diciembre |
| 6. | Víspera de Reyes | 5 de enero |

Sección 2

Cuando cualquiera de estos días feriados ocurriera en domingo, el mismo se observará el siguiente lunes, si la Ley así lo dispone. Cuando cualquiera de los medios días enumerados en la Sección 1 se celebren un lunes, se considerará el lunes como un día feriado completo y las oficinas normalmente permanecerán cerradas al público todo el día.

Sección 3

900
WMP.
Cuando cualquiera de los días feriados que se mencionan anteriormente ocurran en el día libre de un empleado de jornada completa, dicho empleado recibirá paga por ocho (8) horas a razón de su salario por hora ordinario. Si dicho empleado fuese requerido por la Cooperativa para que trabajase durante uno de los días feriados mencionados anteriormente, recibirá paga ("premium pay") a razón de su salario regular por hora multiplicado por ocho (8) y en adición, recibirá paga por las horas trabajadas durante dicho día feriado tomando como base su salario regular por hora.

Sección 4

Para tener derecho a recibir paga por día feriado, el empleado deberá haber trabajado durante el día laborable anterior y el día laborable siguiente al día feriado en cuestión. Esto no aplicará si media excusa razonable.

Sección 5

Para tener derecho a recibir paga por los días feriados que se mencionan anteriormente, el empleado deberá estar en el "payroll" activo de la Cooperativa.

Sección 6

Todos los sábados que caigan en días feriados se disfrutarán completos.

Sección 7

Cuando haya más de un día feriado en una misma semana los empleados recibirán paga por la jornada regular de trabajo. Los empleados no tendrán otro día libre con paga esa semana.

900

1000

ARTICULO 16

VACACIONES

Sección 1

Durante cada año de vigencia de este Convenio Colectivo, los empleados regulares tendrán derecho a disfrutar de 1.833 días por cada mes en que hayan trabajado no menos de cien (100) horas hasta un máximo de veintidós (22) días anuales acumulables a partir de la terminación del periodo probatorio. El empleado que trabaje menos de cien (100) horas durante un mes en particular, acumulará sus vacaciones según la fórmula que provee el Decreto Mandatorio aplicable a la Cooperativa. Todo empleado que apruebe su periodo probatorio, acumulará vacaciones desde que empezó a trabajar.

Sección 2

960
Las vacaciones serán disfrutadas consecutivamente por el empleado y serán concedidas anualmente en forma tal que no interfieran con las operaciones normales de la Cooperativa.

Sección 3

Los empleados no tendrán derecho a solicitar el disfrute de las vacaciones hasta que las hayan acumulado por un (1) año.

Sección 4

El empleado no podrá rehusar el disfrute de sus vacaciones acumuladas a menos que medie un permiso del Secretario del Trabajo o su Agente designado, permitiéndole al empleado a renunciar por dinero al disfrute de sus vacaciones.

Sección 5

El tiempo que el empleado use en el disfrute de sus vacaciones se considerará como tiempo trabajado para propósitos de seguir acumulando

licencia por enfermedad y vacaciones.

Sección 6

Cuando cualquiera de los días feriados mencionados en el Artículo 15 ocurra durante el periodo de vacaciones de un empleado, el empleado tendrá derecho a recibir paga por sus días feriados en adición a la paga por día de vacaciones.

Sección 7

En caso de que un empleado termine su empleo con anterioridad a haber éste completado doce (12) meses de servicio continuo con la Cooperativa, tendrá derecho a recibir paga por las vacaciones acumuladas a que tenga derecho.

Sección 8

En cada departamento se preparará un programa anual de vacaciones, previa consulta con los empleados y tomando en cuenta las preferencias de éstos y las exigencias del trabajo. A partir de la firma de este Convenio, conflictos en las fechas seleccionadas o preferidas por los empleados, se resolverán usando el criterio por la antigüedad en la Cooperativa, dándole prioridad en la selección al empleado más antiguo. De ahí en adelante, durante la duración del Convenio, se establecerá un sistema rotativo entre los empleados para brindarles igual oportunidad en la selección de sus vacaciones.

Tanto la Cooperativa como los unionados, harán un esfuerzo por ceñirse al programa de vacaciones. Por lo menos quince (15) días antes del programado comienzo de sus vacaciones, el empleado solicitará las mismas y se reunirá con su supervisor para precisar las fechas del actual comienzo y final de las mismas.

Sección 9

El empleado, previo acuerdo con la Cooperativa y la Unión dejará acumulados días por vacaciones, siempre y cuando no excedan de cinco (5) días.

Sección 10

Para efectos de cálculos, las vacaciones se disfrutarán de lunes a viernes.



ARTICULO 17
LICENCIA POR ENFERMEDAD

Sección 1

Todo empleado tendrá derecho a disfrutar 1.417 días por cada mes, o sea, licencia por enfermedad con sueldo completo por cada mes en que haya tenido por lo menos cien (100) horas de labor acumuladas hasta un máximo de diecisiete (17) días al año.

Sección 2

Todo empleado que apruebe su periodo probatorio acumulará licencia por enfermedad desde que comenzó a trabajar.

Sección 3

El empleado que trabaje menos de cien (100) horas en un mes, acumulará licencia por enfermedad en la proporción que el número de horas que trabaje en el mes es a cien (100) horas. Por ejemplo: Si trabaja setenta y cinco (75) horas al mes, acumulará setenta y cinco por ciento (75%) de uno y un tercio (1-1/3) de día a base de un (1) día de labor de ocho (8) horas, o sea, siete y media (7-1/2) horas de labor.

Sección 4

La licencia por enfermedad no usada por el empleado durante el curso del año, quedará acumulada para los años sucesivos hasta un máximo de treinta (30) días.

Sección 5

Durante la vigencia de este Convenio, Colectivo, el Patrono pagará la licencia por enfermedad acumulada en exceso de treinta (30) días. No obstante lo dicho anteriormente, el empleado podrá optar por dejar acumulada la licencia por enfermedad que acumule en exceso de treinta (30) días hasta un máximo de cuarenta y cinco (45) días.

Sección 6

Salvo en caso de fuerza mayor, el empleado deberá notificar a la Cooperativa el hecho de su enfermedad el mismo día de su ausencia.

Sección 7

En caso de ausencia por enfermedad, el empleado deberá a petición de la Cooperativa, justificar la misma para tener derecho a disfrutar de la licencia aquí dispuesta.

Sección 8

El tiempo que el empleado utilice de la licencia por enfermedad, se contará como tiempo trabajado para propósitos de seguir acumulando vacaciones y licencia por enfermedad.

ARTICULO 18
BONO DE NAVIDAD

Sección 1

(a) Los empleados con hasta SEIS (6) años con la Cooperativa recibirán un Bono de Navidad equivalente al 6% de su salarios.

(b) Los empleados con más de SEIS (6) años con la Cooperativa recibirán un Bono de Navidad equivalente al OCHO PUNTO VEINTICINCO POR CIENTO (8.25%) de sus salarios.

Sección 2

En el caso de aquellos empleados de cualquiera de las sucursales de Merci-Coop que han estado trabajando con CooPACA desde el 29 de julio de 2000 y que hubieren trabajado con Merci-Coop por más de un año, le será reconocido un (1) año de antigüedad de los períodos trabajados para Merci-Coop, únicamente para efectos del bono de navidad, por lo que recibirán un Bono de Navidad equivalente al SEIS POR CIENTO (6%) de su salarios.

Una vez estos empleados, que hubieren laborado por más de un año para Merci-Coop, cumplan cinco (5) años de trabajo con CooPACA, tendrán derecho a un Bono de Navidad equivalente al OCHO PUNTO VEINTICINCO POR CIENTO (8.25%) de sus salarios.

Sección 3

Para ser acreedores al Bono de Navidad en la Sección 1 de este Artículo los empleados deberán cualificar para recibir el Bono De Navidad de acuerdo a las disposiciones de la Ley Núm. 148 de 30 de junio de 1969, según enmendada, y la cual seguirá vigente en sus demás disposiciones.

Sección 4

El límite salarial sobre el cual se calculará el Bono de Navidad será la

suma de DIESCISITE MIL DÓLARES (\$17,000) devengados entre el 30 de septiembre de un año y el 30 de septiembre del siguiente año.

Sección 5

En caso de que la Ley Pública Núm. 148, sea enmendada o en su lugar una nueva ley sea promulgada, si dicha enmienda o nueva ley prevé el pago de un Bono de Navidad mayor que el que se paga en la actualidad por virtud de la Ley Pública Núm. 148 la Cooperativa cumplirá con la nueva enmienda o ley.

960

1000

ARTICULO 19

LICENCIA POR MATERNIDAD Y PERIODO DE LACTANCIA

Sección 1

Durante el embarazo o adopción, la empleada cubierta por este Convenio Colectivo, recibirá licencia por maternidad por ocho (8) semanas, cuatro (4) semanas antes y cuatro (4) semanas después del parto. Durante esta licencia, la empleada no efectuará ninguna labor para la Cooperativa. A la presentación del correspondiente certificado médico, la Cooperativa pagará a la empleada por esas ocho (8) semanas la totalidad del salario o compensación que hubiera recibido si hubiera trabajado durante ese periodo de tiempo. Este salario o compensación se computará a razón de la compensación recibido durante los últimos tres (3) meses trabajados. Si la licencia por maternidad fuera extendida por alguna razón, se le reservará a la empleada los derechos que provee la Ley Núm. 39, del 19 de junio de 1969, según ha sido enmendada.

Sección 2

No se interpretará que nada de lo que se dispone en la Sección Número 1, coartará ni añadirá a los beneficios y requisitos que dispone la Ley Núm. 39, del 19 de junio de 1969.

Sección 3

La Cooperativa se compromete a cumplir con la Ley Núm. 427 del 16 de diciembre de 2000, conocida como la "Ley para Reglamentar la Lactancia o Extracción de Leche Materna". Se incorporan las siguientes definiciones de los términos más importantes de esta Ley:

1. *Criatura lactante*: Todo infante de menos de UN (1) año de edad que es alimentado con leche materna.
2. *Extracción de leche materna*: Proceso mediante el cual la madre con el equipo

adecuado se extrae de su organismo la leche materna.

3. *Jornada de trabajo*: La jornada de tiempo completo de un máximo de SIETE HORAS Y MEDIA (7 1/2) que labora la madre trabajadora.
4. *Lactar*: Acto de amamantar al infante con leche materna.
5. *Madre lactante*: Toda mujer que trabaja en el sector público o privado que ha parido una criatura; que esté criando su bebé y también toda mujer que haya adoptado una criatura y mediante intervención de métodos científicos, tenga la capacidad de amamantar.

En virtud de dicha ley y de lo aquí acordado toda empleada madre lactante tendrá la oportunidad de lactar a su criatura o extraerse leche materna, durante media (1/2) hora dentro de cada jornada de tiempo completo. Esa media hora puede dividirse en dos (2) períodos de QUINCE (15) minutos cada uno, para acudir al lugar en donde se encuentra la criatura a lactarse, en aquellos casos en los cuales el patrono tenga un Centro de Cuido, o para extraerse la leche materna en el taller de trabajo. El período de lactancia para propósitos de ésta licencia tendrá una duración de UN (1) año a partir del regreso de la madre de su licencia por maternidad.

Será requisito para la madre lactante conseguir un certificado médico, correspondiente al cuarto (4to) y octavo (8vo) mes de edad del infante, donde se acredite que esa madre ha estado lactando a su bebé. Dicha certificación tendrá que presentarse no más tarde del QUINTO (5to) día de cada período.

ARTICULO 19(A)
LICENCIA POR PATERNIDAD

A todo empleado que, haya adquirido el status de empleado permanente y esté trabajando y se encuentre en la nómina activa de la Cooperativa, se le concederán tres (3) días libres, sin pérdida de ingreso, para que éste acompañe a su esposa durante el alumbramiento y días subsiguientes, siempre y cuando dicho alumbramiento tenga lugar durante días laborables. No será necesario que dichos días de licencia se utilicen consecutivamente, pero deberán disfrutarse dentro de los siguientes cinco (5) días siguientes al alumbramiento.

El propósito de este Artículo es que el empleado pueda disfrutar de tres días de tiempo libre en la fecha que ocurre el alumbramiento sin sufrir pérdida de ingreso por los mismos.

ARTICULO 20
AUSENCIAS POR DEFUNCIÓN

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 e hijos. En el caso de hermanos que vivan bajo el mismo techo, se considerarán como familia inmediata y tendrán los mismos beneficios. En caso de la muerte de hermano que resida en Puerto Rico, pero no bajo el mismo techo que el empleado cubierto por este Convenio, se concederán hasta un máximo de dos (2) días, si la razón de la ausencia es para atender asuntos del funeral. Asimismo, la Cooperativa concederá el derecho a un (1) día de licencia por defunción en casos de muerte del(a) abuelo(a) del empleado, siempre que el(la) abuelo(a) resida en Puerto Rico.

Sección 2

Se entenderá que el propósito de esta paga por muerte en la familia es para compensar al empleado por las pérdidas de jornales que éste se viese obligado a sufrir como consecuencia de día muerte de un familiar cercano. Ejemplo, si ocurriese la muerte durante un sábado y el empleado no trabajase ni el sábado ni el domingo, pero el funeral se lleva a cabo el lunes, la Cooperativa sólo vendrá obligada a pagar un (1) día por muerte en la familia si es que el empleado estuviese en condiciones de regresar a su trabajo nuevamente el martes de esa semana.

Sección 3

La Cooperativa aportará la suma de seiscientos dólares (\$600.00) para gastos de funeral en caso de muerte de un empleado cubierto por este Convenio Colectivo.

RO

UMP.

ARTICULO 21
VIAJES Y DIETAS

Sección 1

Cuando un empleado de jornada completa, nombrado a una sucursal, se le solicite traslado a otra sucursal que incurra en cambio de Municipio, la Cooperativa le pagará la suma de acuerdo a la Tabla de Millaje.

Se establece la Tabla de Millaje igual a la de Obras Públicas. El costo por milla será de treinta centavos (.30¢).

Sección 2

En los casos de que un empleado a jornada completa sea traslado por cualquier período de tiempo a trabajar a una sucursal que no es en la cual usualmente realiza sus labores, la Cooperativa le pagará la cantidad única de siete dólares (\$7.00) diarios por concepto de dietas.

Sección 3

El Patrono conviene, además, que le informará al empleado transferido la duración de su traslado. De surgir algún cambio posterior a dicha duración por causas no previstas o anticipadas, el Patrono así lo informará cuanto antes al empleado trasladado y tratará nuevamente de precisar la duración del traslado.

Sección 4

El Patrono conviene en notificar al empleado con dos (2) semanas de anticipación, cualquier traslado permanente que conlleve cambio de residencia del empleado y se compromete a pagar todos los gastos de relocalización incurridos por éste.

Sección 5

El Patrono se compromete a que de surgir nuevas sucursales, se sentará a discutir, el pago de millaje y dietas para los empleados que sean enviados a trabajar a dichas oficinas.

Sección 6

En los casos en que por virtud de sus funciones a cualquier empleado de la unidad contratante le sea requerido realizar algún viaje o viajes dentro del municipio en que esté localizada la sucursal en la cual trabajen, para llevar a cabo gestiones en agencias gubernamentales, bancos o cualquier visita o gestión oficial fuera de la sucursal que le fuera comisionada por un supervisor o gerente, la Cooperativa pagará la suma única \$6.00 por concepto del viaje realizado, independientemente del número de gestiones conducidas en ese viaje.

De serle requerido a un empleado de la sucursal de Arecibo realizar alguna gestión en alguna agencia o institución localizada después de Plaza del Atlántico en la Carretera Núm. 2 de Arecibo y regresar a realizar alguna gestión pasado el área del Aeropuerto Domingo Ruiz de Arecibo, requiriéndosele después regresar a la sucursal de Arecibo, todo en el mismo viaje, el millaje a pagarse por dicho viaje será de doce dólares (\$12.00).

Se aclara que es propósito de las partes que el empleado realice la mayor cantidad de gestiones posibles en cada viaje, en ánimo de que el beneficio en cuestión se administre de forma justa y equitativa.

Las clasificaciones de mensajero y de ajustador estarán excluidas del pago estatuido en la presente sección, pues estos recibirán una cantidad fija mensual para gastos de automóvil por gestiones oficiales.

Sección 7

En caso de que al empleado le sea requerido asistir a seminarios o adiestramientos, la Cooperativa pagará la dieta y el millaje incurrido por el empleado en el viaje siguiendo la tabla de millaje que se aneja al presente convenio como guía de referencia o pagando el millaje incurrido por el empleado en caso de que el viaje no sea entre sucursales. En estos casos de viajes por seminarios o adiestramiento la Cooperativa reembolsará los peajes pagados por el empleado, siempre que presente recibo acreditando su pago.

Sección 8

Conviene las partes que los gastos de dietas y millaje y los reembolsos de peaje se pagarán bisemanalmente, siempre que los recibos del gasto incurrido sean entregados previo al cierre de la nómina corriente. Se aclara que los gastos de peaje serán reembolsados únicamente en las circunstancias descritas en las Secciones 5 y 6. Será requisito para el pago de cualquier partida por millaje o peaje de las contenidas en el presente Artículo que el empleado utilice su vehículo personal, pues de serle provisto uno por la Cooperativa, se le pagará únicamente el gasto de gasolina incurrido, si alguno, siempre que se presente recibo acreditativo del pago.

Sección 9

Aquellos empleados que les sea requerido trasladarse con carácter temporera por un período mayor de 5 días laborables dentro del Municipio recibirán una compensación de \$15.00 por semana trabajada.

ARTICULO 22
HORARIOS DE TRABAJO

Sección 1

El Patrono fijará avisos en cada oficina no más tarde de las 2:00 p.m. del viernes de cada semana sobre el horario, de trabajo para la siguiente semana de aquellos empleados que trabajen regularmente cuarenta (40) horas o más a la semana.

Sección 2

Este horario podrá ser alterado por el Patrono en caso de fuego, fallas en la luz eléctrica, por causas de un acto de la naturaleza o por justa causa.

Sección 3

QW
mm
Cualquier cambio permanente en el horario de trabajo le será notificado a los empleados afectados y a la Unión con por lo menos quince (15) días de anticipación a su fecha de efectividad del cambio.

Sección 4

La Cooperativa evaluará la alternativa de cambios de horarios en las Sucursales en los siguientes 180 días de la vigencia del Convenio. La Cooperativa utilizará los criterios de necesidad operacional y la conveniencia del empleado de cumplir su jornada de 40 horas en 5 días laborables.

Luego del estudio la Cooperativa se reunirá con la Unión en un período de 30 días para informar de los hallazgos y revisar si en efecto se harán cambios de resultar viables.

ARTICULO 23

REDUCCIÓN DE PERSONAL POR INTRODUCCIÓN DE NUEVOS MÉTODOS ("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 periodo 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 dos (2) semanas, más cuarenta (40) horas por cada año de servicio que haya tenido con la Cooperativa hasta un máximo de veinte (20) años.

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 una (1) semana de anticipación a dicha acción de separación permanente.

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.

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 reemplazo 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 disposiciones de dicha Ley Núm. 80.

900

11/11/11

ARTICULO 24
TABLÓN DE ANUNCIOS

La Cooperativa mantendrá en un sitio visible en las oficinas una pizarra ("bulletin board") para que la Unión fije sus avisos o notificaciones para sus miembros. No podrán fijarse en la misma, información de carácter político, racial ni religioso.

RLD

MEM

ARTICULO 25
PLAN MEDICO

Sección 1

A partir del 1ro de enero de 2007 la aportación de la Cooperativa para el Plan Médico familiar será de 85% del costo para la cubierta de servicios médicos, hospitalización y farmacia. El empleado cubrirá el restante 15%. La Cooperativa aportará \$325.00 para las cubiertas de pareja o individual durante la vigencia de convenio.

Sección 2

Siempre que se mantenga separado el Plan Dental del Plan Médico, la Cooperativa aportará el veinte por ciento (20%) del costo total de la prima para la cubierta del plan dental Delta para aquellos empleados a tiempo completo y regulares a jornada parcial que deseen subscribirse a dicho plan dental. Cualquier cantidad en exceso de veinte por ciento (20%) del costo total de la prima para la cubierta del plan dental será costeadada por el empleado.

Sección 3

Para estar cubierto por el beneficio de plan médico de cubierta médica, hospitalización y medicinas dispuestas en la Sección 1, los empleados deberán trabajar regularmente cuarenta (40) horas o más por semana y deberán haber completado su periodo probatorio satisfactoriamente.

Sección 4

En caso de empleados a jornada parcial de menos VEINTE (20) horas semanales, el Patrono hará una aportación máxima de CIENTO dólares (\$100) mensuales para la cubierta del plan individual para la cubierta de servicios médicos, hospitalización y farmacia. Cualquier otra cubierta, gasto u opción

en exceso de dicha cantidad será de responsabilidad exclusiva del empleado.

Sección 5

En caso de empleados a jornada parcial de más de VEINTE (20) horas pero menos de treinta (30) horas en la semana el Patrono le pagará la totalidad de la prima del plan individual para la cubierta de servicios médicos, hospitalización y farmacia. Cualquier otra cubierta, gasto u opción adicional al plan individual será de responsabilidad exclusiva del empleado.

Sección 6:

gfw
mmw
La Unión y/o sus representantes tendrán participación en el proceso de evaluación de las cubiertas del seguro médico. Luego de la evaluación, la Administración realizará la selección del Plan Médico.

ARTICULO 26
SALARIOS

Sección 1

Durante la vigencia de este convenio la Cooperativa otorgará a los empleados cubiertos por el mismo durante el primer año un aumento de conformidad a lo siguiente:

Efectivo al 3 de septiembre de 2009 recibirán:

- a) Empleados que devenguen \$7.25 la hora recibirán .20¢ por hora.
- b) Empleados que devenguen más de \$7.25 la hora recibirán .35¢ por hora.

Efectivo al 3 de septiembre de 2010 todos los empleados cubiertos por el Convenio Colectivo recibirán .30¢ de aumento salarial por hora.

Efectivo al 3 de septiembre de 2011 todos los empleados cubiertos por el Convenio Colectivo recibirán .30¢ de aumento salarial por hora.

Sección 2

Las partes expresan que es su voluntad que los aumentos negociados no sean adicionales a cualquier aumento al salario mínimo federal o local, si alguno, que sea aprobado durante la vigencia de este convenio. La Cooperativa honrará los aumentos dispuestos en la sección anterior y cumplirá con su obligación legal de equiparar hasta el salario mínimo federal, si es que se aprueba un aumento al mismo, cualquier salario que sea menor a éste, pero queda claro que los aumentos aquí pactados no serán adicionales, o en adición, a cualquier aumento al salario mínimo federal o estatal. Disponiéndose, sin embargo, que en caso de que por la aplicación del salario mínimo federal y los aumentos establecidos en este Artículo, un empleado de menor antigüedad en la institución, en determinada clasificación o posición de

empleo, perciba un salario mayor que otro en la misma posición o clasificación, la institución equiparará el salario menor con el salario mayor de dicho empleado con menos antigüedad.

900

1000

ARTICULO 27
SEGURO DE VIDA GRUPAL

Todo empleado regular estará cubierto por un seguro de vida por la suma de veinte mil dólares (\$20,000.00) pagaderos por natural y de cuarenta mil dólares (\$40,000.00) por muerte accidental.

QRO

mmr

ARTICULO 28
DISPOSICIONES GENERALES

Sección 1

Los empleados a quienes el Patrono les requiera estar presentes en reuniones de la oficina, serán compensados por el tiempo que dediquen a esas reuniones a razón de su paga regular.

Sección 2

Se conviene específicamente entre las partes que todos los convenios o entendidos existentes sobre salarios quedan por la presente, nulos y sin valor. Lo provisto en este Convenio sobre salarios tiene precedencia sobre cualquier otro entendido o convenio existente y todo lo relacionado con salarios de empleados bajo la jurisdicción de la Unión, será materia de negociación entre el Patrono y la Unión.

Sección 3

La Cooperativa notificará inmediatamente y procurará pasar toda llamada de emergencia al empleado cubierto por este Convenio.

Sección 4

A los fines de proteger el derecho al trabajo a todos los trabajadores incluidos en la unidad contratante, se acuerda que ningún jefe o sub-jefe desempeñará la labor que le corresponde a los empleados cubiertos por este Convenio, pero si hubiere que hacer frente a una emergencia en los servicios a prestarse o debido a escasez de personal capacitado para hacer frente a la necesidad, los supervisores o personal técnico realizarán la labor requerida por todo el tiempo que dure la necesidad siempre que ningún empleado sea desplazado por ello o afectado en su ingreso siempre que estuviese disponible para trabajar. El trabajo que realice un supervisor en el

entrenamiento, dirección o supervisión del personal no será interpretado como que conflige con el propósito aquí establecido. El Patrono no usará personal fuera de la unidad contratante para hacer trabajo correspondiente a dicha unidad con la intención de mantener una o más plazas de la unidad vacantes, congeladas o descontinuadas.

Sección 5

A los empleados que se les requiera trabajar sobretiempo ("overtime") después de las 6:30 p.m. en situaciones especiales tales como: cuadro de fin de mes, cómputos y anotaciones sobre los intereses de depósitos, cómputos de pago de dividendo sobre acciones, preparación de informe de morosidad, el Patrono les proveerá alimentos.

Sección 6

 La Cooperativa retiene el derecho exclusivo de establecer por escrito y poner en vigor reglas de disciplina y conducta y las sanciones aplicables por violación a dichas reglas, siempre y cuando estas reglas no conflijan con lo estipulado en este Convenio. Los empleados si consideran que las sanciones aplicadas por la Cooperativa son arbitrarias, podrán recurrir al Procedimiento de Quejas y Agravios que provee este Convenio. Se acuerda que las sanciones aplicadas a los empleados tendrán una vigencia de doce (12) meses de su imposición.

Sección 7

Este Convenio incluye el acuerdo completo de las partes con relación a tipos de paga, jornales, horas de trabajo y otras condiciones de empleo y es la intención de las partes contratantes reservar para cualquier Convenio Colectivo futuro cualesquiera y todos los asuntos no cubiertos por este Convenio. Ninguna estipulación, promesa o representación de cualquier índole que no esté contenida en el presente Convenio, obligará a cualquiera

de las partes contratantes. Este Convenio no se puede modificar, enmendar o darse por terminado durante su vigencia, excepto mediante especificación escrita debidamente firmada por ambas partes contratantes.

Sección 8

Si alguna parte de este Convenio fuera decretada nula por un Tribunal, las partes restantes quedarán en vigor. Las partes se reunirán para negociar nuevamente la cláusula que haya sido anulada dentro de los treinta (30) días siguientes a la sentencia firme anulando dicha cláusula.

Sección 9

Si hubiere necesidad de trabajar tiempo extra, los empleados tomarán quince (15) minutos para tomar alimentos al finalizar su jornada regular y luego, inmediatamente después trabajarán el tiempo extra. En caso de que se tenga que trabajar sobre tiempo diario para terminar un trabajo, el tiempo extra le será asignado a la persona que estaba realizando dicho trabajo hasta su terminación. En aquellos otros casos en que se necesite trabajar sobre tiempo fuera del horario normal de trabajo, este tiempo extra le será asignado a las personas en el departamento en donde se lleve a cabo dicho tiempo extra por orden de y en orden descendente. Si en el departamento en cuestión no hay empleados disponibles para realizar dicho trabajo en tiempo extra, el mismo entonces podrá ser asignado por supervisor a otros empleados fuera del departamento de acuerdo a la mejor discreción del supervisor, cuya discreción no será usada en forma arbitraria, caprichosa o discriminatoriamente.

El sobre tiempo diario y el que se tenga que realizar fuera de días normales de trabajo serán asignados en forma rotativa. El empleado a que se le asigne cualquier sobretiempo tendrá la obligación de realizarlo a menos que no tenga una excusa justificada para no realizarlo.

Sección 10

Se dispone que durante una interrupción de energía eléctrica, si los cajeros no tienen forma de verificar las cuentas de los socios, no procesarán retiros de las mismas.

Sección 11

La Cooperativa entregará a cada empleado actual, y a todo empleado reclutado que haya pasado su período probatorio, una descripción de los deberes de la plaza que ocupa, entendiéndose que el hecho de que la misma no le sea entregada no justificará que se niegue a llevar a cabo cualquier tarea que esté adscrita a su posición. De advertir cualquiera de las partes que a determinado empleado no se le ha suplido su hoja de deberes, la misma le será suplida a la brevedad posible.

Los traslados de empleados de una plaza a otra, o la asignación de nuevas y/o distintas tareas, no serán arbitrarios, caprichosos o discriminatorios.

Sección 12

Será opcional del empleado el aceptar realizar tareas rutinarias del supervisor así como cualquiera tarea de supervisión que se le asigne a un empleado de la unidad contratante.

Sección 13

Los cajeros con cinco años o más de experiencia en la Cooperativa si lo desean, se les consideran preferentemente para ocupar las plazas de oficinistas que surjan en la Cooperativa.

Asimismo, los oficinistas luego de cinco años de experiencia, si lo desean, tendrán la opción de ser reubicados con preferencia en plazas de oficinistas en otros departamentos en la Cooperativa, tomando en consideración los méritos y cualificaciones para la plaza.

Sección 14

En o antes del 15 de diciembre de cada año, los cajeros que no hayan incurrido en descuadres recibirán una bonificación de \$150.00 por año de convenio.

Sección 15

La Cooperativa notificará por escrito a todo empleado que solicite otra plaza en la Institución el hecho de haber o no haber sido seleccionado para la misma.

CPW

mem

ARTICULO 29
PLAN DE PENSIONES

Los empleados actualmente están cubiertos por un plan de pensiones de la Cooperativa de Seguros de Vida. La aportación patronal será de cinco punto treinta y cinco por ciento (5.35%) y la aportación de cada empleado será de dos por ciento (2%); si el empleado lo desea, podrá aportar hasta un diez por ciento (10%).

Handwritten signature

Handwritten signature

ARTICULO 30

EMPLEADOS A JORNADA PARCIAL

Sección 1

A los empleados a jornada parcial, la COOPERATIVA garantizará un horario mínimo semanal de quince (15) horas. Sin embargo, de conformidad con las necesidades de servicio podrá aumentar dicho mínimo en la medida que las circunstancias lo ameriten.

Sección 2

Los empleados regulares a tiempo parcial podrán ser ubicados a realizar sus funciones en cualquier área de la Institución de acuerdo con las necesidades de servicio.

Sección 3

Los empleados a jornada parcial serán empleados regulares cubiertos por el Convenio Colectivo vigente, luego de aprobar un periodo probatorio de noventa (90) días. Aunque como condición de empleo serán miembros bonafides de la UNION al día treinta y uno (31) de trabajo.

Sección 4

La COOPERATIVA aportará la cantidad de cincuenta y cinco (\$55.00) dólares mensuales por empleado a jornada parcial para la prima de seguro médico. El empleado deberá pagar la diferencia de su prima individual.

Sección 5

La acumulación y liquidación de licencias regulares de vacaciones y/o enfermedad se harán de conformidad con el número de horas trabajadas por el empleado, según dispone el Convenio Colectivo vigente.

Sección 6

Los empleados regulares a jornada parcial no cotizarán para el plan de pensiones dispuesto en el Convenio Colectivo.

Sección 7

Los aumentos de salario anuales se otorgarán a base del "rate" por hora que reciban los empleados unionados regulares a jornada completa.

Sección 8

La creación de estas nuevas plazas no tendrá efecto de menoscabar y/o disminuir la unidad contratante actual, así como, sus posibilidades de crecimiento según las necesidades de la Cooperativa lo exijan en el futuro.



ARTICULO 31
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 servicios. El Patrono hará las gestiones necesarias para realizar los trabajos de construcción o reparación de equipo fuera de horas laborables; de tener que realizarla dentro de éstas, la Cooperativa tomará las medidas necesarias para no crear ni exponer 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 al Oficial designado de la Cooperativa por la persona afectada, su supervisor o su representante

CONVENIO

sindical dentro de las 24 horas inmediatamente siguientes a la fecha en que ocurra el mismo.

Sección 6

Los supervisores tendrán la obligación de informar al Oficial designado cualquier anomalía 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 7

A ningún empleado de la Unidad Apropriadada se le requerirá por la Cooperativa que trabaje en algún lugar que corra peligro inminente de muerte o de daño severo para su salud o seguridad personal.

La Cooperativa proveerá lo siguiente:

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

Acondicionadores de aire- En caso de falta de electricidad o averías del Acondicionador de Aire, La Cooperativa tomará acción inmediata para resolver dicha situación. Luego de transcurrir dos (2) horas, la Cooperativa tomará la determinación a seguir, siempre velando por el bienestar de nuestros empleados y analizando cada situación en particular. La Cooperativa podrá reubicar el personal en un área de trabajo ventilado si la operación de esta lo requiere, sea viable y el unionado sepa realizar el trabajo.

Filtros para las computadoras- La Cooperativa proveerá monitores con filtros de "anti-glare" para que cada empleado pueda utilizar su computadora adecuadamente.

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

Máscaras y/o guantes desechables- 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 lo requerido por la ley para este tipo de industria.

Sección 8

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

ARTICULO 32

VIGENCIA DEL CONVENIO

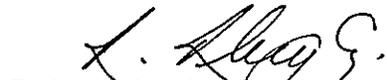
Este Convenio entrará en vigor por un término de tres (3) años a partir del 3 de septiembre de 2009 hasta el 2 de septiembre de 2012. Este Convenio se prorrogará automáticamente y quedará en vigor de año por año, a menos que, con por lo menos sesenta (60) días, pero no más de noventa (90) días antes de la fecha de su vencimiento normal, una de las partes le notifique a la otra parte, por escrito, su deseo de enmendarlo a darlo por terminado. La notificación mencionada no tendrá efecto a menos que la misma fuere entregada personalmente por una parte a la otra enviada por correo certificado con acuse de recibo a la dirección actual correspondiente.

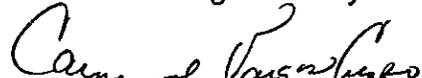
Suscrito en Arecibo, ciudad de Puerto Rico, hoy 22 de febrero de 2010.

**COOPERATIVA DE AHORRO
Y CREDITO ARECIBO (COOPACA)**


William Méndez Pagán
Presidente Ejecutivo


Carlos Villahermosa Hernández
Presidente Junta Directores


Roberto Rodríguez Arroyo

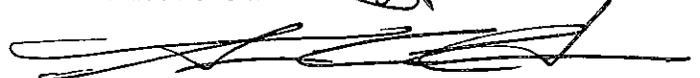

Carmen I. Vargas Crespo

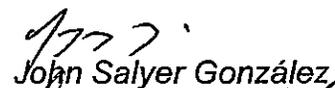
**FEDERACION CENTRAL DE
TRABAJADORES, UFCW, LOCAL 481**


Luisa I. Acevedo
Presidenta


Juan Cortés Valle
Portavoz y Vicepresidente


Alfredo García Delgado


Germán Torres Mercado


John Salyer González

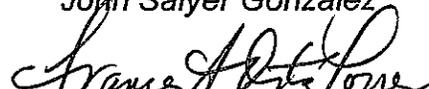

Frances A. Ortiz Torres



TABLA DE MILLAJE

	Arecibo	Barceloneta	Cataño	Levittown	San Lorenzo	Carolina	Trujillo Alto	Ponce	Caguas
Arecibo		14	44	37	64	57	55	48	57
Barceloneta	14		32	24	52	45	43	63	45
Cataño	44	32		11	26	16	12	71	19
Levittown	37	24	11		33	26	24	64	26
San Lorenzo	64	52	26	33		24	21	60	7
Carolina	57	45	16	26	24		6	73	21
Trujillo Alto	55	43	12	24	21	6		67	14
Ponce	52	63	71	64	60	73	67		55
Caguas	57	45	19	26	7	21	14	53	

Para calcular:

1. Buscar en la tabla la Sucursal de procedencia (columna vertical, izquierda)
2. Buscar el millaje hasta la Sucursal visitada (fila horizontal)
3. Multiplicar el número que indica en la tabla por 2
4. El resultado obtenido del paso 3 lo multiplicas por \$0.30

Ejemplo: Viaje de Arecibo a Caguas

$$57 \times 2 = 114 \times 0.30 = \$34.20$$