CONVENIO COLECTIVO

ENTRE

COOPERATIVA DE AHORRO Y CREDITO CARIBE COOP.

(GUAYANILLA, GUÁNICA Y PONCE)

Y

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

2005-2009

INDICE CARIBE COOP

	Comparecencia	3
ARTICULO I	Reconocimiento de la Unión	4
ARTICULO II	Derechos de la Gerencia	6
ARTICULO III	Taller Unionado	7
ARTICULO IV	Descuento de Cuotas	9
ARTICULO V	Periodo Probatorio	11
ARTICULO VI	Huelga y Cierres	13
ARTICULO VII	Discrimen o Despido Empleado	14
ARTICULO VIII	Información sobre Empleados	15
ARTICULO IX	Expediente del Empleado	16
ARTICULO X	Subcontratación	18
ARTICULO XI	Visitas de Representantes de la Unión y sus Delegados	19
ARTICULO XII	Procedimientos Quejas y Agravios	22
ARTICULO XIII	Jornada de Trabajo	24
ARTICULO XIV	Salud y Seguridad	26
ARTICULO XV	Paga por Comparencia	28
ARTICULO XVI	Antigüedad	29
ARTICULO XVII	Servicio Militar	30
ARTICULO XVIII	Días Feriados	31
ARTICULO XIX	Vacaciones	33
ARTICULO XX	Licencia por Enfermedad	35
ARTICULO XXI	Bono de Navidad	37
ARTICULO XXII	Licencia por Maternidad	38
ARTICULO XXIII	Licencia Por Paternidad	39
ARTICULO XXIV	Ausencia por Defunción	40
ARTICULO XXV	Reducción de Personal Por Introducción de Nuevos Métodos (Job Security)	41
ARTICULO XXVI	Tablón de Anuncios	42
ARTICULO XXVII	Empleados Temporeros	43
ARTICULO XXVIII	Incentivo para Estudios	44
ARTICULO XXIX	Uniformes	46
ARTICULO XXX	Plan Médico	48
ARTICULO XXXI	Salarios	49
ARTICULO XXXII	Seguro de Vida Grupal	50
ARTICULO XXXIII	Disposiciones Generales	51
ARTICULO XXXIV	Bonificaciones por Volumen De Transacciones e Incentivos Bancarios	54
ARTICULO XXXV	Plan de Pensiones	55
ARTICULO XXXVI	Vigencia del Convenio	56

CONVENIO COLECTIVO

Este Convenio, otorgado entre la ***COOPERATIVA DE AHORRO Y CREDITO CARIBE COOP.***, en el Estado Libre Asociado de Puerto Rico, en adelante denominado *"La Cooperativa"*, y la ***FEDERACION CENTRAL DE TRABAJADORES, LOCAL 481, UNITED FOOD & COMMERCIAL WORKERS INTERNATIONAL UNION***, en el Estado Libre Asociado de Puerto Rico, en adelante denominada *"la Unión"*.

ARTICULO I

RECONOCIMIENTO DE LA UNION

Sección 1

La Cooperativa reconoce a la Unión como representante exclusiva de todos los trabajadores comprendida en la unidad apropiada, según esta se define en la Sección 2 de este Artículo, a los fines de la negociación colectiva, incluyendo salarios, comisiones, jornada de trabajo y demás condiciones de trabajo.

Sección 2

La unidad apropiada cubierta por este Convenio es la unidad determinada y certificada por la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo en el caso número 24-RC-7078.

Incluidos: **Todos los empleados a tiempo completo y tiempo parcial empleados por el Patrono en la oficina principal en Guayanilla y sucursales en Guánica y Ponce, Puerto Rico.**

Excluidos: **Secretaria Ejecutiva del Presidente Ejecutivo y/o Vicepresidente Ejecutivo, Secretaria Ejecutiva Junta de Directores, Oficial Principal de Procesamiento y Cierre Hipotecario, Oficial Principal de Contabilidad, los Guardias, Supervisores y/o Directores (incluyendo EDP) de Departamento según lo define la Ley.**

Sección 3

La Cooperativa acuerda que si estableciera alguna nueva oficina o sucursal en Puerto Rico, este Convenio será aplicable a esa oficina o sucursal según la unidad contratante en el caso 24-RC-7078.

Sección 4

Cuando surja un puesto de nueva creación, la Cooperativa preparará una descripción de sus funciones del puesto basada en las necesidades de la Cooperativa con su determinación preliminar sobre su clasificación gerencial o unionado, la cual será evaluada por la Unión para adoptar dicha determinación o rechazarla.

En caso de que se rechace la determinación preliminar de la Cooperativa, las partes se reunirán para discutir las funciones del puesto para llegar a un acuerdo. De no haber acuerdo la Unión y la Cooperativa a tono con lo anterior determinarán si pertenece o no a la Unidad Apropiada. De lograrse un acuerdo las partes suscribirán un documento que será anejado al convenio vigente.

De no haber acuerdo las partes deberán radicar el asunto ante la Junta de Relaciones del Trabajo de los EU (NLRB) dentro de los siguientes 10 días calendarios de la fecha en que se acordara someter a la Junta para que sea ésta la que haga la determinación final.

ARTICULO II

DERECHOS DE LA GERENCIA

La Administración de la Cooperativa y la dirección de los empleados será de la exclusiva incumbencia, responsabilidad y autorización de la Cooperativa, sujeta, sin embargo, a lo provisto en este Convenio.

La Unión reconoce además, el derecho de la Cooperativa de administrar su negocio, a establecer y poner en vigor reglamentos disciplinarios a tenor con la autoridad y dentro de las facultades que le conceden las leyes incluyendo la ***LEY DE SOCIEDADES COOPERATIVAS DE AHORRO Y CREDITO***, reglamentos y decretos aplicables, planes educativos de crecimiento profesional, cursos de filosofía cooperativista y otros que se entiendan apropiados y pertinentes.

Sección 2

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. Los poderes que posee la Cooperativa serán ejercidos dentro del marco legal en que fueron concedidos y que le sea permitido.

ARTICULO III

TALLER UNIONADO

Sección 1

Será condición de empleo que todos los empleados de la Cooperativa cubiertos por este Convenio que sean miembros "bonafide" de la Unión a la fecha del otorgamiento de este Convenio continuarán siendo miembros "bonafide" 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 "bonafide" 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 luego de la fecha de empleo, ingresar en y continuar siendo miembros "bonafide" según se dispone en el presente Convenio 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 a solicitud de la Unión en despedir a este empleado no más tarde de siete (7) días luego de haber recibido esa notificación siempre y cuando:

(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

DESCUENTO DE CUOTAS

Sección 1

La Cooperativa deducirá de los jornales de cada uno de los empleados cubiertos por este Convenio Colectivo que haya brindado 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 Convenio.

Sección 2

La Cooperativa remitirá a la Unión bisemanalmente un cheque por las sumas deducidas y retenidas a los empleados unionados durante la bisemana inmediatamente anterior. Incluirá una lista con el nombre y apellidos, seguro social y cantidad retenida de cada empleado.

Dicho pago se efectuará no más tarde del quinto (5) día de cada bisemana y la única obligación que para ello asume la Cooperativa es retener y enviar la cantidad deducida a la Unión bajo los términos antes expresados.

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 Cooperativa 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.

Sección 3

Las cuotas serán de acuerdo a la autorización de descuento de cada empleado. La autorización firmada por cada empleado deberá estar cumplimentada 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, de las dos fechas la que fuere anterior, conforme a las disposiciones de la ley aplicable.

Sección 4

G.S.M.

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 allá de haber remitido a la Unión las cantidades que de hecho haya deducido.

ARTICULO V

PERIODO PROBATORIO

Sección 1

Los empleados nuevos que vayan a ocupar plazas que pertenecen a la unidad apropiada según definida en este convenio pueden proceder de cualquier fuente que la Cooperativa juzgue conveniente. Todos los empleados nuevos que vayan a ocupar plazas que pertenecen a la unidad apropiada según definida en este convenio permanecerán en probatoria por un período de noventa (90) días. Se excluyen de esta disposición aquellos a quienes se les extienda nombramientos temporeros por un término definido que no exceda ciento veinte (120) días para poner al día trabajo adicional o acumulado que no represente una actividad continúa o permanente, así como también para cubrir ausencias prolongadas justificadas. Durante dicho período probatorio podrán ser despedidos del empleo a discreción de la Cooperativa sin referirse a procedimiento de querella, como más adelante se establece, y sin necesidad de notificar a la Unión.

Sección 2

Se reconoce, como cuestión de principio, que la Cooperativa efectuará los ascensos entre el personal existente, en el sano uso de su discreción, tomando en consideración los méritos y calificaciones y otros criterios que en el ejercicio de sus facultades requieran para el puesto. La Cooperativa 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 evaluarlas y/o solicitarlas por lo menos con una (1) semana de anticipación. Se utilizarán tablones de anuncios para este propósito. La Cooperativa notificará por escrito al delegado el nombre de la persona seleccionada dentro del término de tres (3) días contados a partir de su selección.

El empleado unionado que opte por solicitar una plaza fuera de la unidad de contratación colectiva, y a quien la Cooperativa seleccione para ocupar la misma, tendrá el

derecho de regresar a su antigua plaza unionada dentro de un período probatorio de sesenta (60) días o inmediatamente al finalizar dicho período y una vez haya recibido la notificación de su aprobación o desaprobación de dicho período probatorio. En este caso no aplicará el periodo probatorio de noventa días acordado como regla general. Esta opción se le ofrecerá solamente y tendrá vigencia para el primer empleado unionado seleccionado para cada plaza gerencial y que pase a ocupar la misma. Subsiguiente la Cooperativa podrá seleccionar y reclutar sin limitación alguna.

G.h.m.

ARTICULO VI

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, piquetes, "boicots", huelgas sentadas, lentitud, paros de trabajo, huelgas de simpatía o cualquier tipo de manifestación pública o de protesta 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" 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. Para propósitos de este Artículo, los delegados se consideran oficiales de la Unión.

ARTICULO VII

DISCRIMEN O DESPIDO DE EMPLEADOS

La Cooperativa conviene en que no habrá discrimen contra ningún empleado por motivos reconocidos por las leyes federales y estatales así como lo resuelto por la jurisprudencia federal y estatal aplicable.

G.L.M.

ARTICULO VIII

INFORMACIÓN SOBRE EMPLEADOS

Sección 1

A la solicitud del delegado, hecho por escrito, la Cooperativa proporcionará a la Unión la siguiente información sobre empleados nuevos regulares y/o probatorios, que sean de la Unidad Apropiada, dentro de diez (10) días del empleo de dichas personas:

a. Nombre, dirección

b. Fecha de empleo

c. Título del puesto

d. Salario

e. Tipo de nombramiento

Sección 2

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

a. Aumentos 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.

Sección 3

Una vez el empleado complete su período probatorio la Cooperativa someterá toda aquella información del empleado que la Unión requiera.

ARTICULO IX

EXPEDIENTE DEL 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 persona designada por ésta.

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 con por lo menos veinticuatro (24) horas con antelación. La Cooperativa permitirá la inspección del expediente, por el trabajador o por la Unión, dentro de los cinco (5) días laborables siguientes a la fecha en que se radica la solicitud. En el caso de que el trabajador esté incapacitado por razón de enfermedad física que le impida asistir personalmente al exámen del expediente, podrá delegar por escrito en un representante. En el caso de que el impedimento sea incapacidad mental, el expediente podrá ser examinado por la persona que sea designada tutor por el Tribunal, o la persona designada por orden del Tribunal.

Sección 5

Los trabajadores podrán obtener copia de los documentos contenidos en sus expedientes libre de costos. En el plazo máximo de tres (3) días se entregará copia del documento solicitado. De surgir muchas solicitudes se preparará una lista de turnos que se evaluará de

acuerdo a la necesidad sujeto a la razonabilidad del pedido. De existir controversia en cuanto a la razonabilidad de la solicitud será resuelta entre la Cooperativa y la Unión.

Sección 6

El trabajador tendrá derecho a que se le suministre copia de toda acción disciplinaria escrita o documento relacionado con su desempeño como empleado y a ofrecer por escrito para el expediente su posición en cuanto al contenido del documento.

q.h.m.

Sección 7

La copia del documento sobre acción disciplinaria al que se hace referencia en la Sección anterior, será suministrada o enviada al trabajador a su inclusión en el expediente.

Sección 8

La Cooperativa no hará referencia en cualquier caso que envuelva acción disciplinaria contra un trabajador, a documentos disciplinarios que tengan más de veinticuatro (24) meses de impuestos, excepto en situaciones relacionadas directa o indirectamente con alegado discrimen.

ARTICULO X

SUBCONTRATACION

Sección 1

La Cooperativa no podrá subcontratar trabajo cubierto por la unidad apropiada. Es la intención de las partes no subcontratar trabajo que impida el crecimiento en la unidad apropiada, sin perjuicio de lo establecido en el artículo sobre Empleados Temporeros.

G.L.M.

La Cooperativa creará una plaza para todo aquel trabajo que requiera actividad continua o permanente. Entiéndase el término "continua y permanente" como la necesidad de contratar un empleado para realizar labores diarias sin determinación previa sobre terminación de dicha necesidad, creada como consecuencia natural de las operaciones diarias de la Cooperativa dentro del curso normal de sus negocios, según lo determine la Cooperativa. La Cooperativa se abstendrá de subcontratar personal ante esta circunstancia.

ARTICULO XI

VISITAS DE REPRESENTANTES DE LA UNION Y SUS DELEGADOS

Sección 1

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 relacionada con la interpretación de ese Convenio Colectivo, se utilizará una oficina para estos propósitos de manera que no interrumpan los trabajos de los empleados que no estén envueltos directamente en dicha controversia. Dichos representantes de la Unión deberán coordinar dicha reunión con el representante de la Cooperativa con veinticuatro (24) horas de anticipación.

Sección 2

Representantes 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. No se interrumpirán ni afectarán las actividades regulares de la Cooperativa.

Sección 3

La Unión nombrará un delegado en propiedad y un delegado alterno en cada sucursal, quienes deberán ser empleados de la Cooperativa. Los delegados alternos ejercerán sus funciones exclusivamente en la sucursal en que trabajan. El delegado de la Oficina Central (Guayanilla) será el delegado general.

Sección 4

La Cooperativa concederá tiempo laborable sin pérdida de paga a los delegados para que asistan a actividades educativas previa notificación y coordinación de la Unión con la Cooperativa con dos (2) semanas de anticipación. Estos talleres serán los sábados o domingos.

El beneficio le será concedido al empleado siempre y cuando esté asignado para realizar labores durante el día en que tenga que asistir al taller. En su defecto se ha de considerar que asiste al mismo dentro de su tiempo libre. Se concederá este beneficio hasta un máximo acumulado de dieciséis (16) horas laborables que por tal propósito se ausente el empleado al año. Talleres adicionales durante un año en exceso del máximo aquí estipulado serán autorizados sin paga. La Unión deberá documentar adecuadamente la fuente del taller, el lugar y la extensión de tiempo que ha de durar el mismo dentro del periodo de tiempo que tiene para notificarlo.

Sección 5

O.L.M.

La Unión notificará por escrito a la Cooperativa el nombre del delegado y los delegados alternos. El delegado no abandonará su puesto de trabajo sin notificar previamente a su supervisor de las gestiones que va a realizar y luego de haber recibido la debida autorización.

Sección 6

Se permitirá al delegado en propiedad y/o al auxiliar, durante horas laborables sin pérdida de paga, atender querellas de empleados de la unidad contratante y reunirse con el representante de la Unión para discutir cualquier asunto pendiente. En tal caso el delegado deberá obtener permiso previo, de su supervisor con no menos de 24 horas de anticipación y deberá notificarlo a la terminación de su gestión. El tiempo que utilice para esa gestión deberá ser razonable, nunca mayor de 30 minutos. Asuntos considerados de emergencia serán tratados con la previa autorización del Presidente Ejecutivo.

Sección 7

Los delegados gozarán de preferencia de antigüedad sobre los demás empleados unionados mientras dure su término como tal. Los delegados, al vencerse su término como tal, regresarán a su turno original, en la lista de antigüedad.

Sección 8

La Cooperativa conviene en proveer copias al delegado en propiedad o en su defecto al delegado alterno de cualquier acción disciplinaria escrita que tome en relación con cualquier empleado, unionado no más tarde de dos (2) días laborables de tomar dicha acción. El delegado acusara recibo de dicho documento y tendrá la obligación de notificar a la Unión.

ARTICULO XII

PROCEDIMIENTO DE QUEJAS Y AGRAVIOS

Sección 1

Disputa 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 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:

A. 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 general o a sus agentes autorizados, por sí 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. La Cooperativa dará su contestación por escrito dentro de cinco (5) días de ser sometida la controversia. De igual modo, la Cooperativa someterá a la Unión cualquier incidente, disputa, controversia o reclamación o diferencia de opinión que entienda que le afecten dentro del mismo término antes mencionado. 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.

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 disputa 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 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 este y no tendrá autoridad para cambiar ninguno de los términos de este Convenio o para añadir o modificar nada de dicho Convenio.

ARTICULO XIII

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 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.

Los empleados tendrán derecho a un descanso de diez (10) minutos por cada período de cuatro (4) horas trabajadas en las horas de la mañana y diez (10) minutos por las horas de la tarde. En ningún momento el período de descanso interferirá con las operaciones de la Cooperativa o con el servicio al público y será razonablemente establecido por el Gerente de la Cooperativa o su representante.

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

Sección 2

La Cooperativa, en el ejercicio de sus prerrogativas como patrono determinara el horario regular de trabajo para todos sus empleados, así como los días de trabajo. Con excepción de que el patrono determine el establecimiento de horarios fijos, el turno de trabajo del domingo será distribuido en forma rotativa entre el personal de la Oficina Central, salvo en casos considerados de emergencia. Igual norma aplicará a las sucursales si el patrono determinara la apertura dominical.

La Cooperativa garantizara que los empleados de caja tendrán un sábado libre luego de uno trabajado, o por lo menos uno al mes salvo que el patrono determine el establecimiento de horario fijo.

Sección 3

El tiempo que usare un empleado para realizar cualquier viaje en gestiones oficiales fuera de la oficina o sucursal se considerará como tiempo trabajado en su horario regular o como tiempo extra, según sea el caso. Se exceptúa la asistencia a seminarios compulsorios, los cuales se cobraran por tiempo trabajado en horario regular, sin perjuicio del pago de dietas y millaje, en caso de procedan.

Sección 4

Aquellos empleados a tiempo completo que trabajen ordinariamente los sábados tendrán media tarde libre en la semana. Para que todos se beneficien se establecerá un sistema rotativo dando igual oportunidad a todos los unionados. Salvo que se establezca por el patrono un sistema de horario fijo.

Sección 5

La asignación de trabajo por la Cooperativa durante tiempo extra será considerada como excepción. La Cooperativa se reserva el derecho de determinar y designar los trabajadores que han de permanecer durante tiempo extra, distribuyendo equitativamente y asignando primero a aquellos empleados cualificados y dispuestos a trabajar extra. Las razones para la determinación de la necesidad de que se trabaje en tiempo extra serán de la exclusiva inherencia de la Cooperativa. El empleado podrá negarse a trabajar tiempo extra por causa justificada. Mientras sea posible, la asignación de trabajo extra será anunciada con anticipación.

ARTICULO XIV

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

Ni 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.

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

Los supervisores tendrán la obligación de informar al Oficial de Seguridad 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

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

personal. Esto no incluye el riesgo normal que tienen las instituciones financieras de ser blanco de asaltantes.

La Cooperativa proveerá lo siguiente:

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

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.

Q.L.M.

Botiquín de primeros auxilios -Habrá un botiquín de primeros auxilios en las oficinas de la Cooperativa y las sucursales. Los mismos tendrán: curitas, alcohol, gasa y esparadrapo, agua oxigenada, "spray" coagulante, Betadyne, pastillas para el dolor que no contengan aspirina, medicamento para la diarrea, dolor, cólico y lo requerido por ley.

ARTICULO XV

PAGA POR COMPARECENCIA

Sección 1

Todo empleado que por causas de la naturaleza, o de fuerza mayor, como tormentas, inundaciones, no pueda llegar a su sitio de trabajo será compensado con paga equivalente a ocho (8) horas a base de su salario regular. En cuyo caso el empleado deberá estar disponible durante las horas de la mañana. Este derecho, cuya causa podría ser comprobada por la administración, aplicará por sólo el primer día de ausencia resultado del siniestro.

Sección 2

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, si la falta de trabajo se debe a causa 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 estas cuatro (4) horas ("stand-by") por si acaso la causa por la cual no se podía trabajar se soluciona.

ARTICULO XVI

ANTIGÜEDAD

Sección 1

Los principios de antigüedad por la presente son reconocidos por la Cooperativa. Cesantía por razones económicas o empleados que regularmente trabajen 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, la Cooperativa tendrá opción para determinar las cesantías tomando en consideración la eficiencia general.

Sección 2

Si algún empleado cesante se llamase al servicio de nuevo dentro de un período 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.

ARTICULO XVII

SERVICIO MILITAR

A.L.M.

La Cooperativa continuará cumpliendo las Leyes de los Estados Unidos relacionadas con el reempleo de empleados que se ausentan para cumplir con el servicio militar de los Estados Unidos.

ARTICULO XVIII

DIAS FERIADOS

Sección 1

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

Días Completos

Día de Año Nuevo	1 de enero
Día de Reyes	6 de enero
Día de Hostos	11 de enero
Día de Martin Luther King	20 enero
Día de Washington	17 febrero
Día de la Abolición	22 de marzo
Viernes Santo	Movible
Día de Diego	Movible (16 abril)
Día de la Recordación	Movible (30 mayo)
Día de la Independencia de E.U.	4 de julio
Día de Muñoz Rivera	17 julio
Día de la Constitución de P.R.	25 de julio
Día de Barbosa	27 de julio
Día del Trabajo	1er lunes de septiembre
Día de la Raza	12 de octubre
Día del veterano	Movible (noviembre)
Día del Descubrimiento de PR	19 de noviembre
Día de Acción de Gracias	4to jueves de noviembre
Día de Navidad	25 de diciembre
Cumpleaños del Trabajador	El día que lo cumpla
Sábado de Gloria	Movible

Sección 2

Con excepción del Domingo de Pascuas (el cual esta regulado por la sección 6), cuando cualquiera de estos días feriados ocurriera en domingo, el mismo se observará el siguiente lunes, si la Ley así lo dispone.

Sección 3

La Cooperativa podrá a su discreción realizar las transferencias o cambios de días feriados o medios días feriados con el propósito de mantener la competencia con otras cooperativas y la banca, siempre y cuando le asigne el disfrute de dicho día feriado al empleado unionado en otro día regular de trabajo. Se pagará dicho día de forma sencilla.

Sección 4

Todo trabajador reportado al Fondo del Seguro del Estado por un máximo de doce (12) meses y a la A.C.A.A., o al Seguro por Incapacidad No Ocupacional o al Seguro Choferil por un máximo de seis (6) meses será elegible para recibir compensación por los días feriados enumerados en la Sección 1, durante dicho período de tiempo.

Sección 5

Para tener derecho a recibir paga por día feriado, el empleado deberá haber trabajado el día laborable anterior y el día laborable siguiente al día feriado en cuestión.

Sección 6

Como regla general, la Cooperativa permanecerá cerrada durante el Domingo de Pascua.

ARTICULO XIX

VACACIONES

Sección 1

Durante cada año de vigencia de este Convenio Colectivo, los empleados regulares tendrán derecho a disfrutar de 1.75 días por cada mes en que hayan trabajado no menos de cien (100) horas hasta un máximo de 21 días anuales acumulables a partir de la terminación del período probatorio. El empleado que trabaje menos de cien (100) horas durante un mes en particular, acumulará sus vacaciones según la fórmula que provee la ley a la Cooperativa. Todo empleado que apruebe su período probatorio, acumulará vacaciones desde que empezó a trabajar.

Sección 2

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. El empleado podrá solicitar y disfrutar sus vacaciones en 2 períodos durante el año, disponiéndose que esto estará sujeto a la aprobación de la Cooperativa según las necesidades del servicio. En caso de que se conceda, uno de los dos períodos de vacaciones deberá ser de un mínimo de 10 días consecutivos.

Sección 3

Los empleados no tendrán derecho a solicitar el disfrute de las vacaciones hasta que las hayan acumulado por un (1) año. La licencia de vacaciones se podrá acumular hasta un máximo de dos (2) años.

Sección 4

El tiempo que el empleado use en el disfrute de sus vacaciones se considerará como tiempo trabajado para todos los efectos.

Sección 5

Por día de vacaciones se entenderá día laborable, excluyendo de los mismos los días feriados con paga que le corresponden al trabajador. Si en virtud del plan de vacaciones, uno o varios de dichos días feriados con paga cayesen dentro del período destinado para sus vacaciones, las mismas se extenderán por el número de días en que sus vacaciones hayan coincidido con uno o más de los días feriados.

Sección 6

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

Sección 7

Las vacaciones serán disfrutadas de lunes a viernes en forma consecutiva por el empleado y serán concedidas anualmente en forma tal que no interfieran con las operaciones de la Cooperativa.

Q.L.M.

Sección 8

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 de emergencia en las operaciones de la Cooperativa.

Sección 9

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 XX

LICENCIA POR ENFERMEDAD

Sección 1

Todo empleado tendrá derecho a licencia por enfermedad con sueldo completo a razón de 1.333 día laborable por cada mes en que haya tenido, por lo menos, cien (100) horas de labor acumuladas hasta un máximo de dieciséis (16) días al año.

Sección 2

Todo empleado que apruebe su período 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: al trabajar setenta y cinco (75) horas al mes, acumulará setenta y cinco por ciento (75%) de 1.333 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.

Sección 5

Durante la vigencia de este Convenio Colectivo, la Cooperativa pagará la licencia por enfermedad acumulada en exceso de dieciocho (18) días. Dicha paga se hará durante la vigencia hasta el momento, en la primera semana de enero de cada año.

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 por más de dos (2) días, el empleado deberá, a petición de la Cooperativa, justificar la misma para tener derecho a disfrutar de la licencia aquí dispuesta.

Sección 8

A.L.M.

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

ARTICULO XXI

BONO DE NAVIDAD

Sección 1

La Cooperativa pagará el Bono de Navidad de los salarios devengados por los empleados cubiertos por este Convenio Colectivo que cualifiquen para recibir dicho Bono.

- Desde el 1° de octubre de 2006 hasta el 30 de septiembre de 2007 – 5% hasta un tope de $15,000.00.
- Desde el 1° de octubre de 2007 hasta el 30 de septiembre de 2008 – 5.5% hasta un tope de $15,500.00.
- Desde el 1° de octubre de 2008 hasta el 30 de septiembre de 2009 – 5.5% hasta un tope de $16,000.00.

Los empleados a tiempo completo recibirán un mínimo de $600.00 a partir del año bono 2008.

Sección 2

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 provee 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.

ARTICULO XXII

LICENCIA POR MATERNIDAD

Sección 1

Durante el embarazo, la empleada cubierta por este Convenio Colectivo recibirá licencia por maternidad por ocho 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 a razón del salario o compensación completa que hubiera recibido si hubiera trabajado durante ese período de tiempo. Este salario o compensación se computará a razón de la compensación recibida durante los últimos tres (3) meses trabajados y de conformidad a la ley.

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, según enmendada.

ARTICULO XXIII

LICENCIA POR PATERNIDAD

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 concederá dos (2) días libre sin pérdida de ingreso para que éste acompañe a su esposa, siempre y cuando dicho alumbramiento se efectúe durante días laborables. El propósito de este Artículo es que el empleado pueda disfrutar del día en que ocurre el alumbramiento sin sufrir pérdida de ingreso por ese día.

Si ocurriese en el período de vacaciones del empleado, la Cooperativa no vendrá obligada a pagar dicho día.

ARTICULO XXIV

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 y para asistir a los servicios fúnebres, tendrá derecho a ser compensado por dichos días laborables en que tenga que ausentarse a razón de su paga regular. Por familia inmediata se entiende: padre, madre, cónyuge, hijos y hermanos, abuelos y suegros. Ausencias adicionales por las razones antes expuestas el empleado podrá optar por cargarlas a sus vacaciones regulares hasta un máximo de cinco (5) días.

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 la muerte de un familiar cercano.

ARTICULO XXV

REDUCCION DE PERSONAL POR INTRODUCCION DE NUEVOS METODOS

(JOB SECURITY)

Sección 1

En caso de un empleado que lleva con la Cooperativa más de un (1) 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 re-entrenado para hacer frente a la nueva necesidad de la Cooperativa, éste 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 re-entrenado, la Cooperativa compensará al empleado o empleados afectados a base de la mesada que corresponda por ley en situaciones similares de despido injustificado, computado hasta un máximo de diez (10) años.

Sección 2

La Cooperativa conviene en notificar a estos empleados afectados y a la Unión en sus oficinas con por lo menos una (1) semana de anticipación a dicha acción de separación permanente.

Sección 3

A. Los empleados despedidos, según lo dispuesto en este Artículo, tendrán prioridad de empleo en cualquier trabajo cubierto por este Convenio cuyo puesto pertenezca a la unidad contratante 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.

ARTICULO XXVI

TABLON DE ANUNCIOS

9.C.M. 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, pero no podrán fijarse en la misma, información de carácter político, racial ni religioso.

ARTICULO XXVII

EMPLEADOS TEMPOREROS

La Cooperativa podrá extender nombramientos temporeros, o por contrato, de fuentes externas a la Cooperativa, por un término definido que no exceda sesenta (60) días para poner al día trabajo adicional o acumulado que no represente una actividad continua o permanente, así como también para cubrir ausencias prolongadas justificadas. En caso de ser necesario, las partes podrán acordar una extensión de término para las labores antes mencionadas no mayor de sesenta (60) días adicionales. También podrán reclutar personal para tareas de emergencia no realizado dentro del curso normal de las operaciones de la Cooperativa

ARTICULO XXVIII

INCENTIVO PARA ESTUDIOS

Sección 1

La Cooperativa otorgará dos (2) incentivos económicos anuales para estudios para dos (2) empleados de la unidad apropiada.

Sección 2

Cada incentivo consistirá de un pago por semestre. El empleado mostrará la evidencia de las calificaciones para tener derecho. Los estudios que realice la persona debes estar relacionados directamente con los trabajos que se realice en la Cooperativa correspondiente a la unidad apropiada o a los distintos puestos que formen parte del organigrama de la Cooperativa. La determinación sobre elegibilidad recaerá en la Administración.

Q.L.M.

Sección 3

La Cooperativa autorizará al empleado y será relevado de sus funciones para asistir a los estudios, siempre que no se afecten las operaciones de la Cooperativa y se coordine con suficiente antelación con la administración.

Sección 4

Los incentivos se concederán a un máximo de dos empleados siempre siendo los dos empleados que obtengan el mayor promedio por semestre. En caso de empate se sortearán.

El incentivo será el siguiente:

- Si el promedio general es de A - $1,000.00 – o el costo de la matricula, libros, cuotas y laboratorio, lo que fuere menor.
- Si el promedio general es de B - $500.00 – o el costo de la matricula, libros, cuotas y laboratorio, lo que fuere menor.

9. L. a. No se concederá incentivo para otras calificaciones. El pago se habrá de efectuar una vez se presente la evidencia fehaciente de las calificaciones.

ARTICULO XXIX

UNIFORMES

Sección 1

Se reconoce la potestad de la Cooperativa de exigir el uso de uniformes, para lo cual deberá sufragar los gastos de adquisición, si así lo determina

La Cooperativa proveerá dos (2) uniformes de lo que la Cooperativa determine que constituye el uniforme, por empleados para el uso exclusivo de los empleados 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

Se proveerán dos (2) piezas de lo que la cooperativa determine que constituye el uniforme. La empleada unionada podrá escoger entre falda o pantalón.

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 para el uso normal del uniforme. Los empleados serán responsables del reemplazo de los uniformes que se dañen o deterioren debido al mal uso o abuso de los mismos. La Cooperativa vendrá obligada a reemplazar los uniformes en un término menor de tres (3) años, cuya duración se garantiza por el fabricante, pudiendo reemplazar el uniforme en cualquier momento previo a los tres (3) años de la entrega a su sola discreción, cuando ello fuere necesario.

Sección 5

La Unión y la Cooperativa convienen que 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 empleados para la recomendación a la junta sobre la selección de los uniformes incluyendo modelos, estilos y colores previa consulta al personal conforme la práctica pasada.

Sección 7

La propiedad de los uniformes pertenece a la Cooperativa. En caso que cualquier empleado cese en sus funciones por cualquier motivo, devolverá los uniformes en su posición a la Cooperativa de inmediato, excepto que la Cooperativa le autorice por escrito lo contrario. De no hacerlo, responderán a la Cooperativa del valor no depreciado del costo, a base de depreciación lineal durante una vida útil de tres (3) años.

Sección 8

La entrega de los uniformes se ha estimado por el suplidor en aproximadamente tres (3) semanas. Al terminar dicho término, la Cooperativa espera distribuir los uniformes a los empleados. La Cooperativa no se hace responsable por tardanzas en la entrega de los uniformes que esté fuera de su control.

Sección 9

La Cooperativa podrá determinar la terminación de la exigencia de uso de uniforme en cualquier momento. La Cooperativa notificará a la Unión con quince (15) días de anticipación la aplicación de tal medida.

ARTICULO XXX

PLAN MEDICO

Sección 1

La Cooperativa escogerá y pagará el costo total del plan médico, con las cubiertas de hospitalización, farmacia y plan dental que generalmente se han establecido por tradición. Los empleados no pagarán diferencial alguno. Se dispone que aquel empleado que por razón de estar beneficiado por otro plan médico no desee que le cubra el plan médico que aporta la Cooperativa recibirá el siguiente pago diferencial:

Plan familiar: hasta $150.00 mensuales

Plan pareja: hasta $125.00 mensuales

Plan individual: no recibe incentivo diferencial

No habrá reembolsos por ningún concepto.

Sección 2

Para beneficiarse del pago diferencial antes mencionado, el empleado tendrá la obligación de presentar la evidencia de lo que paga en el otro plan. Se le pagará la diferencia entre lo que paga en el otro plan y lo que paga la Cooperativa, hasta las sumas antes mencionadas.

ARTICULO XXXI

SALARIOS

Sección 1

Durante la vigencia de este Convenio Colectivo, la Cooperativa pagará a los empleados regulares cubiertos por el mismo, un aumento de salario por hora sobre sus salarios actuales según se detallan a continuación:

- Desde el 1° de octubre de 2005 hasta el 30 de septiembre de 2006 – se pagará un bono de $500.00.
- 2ndo año de vigencia: Desde el 1° de octubre de 2006 hasta el 30 de septiembre de 2007 – $41.00 mensuales.
- 3er año de vigencia: Desde el 1° de octubre de 2007 hasta el 30 de septiembre de 2008 – $45.00 mensuales.
- 4to año de vigencia: Desde el 1° de octubre de 2008 hasta el 30 de septiembre de 2009 – $50.00 mensuales.

Sección 2

Los empleados cubiertos por este convenio cobrarán bisemanalmente siendo los viernes el día de paga.

Sección 3

En la eventualidad de aprobarse un aumento en el salario mínimo estatal o federal la Cooperativa mantendrá un diferencial de dicho salario mínimo de .25¢ por hora a favor de aquellos empleados que estén ocupando puestos en la Cooperativa por más de diez (10) años consecutivos al momento de aprobarse la ley de salario mínimo que se pagará de forma prospectiva el diferencial.

ARTICULO XXXII

SEGURO DE VIDA GRUPAL

Todo empleado permanente estará cubierto por un seguro de vida por la suma de $20,000.00 pagaderos por muerte natural y de $40,000.00 por muerte accidental.

ARTICULO XXXIII

DISPOSICIONES GENERALES

Sección 1

Los empleados a quienes la Cooperativa 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 la Cooperativa 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 no importa la procedencia de la necesidad y reconociendo que la determinación de necesidad es estrictamente de la competencia patronal, los supervisores o personal técnico realizará 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 inmediatamente. 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. La Cooperativa no usará personal fuera de la unidad contratante para hacer trabajo correspondiente a dicha unidad con la intención de mantener una o más plazas ocupadas en ese momento de la unidad vacante, congelada o descontinuadas. Esto sin perjuicio de los derechos inherentes del patrono de crear y eliminar plazas.

Sección 5

A los empleados que se les requiera trabajar sobre tiempo ("overtime") después de las 6:30 p.m. en situaciones especiales tales como: cuadre de fin de mes, cómputos y anotaciones sobre los intereses de depósitos, cómputos de pago de dividendo sobre acciones, preparación de informe de morosidad, la Cooperativa les proveerá alimentos con un costo mínimo de tres dólares ($3.00) por persona.

Sección 6

Este Convenio incluye el acuerdo completo de las partes y 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 7

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 8

Se dispone que durante una interrupción de energía eléctrica, o una condición fuera de lo normal donde los cajeros y oficinistas no tengan forma de verificar las cuentas de los socios y clientes, no procesarán transacciones de ninguna especie.

Sección 9

La Cooperativa hará las gestiones necesarias para que las construcciones o reparaciones de equipos se realicen fuera de horas laborables. De resultar infructuosas esas gestiones y tener que construirse, reparar o instalar equipo durante horas laborables, la Cooperativa tomará las medidas necesarias para no crear riesgos a la salud y la seguridad de los empleados.

Sección 10

La Cooperativa establecerá un horario fijo para los servicios al público (hora que comenzarán y hora que las mismas cesarán).

Sección 11

Los cobradores de la Cooperativa tendrá una aportación mensual por uso de automóvil de cuatrocientos dólares ($400.00) siempre y cuando se le requiera el uso de un automóvil de su propiedad para el desempeño de sus labores. En la eventualidad de que los cobradores utilicen un automóvil propiedad de la Cooperativa, ésta vendrá obligada al mantenimiento, reparación y pago de los seguros del vehículo que en ley se requieran.

Sección 12

Los cobradores tendrán cubierta de seguro de responsabilidad pública las veinticuatro (24) horas.

Sección 13

La Cooperativa procurará que se fumiguen las facilidades fuera de horas laborables.

ARTÍCULO XXXIV

BONIFICACIONES POR VOLUMEN DE TRANSACCIONES E INCENTIVOS BANCARIOS

Sección 1

El cajero que haga el mayor número de transacciones al mes por sucursal será acreedor al bono como cajero del mes por la cantidad de $50.00. Se dispone que por cada descuadre que tenga el cajero durante el mes se le descontará una transacción. Este descuento no constituirá medida disciplinaria.

Cualesquiera empleado que experimente un descuadre mayor de $5.00 por una transacción quedará descalificado por ese mes.

Sección 2

Aquel empleado perteneciente a la unidad contratante que mensualmente tramite, atienda, realice y logre el mayor número de aprobaciones de solicitudes de tarjetas de crédito y de aprobaciones de solicitudes de préstamos, o una suma de ambas, será acreedor de un incentivo global de $25.00. El empleado deberá haber atendido la solicitud de principio a fin..

ARTICULO XXXV

PLAN DE PENSIONES

Sección 1

Todos los empleados actualmente están cubiertos por un Plan de Pensiones de la Cooperativa de Seguros de Vida. Los empleados seguirán aportando el cuatro por ciento (4%) de su salario mensual y la Cooperativa aportará de la siguiente manera:

- Desde el 1° de octubre de 2005 hasta el 30 de marzo de 2007 – 4.971%
- Desde el 1° de abril de 2007 hasta el 30 de septiembre de 2007 – 5.25%
- Desde el 1° de octubre de 2007 hasta el 30 de septiembre de 2008 – 5.5%
- Desde el 1° de octubre de 2008 hasta el 30 de septiembre de 2009 – 5.5%

ARTICULO XXXVI

VIGENCIA DEL CONVENIO

Este Convenio entrará en vigor por un término de cuatro (4) años a partir del 1ro de octubre de 2005, hasta el 30 de septiembre de 2009.

Este Convenio se prorrogará automáticamente y quedará en vigor de año en 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 o darlo por terminado. La notificación mencionada no tendrá efecto a menos que la misma fuere entregada personalmente por una parte a la otra o enviada por correo certificado con acuse de recibo a la dirección postal correspondiente.

Dada en Guayanilla, Puerto Rico, hoy día 5 de marzo de 2007.

COOPERATIVA DE AHORRO
Y CREDITO CARIBE COOP.

Alberto Moreu, *Pres. Ejecutivo*

Juan Nieves – *Pres. Junta Directores*

FEDERACION CENTRAL DE TRABAJADORES
LOCAL 481 UFCW,

Luisa I. Acevedo, *Presidenta*

Juan Cortés Valle – *Portavoz y Vicepresidente*

Anayensi Ortiz – *Delegada General*