

## CONVENIO COLECTIVO

**DE UNA PARTE:** La Cooperativa de Ahorro y Crédito San Blas de Illescas de Coamo, una cooperativa de ahorro y crédito organizada de conformidad con la Ley de Cooperativas de Puerto Rico y debidamente autorizada como tal para hacer negocios en Puerto Rico, en adelante denominada "La Cooperativa" o "La Cooperativa".

**DE LA OTRA PARTE:** Federación Central de Trabajadores de Puerto Rico, UFCW LOCAL 481, representada en este acto por sus oficiales autorizados, la cual se denominará de aquí en adelante "La Unión".

### DECLARAN

*all*

La paz industrial sólo puede lograrse y mantenerse a través de la acción de buena voluntad y comprensión de ambas partes contratantes; el establecimiento de justas condiciones de trabajo y la utilización de los instrumentos de ley que son satisfactorios tanto para el patrono como para el empleado. Se reconoce que la paz industrial es el objetivo primordial de las negociaciones colectivas y sólo puede lograrse asignando jornales razonables y condiciones justas de trabajo en este convenio colectivo.

*all*

La intención y el propósito de las partes contratantes es que este convenio colectivo promueva y mejore las condiciones económicas de la Cooperativa y sus empleados, provea relaciones ordenadas al negociar convenios colectivos entre la Cooperativa y la Unión y asegure una disposición justa e inmediata de las quejas y los agravios de manera que se eliminen las interrupciones en el trabajo e interferencias con la operación eficiente de la Cooperativa.

**ARTICULO I**  
**RECONOCIMIENTO Y UNIDAD CONTRATANTE**

A. Por el presente Convenio Colectivo la Cooperativa reconoce a la Unión como la representante exclusiva de todos los empleados cubiertos por este convenio colectivo, según más adelante se define, para los fines de contratación colectiva con respecto a tipos de paga, jornales, horas de trabajo y otras condiciones de empleo.

*all*  
B. Los empleados cubiertos por este Convenio Colectivo son aquellos incluidos en la unidad contratante que se describe a continuación; a saber:

"Incluidos: Todos los Empleados de Mantenimiento, Oficiales de Servicio, Cajero, y Oficinistas empleados por la Cooperativa.

*aw*  
Excluidos: Presidente Ejecutivo, Empleados Confidenciales, Guardianes, Asistente Administrativa de la Junta de Directores y Supervisores, según lo define la Ley".

**ARTICULO II**  
**DERECHOS DE ADMINISTRACIÓN**

A. Sujeto únicamente a las disposiciones de este Convenio Colectivo las partes acuerdan que el control de las operaciones en la Cooperativa y la dirección de los empleados cubiertos por este convenio colectivo son derechos exclusivamente inherentes a la Cooperativa, sujeto únicamente a que la aplicación de estos derechos no violarán los términos y condiciones de este convenio.

*all.*  
B. Nada de lo contenido en este Convenio Colectivo deberá entenderse como que limita o restringe el derecho de la Cooperativa a realizar determinados actos, no importa el efecto que éstos puedan tener en el trabajo, cuando en su sola discreción la Cooperativa decida tomar acción incluyendo, pero sin limitación, todos y cualesquiera de los siguientes asuntos:

- How*
1. Dirigir y controlar todos los negocios de la Cooperativa. Decidir sobre la maquinaria y equipo a ser utilizado en las operaciones en la Cooperativa y su automatización.
  2. Asignar, reasignar, transferir permanente o temporeramente las labores, deberes, funciones y tareas a ser desempeñadas por los empleados de la Cooperativa, disponiéndose sin embargo, que el patrono no usará esta prerrogativa arbitrariamente.
  3. Mantener el orden y la eficiencia en las operaciones de la Cooperativa.
  4. Emplear, asignar, transferir, ascender, degradar o suspender a sus empleados, disponiéndose sin embargo, que el patrono no usará esta prerrogativa arbitrariamente.
  5. Determinar las calificaciones de cada uno de sus empleados.
  6. Sujeto a un horario regular máximo de 40 horas a la semana y por lo menos un día libre a la semana,

determinar el turno de trabajo y la hora de entrada y salida de trabajo de cada empleado y grupo de empleados.

- all.
7. Determinar el número de horas a ser trabajadas en el día de trabajo y en la semana de trabajo.
  8. Establecer y promulgar aquellas reglas y reglamentos razonables que no están en conflicto con las disposiciones de este Convenio Colectivo, según de tiempo en tiempo estime necesario la Cooperativa en su sola discreción, con el propósito de mantener el orden, la seguridad y/o la eficiencia de sus operaciones.
  9. Establecer programas de trabajo y/o entrenamiento.
  10. Crear nuevas posiciones, eliminar y/o modificar posiciones existentes.
  - aa
  11. Establecer nuevos y mejores métodos o facilidades de operación.
  12. Reducir el número de sus empleados si a su juicio tal reducción es necesaria, sujeto, a los dispuesto en este Convenio.

C. La Cooperativa se reserva el derecho de subcontratar trabajo o servicios realizados por sus empleados, cuando la Cooperativa estime que tal curso de acción es requerido. La Cooperativa acuerda sin embargo que no habrá de ejercer este derecho de sub-contratación con el propósito de discriminar contra la Unión o contra cualquier empleado o grupo de empleados cubiertos por las disposiciones de este Convenio Colectivo, ni para menoscabar la unidad apropiada.

**ARTICULO III**  
**PERIODO PROBATORIO**

A. Los noventa (90) días calendarios consecutivos que inmediatamente siguen a la fecha de empleo de los nuevos empleados será un período probatorio, o de prueba, durante el cual el nuevo empleado no acumulará antigüedad y podrá ser despedido en la exclusiva discreción de la Cooperativa, sin causa o sin previa notificación y sin que tenga derecho a impugnar tal determinación. La fecha de antigüedad de los empleados que sean retenidos luego de haber expirado el período probatorio será la última fecha en que fueron empleados por la Cooperativa.

*del.*

B. Las decisiones que tome la Cooperativa con relación al "status" de los empleados probatorios, incluyendo su empleo o cese en el mismo, no estarán sujetos a revisión por los procedimientos de quejas, agravios y arbitraje provistos en el Artículo IV de este Convenio.

*da*

C. Los jornales para los empleados nuevos o probatorios serán establecidos exclusivamente por la Cooperativa, pero nunca serán menores que los jornales mínimos que le sean aplicables a dichos empleados conforme a lo establecido por la ley. Dicho jornal tampoco será más alto que aquél devengado por un empleado regular que desempeña labores similares. Periódicamente, la Cooperativa notificará al representante de la Unión el nombre y fecha del empleo de cada persona nueva empleada por ella en dicho período de tiempo en la unidad contratante.

**ARTICULO IV**  
**PROCEDIMIENTO DE QUEJAS, AGRAVIOS Y ARBITRAJE**

A. Cualquier controversia, disputa, conflicto, discrepancia o diferencia de interpretación entre la Unión y la Cooperativa que envuelva el significado o la aplicación de las disposiciones expresas de este Convenio Colectivo, o cualquier controversia, disputa o conflicto sobre las medidas disciplinarias o la suspensión o despido de uno o más empleados será considerado como un agravio que podrá ser tramitado conforme al procedimiento establecido en este Artículo.

*all*  
B. Cualquier agravio podrá ser tramitado por cada empleado individualmente. No se podrán tramitar quejas o agravios de grupo de empleados, a menos que estén relacionados entre sí.

C. El agravio, según se define en la cláusula "A" que antecede, será resuelto en forma final y obligatoria conforme el siguiente procedimiento:

*Alto*  
**Primer Paso**

Al surgir cualquier queja, querrela y/o agravio según definida en este Artículo, el empleado afectado someterá dicho asunto por conducto del delegado u oficial de la Unión, o por sí mismo, ante la consideración de el(la) supervisor (a) del empleado, por escrito, dentro de los tres (3) días laborables inmediatamente siguientes al acto, asunto, incidente o terminación que motiva la querrela. El supervisor deberá contestar la misma por escrito dentro de los tres (3) días laborables inmediatamente siguientes a la fecha del recibo de la misma y de no hacerlo dentro del periodo se entenderá que ha sido denegada de plano por el supervisor.

**Segundo Paso**

En caso de que la contestación del supervisor no resuelva el agravio, éste, a través del delegado u oficial de la Unión, o

a través del propio empleado, deberá radicar un agravio por escrito ante el Gerente de Recursos Humanos o Gerente Administrativo de la Cooperativa. Dicho escrito deberá radicarse no más tarde de siete (7) días laborables a partir de la decisión del(de la) Supervisor(a). Al recibir el agravio escrito, el(la) Gerente de Recursos Humanos, o su representante autorizado, se reunirá y discutirá el agravio con, el Delegado de la Unión o un oficial de la Unión designado para tales efectos y el empleado. Dicha reunión se efectuará no más tarde de diez(10) días laborables después de radicarse el agravio por escrito ante el(la) Gerente de Recursos Humanos de la Cooperativa. El Gerente de Recursos Humanos de la Cooperativa y/o su representante autorizado tendrá un término máximo de siete(7) días laborables contados a partir de la fecha en que se efectuó la mencionada reunión para emitir su decisión por escrito. De no notificarlo en dicho término se entenderá que la solicitud de la Unión ha sido rechazada de plano.

Tercer Paso

Si la Unión no está conforme con la decisión en el segundo paso, la Unión podrá no más tarde de cinco (5) días laborables después de recibir la decisión en el segundo paso, solicitar arbitraje, radicando una solicitud a tales efectos con el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico, y notificando copia de dicha solicitud a el(la) Presidente(a) Ejecutivo(a) de la Cooperativa, mediante correo certificado con acuse de recibo o mediante entrega personal. Al recibir dicha solicitud de arbitraje, las partes de mutuo acuerdo seleccionarán un Árbitro del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico. De no poder ponerse de acuerdo las partes en cuanto a la selección del Árbitro dentro de los treinta (30) días luego de sometida la terna de árbitros disponibles, dentro del referido término cada parte eliminara uno y el árbitro restante será el elegido, cuyo nombre

será notificado al Director del Negociado para que entienda en la cuestión.

*all.*

D. El árbitro tendrá jurisdicción en aquellos casos que envuelvan la suspensión disciplinaria o despido de uno o más empleados, según se dispone en la cláusula "A" que antecede a este Artículo. Si el Arbitro determina a base de la evidencia sometida que el empleado fue suspendido o despedido sin justa causa, el árbitro podrá ordenar a la Cooperativa que tome aquella acción afirmativa, incluyendo la reposición del empleado afectado con o sin paga atrasada, que en su opinión sea necesaria para efectuar su laudo; disponiéndose, sin embargo, que para la Unión o un empleado tener derecho a llevar un caso de suspensión disciplinaria o despido de un empleado a arbitraje, el empleado afectado deberá haber aprobado el período probatorio.

*na*

E. Mediante mutuo acuerdo de caso en caso, el costo del original del récord taquigráfico lo pagarán las partes por mitad. Si alguna de las partes desea una copia de dicho récord, ésta será de su propia cuenta.

F. El Arbitro deberá señalar la fecha, hora y sitio en que habrá de celebrarse la vista del caso y deberá notificar a las partes con no menos de diez (10) días laborables de anticipación la fecha de la misma, a menos que las partes por mutuo acuerdo, renunciaren por escrito a dicha notificación o modifiquen el término de la misma.

G. El Arbitro tendrá discreción en cuanto al procedimiento de la vista, sujeto a las leyes y reglamentos aplicables, y la aprobación de ambas partes.

H. En caso de que alguna de las partes dejare de comparecer ante el Arbitro, después de haber recibido notificación al efecto, el Arbitro queda por la presente



autorizado para emitir su laudo basado en la prueba presentada por la parte compareciente o tomar cualquier otra acción apropiada.

I. El laudo del Arbitro será emitido conforme a derecho, y el mismo será final y obligatorio para las partes. El Arbitro no tendrá jurisdicción para alterar, enmendar o modificar las disposiciones de este Convenio Colectivo. El Arbitro no podrá en forma alguna permitir, conceder o declarar extensión o renovación alguna de este Convenio Colectivo. Un laudo emitido en violación de este inciso será nulo y sin efecto.

*all.*  
J. Si cualquiera de las partes contratantes de este Convenio Colectivo excediera los límites fijados en este Artículo para la tramitación de las quejas o agravios, la queja o agravio será tratado como resuelto en contra de la parte que excedió los períodos de tiempo aquí especificados, disponiéndose que dichos límites de tiempo podrán ser extendidos por mutuo acuerdo.

*Ac*  
K. Se entiende y acuerda que cualquier evento o hechos que hayan ocurrido con anterioridad al otorgamiento de este Convenio Colectivo no estarán sujetos al procedimiento para la tramitación de quejas, agravios y arbitrajes establecido en este Convenio Colectivo.

L. Para tener efecto, las notificaciones de acuerdo con este Artículo serán entregadas personalmente por una parte a la otra, o enviadas por correo certificado con acuse de recibo a la dirección postal de la otra parte.

M. El delegado de la Unión en la Cooperativa y los miembros del Comité de Quejas y Agravios no perderán salario por el tiempo que usen durante horas regulares de trabajo para asistir a reuniones concertadas con los representantes de la Gerencia durante el Primero y Segundo Paso del procedimiento de

Quejas, Agravios y Arbitraje de este Convenio Colectivo.

*all.*

N. Las reclamaciones de horas y salarios, no serán objeto del procedimiento de Quejas, Agravios y Arbitraje, las cuales serán sometidas a un tribunal de jurisdicción competente para su resolución y determinación. Así mismo, las reclamaciones o querellas de discrimen de conformidad con la Ley 100 del 30 de junio de 1959, según enmendada, la Ley Núm. 44 del 2 de junio de 1985, según enmendada (prohibiendo el discrimen por razón de incapacidad), así como la Ley de Discrimen por Razón de Sexo, bajo la Ley de Hostigamiento Sexual de P.R., o cualquier estatuto de naturaleza análoga, no serán objeto del procedimiento de quejas y agravios pactado en este Artículo.

*ABW*

**ARTICULO V**  
**ANTIGÜEDAD**

A. La antigüedad de un empleado consiste del tiempo que ha prestado servicio continuo en el empleo de la Cooperativa desde su última fecha de re-empleo, si alguna.

B. Suspensiones temporeras ("temporary lay-offs"), y reposiciones ("recalls") de empleados serán en base de antigüedad en la clasificación ocupacional, excepto que haya una diferencia clara e inconcusa en cuanto a capacidad, en cuyo caso prevalecerá la capacidad del empleado.

*all.*  
C. Cuando sea necesario reducir el número de empleados en la Cooperativa y la antigüedad sea el criterio rector, el último empleado que haya ingresado en la clasificación en el grupo relacionado afectado, será el primero en ser suspendido en el grupo o en la clasificación que se trate, siempre y cuando los empleados que permanezcan estén capacitados para realizar el trabajo. De igual forma, cuando la Cooperativa necesitare reponer empleados, aquellos que fueron suspendidos, serán llamados en el orden inverso a que fueron suspendidos de manera que el último empleado en ser suspendido en su clasificación ocupacional será el primero en ser repuesto en dicha clasificación, y así sucesivamente. En las posiciones de cajero y servicio al cliente, las suspensiones económicas se efectuarán por antigüedad siempre y cuando los empleados afectados reúnan los requisitos de eficiencia, habilidad, conocimiento del trabajo y escolaridad.

*ll*  
D. En caso de que sea necesario llevar a cabo suspensiones temporeras ("lay-offs") y los empleados en la clasificación tuvieren la misma antigüedad, entonces la suspensión del empleado se llevará a cabo sobre la base de la capacidad y destreza de los empleados en cuestión, y la Cooperativa, determinará cuál de los empleados satisface las necesidades de la Cooperativa, tomando en consideración las

necesidades de la Cooperativa para llevar a cabo las tareas necesarias y las evaluaciones de los empleados afectados.

*all.*

E. En la eventualidad que se repongan ("recall") los empleados suspendidos, la notificación a esos efectos será mediante carta certificada con acuse de recibo enviada a la dirección que aparezca en los expedientes de la Cooperativa, con copia a la Unión local. El empleado notificará a la Cooperativa, o a su representante autorizado, sus intenciones de regresar a trabajar y deberá reportarse a trabajar no más tarde de dos (2) días luego de tal recibo. Si el empleado dejare de notificar su intención de regresar a trabajar, o de reportarse a trabajar, dentro de período anteriormente especificado, ello se ha de entender como que el empleado ha renunciado voluntariamente a su empleo. Los derechos para ser elegibles a reposición cesarán a partir de los seis (6) meses siguientes a la suspensión ("lay-off").

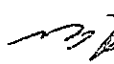
*ac*

F. Se perderá el derecho de antigüedad por las siguientes razones:

1. Renuncia voluntaria.
2. Despido por justa causa.
3. No notificar la intención de regresar a trabajar dentro del período de tiempo especificado en la cláusula "E" de este Artículo.
4. Suspensión temporera ("lay-off") por un periodo continuo por más de seis (6) meses.
5. Ausencia en exceso de doce (12) meses debido a enfermedad ocupacional o no ocupacional, o de seis (6) meses debido a incapacidad cubierta por la ACA.
6. Cuando el empleado se ausente de su trabajo por un período de tres (3) días laborables consecutivos sin dar aviso a la Cooperativa.
7. Cuando el empleado sobre extienda su licencia autorizada, para ausentarse sin causa

Justificada.

G. La antigüedad de un empleado que sea reemplazado, luego de haber perdido su derecho de antigüedad de acuerdo con este Artículo, comenzará a contar desde la fecha de reemplazo. H. La Unión reconoce el derecho de la Cooperativa, para operar su negocio eficientemente, y de asignar empleados a realizar labores que no están incluidas en su clasificación de empleo, siempre y cuando estas asignaciones no se hagan caprichosamente.



**ARTICULO VI**  
**TALLER UNIONADO**

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

*all.*  
B. 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, 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 de la firma de este convenio o a los treinta (30) días del comienzo de sus labores con la Cooperativa, cualquiera fuere posterior.

*AW*  
C. 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 Unión solicitará al patrono su despido. A solicitud escrita de la Unión, la Cooperativa vendrá obligada a despedir a un empleado que no esté al día en el pago de sus cuotas conforme dispuesto en este artículo.

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

**ARTICULO VII**  
**DESCUENTO DE CUOTAS**

*all*

A. La Cooperativa deducirá de los jornales de cada uno de los empleados cubiertos por este Convenio Colectivo que haya radicado con la Cooperativa su consentimiento escrito individual para tal propósito, en la forma prescrita por ley, las cuotas mensuales y las cuotas de iniciación, cuando fueren aplicables, que dichos empleados adeudaren como miembros de la Unión después de la firma de este Convenio Colectivo.

B. La Unión notificará por escrito a la Cooperativa la cantidad a deducirse por concepto de cuotas de iniciación y de cuotas mensuales. La Cooperativa hará las deducciones de los jornales de cada uno de los empleados cubiertos por este Convenio Colectivo que así lo hayan autorizado el primer día de pago de cada mes cubriendo las cuotas aplicables al mes anterior.

*Mr*

C. La Cooperativa remitirá cada bisemana las cuotas retenidas por concepto de las cuotas bisemanales y cuotas de iniciación al tesorero de la Federación Central de Trabajadores, Local 481, UFCW, en no más tarde de diez (10) días laborables siguientes a la fecha del descuento de la cuota en cuestión. Conjuntamente con el cheque por concepto de las cuotas bisemanales y de iniciación, la Cooperativa enviará a la Unión una lista indicando el nombre de los empleados a quienes se les haya descontado la cuota mensual y/o la cuota de iniciación.

D. La Unión indemnificará y salvaguardará a la Cooperativa contra cualquiera y toda reclamación por daños o penalidades que surjan como resultado de cualquier acción tomada por la Cooperativa con el fin de cumplir con las disposiciones de este Artículo.

**ARTICULO VIII**  
**DISPOSICIONES GENERALES**

A. Este Convenio incluye los acuerdos completos 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 futuro que comience a regir después de la expiración de este Convenio, cualquiera y todo asunto, sin limitación, que no esté expresamente cubierto por este Convenio Colectivo.

*all.*  
B. Si cualquier parte de este Convenio Colectivo fuere declarada nula o sin efecto por cualquier tribunal, agencia administrativa, o dejada inoperante por la aprobación de una ley aplicable, las partes restantes del Convenio permanecerán en pleno vigor y efecto. En caso de que cualquier disposición de este Convenio Colectivo fuere declarada nula, sin efecto o inoperante, las partes acuerdan reunirse dentro de los próximos treinta (30) días para negociar una disposición sustituta a la que fuere anulada o dejada sin efecto.

*aw*  
C. Este Convenio Colectivo, durante su vigencia, obligará a los sucesores y/o cesionarios de las partes contratantes.

D. La Cooperativa cumplirá con las disposiciones de las leyes federales y locales que requieren la reposición al empleo luego de licencia militar, según los mismos fueren enmendados de tiempo en tiempo.

E. La Cooperativa proveerá en la Unidad cubierta por este Convenio Colectivo, de un tablón de edictos que podrá ser utilizado por la Unión con el único propósito de colocar aviso y notificaciones aprobadas y firmadas por representantes autorizados de la Unión, con copia al (la) Presidente(a) Ejecutivo(a) de la Cooperativa al momento de fijarse el aviso. Estos avisos y notificaciones se limitarán a anunciar actividades bonafide de la Unión. En dicho tablón de edictos no



se colocará material alguno que sea libeloso, escandaloso o detrimental a las relaciones obrero-patronales.

F. Es la política de las partes contratantes no discriminar contra ningún empleado por motivo de raza, credo, color, sexo, edad, nacionalidad o por ser miembro de la Unión.

G. Las partes contratantes individual y conjuntamente reconocen los derechos y obligaciones de la otra parte y convienen en cumplir a cabalidad con las obligaciones que le son señaladas bajo los términos de este Convenio Colectivo.

*all.*  
H. No habrá ningún tipo de actividad unional durante horas de trabajo de la Cooperativa o en los terrenos de la Cooperativa.

*aa*  
I. Para el beneficio mutuo de las partes contratantes y de los empleados cubiertos en el presente Convenio Colectivo la Unión imprimirá o reproducirá mediante fotocopia dicho Convenio Colectivo para ser distribuido entre los empleados cubiertos por el mismo.

J. Los representantes autorizados de la Unión serán admitidos en los predios de la Cooperativa para atender cualquier asunto Obrero Patronal, casos del Comité de Quejas y Agravios, y para constatar que la gerencia esté cumpliendo con las disposiciones de este Convenio Colectivo, mediante la obtención de una previa autorización a esos efectos del (la)Presidente(a) Ejecutivo(a) de la Cooperativa, o su representante autorizado. Los representantes de la Unión no interrumpirán las labores de los empleados al llevar a cabo estas labores.

K. Cuando un empleado cubierto por este Convenio Colectivo sufiere un accidente o enfermedad que esté cubierto por la Ley de Compensación por Accidentes del Trabajo durante

horas laborables, la Cooperativa le pagará a dicho empleado las horas que dejare de trabajar dicho día debido a tal accidente o enfermedad hasta un máximo de ocho (8) horas.

*all.*

L. La Cooperativa podrá contratar empleados temporeros para llevar a cabo labores y/o tareas especiales, estacionales, de duración cierta o fija, o para cubrir vacantes creadas por ausencias de empleados cubiertas por licencias establecidas por ley o adoptadas o concedidas por el patrono o en este convenio colectivo. La Cooperativa no empleará empleados temporeros para llevar a cabo labores de naturaleza continua o permanente por un término mayor de noventa (90) días. Los empleados que estén contratados a término fijo conforme aquí dispuesto no estarán cubiertos por las disposiciones de este convenio y no tendrán derecho a tramitar quejas o agravios al amparo de las disposiciones de quejas y agravios del presente convenio colectivo.

*re*

M. Las plazas de nueva creación o vacantes en la unidad apropiada serán posteadas en el tablón de edictos durante el término de cinco (5) días laborables o más y los trabajadores unionados podrán solicitarlas. La Cooperativa en su sola discreción escogerá el candidato o candidata a ocupar la plaza vacante y/o de nueva creación de conformidad con los requisitos publicados y los criterios de eficiencia o experiencia, capacidad, y escolaridad. La Cooperativa no discriminará en este proceso contra los empleados que son miembros de la unidad contratante y dará preferencia para los puestos en la Unidad a los empleados de la unida apropiada que tengan igual eficiencia o experiencia, capacidad y escolaridad. Se prestará especial atención a la evaluación de aquellos cajeros que tengan cinco años o más de antigüedad en la Cooperativa y cumplan los requisitos antes dispuestos.

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

Convenio. Los empleados no efectuarán ni recibirán llamadas personales de otra índole durante el tiempo de trabajo.

Ñ Los empleados cubiertos por este Convenio Colectivo tendrán derecho a examinar una vez al año su expediente de personal cuando por motivo justificado y mediante cita previa así lo soliciten a un oficial de la Cooperativa.

O. La Cooperativa proveerá las facilidades existentes adyacentes al salón de junta para uso de los empleados en sus periodos de descanso y en su hora de almuerzo. Este salón estará provisto de una nevera, estufa y microondas. La Cooperativa proveerá un tablón de edictos para uso exclusivo de las partes en dicha facilidad. No se publicará en dicho tablón de edictos ningún material de tipo difamatorio contra ningún funcionario de la Cooperativa o de la Unión.

P. El empleado que la sana discreción de la Cooperativa sea designado a sustituir a otro empleado que devengue un salario mayor en una clasificación ocupacional distinta durante un periodo en exceso de una semana, se le pagará el diferencial salarial de la plaza o posición que sustituye o una diferencia equivalente a \$150 mensuales, de ambas la que resulte menor, durante el término que efectivamente sustituya el empleado de la clasificación ocupacional distinta. El diferencial se pagará proporcionalmente a la parte de cada mes que el empleado ocupe la posición de mayor salario, desde el primer día. Nada de lo aquí dispuesto limitará la prerrogativa del patrono a efectuar tales designaciones de sustitución conforme las necesidades operacionales de la Cooperativa.

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

R. A requerimiento de la Cooperativa, los empleados firmarán una copia de los memorandos, escritos o comunicaciones recibidas que le sean notificados por la Cooperativa, incluyendo memorandos disciplinarios que le sean entregados. Esa firma del empleado en tales comunicaciones no constituye, ni se interpretará como una aceptación de parte del empleado o la Unión de que se admite la corrección del contenido de la comunicación recibida.

9/2

KL

**ARTICULO IX**  
**JORNADA DE TRABAJO**

A. Todas las horas trabajadas previa autorización expresa del supervisor por un empleado en exceso de ocho (8) horas en un día se pagarán a razón del doble tiempo su tasa de paga regular por hora de trabajo del empleado. Todas las horas trabajadas previa autorización expresa del supervisor por un empleado en exceso de cuarenta (40) en una semana de trabajo, se pagarán a razón del doble la tasa de paga regular por hora de trabajo del empleado.

B. La jornada regular de trabajo comenzará un lunes.

*pl.*  
C. La Unión y la Cooperativa convienen en que los empleados miembros de la Unidad contratante podrán acordar reducir legalmente los periodos de tomar alimentos de los empleados dentro y fuera de la jornada regular de trabajo a un mínimo de media hora, en los casos que fueren autorizados o requeridos por la Cooperativa. La Unión reconoce que dicha reducción de trabajo beneficia al empleado, pues éste podrá de esta forma concluir su jornada diaria más temprano. Igualmente un empleado y la Cooperativa podrán acordar la eliminación del segundo periodo de tomar alimentos en un mismo día de trabajo siempre y cuando el empleado no trabaje dicho día en exceso de dos horas del horario regular máximo de ley de ocho horas. De tal forma, el empleado terminará sus labores diarias ese día más temprano que si trabajara dos horas en exceso del horario regular máximo de ley de ocho horas habiendo tomado el segundo periodo regular de alimentos de una hora, sin reducción.

*ke*

Nada de lo aquí dispuesto se entenderá en forma contraria a los requisitos aplicables de ley que como norma general los empleados no trabajarán en exceso de cinco horas consecutivas de trabajo sin disfrutar de un periodo para tomar alimentos regular de una hora o el periodo reducido acordado y que los empleados recibirán la paga adicional legal en los casos que el patrono les solicite trabajar durante su periodo de alimentos regular o el periodo reducido acordado. La Cooperativa notificará a los empleados miembros de la Unidad de esta norma para conocimiento de todos.

D. Cada periodo de cuatro horas de trabajo el unionado tendrá derecho a un periodo de descanso de 15 minutos, este periodo se coordinará con el supervisor inmediato.

ARTICULO X  
LICENCIA SIN PAGA

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

- all.*
1. Licencia hasta un máximo de diez días laborables hasta un máximo de un empleado dentro de la unidad contratante por año. Tales licencias podrán ser renovadas a discreción de la Cooperativa, a petición del Presidente(a), o su representante autorizado, de la Unión. Todas las solicitudes para todas las licencias deberán ser sometidas por escrito.
  2. Si el empleado terminase su gestión para la Unión antes de haber vencido el término específico lo notificará inmediatamente y por escrito a la Cooperativa.
  3. Todas estas licencias serán sin paga.
  4. Para un empleado ser elegible a una licencia sin paga deberá haber trabajado por lo menos un (1) año para la Cooperativa.
  5. La Cooperativa vendrá obligada a reponer a un empleado que esté disfrutando de licencia sin paga para atender asuntos de la Unión al vencimiento de tal licencia o extensión de la misma.
  6. Las licencias a que se refiere el párrafo "A" de este Artículo deberán ser solicitadas anticipadamente dentro de un término razonable, por lo general no menor de catorce (14) días calendarios.
  7. Si el empleado que ha estado en uso de la licencia a que se refiere este párrafo no se reporta a trabajar al vencimiento de la misma, se entenderá que ha renunciado voluntariamente a su empleo.
- AC*

B. La Cooperativa concederá licencia sin paga a los empleados para atender asuntos personales bajo las siguientes condiciones siempre y cuando sea por motivo justificado:

1. Licencia a un empleado a la vez hasta un máximo acumulativo de cinco (5) días calendario por año para todos los empleados podrá concederse, siempre y cuando en su discreción no interfiera con las operaciones normales de la Cooperativa. Los empleados deberán someter por escrito todas las solicitudes para tales licencias. Estas licencias podrán ser a discreción de la Cooperativa renovadas a petición del empleado.
2. Si el empleado utiliza la licencia para cualquier otra razón que aquella especificada en su solicitud escrita, el empleado podrá ser objeto de acción disciplinaria, incluyendo el despido.
3. Todas las licencias serán sin paga y los empleados durante las licencias no acumularán vacaciones, ni licencia por enfermedad.
4. Para que un empleado sea elegible a una licencia sin paga bajo esta sub-sección deberá haber trabajado por lo menos un año en la Cooperativa, salvo en casos de emergencia.
5. La Cooperativa vendrá obligada a reponer a un empleado que esté disfrutando licencia sin paga para atender asuntos personales al vencimiento de tal licencia o extensión de la misma.
6. La licencia a que se refiere el párrafo "B", salvo en caso de emergencia, deberán ser solicitadas por lo menos con veinte (20) días calendario de anticipación.
7. Si el empleado que ha estado en uso de la licencia a que se refiere este párrafo no se reporta a trabajar al vencimiento de la misma, se entenderá que ha renunciado voluntariamente a su

empleo.

8. El empleado que disfrute de licencia sin paga acumulará antigüedad durante tal licencia sin paga.

*all* C. La Cooperativa tendrá derecho a contratar empleados temporeros para cubrir las vacantes que surjan por motivo de haber concedido las licencias sin paga provistas en los párrafos "A" y "B" que anteceden de este Artículo. Al regresar de su licencia sin paga, la Cooperativa repondrá al empleado a su posición, salvo que dicha posición haya sido eliminada, sujeto a las demás disposiciones de este Convenio Colectivo.

D. Todas las licencias sin paga serán confirmadas por escrito con copia a la Unión como requisito para su validez.

*ra*



**ARTICULO XI**  
**LICENCIA POR MUERTE EN LA FAMILIA**

A. Cada empleado regular de la Cooperativa cubierto por este Convenio Colectivo que esté ausente de su trabajo sólo y exclusivamente por razón de la muerte y asistir al entierro de su esposa o esposo, madre o padre, hermana o hermano, hija o hijo, suegra o suegro y abuelo o abuela será compensado por el término que pierda de su itinerario regular de trabajo hasta un máximo de tres (3) días, de ser necesario, por cada tal ausencia hasta un máximo de ocho (8) horas por día.

*all.*  
B. El período máximo de tres (3) días señalado en la Cláusula "A" que antecede a este Artículo comenzará a contar el día de la muerte hasta e incluyendo el día del entierro. Si el empleado no estaba señalado para trabajar durante cualquier día dentro de este período, el empleado no recibirá compensación alguna bajo las disposiciones de este Artículo por tal día que no estuviere señalado a trabajar.

*no*  
C. La Administración de la Cooperativa podrá en su discreción, requerir prueba de la muerte al empleado que se acoja a las disposiciones de este Artículo.

D. El empleado podrá solicitar una extensión de su licencia funeral hasta un máximo de tres (3) días adicionales con cargo a su licencia de vacaciones acumulada.

**ARTICULO XII**  
**SEGURIDAD Y SALUD**

A. La Cooperativa aprobará y mantendrá condiciones seguras de empleo, de conformidad con las normas, leyes y reglamentos aplicables de la Ley de Seguridad y Salud en el empleo de Puerto Rico y las normas federales aplicables.

*all.*  
B. La Cooperativa mantendrá un botiquín de primeros auxilios equipado apropiadamente para prestar primeros ayuda a los empleados en caso de necesidad.

*re*

**ARTICULO XIII**  
**LICENCIA POR MATERNIDAD**

La Cooperativa estará sujeta al cumplimiento de todas las disposiciones de la Ley Núm. 3 del 13 de marzo de 1942 (según enmendada) y del "Reglamento del Secretario del Trabajo" para administrar la Ley Núm. 3 del 13 de marzo de 1942 (según enmendada) aprobado el 6 de octubre de 1972, o cualquier otra disposición o enmienda que se introduzca a dichos estatutos durante la vigencia de este Convenio.

*all*

*han*

**ARTICULO XIV**  
**JORNALES**

La Cooperativa pagará los siguientes aumentos de salario o jornales a los empleados miembros de unidad contratante que sean empleados de la Cooperativa en la fecha de la efectividad del aumento dispuesto a continuación:

*all.*  
A. Para empleados regulares previo al 1 de marzo de 2010, miembros de la unidad contratante, la Cooperativa pagará los siguientes aumentos y bonos, efectivo en (día/mes/año)-

1) Salarios:

01/07/2013	01/07/2014	01/07/2015
3.00%	2.75%	2.50%

2) Bono pagadero en las siguientes fechas:

<b>Pagado</b> 07/06/2013	01/07/2014	01/07/2015
\$780	\$350	\$350

*has*  
B. Para empleados regulares posterior al 1 de marzo de 2010, miembros de la unidad contratante, la Cooperativa pagará los siguientes aumentos y bonos, efectivo en (día/mes/año)-

1) Salarios:

01/07/2013	01/07/2014	01/07/2015
3.00%	2.75%	2.50%

2) Bono pagadero en las siguientes fechas:

<b>Pagado</b> 07/06/2013	01/07/2014	01/07/2015
\$400	\$250	\$250

C. Para empleados regulares posterior a 1 de julio de 2013, miembros de la unidad contratante, la Cooperativa pagará los siguientes aumentos y bonos, efectivo en (día/mes/año)-

- 1) Salarios Básico Inicial será de \$7.25 la hora.
- 2) Recibirá un aumento de \$0.25 la hora al cumplir 6 meses en el empleo.
- 3) Recibirá un aumento de un 3% al cumplir 3 años en el empleo.

*all.*  
D. El pago bisemanal de la nómina se efectuará los jueves.

*noy*  
E. Incentivo para Cierres Hipotecarios Nuevos

1. La Cooperativa pagará al oficial de Préstamos Hipotecarios en funciones un incentivo de \$35.00 por caso nuevo (excluyendo refinanciamientos) aprobado y cerrado por la división de préstamos hipotecarios de la Cooperativa.

2. Este pago será efectuado en los primeros cinco días laborables de cada mes, para los casos cerrados el mes anterior.

ARTICULO XV

PLAN MEDICO

*all*

A. La Cooperativa mantendrá y seleccionará un plan médico-hospitalario de libre selección para los empleados regulares en su nómina previo al 1 de marzo del 2010, con cubierta familiar en los casos aplicables. La Cooperativa efectuará la aportación patronal efectiva para el año indicado a partir de la fecha de la firma del convenio.

<u>1er. Año</u>	<u>2do. año</u>	<u>3er. año</u>
80%	80%	80%

B. Empleados regulares contratados a partir del 1 de marzo del 2010-

*NG*

La Cooperativa mantendrá y seleccionará un plan médico-hospitalario de libre selección para los empleados en la nómina, con cubierta familiar en los casos aplicables. La Cooperativa efectuará la aportación patronal efectiva para el año indicado a partir de la fecha de la firma del convenio.

<u>1er. Año</u>	<u>2do. año</u>	<u>3er. año</u>
70%	70%	70%

C. La Cooperativa y la Unión podrán de mutuo acuerdo acordar seleccionar un plan médico alternativo aceptable a ambas partes.

**ARTICULO XVI**  
**BONO DE NAVIDAD**

A. Empleados regulares contratados previo al 1 de marzo del 2010

*ad.*  
La Cooperativa pagará los porcentos dispuestos a continuación del salario devengado en el año bono hasta un máximo de ingresos de \$20,000, para aquellos empleados de la Cooperativa que trabajen para la Cooperativa en la fecha del pago del bono.

*ad.*

<u>1er. Año</u>	<u>2do. año</u>	<u>3er. año</u>
6.75%	6.75%	6.75%

B. Empleados regulares contratados a partir del 1 de marzo del 2010

La Cooperativa pagará los por ciento dispuesto más adelante del salario devengado en el año bono hasta un máximo de ingresos de \$10,000, para aquellos empleados de la Cooperativa que trabajen para la Cooperativa en la fecha del pago del bono.

<u>1er. Año</u>	<u>2do. año</u>	<u>3er. año</u>
6.00%	6.00%	6.00%

**ARTICULO XVII**  
**VACACIONES**

A. Vacaciones: Para aquellos empleados regulares que comenzaron a trabajar en la Cooperativa previo al 6 de junio del 2003, la Cooperativa pagará el siguiente beneficio efectivo a partir de la fecha de la firma o aniversario de la firma del convenio para el año indicado-

*all.*

<u>1er. Año</u>	<u>2do. año</u>	<u>3er. año</u>
20 días	20 días	20 días

B. Vacaciones: Para aquellos empleados regulares que comenzaron a trabajar en la Cooperativa a partir del 6 de junio del 2003, la Cooperativa pagará el siguiente beneficio basado en los años de servicio como empleado, efectivo a partir de la fecha de la firma del convenio-

*RW*

Hasta 1 año de servicio	15 días
De 2 hasta 5 años de servicio	16 días
Más de 5 hasta 10 años de servicio	18 días
Más de 10 años de servicio	20 días



**ARTICULO XVIII**  
**LICENCIA POR ENFERMEDAD**

A. **Enfermedad:** Para aquellos empleados regulares que comenzaron a trabajar en la Cooperativa previo al 6 de junio del 2003, La cooperativa pagará el siguiente beneficio, efectivo a partir de la fecha de la firma o aniversario de la firma del convenio, para el año indicado-

*all.*

<u>1er. Año</u>	<u>2do. año</u>	<u>3er. año</u>
15 días	15 días	15 días

*all.*

B. **Enfermedad:** Para aquellos empleados regulares que comenzaron a trabajar en la Cooperativa a partir del 6 de junio del 2003, la Cooperativa pagará el siguiente beneficio basado en los años de servicio como empleado, efectivo a partir de la fecha de la firma del convenio-

Hasta 1 año de servicio	12 días
De 2 hasta 5 años de servicio	13 días
Más de 5 hasta 10 años de servicio	14 días
Más de 10 años de servicio	15 días

C. De conformidad con el uso y costumbre, el exceso de 15 días de licencia por enfermedad acumulados al 31 de diciembre de cada año, que no se haya consumido será pagado a cada empleado en o antes del 15 de febrero del siguiente año, como un incentivo al empleado por su asistencia.

**ARTICULO XIX**  
**DIAS FERIADOS**

A. La Cooperativa reconocerá los siguientes días feriados con paga. De requerir a los unionados trabajar durante cualquiera de los días feriados a continuación mencionados, la Cooperativa pagará durante el tiempo trabajado ese día feriado el equivalente a dos veces el salario regular por hora.

Día de Año Nuevo	1 de enero
Día de Reyes	6 de enero
Día de Martín Luther King	Movable (enero)
Día de Hostos	Movable (11 de enero)
Día de la Abolición	Movable (22 de marzo)
Viernes Santo	Movable (abril)
Día de Diego	Movable (16 de abril)
Día de la Independencia de E.U.	4 de julio
Día de Muñoz Rivera	Movable (17 de julio)
Día de la Constitución de P.R.	25 de julio
Día del Trabajo	Movable (septiembre)
Día de la Raza	Movable (12 de octubre)
Día de Descubrimiento de P.R.	19 de noviembre
Día de Acción de Gracias	Movable (noviembre)
Día de Navidad	25 de diciembre
Día del cumpleaños del trabajador	Movable
Sábado Santo -	Movable- medio día

En el caso de los empleados que cumplen años los días: 1 de enero, 6 de enero, 4 de julio, 25 de julio o el 25 de diciembre, para propósito de este convenio, se considerará el próximo día como el día de su cumpleaños.

B. La Cooperativa observará y pagará a sus empleados hasta un máximo de 7 horas de lunes a viernes y 5 horas los sábados por todas las horas que los empleados no puedan trabajar durante los días feriados reconocidos con este convenio. De común acuerdo con el empleado, la Cooperativa y el empleado podrán en la alternativa designar el tiempo a ser disfrutado por el empleado como tiempo compensatorio durante los treinta días siguientes al día feriado trabajado.

**ARTICULO XX**  
**PLAN DE PENSION**

A. La Cooperativa efectuará conforme los términos del plan una aportación patronal efectiva para el año indicado a partir de la fecha de la firma del convenio-

*Allo*

<u>1er. Año</u>	<u>2do. año</u>	<u>3er. año</u>
5.00%	5.00%	5.00%

*kar* B. Los empleados efectuarán mediante la correspondiente deducción de nóminas, como lo han hecho hasta el presente, una aportación equivalente al 4% de los salarios devengados.

**ARTICULO XXI**  
**SEGURO DE VIDA**

El patrono seleccionará y proveerá a los empleados miembros de la Unidad un seguro de vida por valor de \$20,000/40,000 de cubierta básica e indemnización doble por accidentes, respectivamente.

*Ad.*

*NG*

**ARTICULO XXII**  
**HUELGAS Y CIERRES**

*del* A. Las partes acuerdan que la Unión y todos los empleados cubiertos por este Convenio Colectivo sin excepción no ocasionarán, autorizarán, promoverán, instigarán, permitirán, ni tomarán parte en huelgas contra la Cooperativa por motivo o razón alguna. Para propósitos de este Artículo, el término "huelgas" incluye "sit-down", "stay-in", reducciones en el ritmo de trabajo ("slow-down"), "walk-out", reducción en el trabajo, paros en el trabajo, negativa concertada a realizar trabajo asignado o piquetes.

*de* B. Nada de lo contenido en este Artículo privará a las partes contratantes de ejercer cualquier derecho que tuvieren bajo las disposiciones de ley aplicables para resolver cualquier violación de este Artículo.

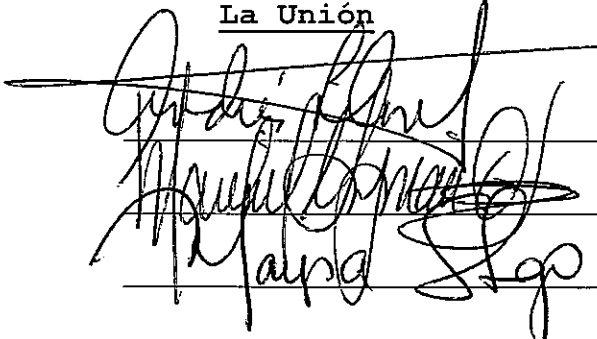
C. La Cooperativa no recurrirá al cierre forzoso ("lock-out").

**ARTICULO XXIII**  
**EXPIRACION Y RENOVACION**

A. **Efectividad y Taller Unionado:** El Convenio estará en vigor por el término de tres (3) años contados a partir de la fecha de su otorgamiento, excepto que los acuerdos económicos en cuanto a salario, plan médico, plan de pensiones y bonos de Navidad serán efectivo retroactivamente a la fecha del vencimiento del convenio anterior, conforme dispuesto en este convenio.

B. Este convenio colectivo quedará automáticamente renovado de año en año, a menos que una parte notifique a la otra por escrito, con no menos de sesenta (60) días, pero no más de noventa (90) días calendarios de anticipación a la fecha de vencimiento de la vigencia, su deseo de dar por terminado, de enmendar o modificar el mismo. La notificación no tendrá efecto a menos que la misma fuere entregada personalmente a la otra, o recibida luego de enviada por correo certificado con acuse de recibo a la dirección postal conocida de la otra.

En Coamo, Puerto Rico, a 22 de agosto del 2013.

La Unión  


La Cooperativa  


## ACUERDO AJUSTE SALARIAL

**DE UNA PARTE:** La Cooperativa de Ahorro y Crédito San Blas de Illescas de Coamo, una cooperativa de ahorro y crédito organizada de conformidad con la Ley de Cooperativas de Puerto Rico y debidamente autorizada como tal para hacer negocios en Puerto Rico, en adelante denominada "La Cooperativa" o "La Cooperativa".

**DE LA OTRA PARTE:** Federación Central de Trabajadores de Puerto Rico, UFCW LOCAL 481, representada en este acto por sus oficiales autorizados, la cual se denominará de aquí en adelante "La Unión".

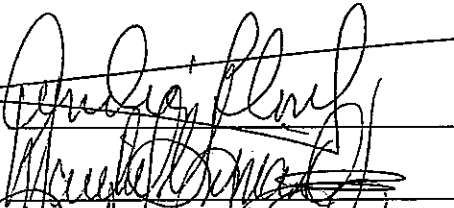

**ACUERDAD:** Conceder un ajuste salarial a partir del 1 de julio de 2013, a los siguientes empleados:

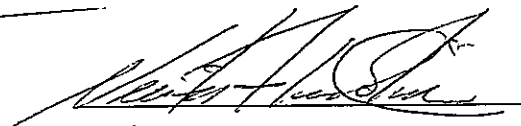
1. Mayra J. Santiago Sánchez \$75 mensuales
2. Ricardo L. Colón Martínez \$75 mensuales

Acordado hoy, 22 de agosto del 2013 en Coamo, Puerto Rico.

La Unión

La Cooperativa

  
  
Mayra J. S. Sánchez

  
Ricardo L. Colón Martínez