

ESTIPULACIÓN

DE UNA PARTE: FEDERACIÓN CENTRAL DE TRABAJADORES, LOCAL 481, UFCW, representada por su Vicepresidente y Portavoz, Juan Cortés Valle, en adelante "la Unión".

DE LA OTRA PARTE: La COOPERATIVA DE AHORRO Y CREDITO PEPINIANA, representada por su Presidenta Ejecutiva, Iris E. Lebrón, en adelante "la Cooperativa";

EXPONEN Y ACUERDAN:

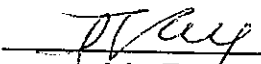
1. Las relaciones obrero patronales entre las partes están regidas por un Convenio Colectivo cuya vigencia es del 20 de junio de 2008 hasta el 1° de agosto de 2011.
2. El Artículo 36 – Vigencia establece que "las partes acuerdan reabrir para negociar 30 días antes del vencimiento del segundo año de Convenio (20 de junio de 2009) los artículos económicos".
3. Luego de negociar las partes acuerdan lo siguiente:
 - a. Aquellos empleados que no recibieron aumento salarial por virtud de la Ley de Salario Mínimo, efectivo al 24 de julio de 2009 recibirán aumentos a base de su clasificación ocupacional. La misma es la descrita en el inciso b.
 - b. Los puestos se dividen en 5 clasificaciones:

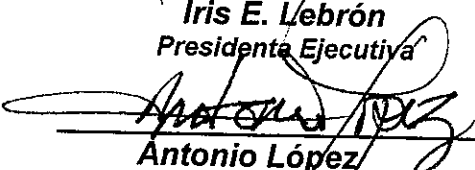
Clasificación	Puesto	Aumento Salarial mensual
1	Conserje – Mantenimiento	\$60.00
2	Cajeros, Pagador Receptor	\$70.00
3	Secretarias, Cobrador Ajustador, Oficial Archivo	\$80.00
4	Oficial de Préstamos, Oficial Tarjetas Créditos	\$90.00
5	Oficial de Préstamos Hipotecarios, Asistente Contabilidad, Asistente Cómputos	\$100.00

- c. Para el tercer año de Convenio (20 de junio de 2010) todos los empleados recibirán aumentos salariales mensuales a base del número de la clasificación ocupacional acordada en el inciso b. Los empleados deben cumplir y/o recibir un mínimo de 80% de puntaje en su evaluación anual para ser acreedor al aumento salarial mensual. La Cooperativa realizará estas evaluaciones a más tardar el 20 de mayo de cada año de Convenio y entregar copia de las mismas a cada unionado. De no estar en acuerdo con su evaluación el unionado tendrá derecho a utilizar el Artículo 12, Procedimiento de Quejas y Agravios del Convenio Colectivo.
- d. Las partes acuerdan extender por un año el Convenio Colectivo para una duración de 4 años hasta el 1° de agosto de 2012.
- e. Todos los empleados de la unidad contratante recibirán el 20 de junio de 2011 un aumento salarial mensual a base de la clasificación ocupacional a ese momento según descrita en el inciso b del número 3.
- f. El acuerdo se mantendrá inalterable mientras existan condiciones económicas similares a las prevalecientes a la firma de este acuerdo.

Tal es el acuerdo a que llegan las partes y así lo suscriben en San Sebastián, Puerto Rico, el 11 de octubre de 2009.

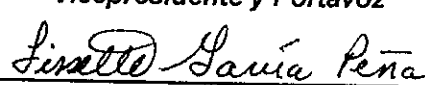
Cooperativa de A/C Pepiniana

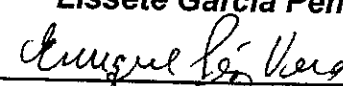

Iris E. Lebrón
Presidenta Ejecutiva


Antonio López
Pres. Comité Negociador Coop.
y Junta de Directores

FCT Local 481, UFCW


Juan Cortés Valle
Vicepresidente y Portavoz


Lissete García Peña


Enrique Pérez


Norberto Pacheco

CONVENIO COLECTIVO

ENTRE



COOPERATIVA DE AHORRO
Y CRÉDITO PEPINIANA

Y-



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

2008~2011

INDICE

	Comparecencia	4
ARTICULO I	Reconocimiento de la Unión	5
ARTICULO II	Derechos de la Gerencia	5
ARTICULO III	Taller Unionado Y Descuento de Cuotas	6
ARTICULO IV	Información sobre Empleados	7
ARTICULO V	Sub-contratación	9
ARTICULO VI	Periodo Probatorio	9
ARTICULO VII	Jurisdicción	11
ARTICULO VIII	Huelga y Cierre	11
ARTICULO IX	Discrimen o Despido de Empleados	12
ARTICULO X	Visitas de la Unión	12
ARTICULO XI	Expediente del Empleado	15
ARTICULO XII	Procedimientos de Quejas y Agravios	17
ARTICULO XIII	Jornada de Trabajo	17
ARTICULO XIV	Salud y Seguridad	20
ARTICULO XV	Pago por Comparecencia	23
ARTICULO XVI	Antigüedad	23
ARTICULO XVII	Servicio Militar	24
ARTICULO XVIII	Licencia para Fines Judiciales y Servicio de Jurado	25
ARTICULO XIX	Días Feriados	26
ARTICULO XX	Vacaciones	29
ARTICULO XXI	Licencia Por Enfermedad	32
ARTICULO XXII	Licencia sin Paga	34
ARTICULO XXIII	Bono de Navidad	35
ARTICULO XXIV	Licencia por Maternidad	36
ARTICULO XXV	Ausencia por Defunción	37
ARTICULO XXVI	Viajes y Dietas	37
ARTICULO XXVII	Reducción Personal por Introducción de Nuevos....	38
ARTICULO XXVIII	Tablón de Edictos	40
ARTICULO XXIX	Plan Medico	40
ARTICULO XXX	Salarios	42
ARTICULO XXXI	Seguro de Vida Grupal	43
ARTICULO XXXII	Seguro por Incapacidad	43
ARTICULO XXXIII	Disposiciones Generales	44
ARTICULO XXXIV	Plan de Pensión	48
ARTICULO XXXV	Uniformes	49
ARTICULO XXXVI	Vigencia del Convenio	51

COMPARENCIA

Este Convenio, se otorga entre la Cooperativa de Ahorro y Crédito Pepiniana, en el Estado Libre Asociado de Puerto Rico, denominada la Cooperativa, y la Federación Central de Trabajadores, Local 481, United Food & Commercial Workers, en el Estado Libre Asociado de Puerto Rico, en adelante denominada la Unión.

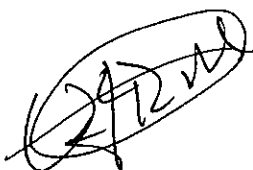
N.P.A.

ARTICULO I

RECONOCIMIENTO DE LA UNION

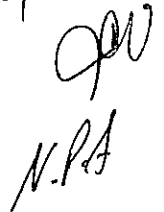
Sección 1:

La Cooperativa reconoce a la Unión como la representante exclusiva de todos los empleados según la Certificación de la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo en el Caso Núm. 24-RC-6958 a saber:

 "Todos los empleados de servicio y mantenimiento a tiempo completo y tiempo parcial regular, incluyendo secretarias, cajeros, pagadores ("tellers"), oficiales de cobro, oficiales de préstamos, mensajeros, oficial de "key punch" y empleados "clericales" empleados por la Cooperativa de Ahorro y Crédito Pepiniana en el establecimiento de San Sebastián."

 "Excluidos todos los empleados confidenciales, contables, jefe pagador ("head teller") guardianes y supervisores según se define en la Ley."

Sección 2:

 La Cooperativa acuerda, además, que si se estableciera alguna nueva oficina o sucursal, este Convenio será aplicable a esa nueva oficina o sucursal en San Sebastián.

ARTICULO II

DERECHOS DE LA GERENCIA

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



ARTICULO III

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:

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 fuera posterior.

Sección 3:

La Cooperativa deducirá del jornal bisemanal 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 de los jornales pertenecientes a cada semana de cada mes y será remitida al Secretario Tesorero de la Unión mensualmente. La obligación de la Cooperativa se limitará a enviar la cantidad deducida.

Sección 4: Requerimiento de Pago

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 se le advertirá que de no cumplir con lo aquí dispuesto, la Compañía 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 Compañía vendrá obligada a despedir a dicho empleado a solicitud escrita de la Unión.

Sección 6: Acuerdo de Indemnificación

La Unión indemnificará y salvaguardará a la Cooperativa contra cualesquiera y todas las reclamaciones que surjan como resultado de cualquier acción tomada por la Cooperativa con el fin de cumplir con las disposiciones de este Artículo.

ARTICULO IV INFORMACIÓN SOBRE EMPLEADOS

Sección 1:

La Cooperativa proporcionará a la Unión la siguiente información sobre empleados nuevos regulares, temporeros o probatorios, que sean de la Unidad Apropiada, dentro de diez (10) días del empleo de dichas personas y debidamente autorizados por ellos:

a. Nombre, dirección, fecha de nacimiento y número de Seguro Social

- b. Fecha de empleo
- c. Título del puesto
- d. Salario
- e. Tipo de nombramiento
- f. Preparación académica y experiencia

Sección 2:

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

- 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.

ARTICULO V

SUB-CONTRATACIÓN

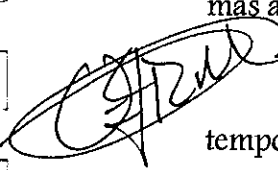
Sección 1:

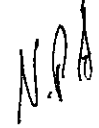
La Cooperativa no podrá subcontratar trabajo que estén realizando empleados de la unidad apropiada. Es la intención de las partes no subcontratar trabajo que impida el crecimiento en la unidad apropiada.

ARTICULO VI
PERIODO PROBATORIO

Sección 1:

Los empleados nuevos pueden proceder de cualquier fuente que la Cooperativa juzgue conveniente. Todos los empleados nuevos permanecerán en probatorio por un período de setenta y cinco (75) días calendarios, en aquellas plazas regulares cubiertas por este Convenio. 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 consultar con la Unión.

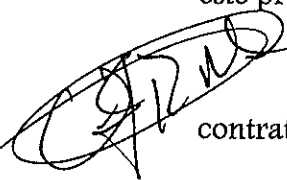
 Se excluyen de esta disposición aquellos a quienes se les extienda nombramiento temporero por un período definido que no exceda de ciento veinticinco (125) días calendarios para poner al día trabajo adicional o acumulado que no represente una actividad continua o permanente, así como también cubrir ausencias prolongadas. Los nombramientos temporeros no serán hechos con la intención de la Cooperativa de mantener plazas vacantes que normalmente estarían ocupadas por empleados permanentes. El empleado temporero podrá llegar a ser permanente si la plaza queda vacante. El tiempo que haya trabajado se considerará como parte del período probatorio.

Sección 2:

Se reconoce, como cuestión de principio, que la Cooperativa efectuará los ascensos entre el personal existente, tomando en consideración los méritos y cualificaciones para el puesto. En casos similares la antigüedad será el factor decisivo.

La Cooperativa posteará por escrito su intención de realizar ascensos como también 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 semana de anticipación. Se utilizarán tabloncillos de anuncios para este propósito.

 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 periodo probatorio de sesenta (60) días. Esta opción se le ofrecerá solamente al primer empleado unionado seleccionado para cada plaza gerencial y que pase a ocupar la misma.

 Sección 3:

Toda plaza regular a tiempo completo que esté vacante, la Compañía tiene que cubrirla con los empleados regulares "part-time" tomando en consideración su antigüedad, siempre y cuando cumplan con los requisitos de la plaza.

Sección 4:

La Cooperativa publicará todo puesto vacante incluyendo el salario a devengar.

Sección 5:

La Cooperativa efectuará notificación escrita a cada empleado que pase a ocupar una plaza regular cubierta en la Unidad.

ARTICULO VII

JURISDICCION

La Unión conviene que todas las cuestiones de jurisdicción serán determinadas por y entre la Unión y las otras uniones con quienes la Cooperativa tenga contratos y no habrá huelgas, paros o ceses de trabajo como resultado de controversia sobre jurisdicción.

ARTICULO VIII

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 o paros de trabajo y que cualquier diferencia o mal entendido que pueda surgir entre las partes de este Convenio, se resolverá de acuerdo a lo acordado en este Convenio.

En caso de amenaza, preparativo u ocurrencia de una huelga no autorizada, abandono del trabajo, piquetes, "boicots", o paro, la Unión y todos sus oficiales tomarán prontamente (dentro de las siguientes 32 horas) todas las medidas pertinentes para evitarlo y detener esa acción de alguno o algunos de sus miembros.

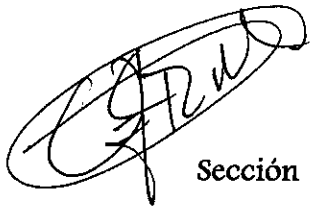
ARTICULO IX

DISCRIMEN O DESPIDO DE EMPLEADOS

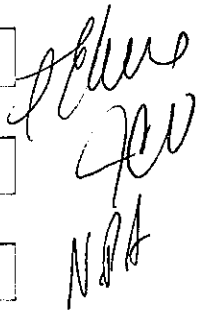
La Cooperativa conviene en que no habrá discrimin injustificado contra ningún empleado por motivo de raza, color, credo, ideas políticas, sindicales o religiosas, origen nacional, sexo, edad, condición social o lugar de residencia o impedimento físico o mental.

ARTICULO X

VISITAS DE LA UNION



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

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 y entre ambos coordinarán la visita para garantizar que no se vean interrumpidas ni adversamente afectadas las actividades regulares de la Cooperativa.

Sección 3:

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

Sección 4:

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

Sección 5:

La Cooperativa concederá tiempo laborable sin pérdida de paga a los delegados para que asistan hasta un máximo de tres (3) actividades educativas al año previa notificación y coordinación de la Unión con la Cooperativa con una (1) semana de anticipación.

Sección 6:

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

Sección 7:

Se permitirá al delegado en propiedad y/o al alterno, durante horas laborables sin pérdida de paga, atender querellas de empleados de la unidad contratante, asistir a vistas de arbitraje si es citado, 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 al comienzo y deberá notificarlo a la terminación de su gestión. El tiempo que utilice para esa gestión deberá ser razonable y de tal forma que no se afecte las operaciones de la Cooperativa.

Sección 8:

La Cooperativa conviene en notificar a la Unión y al delegado en propiedad de cualquier acción disciplinaria que tome en relación con cualquier empleado, unionado no más tarde de dos (2) días de tomar dicha acción.

ARTICULO XI

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.

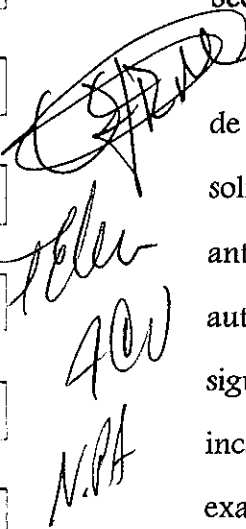
Sección 2:

El custodio de los referidos expedientes de los trabajadores será el (la) Presidente (a) Ejecutivo (a) o persona designada por éste (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, mediante autorización del 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 examen 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 o documento relacionado con su desempeño como empleado y a ofrecer por escrito para el expediente su posición en cuanto al contenido del documento.

Sección 7:

La copia del documento al que se hace referencia en la Sección anterior, será suministrada o enviada al trabajador simultáneamente 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 casos de discrimen u hostigamiento sexual en el empleo o alguna otra situación de gravedad tal que pueda afectar imagen e intereses de la Cooperativa.

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 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:

- 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 a su supervisor inmediato o a su representante de ésta, en un intento para llegar a un arreglo satisfactorio, dentro de los cinco (5) días laborables después de surgir la controversia. El supervisor inmediato o su representante autorizado dará su contestación por escrito no más tarde de cinco (5) días de ser sometida la controversia. De no ser satisfactoria la solución y/o respuesta que brinde el supervisor inmediato y/o su representante, tendrá un término de cinco (5) días laborables a partir de la notificación de dicha decisión para apelar la misma ante el administrador y/o su representante autorizado, entendiéndose que el Administrador y/o representante autorizado tiene cinco (5) días laborables para resolver sobre la controversia planteada. De igual modo la Compañía someterá a la Unión las disputas 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 Compañía.

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 Compañía eliminarán un nombre de cada una. El nombre que quede será el árbitro seleccionado

por las partes. La decisión del árbitro será final y obligatorio 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.

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 pago 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 pago regular por hora de trabajo. El empleado no será compensado por trabajo en horas adicionales diarias y semanales a la vez.

Sección 2:

Los empleados tendrán derecho a un descanso de no más de quince (15) minutos a disfrutarse a media mañana y 10 minutos a media tarde. Dicho descanso se disfrutará en las áreas de trabajo. En ningún momento el período de descanso interferirá con las operaciones del Patrono o con el servicio al público y será razonablemente establecido por el Gerente de la oficina o su representante.

Sección 3:

Todos aquellos empleados que trabajen más de cinco horas consecutivas en un día, tendrán derecho a una hora para almorzar la cual no se considerará como trabajada, de tal forma que como norma general el empleado no sea requerido a trabajar en exceso de 5 horas consecutivas sin tener derecho a disfrutar de un período para tomar alimentos conforme dispone la ley o según acordado entre la Unión y la Cooperativa.

Sección 4:

El tiempo que usare un empleado para realizar cualquier viaje en gestiones oficiales fuera de la oficina o sucursal se considerará como tiempo trabajado. Todo empleado que se le solicita trabajar en las asambleas recibirá paga por las horas trabajadas según la Sección 1.

Sección 5:

Las horas extras trabajadas serán pagadas en la nómina siguiente.

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:

La Cooperativa ni sus representantes le requerirá 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. En las facilidades no se realizará trabajos de pintura con olores desagradables y/o intoxicantes y reparaciones mayores que ocasionen ruido excesivo durante las horas laborables. Se rotulará adecuadamente el trabajo ha realizarse.

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 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 anormalidad que surja en las facilidades físicas que ponga en riesgo la salud y la

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 Apropiable 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- A ningún empleado se le requerirá trabajar en una oficina cerrada sin acondicionador de aire. Si el pronóstico oficial es que no va a regresar la electricidad ^{o qeu} el aire acondicionado no será reparado durante el día, se le permitirá al empleado salir de las áreas de trabajo para ventilarse de forma prudente y consciente.

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

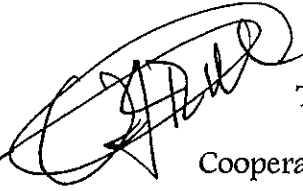
Sillas ergonómicas- La Cooperativa proveerá las sillas ergonómicas para aquellos empleados a quienes les ha sido requerida por un médico.

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.

ARTICULO XV

PAGO 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 desempeñen en la Cooperativa y que los empleados sepan hacer, o podrán requerirles que esperen esas horas 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. La cesantía por razones económicas a empleados que regularmente trabajen cuarenta

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 meses y si trabajase regularmente cuarenta 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. La Cooperativa informará a la Unión cualquier traslado permanente de un delegado con dos semanas de anterioridad al traslado.

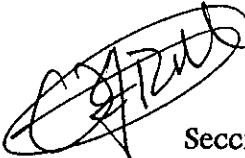
ARTICULO XVII

SERVICIO MILITAR

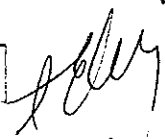
La Cooperativa continuará cumpliendo las leyes de los Estados Unidos relacionadas con el reemplazo de empleados que se ausenten para cumplir con el servicio militar de los Estados Unidos.

ARTICULO XVIII

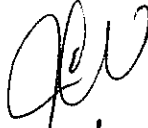
LICENCIA PARA COMPARECER A TESTIFICAR EN CASOS CRIMINALES Y SERVICIO DE JURADO



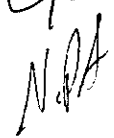
Sección 1:



Cualquier empleado citado oficialmente para comparecer a testificar en un caso criminal tendrá derecho a disfrutar de licencia con paga por el tiempo que estuviese ausente de su trabajo, excepto si es el acusado.



Sección 2:



Se le concederá licencia con paga a aquel empleado que sea requerido a servir de jurado en cualesquier Tribunal de Justicia hasta un máximo de quince (15) días con paga.

Esta licencia por servicio de jurado con paga solo podrá utilizarse cada cinco (5) años.

Si el servicio de jurado se extendiera más allá del máximo de quince (15) días con paga aquí dispuesto el empleado podrá cargar los días que se ausente a la licencia por vacaciones que tuviera acumulada.

Si no tuviera vacaciones acumuladas se le concederá licencia si sueldo hasta completar su servicio de jurado.

Para tener derecho al pago de esta licencia el empleado deberá notificar a la Cooperativa con por lo menos cinco (5) días laborables con anterioridad a la fecha a que ha sido citado a servir de jurado a no ser que medie una causa justificada para notificar en un plazo menor.

Una vez culmine el servicio de jurado el empleado deberá presentar a la Cooperativa una certificación del Tribunal del tiempo en que estuvo sirviendo de jurado.

ARTICULO XIX
DIAS FERIADOS

ppley
QW
NRA
Sección 1:

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

DIAS COMPLETOS

- | | | |
|----|---|-----------------|
| 1. | Día de Año Nuevo | 1 de enero |
| 2. | Día de Reyes | 6 de enero |
| 3. | Viernes Santo | Movable (abril) |
| 4. | Día de la Independencia de Estados Unidos | 4 de julio |
| 5. | Día de la Constitución de Puerto Rico | 25 de julio |

6.	Día del Trabajo	1er lunes de septiembre
7.	Día de Acción de Gracias	3er jueves de noviembre
8.	Día de Navidad	25 de diciembre
9.	Día de Elecciones	Movable (noviembre)
10.	Día de José de Diego	3er lunes de abril
11.	Día de la Raza	12 de octubre
12.	Día del Descubrimiento de Puerto Rico	19 de noviembre
13.	Día de Hostos	2do lunes de enero
14.	Día de Washington	3er lunes de enero
15.	Día de la Abolición	22 de marzo
16.	Día de la Recordación	Ultimo lunes de mayo
17.	Día de Muñoz Rivera	3er lunes de julio
18.	Día de Barbosa	4to lunes de julio (excepto si coincide con el 25 julio, entonces se Observará el 27 de julio)
19.	Día del Veterano	11 de noviembre
20.	Día de Martin Luther King	3er lunes de enero
21.	Día del Cumpleaños del empleado	Movable

MEDIOS DIAS

1.	Día de Noche Buena	24 de diciembre
2.	Día de Año Viejo	31 de diciembre

Sección 2:

- a) De los días feriados mencionados en la Sección 1, desde del número 10 hasta el número 19 los empleados estarán disponibles en cinco de ellos para asistir a seminarios a requerimiento de la Cooperativa, quien solicitará la presencia de dichos empleados con por lo menos una semana de anticipación por escrito.
- b) Para tener derecho al pago en cualquiera de los cinco días de capacitación especificados en la Sección 2(a), las ausencias serán por causas extraordinarias y en caso de ausencia por enfermedad, el pago se cargará a la Licencia por Enfermedad.
- c) En caso que cualquiera de estos seminarios sean utilizados para cualquier tipo de menoscabo al buen nombre de la Unión, se someterá dicha controversia directamente a la consideración de un árbitro.

Sección 3:

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

Sección 4:

Cuando cualquiera de estos días feriados que se mencionan anteriormente ocurran cuando el empleado no es requerido a trabajar, dicho empleado recibirá paga por ocho horas a razón de su salario por hora ordinario.

Sección 5:

Si el 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 multiplicando 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 6:

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

ARTICULO XX

VACACIONES

Sección 1:

Durante la vigencia de este Convenio los empleados regulares acumularán un máximo de veinte (20) días de vacaciones acumulables a partir de la terminación del período probatorio.

Sección 2:

Las vacaciones se disfrutarán de lunes a viernes a razón de ocho (8) horas diarias. Los días feriados durante las vacaciones se pagarán a razón de ocho (8) horas diarias.

Sección 3:

El empleado que trabaje menos de cien (100) horas durante un mes en particular, acumulará sus vacaciones proporcional a las horas que trabaje en la

Cooperativa. Todo empleado que aprueba su período probatorio, acumulará vacaciones desde que empezó a trabajar.

Sección 4:

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

Por acuerdo entre el empleado y la Cooperativa se podrán disfrutar de varios periodos de vacaciones durante el año siempre que el empleado disfrute cuando menos cinco (5) días laborables consecutivos al año de sus vacaciones acumuladas.

Sección 5:

 En cada departamento se preparará un programa anual de vacaciones, previa consulta con los empleados y tomando en cuenta las preferencias de éstos. A más tardar el 15 de diciembre de cada año se preparará el programa de vacaciones del año siguiente. A partir de la firma de este Convenio, conflictos en las fechas seleccionadas o preferidas por los empleados, se resolverán usando el criterio de 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.

Sección 6:

Se podrán hacer cambios al programa de vacaciones siempre que las necesidades operacionales así lo requieran en cuyo caso se brindará notificación al

empleado afectado con cuando menos cuatro (4) semanas de anticipación a la fecha en que está supuesto a comenzar vacaciones.

Sección 7:

Los empleados no tendrán derecho a solicitar el disfrute de las vacaciones hasta que las haya acumulado por un año.

Sección 8:

Mediante acuerdo escrito entre la Cooperativa y la Unión, para beneficio de ambas partes, el empleado podrá recibir la liquidación en efectivo de sus vacaciones acumuladas en exceso de diez (10) días, siempre y cuando el empleado disfrute al menos cinco (5) días seguidos de vacaciones cada año.

Sección 9:

El empleado podrá usar las vacaciones acumuladas en todo caso de uso legítimo de la licencia dispuesta en la Ley de Compensación por Accidentes del Trabajo, una vez agotada su licencia por enfermedad.

Sección 10:

El tiempo que el empleado use en el disfrute de sus vacaciones se considerará como tiempo trabajado para fines de la acumulación de licencia por vacaciones. La Cooperativa informará el balance de vacaciones acumuladas y licencia por enfermedad en el talonario de pago.

Sección 11:

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

ARTICULO XXI

LICENCIA POR ENFERMEDAD

Sección 1:

Todo empleado tendrá derecho a licencia por enfermedad con sueldo completo a razón de uno punto cuatrocientos dieciséis (1.416) días laborables 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 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 cien (100) horas. Por ejemplo: Si trabajas setenta y cinco (75) horas al mes, acumulará setenta y cinco (75%) por ciento de uno y un tercio ($1 \frac{1}{3}$) de día a base de un día de labor de ocho horas, o sea, siete y media ($7 \frac{1}{2}$) 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:

Sujeto a lo dispuesto en la Sección 4 precedente, durante la vigencia de este Convenio la Cooperativa pagará el cincuenta (50%) por ciento de la licencia por enfermedad no utilizada durante la segunda semana de diciembre 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 en exceso de tres días, el empleado deberá, a petición de la Cooperativa, justificar la misma con un certificado médico 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 todos sus efectos.

Sección 9:

El empleado podrá usar la licencia por enfermedad en todo caso de uso legítimo de la licencia dispuesta en la Ley de Compensación por Accidentes del Trabajo.

Sección 10:

Las citas médicas se considerarán como licencias por enfermedad con paga.

ARTICULO XXII

LICENCIA SIN PAGA

Sección 1: Licencia para Atender Asuntos Oficiales de la Unión

La Cooperativa concederá licencia sin paga para atender asuntos oficiales de la Unión bajo las siguientes condiciones:

1. Licencia por el término requerido para un máximo de un empleado electo o nombrado como oficial o representante de la Unión. Esta licencia deberá someterse por escrito.
2. Si el empleado terminare su gestión para la Unión antes de haberse vencido el término especificado en la solicitud escrita de la Unión, ésta se lo notificará inmediatamente por escrito a la Cooperativa.
3. Esta licencia será renovable si el empleado fuese reelecto como oficial.
4. La licencia será sin paga y el empleado durante tal licencia no acumulará beneficio marginal alguno concedido por la Cooperativa excepto antigüedad.
5. Para un empleado ser elegible a una licencia sin paga deberá haber trabajado por lo menos un año con la Cooperativa.
6. La Cooperativa no vendrá obligada a reponer a un empleado que esté disfrutando de esta licencia para atender asuntos de la Unión hasta treinta días después, si el empleado regresa antes del vencimiento de tal licencia.
7. Esta licencia, salvo en caso de emergencia, deberá ser solicitada por lo menos con treinta días de anticipación.

8. Si el empleado que ha estado en uso de licencia a que se refiere esta sección no regresa a su trabajo al vencimiento de la misma, sin una excusa razonable, se entenderá que ha renunciado voluntariamente a su empleo.

Sección 2:

El empleado tendrá opción de solicitar licencia sin sueldo, o cargada a vacaciones regulares, para asuntos personales hasta un máximo de diez días laborables, previa autorización de la Cooperativa. No se podrá utilizar para probar suerte en otro empleo.

**ARTICULO XXIII
BONO DE NAVIDAD**

Sección 1:

La Cooperativa pagará el siete por ciento (7%) de Bono de Navidad a los empleados cubiertos por este Convenio Colectivo que cualifiquen para recibir dicho Bono, según la Ley Pública Núm. 148, hasta un máximo de diez mil dólares (\$10,000.00), de ahí en adelante se computará el cinco por ciento (5%).

El bono navideño se pagará en o antes del 5 de diciembre de cada año durante la vigencia de este Convenio. Este bono incluye y no será en adición al bono dispuesto por Ley.

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 XXIV

LICENCIA POR MATERNIDAD

Sección 1:

Durante el embarazo, la empleada cubierta por este Convenio Colectivo recibirá licencia por maternidad por ocho semanas (cuatro semanas antes y cuatro 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 semanas el salario total o compensación que hubiera recibido si hubiere trabajado durante ese período de tiempo. Este salario o compensación se computará a razón de la compensación recibida durante los últimos tres meses trabajados. Si la licencia por maternidad fuera extendida por alguna razón, se le reservará a la empleada los derechos que provee la Ley Num. 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 Núm. 1, coartará ni añadirá a los beneficios y requisitos que dispone la Ley Núm. 39, del 19 de junio de 1969.

ARTICULO XXV
AUSENCIAS POR DEFUNCION

Sección 1:

Los empleados regulares que tengan que ausentarse de la Cooperativa hasta un máximo de tres (3) días consecutivos como consecuencia de una muerte en la familia inmediata, podrán cargar dicha ausencia a esta licencia con paga, a razón de siete y media horas día. A solicitud del empleado, se podrá cargar un día adicional a vacaciones regulares para un máximo de cuatro días de ausencia. El empleado habrá renunciado al disfrute de esta licencia si se presentara antes a trabajar. Por familia inmediata se entiende padre, madre, cónyuge, hijos, hermanos, abuelos y suegros del empleado cubierto bajo este Convenio.

ARTICULO XXVI
VIAJES Y DIETAS

Sección 1:

La Cooperativa pagará a sus empleados unionados por gestiones que realicen en representación de la Cooperativa previamente autorizados por el Administrador y que sean fuera de la jurisdicción del pueblo de San Sebastián en concepto de dietas y millajes las cantidades que se relacionan adelante:

- a) Cuatro dólares (\$4.00) para desayuno
- b) Seis dólares con cincuenta centavos (\$6.50) para almuerzo
- c) Seis dólares con cincuenta centavos (\$6.50) para cena

Para tener derecho a la dieta el empleado tendrá que estar en funciones 1 hora y media antes en la mañana y 1 hora y media luego de la salida.

Y en las ocasiones que sea necesario el uso del automóvil del empleado se pagará la suma de treinta y dos (32) centavos por milla, calculándose la milla en base a las tablas oficiales de la Autoridad de Carreteras.

Se dispone además que para desempeñar sus funciones se le proveerá de un automóvil al cobrador de la Cooperativa y que la Cooperativa será la custodia del mismo.

Sección 2:

La Cooperativa reembolsará todos los gastos de llamadas telefónicas que necesite realizar el empleado en gestiones oficiales con la Institución o sus socios con la debida justificación.

ARTICULO XXVII

REDUCCION DE PERSONAL POR INTRODUCCION DE NUEVOS METODOS

("JOB SECURITY")

Sección 1:

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

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

Sección 2:

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

Sección 3:

La Compañía conviene en notificar a estos empleados afectados con por lo menos una semana de anticipación en caso de 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 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 período de seis meses, el pago de la compensación a que se hace referencia en este Artículo

será diferido por los seis 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 meses siguientes a su separación por disposición de dicha Ley Núm. 80.

ARTICULO XXVIII

TABLON DE EDICTOS

La Cooperativa mantendrá en un sitio visible en las oficinas y sucursales un Tablón de Edictos ("bulletin board") para que la Unión fije sus avisos, comunicaciones oficiales o notificaciones para sus miembros, pero no podrá fijarse en la misma información de carácter político, racial ni religioso.

ARTICULO XXIX

PLAN MEDICO

Sección 1:

Durante la vigencia de este Convenio Colectivo, la Cooperativa aportará al plan médico que ha de cubrir a los empleados regulares incluidos en la unidad apropiada las siguientes cantidades dispuestas en esta Sección para todo empleado participante miembro de la unidad que estaba en la nómina de la Cooperativa al 19 de junio de 2005.

a) Plan Individual - La Cooperativa pagará el cien por ciento (100%) del costo de la prima aplicable durante el término de la vigencia del presente acuerdo.

b) Plan Familiar o Pareja - Para todo empleado participante de la unidad, considerando su antigüedad en el empleo, la Cooperativa aportará los siguientes por cientos del costo de la prima mensual máxima por empleado de \$325.00.

- 1) 75% de la prima - hasta cinco (5) años de servicio
- 2) 85% de la prima - más de cinco (5) años hasta nueve (9) años de servicio
- 3) 90% de la prima - diez (10) años de servicio y hasta trece (13) años
- 4) 100% de la prima - catorce (14) años en adelante

gaw
[Signature]
[Signature]
[Signature]
Sección 2:

Todo empleado regular miembro de la unidad contratante que sea contratado con posterioridad al 20 de junio de 2006 que trabaje regularmente 40 horas regulares semanalmente, será acreedor a participar en el Plan Médico en los mismos términos dispuestos en la Sección 1 de este artículo.

Sección 3:

Todo empleado regular miembro de la unidad contratante que sea contratado con posterioridad al 20 de junio de 2006 que trabaje regularmente menos de 40 horas regulares semanalmente será acreedor a participar en el plan médico proporcional a la dispuesta en la Sección 1 de este artículo, en la misma proporción en que el promedio de horas regulares que trabaje el empleado semanalmente durante el mes sea a 40 horas.

Sección 4:

Las partes acuerdan reabrir para negociar este artículo 30 días antes del vencimiento de cada año de convenio.

ARTICULO XXX

SALARIOS

Sección 1:

Todos los empleados cubiertos por este convenio recibirán un aumento salarial mensual de \$60.00 efectivo al 20 de junio de 2008. Los empleados (as) que devengan un salario menor al establecido por ley recibirán el ajuste correspondiente en la fecha establecida por la Ley de Salario Mínimo.

Sección 2:

Los empleados que empiecen a trabajar con la Cooperativa después de la firma de este Convenio, comenzarán devengando el salario mínimo aplicable a su clasificación ocupacional.

Sección 3:

Aquellos empleados con diez años de servicio para la Cooperativa recibirán un aumento salarial de veinte dólares (\$20.00) mensuales, efectivo al cumplir su décimo aniversario en el empleo.

Sección 4:

Se pagara la nómina los días miércoles en la tarde bisemanalmente.

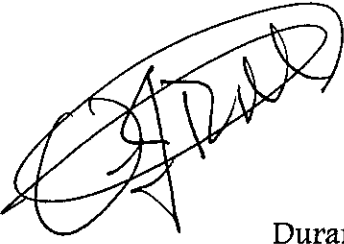
ARTICULO XXXI

SEGURO DE VIDA GRUPAL

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

ARTICULO XXXII

SEGURO POR INCAPACIDAD



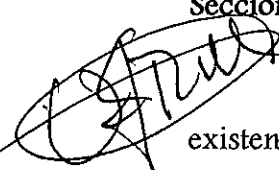

 Durante la vigencia de este Convenio Colectivo, todo empleado regular miembro de la unidad contratante que trabaje regularmente por lo menos 30 horas semanales, será elegible para participar en el plan de beneficios por incapacidad a largo plazo de los empleados de la Cooperativa. Dicho plan proveerá beneficios mínimos iguales o equivalentes a los dispuestos en la propuesta de la Cooperativa de Seguros de Vida Puerto Rico, fechada el 3 de diciembre de 1997.

ARTICULO XXXIII
DISPOSICIONES GENERALES

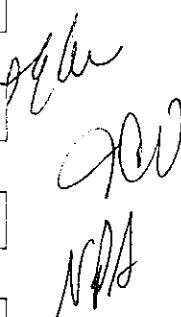
Sección 1:

Los empleados a quienes la Cooperativa les requiera estar presente en reuniones de oficina, seminarios u otras actividades educativas que no sean relacionadas con sus labores rutinarias, serán compensadas por el tiempo que dedique a esas reuniones a razón de su pago regular; entendiéndose que el requerimiento al empleado se hará por escrito, por el administrador y con no menos de cuarenta y ocho (48) horas de anticipación.

Sección 2:

 Se conviene específicamente entre las partes que todos los Convenios o acuerdos 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 ninguna persona que no sea parte de la unidad

apropiada desempeñará la labor que le corresponde a los empleados cubiertos por este Convenio, excepto 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 o aumento en la oferta de servicios. 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. 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 de la unidad vacante, congeladas o que impida el crecimiento de la Unidad Apropriada.

Sección 5:

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 reglas o sanciones aplicadas por la Cooperativa son arbitrarias, podrán recurrir al Procedimiento de Quejas y Agravios que provee este Convenio.

Sección 6:

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.

Sección 7:

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 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:

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

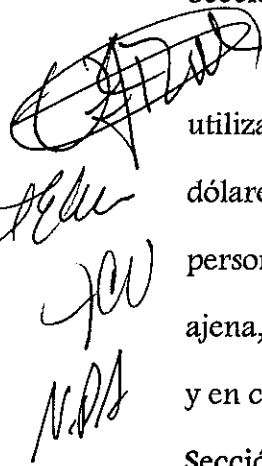
Sección 10:

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 o 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 11:

Luego de la jornada regular de ocho horas de trabajo, si es necesario trabajar horas extras se tomará un receso de quince minutos y luego continuará su labor, siempre y cuando se trabajen más de dos horas extras.

Sección 12:

 En caso que el vehículo oficial de la Cooperativa no esté disponible para ser utilizado por el Departamento de Cobro, la Cooperativa pagará la cantidad de veinte dólares (\$20.00) diarios al empleado que se vea obligado a utilizar su vehículo personal, y además, se hará responsable de cualquier daño al auto de la propiedad ajena, siempre y cuando el empleado no conduzca el vehículo en una forma negligente y en contraversión con la legislación aplicable.

Sección 13:

La Cooperativa concederá dos (2) días de licencia por paternidad con paga con motivo del nacimiento de los hijos de todo padre empleado miembro de la unidad.

Sección 14:

En caso de enfermedad prolongada de hijos, cónyuges y padres del empleado y/o de su cónyuge, el empleado podrá disfrutar días con cargo a su licencia de vacaciones regulares, siempre y cuando el empleado presente certificación médica que evidencie la enfermedad del pariente.

Sección 15:

Cuando falte la energía eléctrica en la Cooperativa, no se atenderá al público. Se continuarán los trabajos administrativos hasta tanto se reinstale la interrupción del servicio eléctrico. De informarse por las autoridades competentes que no se reinstalará el servicio o la planta (Generador eléctrico) faltar, por el resto de las horas del día se autorizará al unionado a retirarse de la facilidad con las horas totales pagas. La Cooperativa podrá trasladar el personal de una sucursal a otra.

ARTICULO XXXIV

PLAN DE PENSIONES

Sección 1:

La Cooperativa aportará el 4% del salario de cada empleado regular unionado que cualifique bajo el Plan de Pensión y el empleado aportará el 2.25% (dos punto veinticinco por ciento) de su salario para el plan de pensiones. El empleado que lo desee podrá hacer aportaciones mayores al plan de pensiones.

Sección 2:

La Cooperativa se compromete a pagar los años de servicios "past-service" de aquellos empleados regulares unionados que al momento no se le han reconocido en el plan de pensiones, o sea, los años de servicio que no cotizaron.

ARTICULO XXXV

UNIFORMES

Sección 1:

La Cooperativa proveerá tres (3) uniformes 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:

La Cooperativa proveerá inicialmente tres (3) uniformes por empleado. Para las empleadas mujeres incluirá chaquetas, faldas, pantalones, blusas y accesorios de pañuelo o lazo. Para los varones incluirá chaquetas, pantalones, camisas y corbatas.

Sección 3:

Los empleados serán responsables del cuidado 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 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:

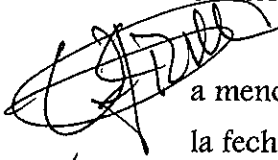
La entrega de los uniformes se ha estimado por el suplidor en aproximadamente tres (3) semanas. Al terminar dicho término, la Cooperativa espera distribuir los uniformes a los empleados. La Cooperativa no se hace responsable por tardanzas en la entrega de los uniformes que esté fuera de su control.

ARTICULO XXXVI

VIGENCIA DEL CONVENIO

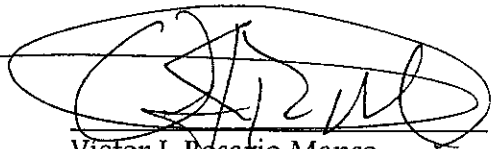
Este Convenio entrará en vigor a partir del 20 de junio de 2008 hasta el 1 de agosto de 2011.

Las partes acuerdan reabrir para negociar treinta (30) días antes del vencimiento del segundo año de Convenio (20 de junio de 2009) los artículos económicos.

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

Dada en San Sebastián, Puerto Rico, hoy día 12 de noviembre de 2008.

COOPERATIVA PEPINIANA

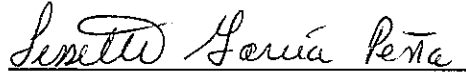

Victor J. Rosario Manso
Presidente de la Junta


Iris E. Lebrón Cruz
Presidenta Ejecutiva

FEDERACION CENTRAL DE
TRABAJADORES, LOCAL 481, UFCW

COMITÉ NEGOCIADOR


Juan Cortés Valle
Vicepresidente y Portavoz


Lissette García Peña


Norberto Pacheco