

CONVENIO COLECTIVO

ENTRE



LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CREDITO
VEGABAJEÑA, INC.

Y



FEDERACIÓN CENTRAL DE TRABAJADORES
LOCAL 481, UFCW

<i>TITULO</i>	<i>ARTICULO</i>	<i>PÁGINA</i>
<i>el</i> Comparecencia		4
<i>ot</i> Reconocimiento de la Unión	1	5
Unidad Apropriada	2	6
Derechos Gerenciales	3	7
Taller Unionado y Derechos de la Unión	4	8
Tablón de Anuncios	5	10
Requerimiento de la Unión	6	11
Suspensión del Empleo	7	12
Vigencia de Cuotas	8	13
Período Probatorio	9	14
Delegado de la Unión	10	15
Sitio de Reunión Entre Patrono y Unión	11	16
Salarios	12	17
Clasificación de Empleados	13	18
Jornada de Trabajo	14	20
Paga por Comparecencia	15	23
Días Feriados	16	24
Vacaciones a Trabajadores Regulares	17	26
Vacaciones a Empleados Temporeros	18	28
Licencia por Enfermedad	19	29
Licencia por Enfermedad Empleados Temporeros	20	30
Licencia por Maternidad	21	31
Licencia por Funerales de Familiares	22	33
Plan Médico	23	34
Bono de Navidad	24	35

Accidente de Trabajo	25	36
Dietas	26	37
Uniforme	27	38
Lealtad al Patrono	28	39
Apoyo y Respeto Cooperativista	29	40
Igualdad de Condiciones	30	41
Reuniones de los Empleados	31	42
Respeto y Cortesía	32	43
Establecimiento de Nuevos Equipos	33	44
Subcontratación	34	45
Plazas Vacantes y de Nueva Creación	35	46
Seguro de Vida	36	48
Servicio Militar	37	49
Disposiciones Generales	38	50
Antigüedad en el Empleo	39	51
Intervenciones Inspector de Cooperativas Departamento de Justicia	40	53
Procedimiento de Quejas, Agravios y Arbitraje	41	54
Procedimiento de Arbitraje	42	57
Huelgas y Cierres	43	58
Huelgas no Autorizadas	44	59
Misceláneos	45	60
Duración del Convenio	46	61

COMPARECENCIA

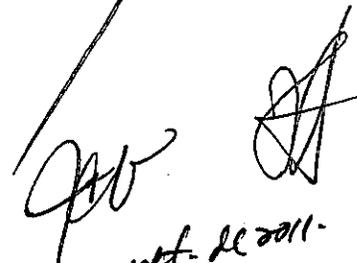
DE UNA PARTE: La Cooperativa de Ahorro y Crédito Vegabajeña, Inc. representada por el Comité Negociador, los oficiales de la empresa; debidamente autorizados, que se denominaran en adelante como el Patrono, Empresa o La Cooperativa.

JLW
JA
DE LA OTRA PARTE: La Federación Central de Trabajadores, afiliada a la UFCW – Local 481, ambas organizaciones sindicales organizadas y/o reconocidas bajo las leyes de la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo, representada por sus oficiales debidamente autorizados, en adelante la “Unión”.

JLW
7 sept de 2011
JA

ARTICULO 1: RECONOCIMIENTO DE LA UNION

La Cooperativa de Ahorro y Crédito Vegabajeña, Inc. reconoce a la Federación Central de Trabajadores como su representante exclusivo de todos los empleados cubiertos por la unidad apropiada en la Certificación de la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo, expedida el 2 de agosto de 1979, en el caso 24-RC-6631, por Consentimiento Mutuo.



7 de Sept. de 2011.

ARTICULO 2: UNIDAD APROPIADA

Se reconoce y acuerda como Unidad Apropriadada para ser cubierta por el presente Convenio, de la siguiente manera:

“Se incluyen a todos los cajero(a) (Tellers), Secretarias(o), Oficinistas de Contabilidad, Oficinistas o Empleados(a) Clericales de Préstamos, Cobradores, Conserjes, Oficial de Servicio al Cliente, Mensajeros, empleados por el patrono en las oficinas de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Vegabajeña, Inc., ubicada en sus oficinas principales; excepto, todos los demás empleados profesionales, administrador, personal administrativo, guardianes y supervisores. Quedan excluidos, administradores, supervisores, confidenciales y cualquier otro empleado con facultad para emplear, despedir, ascender, disciplinar o de otra manera variar el estatus de los empleados o hacer recomendaciones al efecto. Están expresamente excluidas las plazas de Head Teller, Secretaria(o) Ejecutiva(o) del Administrador, Oficial Principal de Préstamos, Oficial Principal de Crédito y el Contador.”



7/11/2011

ARTICULO 3: DERECHOS GERENCIALES

Se establece que la Administración del negocio del patrono y la dirección de los empleados será de la exclusiva incumbencia, responsabilidad y autorización del patrono. La Unión reconoce que no hay nada en este Convenio que debe interpretarse como que priva o limite al Patrono de su derecho a la administración del negocio o de su derecho a establecer y poner en vigor reglamentos disciplinarios y administrativos.

QW
JS
El Patrono tiene el derecho de emplear y despedir a su personal regular, temporero, parcial, casual o administrativo. El derecho de la gerencia a establecer las normas disciplinarias en la operación y el comportamiento de los asuntos y del personal, es de exclusiva incumbencia de la cooperativa o patrono y sus determinaciones, discreciones administrativas estarán libres de ser sometidas a cualquier procedimiento de quejas, agravios y arbitraje. Esos derechos no serán utilizados incurriendo en los discrimenes prohibidos en la ley.

QW *JS*
7 de sept. de 2011.

ARTICULO 4: TALLER UNIONADO Y DERECHOS DE LA UNION

Todo empleado que aparezca dentro de la unidad apropiada certificada, a la fecha en que se suscribe este Convenio deberá, como condición de empleo, convertirse en miembro de la Unión dentro del período de treintiún (31) días, y a mantenerse al día en el pago de las cuotas periódicas.

El empleado que no sea miembro de la Unión vendrá obligado a hacerse miembro de la Unión dentro de los treintiún (31) días, después de la ejecución de este Convenio, por lo que deberá mantenerse al día en sus cuotas como condición de trabajo.

Los nuevos empleados vendrán obligados a hacerse miembro de la Unión después de los primeros treintiún (31) días de trabajo y vendrán obligados, como condición de empleo o trabajo, a pagar sus cuotas de iniciación y la cuota gremial mensual y deberá mantenerse al día en sus pagos sin atrasos según la constitución y el reglamento de la Unión.

El patrono conviene en descontar del sueldo o salario que devengan los empleados cubiertos por el presente Convenio, las cuotas que se mencionan anteriormente, y se conviene deducir las mismas mensualmente sobre el sueldo, salario o jornada de cada empleado y el Patrono remitirá las mismas a la Unión.

El empleado deberá redactar, radicar o suscribir, o llenar con su firma cualquier forma donde autorice o se entienda como una autorización para deducir cuotas de unión (Check Off). Tan pronto el empleado lo autorice por escrito, el patrono deducirá de su salario una cuota de iniciación que haya sido determinada por la Unión y debidamente notificada al Patrono.

El Patrono queda relevado de toda responsabilidad que no sea la aquí acordada siempre y cuando se cumplan con las presentes cláusulas.

1 febrero de sept. 2011
[Firma]

Es prerrogativa que el Secretario Tesorero de la Unión remita una fianza al Patrono, a los fines de hacer las correspondientes deducciones.

También será requisito que el empleado suscriba por escrito y claramente una autorización para deducir su respectiva cuota autorizada a favor de la Unión.

JLV

[Signature]

[Signature]

JLV
7 de sept. de 2011.

ARTICULO 5: TABLON DE ANUNCIOS

La Cooperativa mantendrá un Tablón de Anuncios, el cual será de su propiedad y colocada a su discreción y regulado por la propia Cooperativa, en un lugar visible para los empleados y en donde se publiquen avisos, anuncios e informaciones que sean estrictamente relacionados con la Cooperativa, el trabajo y avisos de la Unión.

Handwritten initials: JLV
Handwritten initials: [Signature]

Handwritten initials: [Signature]
Handwritten initials: JLV
Handwritten text: 7 de sept. de 2011.

ARTICULO 6: REQUERIMIENTO DE LA UNION

A la falta o negativa de cualquier persona o empleado en pagar las cuotas, de tenerlas al día y convertirse en un miembro de la Unión en el tiempo dispuesto por este Convenio, la Unión tendrá el derecho de requerir por escrito ante el Patrono, por correo certificado, el despido del empleado a menos que próximamente éste se ponga al día en sus cuotas que se mencionan en el Artículo 4 de este Convenio, por lo que, el Patrono vendrá obligado.

 Es por ello que siempre es necesario que la Cooperativa remita el nombre de todos los empleados que pase a ocupar una plaza de carácter permanente y que esté cubierta o incluida dentro de la unidad apropiada de este Convenio.

Se conviene que el empleado que se encuentre atrasado en el pago de sus cuotas, sea empleado actual o nuevo y conforme a las cuotas que se mencionan en el artículo 4 de este Convenio, tendrá la oportunidad de diez (10) días para ponerse al día en su cuota sindical, desde el momento en que se reciba la notificación de suspensión de empleo.

  7 de sept. 2011.

ARTICULO 7: SUSPENSIÓN DEL EMPLEADO

La notificación al empleado que es delinciente en su pago de las cuotas, será por escrito, notificando al empleado los meses y la cantidad adeudada y teniendo el periodo de gracia de diez (10) días, después del día de recibir la notificación para ponerse al día en el pago de sus cuotas conforme al Artículo 4 de este Convenio; y de no cumplir con ello, el empleado puede ser suspendido del empleo al ser eliminado como miembro de la Unión y que su requerimiento de suspensión de empleo sea expresado por la Unión; entendiéndose que será discreción de la Unión el que se suspenda el empleado de su trabajo por el Patrono, y a requerimiento de la Unión según se dispone en este Convenio.

Basado en lo anterior, el patrono vendrá obligado a cumplir con el requerimiento de la Unión para suspender al empleado y dicho requerimiento debe ser por escrito y por correo certificado.

No obstante, el Patrono tiene el derecho de comunicarse con la Unión para verificar la referida comunicación donde se pida la suspensión del empleo.

 | 
7 de sept 2011.

ARTICULO 8: VIGENCIA DEL DESCUENTO DE CUOTA PARA LA UNIÓN

La mencionada autorización de descuentos de cuota sobre el salario del empleado solo podrá ser revocada por el propio empleado mientras existan las relaciones de representación entre el empleado y la Unión, pero tal revocación no se hará antes de un año o al expirar el Convenio Colectivo, cualquiera de las dos fechas que resulte mayor. Cualquier revocación deberá hacerse por escrito.

RU
[Signature]

[Signature] *RU*
7 de Sept 2011.

ARTICULO 9: PERIODO PROBATORIO

Los nuevos empleados estarán sujetos al proceso, término o manera probatoria que la Cooperativa estime conveniente, entendiéndose que la Cooperativa determinará la duración o término del empleo probatorio hasta los primeros noventa (90) días de trabajo.

Esa discreción administrativa es exclusiva de la Cooperativa dentro de los primeros noventa (90) días de trabajo o empleo del empleado hasta un tiempo fijo o hasta los noventa (90) días.

[Handwritten initials]
Todos los empleados nuevos permanecerán en o durante el tiempo probatorio por un término de noventa (90) días, en aquellas plazas que sean regulares según cubiertas por este Convenio.

[Handwritten initials]
Cuando un(a) empleado(a) pase a ser regular, cumplido su período probatorio, recibirá un aumento de veinte (\$.25) centavos por hora sobre el salario que estaba devengando. Este aumento se recibirá en su totalidad siempre y cuando no sobrepase el salario del empleado de menor antigüedad de la unidad apropiada.

Se excluyen de esta disposición a aquellos empleados que sean temporeros o empleados a tiempo parcial.

[Handwritten signature]
[Handwritten initials]
7 de sept. 2011.

ARTICULO 10: DELEGADO DE LA UNIÓN

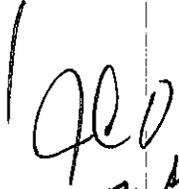
El Patrono no intervendrá con la organización sindical de los empleados. Sin embargo, reconocerá el delegado o representante que la Unión certifique, en propiedad o alterno. Deberá hacerse un solo delegado o representante para tratar los asuntos con la Cooperativa.

- QW
JH
- A. Se le concederá a la delegada y/o delegado en propiedad, o al suplente, tiempo razonable durante horas laborables para atender asuntos relacionados con trámites y representación de aquellos empleados que representa o para discutir con funcionarios de la gerencia asuntos relacionados y cubiertos por las disposiciones de este Convenio sin afectar en forma alguna ningún tipo de licencia o salario. Este derecho se ejercerá de forma que viabilice las operaciones de la Cooperativa. El delegado(a) coordinará su salida del área de trabajo con el supervisor inmediato. QW
- B. Los Delegados de la Unión podrán distribuir comunicaciones oficiales de la Unión a los unionados.
- C. En caso de Cesantía por reducción de personal la (el) delegada (o) de la Unión gozará de una súper antigüedad.

JH QW
7 sept. 2011.

ARTICULO 11: SITIO DE REUNION ENTRE EL PATRONO Y LA UNIÓN

Las reuniones para discutir cualquier asunto de condición de trabajo, discrepancia o cualquier otro asunto comprendido en este Convenio, se harán en el lugar o las oficinas de trabajo de la Cooperativa. Salvo que por acuerdo con el Representante de la Unión y el Representante de la Cooperativa, no se hubiere resuelto la controversia en contrario a lo aquí dispuesto. De no resolverse de inmediato en la etapa anterior, las partes acordarán previamente el lugar, la hora y el asunto, salvo las circunstancias del momento de presentar el susodicho asunto por el Delegado o Representante de la Unión será deber de la Cooperativa determinar el sitio de reunión para tratar aquellos asuntos que no pudieron solucionarse en los niveles de los representantes de la Unión y la Cooperativa.

  7 Sept. 2011.

[Handwritten signature]

ARTICULO 12: SALARIOS

A. Clasificación de Grupos:

Se acuerda un aumento salarial en los próximos años a partir de la vigencia del Convenio Colectivo. La distribución sería de la siguiente forma; ^{25%} ~~0.25~~ para 1° de octubre del ²⁰¹² ~~2009~~, ^{35%} ~~4.50~~ para 1° de octubre del ²⁰¹³ ~~2010~~. Todo empleado que comience a trabajar en una plaza regular en la Cooperativa de Ahorro y Crédito tendrá como salario de reclutamiento un mínimo de \$.25 centavos por encima del salario mínimo existente y hasta un máximo del empleado de menor antigüedad cubierto por este Convenio.

~~B. Empleados Temporeros o Por Contratos:~~

~~Según sea el caso devengarán el sueldo mínimo establecido por la Ley.~~

Para el 1º de octubre de 2014 recibirán 45¢. Para estos 2 años la Cooperativa deberá cumplir con el 50% del presupuesto del año. Si no cumple con la meta las partes negociarán el aumento salarial a recibirse.

PC 3 Los suplentes cubiertos por este convenio coborarán su sueldo normalmente los martes en o antes de las 5:00PM. Ese día puede ser afectado por días feriados.

7 sept. de 2011
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

ARTICULO 13: CLASIFICACIÓN DE EMPLEADOS

Los empleados incluidos en la unidad apropiada se clasifican como: Regulares, Probatorios y Temporeros.

Clasificaciones:

1. Empleados Regulares: Son aquellos que han recibido un nombramiento definitivo para desempeñar funciones o deberes en una de las plazas regulares cubiertas por la unidad apropiada.
2. Empleado Probatorio: Es un empleado que ha recibido un nombramiento en una plaza regular vacante de la unidad apropiada. Su período probatorio no será mayor de noventa (90) días. Será evaluado por su supervisor inmediato y de ser esta evaluación satisfactoria se le extenderá el nombramiento regular en la plaza que esté desempeñando, entendiéndose que las evaluaciones tienen que ser por escrito. De no ser satisfactoria su segunda evaluación, se procederá a lo estipulado en el Artículo IX, Párrafo II del Convenio Colectivo vigente.
3. Empleado Temporero: Es aquel empleado que ha sido seleccionado para desempeñar deberes y responsabilidades de una plaza regular cuyo incumbente está disfrutando de vacaciones regulares, vacaciones por enfermedad, accidente de trabajo o licencias establecidas en ley con reserva de empleo.
Para casos de trabajo imprevisto o de emergencia se podrá contratar personal hasta un máximo de 30 días. Para poder extender este término el mismo requerirá acuerdo con la Unión.
4. Empleado por Contrato: Es un empleado que habrá de desempeñar deberes con la Cooperativa en aquellas áreas y responsabilidades que no estén incluidas en ninguna de las plazas y ocupaciones que estén



 1900 sept 2011

cubiertas por la unidad apropiada. Ningún empleado por contrato cubrirá plazas regulares por motivo alguno.

5. Cambio de Plaza: Cualquier empleado que cubra una plaza de mayor salario que el que esté devengando al momento del traslado deberá recibir el salario correspondiente a dicha plaza; considerándose el sueldo básico (inicial) de dicha plaza. Sujeto al estudio gerencial.

ALV

J

J

RO
7 sept-2011.

ARTICULO 14: JORNADA DE TRABAJO

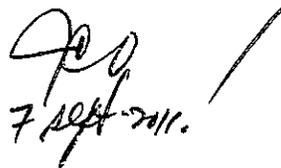
1. La Jornada de Trabajo: Ocho (8) horas constituirá el día de trabajo de todos los empleados cubiertos por este Convenio. Cada hora o partes de ella trabajada en exceso de las ocho (8) horas se considera tiempo extra de trabajo que será compensado a razón de doble el tipo de paga que recibe el empleado por sus horas regulares trabajadas. Ningún empleado puede trabajar más de ocho (8) horas diarias sin permiso del Administrador de la Cooperativa o su Representante autorizado.
2. La Semana de Trabajo: Cuarenta (40) horas constituirá la semana de trabajo de todos los empleados cubiertos por este Convenio. Cada hora o parte de ella trabajada en exceso de las cuarenta (40) horas se considera tiempo extra de trabajo que será compensado a razón de doble el tipo de paga que recibe el empleado por sus horas regulares de trabajo. Ningún empleado puede trabajar más de cuarenta (40) horas semanales sin permiso del Administrador de la Cooperativa o su Representante autorizado.
3. Período Para Tomar Alimentos: El período para tomar alimentos de todos los empleados cubiertos por este Convenio será fijado por el Administrador de la Cooperativa o su Representante autorizado. El período para tomar alimentos será fijado por el Administrador o su Representante autorizado, durante las horas comprendidas entre el final de la cuarta y el comienzo de la sexta hora del día de trabajo. No se permitirá a un(a) empleado(a) tomar su período de alimentos ni antes del final de la cuarta hora ni después del comienzo de la sexta hora. Ningún empleado(a) puede trabajar durante su período para tomar alimentos sin el permiso del Administrador o su Representante autorizado. Si el Administrador o su Representante

autorizado, no objeta y permite que el empleado(a) trabaje durante su período de tomar alimentos, se le pagará el tiempo a razón del doble el tipo de paga que recibe el empleado(a) por sus horas regulares de trabajo. Cualquier trabajo que el Administrador o su Representante autorizado requiera de un empleado(a) durante su período de tomar alimentos será pagado a base de media hora de trabajo hecho aunque el trabajo sea terminado en menos de media hora. Si el trabajo es terminado después de media hora, pero antes de terminar la hora, el empleado será pagado a base de una hora de trabajo. El período para tomar alimentos será una hora, a menos que el empleado(a) opte por tomar solamente media hora. En tal caso el empleado(a), debe conseguir la aprobación por escrito del Administrador o su Representante autorizado y también de la Unión. El empleado(a) debe también firmar el acuerdo.

4. Periodos de Descanso para Tomar Refrescos o Café: La Administración o su Representante autorizado concederá a los empleados(a) cubiertos por este Convenio dos períodos de descanso de quince (15) minutos cada uno durante el día de trabajo, uno (1) durante la mañana y otro durante la tarde.

Queda entendido que los períodos para tomar refrescos o café mencionados arriba son concedidos a los empleados(a) por acuerdo (aunque no revocables) y no por obligación de la Administración. Si el empleado(a) no se aprovecha de su período o períodos de descanso para tomar refrescos o café y sigue trabajando durante cualquiera de estos períodos no puede reclamar paga extra por este tiempo trabajado.

La semana regular de trabajo será de cuarenta (40) horas y cada hora trabajada en exceso de cuarenta (40) horas será pagada a razón de tiempo doble y su paga será irrenunciable. Luego de cada cuatro (4)

 
7 Sept 2011.

horas consecutivas de trabajo, el empleado tendrá derecho a una (1) hora de descanso y no más tardar de la quinta (5) hora de haber comenzado a trabajar en manera consecutiva, cuya hora o tiempo de ella que sea trabajada será remunerada a tiempo doble. Los empleados podrán trabajar en su tiempo de descanso a razón de ser pagados en tiempo doble y podrán reducir total o parcialmente su tiempo de alimentos o descanso cuando se les requiera. La hora de descanso o de alimentos no se considerará como trabajada si el empleado la utiliza para su alimentación o descanso, o si la reduce en manera voluntaria, dentro o fuera de las oficinas de la Cooperativa.

960
960
En ningún momento este período de tomar refrigerios o café interferirá con los servicios, labores u operaciones de la Cooperativa. Se conviene que este período no reside en derecho alguno, sino que es un período de gracia si el empleado lo utiliza. Si el empleado opta por seguir trabajando y no utilizar el referido tiempo de gracia para tomar refrigerio o café, nunca ello conllevará resultados de paga adicional por este tiempo trabajado. Si en cualquier otro momento que no sea el señalado anteriormente, el empleado necesita una interrupción en sus labores por razones justificadas, la Cooperativa podrá determinar al respecto. Los períodos de descanso aquí indicados se comenzarán a disfrutar después de la segunda hora de trabajo, se tomarán en forma y serán fijados por la Cooperativa de tal manera que ni interrumpen las operaciones normales de la misma y se tomarán en aquellas ocasiones que la Cooperativa entienda que no se afectan sus operaciones. Cuando las circunstancias así lo requieran, la Cooperativa podrá reducir dicho período.

960
7 sept. 2011.

ARTICULO 15: PAGA POR COMPARECENCIA

En aquellos casos en que la Cooperativa no precise la asistencia de alguno o todos los empleados por alguna causa fuera del control de la Cooperativa lo notificará previamente. Todo empleado que se presente sin que haya recibido una notificación de la Cooperativa en el día anterior para que no se presente a trabajar en el subsiguiente día, será compensado con paga equivalente a cuatro horas en base a su salario regular.

La Cooperativa se reserva el derecho de poner a trabajar a estos empleados durante estas cuatro (4) horas en cualquier labor relacionada con los trabajos regulares que se realizan en la Cooperativa y que los unionados sepan hacer o podrá requerirle que esperen esas cuatro (4) horas por si acaso se soluciona la situación que impide cumplir con la jornada de trabajo.



 
7 sept 2011.

ARTICULO 16: DIAS FERIADOS

Los empleados regulares y temporeros recibirán paga completa por todas las horas de trabajo regular y disfrutará tiempo libre con paga en los siguientes días feriados entendiéndose que para tener derecho a los mismos deberán haber asistido al trabajo el día antes y después del día festivo o estar en alguna licencia de Convenio o de Ley. Se considera como días festivos aquellos que se utilicen en Organizaciones Financieras o Bancos y aplicarán días completos como esas instituciones; sin embargo se mantendrán como mínimo los días aplicados anteriormente;

LOS DIAS FESTIVOS SERAN:

ENERO 1	AÑO NUEVO
ENERO 6	DIA DE REYES
ENERO 11	DIA DE EUGENIO MARIA DE HOSTOS
TERCER LUNES DE FEBRERO	DIA DE WASHINGTON
MARZO 22	DIA DE LA ABOLICIÓN
FECHA VARIABLE	VIERNES SANTO
ABRIL 16	DIA DE JOSÉ DE DIEGO
CUARTO LUNES DE MAYO	DIA DE LA RECORDACIÓN
JULIO 4	DIA DE LA INDEPENDENCIA EU
JULIO 17	DIA DE MUÑOZ RIVERA
JULIO 25	DIA DE LA CONSTITUCIÓN DEL ELA
JULIO 27	DIA DE JOSÉ CELSO BARBOSA
SEGÚN GOBIERNO DE PR	DIA DEL DESCUBRIMIENTO DE AMERICA (OCTUBRE)
NOVIEMBRE 11	DIA DEL VETERANO

per
AF

AF / *900* 7 de 10/11/2011

NOVIEMBRE 19

DIA DESCUBRIMIENTO PUERTO
RICO

CUARTO JUEVES DE NOV

DIA DE ACCIÓN DE GRACIA

25 DE DICIEMBRE

DIA DE NAVIDAD

FECHA VARIABLE

SABADO DE GLORIA

Los días 24 de diciembre y 31 de diciembre serán observados como medios días (1/2) entendiéndose que dichos medios días (1/2) serán disfrutados en las últimas cuatro horas laborables de los días indicados.

RC **FECHA MOVIBLE:**

J La celebración de las elecciones generales serán disfrutadas como día libre por los empleados de la Cooperativa. Las partes quedan autorizados para tomar acuerdos cuando decidan variar la efectividad de cualquiera de los presentes 1/2 días feriados consolidando uno por otro estableciendo la forma más conveniente para ambas partes. Este mismo procedimiento será aplicable al periodo para tomar alimentos.

J *RC*
7 sept de 2011

ARTICULO 17: VACACIONES A TRABAJADORES REGULARES

Todo empleado tendrá derecho a 20 días laborables de vacaciones. Acordamos que las vacaciones podrán ser disfrutadas siempre y cuando no afecten las operaciones de la Cooperativa. Se le notificará con dos semanas de anticipación de las mismas, de no surgir algún imprevisto en dicho margen de aviso. Vacaciones regulares para empleados contratados con posterioridad a la firma del Convenio serán como sigue:

PRIMER AÑO	SEGUNDO AÑO	TERCER AÑO	CUARTO AÑO	QUINTO AÑO	SEXTO AÑO
16	17	18	18 ½	19	20


 Las vacaciones se fijarán para tomarse de acuerdo con un programa establecido por el supervisor y los trabajadores considerando la conveniencia del trabajador y las necesidades del servicio reduciendo a un mínimo los períodos de vacaciones simultáneas dentro de un mismo departamento o sección. La solicitud de vacaciones se debe haber entregado entre el 1° y el 15 de diciembre para el plan del año siguiente que se va a disfrutar el período de vacaciones, con una fecha preferencial y dos fechas alternas; donde cada empleado goza de sus días de vacaciones.

Cuando un trabajador se encuentre disfrutando de sus vacaciones anuales para descanso y sea requerido por el supervisor en casos de emergencia y por el bien del servicio, a interrumpir sus vacaciones y reintegrarse a sus labores, las horas regulares de trabajo que cubra tal interrupción su forma de compensación serán acordadas entre la Cooperativa, la Unión y el empleado. Si un(a) empleado(a) se enferma por más de cinco (5) días mientras disfrutan de sus vacaciones regulares, tiene derecho a que los días de enfermedad se le descuenten de los días acumulados por concepto de licencia por enfermedad. En este caso, el(la)



7 de Agosto de 2011

ARTICULO 18: VACACIONES A EMPLEADOS TEMPOREROS

Acumularán vacaciones de acuerdo a lo estipulado por la ley. Las vacaciones que tenga acumulados el trabajador le serán liquidadas en cualquiera de las siguientes situaciones:

- Al terminar de prestar su servicio o
- Al extenderse el nombramiento probatorio o
- Al terminar el año fiscal

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
7 sept 2011.

ARTICULO 19: LICENCIA POR ENFERMEDAD

El máximo de acumulación de licencia por enfermedad será hasta un máximo de treinta (30) días. Todo empleado con seis (6) o más años de antigüedad podrá disfrutar de 18 días de licencia por enfermedad al año. Para empleados contratados con posterioridad a la firma del Convenio la acumulación será como sigue:

PRIMER AÑO	SEGUNDO AÑO	TERCER AÑO	CUARTO AÑO	QUINTO AÑO	SEXTO AÑO
13	14	15	16	17	18

glw
[Signature]
Entendiéndose que el remanente de cualquier acumulación que se exceda de los treinta (30) días serán pagaderos al empleado al final de cada año calendario. Si algún empleado es cesanteado o despedido, los días acumulados por enfermedad se le deberán pagar al momento de su cesantía o despido.

Cuando la ausencia por motivo de enfermedad se extiende por más de dos (2) días, la Cooperativa se reserva el derecho de exigir la evidencia necesaria como prueba de la enfermedad. Cualquier trabajador que engañosamente pretextare enfermedad para justificar su ausencia del trabajo podrá ser objeto de sanción disciplinaria en el grado que su falta o reincidencia de tales faltas determine. La licencia por enfermedad no se establece ni debe usarse con el propósito de prolongar la licencia de vacaciones.

[Signature] / *glw*
7 de set. 2011.

ARTICULO 20: LICENCIA POR ENFERMEDAD EMPLEADOS TEMPOREROS

La Cooperativa concederá aquellos empleados temporeros un día por cada mes de trabajo que haya trabajado ciento quince (115) horas o más.

JCV
[Signature]

[Signature] *JCV*
7 sept-2011.

ARTICULO 21: LICENCIA POR MATERNIDAD

La Cooperativa reconoce el derecho de la empleada mujer a disfrutar de su licencia por razón de maternidad, cubriendo el siguiente término:

A. *EMPLEADA REGULAR:*

Cuatro (4) semanas antes y cuatro (4) semanas después del alumbramiento, con paga completa.

B. *EMPLEADA TEMPORERA O POR CONTRATO SEGÚN LO DETERMINE LA LEY:*

Sin embargo, se podrán acordar con la empleada la variación de la licencia para conceder el tiempo antes del alumbramiento sujeto a la discreción de la Cooperativa donde se debe analizar su eficiencia bajo su estado de embarazo y con una recomendación médica de su facultativo y al efecto.

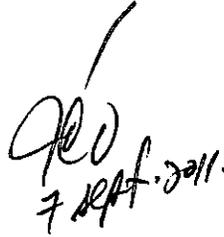
Es por ello que se conviene relevar de toda responsabilidad civil a la Cooperativa por cualquier consecuencia que ocurra por el cambio del sistema de licencia durante su maternidad, a lo que dicho acuerdo con la empleada se debiera realizar con un término de semanas específicas acordadas y un relevo de responsabilidad civil, el cual debiera ser firmado por la empleada y un oficial de la Unión. De otra manera, el patrono podrá abstenerse de convenir en la enmienda de las licencias y seguirá adoptando el sistema básico que se establece en este Convenio.

La Ley de Maternidad se observará rigurosamente y así el presente acuerdo y la empleada no podrá regresar o reincorporarse al trabajo hasta que no se haya cumplido con los términos de la Ley de Maternidad de descanso de maternidad.

C. *PATERNIDAD:*

Los empleados varones tendrán derecho a dos (2) días sin cargo a ningún tipo de licencia para atender a su esposa durante el alumbramiento. (Si el alumbramiento es sábado o feriado, tendrá derecho a dos (2) días laborables adicionales).



7 MAR. 2011.

ARTICULO 22: LICENCIA PARA FUNERALES DE FAMILIARES

En caso de fallecimiento de la madre, padre, hermano(a), cónyuge, se le concederá cuatro (4) días libres consecutivos o según se acuerde entre las partes. Estos días los que sean laborables serán con paga sin cargo alguno de su programa regular de trabajo a partir del día del fallecimiento o del día de los funerales. En caso de fallecimiento de tíos, suegros o abuelos se le concederá tres días.

1. Si el funeral se lleva a cabo fuera de Puerto Rico, se le concederán cinco (5) días de forma consecutiva para cualquier eventualidad de las consideradas en el inciso. Se deberá presentar evidencia de la ausencia.
2. Del empleado no asistir al funeral, fuera del país no aplicará este tipo de licencia funeral.
3. Este tipo de licencia aplicará a empleados regulares y temporeros.



7 sept. 2011

ARTICULO 23: PLAN MÉDICO

El Plan Médico será disfrutado por todos los empleados permanentes a la unidad apropiada sin costo alguno para el empleado. La Cooperativa costeará el Plan Médico en su totalidad para todos los empleados unionados. Dependientes cualificados para Plan Médico serán, esposo(a), e hijos(a) ^{según lo estipula la ley.} ~~menores de dieciocho (18) años solteros, estudiantes hasta los 23 años.~~ Familiares incluidos en el plan médico serán los siguientes:

- a. Cónyuge
- b. Hijos ~~menores de 18 años o estudiantes hasta los 23 años.~~ ^{según lo estipula la ley.}

Acuerdan las partes que al momento de escoger el plan médico la unidad apropiada tendrá representación con voz en la selección del plan que les presente la administración de la Cooperativa. El mismo será costeado 100% por la Administración, deberá ser de primera calidad y competitivo en el mercado.

EMPLEADOS TEMPOREROS:

Si el empleado voluntariamente deseara acogerse al Plan Médico de la Cooperativa, ésta aportará 1/3 parte de la cuota a ser pagada mensualmente y el empleado vendrá obligado a pagar el resto remanente de la cuota mensual que sería 2/3 partes.

[Handwritten signature]
1 de sept de 2011.

ARTICULO 24: BONO DE NAVIDAD

La Cooperativa de Ahorro y Crédito concederá durante los primeros quince (15) días del mes de diciembre de cada año cubierto por este Convenio un bono de navidad a cada uno de los empleados regulares pertenecientes a la unidad apropiada, a que se refiere este Convenio, que hubiesen estado empleados al cierre del año calendario anterior al mes de diciembre de cada uno de dichos años y que tuviere por lo menos seis (6) meses de servicio como tal al cierre de dicho año calendario. El bono de navidad para el 2008 ^{de \$600.00} será ~~pagado a razón de 5% de su salario anual.~~ Para el 2009 ²⁰¹¹ el bono estará garantizado. Para el 2010 ^{2012, 2013 y 2014} será el 7.25% con un tope hasta ~~\$18,000.00~~ ^{20,000.00 siempre y cuando se cumpla el 50% del presupuesto del año.} y para el 2010 ~~será el 7.25% con un tope hasta \$20,000.00.~~ ^{no cumplirse con el 50% del presupuesto las partes negociarán el bono a recibir.} Todo empleado temporero o por contrato tendrá derecho a recibir un bono de navidad equivalente al seis por ciento (6%) de su sueldo anual hasta un máximo de \$10,000.00 en cada año, durante, por lo menos, seiscientos cuarenta (640) horas dentro del período que estipula la ley.

En casos de terremotos, huracanes o siniestros que ocasionen daños a la propiedad de la Cooperativa, o que causen una reducción en sus rentas que ésta no pueda cubrir con las reservas y seguros provistos para tales daños a la propiedad o reducción en sus rentas y la Cooperativa demostrare que su situación financiera no le permite pagar bono de navidad la Cooperativa y la Unión determinarán de mutuo acuerdo la cantidad razonable que deba pagar la Cooperativa en lugar de la cuantía dispuesta en la Sección Primera de este Artículo.

De no ponerse de acuerdo la Cooperativa y la Unión, la controversia se someterá a la decisión de un árbitro del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo. El árbitro resolverá la controversia con arreglo a las disposiciones y su laudo será final y obligatorio para las partes.

[Handwritten initials]

[Handwritten signature and notes]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature and date: 7 septiembre 2011]

ARTICULO 25: ACCIDENTES EN EL TRABAJO

Cuando ocurra un accidente del trabajo, el lesionado deberá notificarlo a la mayor brevedad posible al patrono o a su representante para luego de hacer la investigación correspondiente poder rendir el Informe Patronal ante el Fondo del Seguro del Estado.

Geo
[Signature]

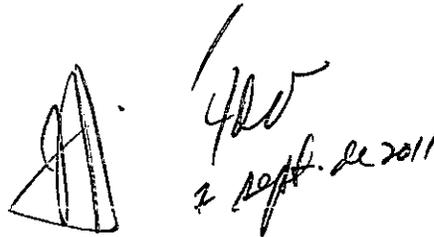
[Signature] *Geo*
7 de Sept. 2011.

ARTICULO 26: DIETAS

Definición: Se entiende por dietas, las asignaciones fijas convenidas para los gastos reembolsables de comidas y alojamiento en que incurran los trabajadores temporeros, probatorios y regulares cubiertos por este Convenio cuando son requeridos a trabajar fuera de su zona o sitio de trabajo.

En períodos menores de veinticuatro (24) horas la Cooperativa pagará dietas en la forma siguiente:

- 
1. En o antes de las 6:00 a.m. y regresa en o después de las 8:00 a.m. del mismo días para desayuno - \$2.50.
 2. En o después de las 8:00 a.m. y regresa en o después de las 12:00 M del mismo día, para almuerzo - \$5.00.
 3. En o después de las 12:00 M y regresa en o después de las 6:00 p.m. del mismo día, para comida - \$6.50.
 4. En o después de las 6:00 p.m. y no regresa hasta en o después de las 6:00 a.m. del día siguiente. Para alojamiento de acuerdo a las tarifas establecidas por el sitio o lugar del alojamiento y reembolsables a base de recibo o evidencia presentada al respecto. Esta cláusula es aplicable con previa autorización del Presidente Ejecutivo y aplica en reembolso en iguales condiciones si es necesario hacer efectivo alguna cantidad en caso de estacionamiento y peaje.



2 sept. de 2011

ARTICULO 27: UNIFORME:

La Cooperativa proporcionará uniformes o vestimenta a los empleados(as) de la Cooperativa. Se entiende que las féminas recibirán cuatro uniformes anuales para utilizarse de lunes a viernes. Los empleados varones cubiertos por el Convenio Colectivo tendrán derecho a un mínimo de \$250 dólares anuales para vestimenta o lo equivalente a los 4 uniformes a que tiene derecho el personal femenino a lo que sea mayor. Este beneficio será como un gasto reembolsable para concepto de planilla de contribuciones mostrando evidencia del recibo de compra de uniforme. Este estipendio se pagará no más tarde del 15 de enero de cada año.

QAV
A

A

QAV
7 sept. 2011

ARTICULO 28: LEALTAD

Todo empleado cubierto por este Convenio, debe lealtad a la Cooperativa. La Unión se compromete a guardar el celo de este artículo. En caso de que el mismo sea violado, la Unión se compromete en cooperar con la Cooperativa a los fines de mantener en alto el buen nombre de la Cooperativa y a cooperar con la Cooperativa, con la disciplina que sea necesaria aplicar y que así imponga la Cooperativa.

Handwritten initials/signature on the left margin.

Handwritten signature and date: 7 sept. de 2011.

ARTICULO 29: APOYO Y RESPETO COOPERATIVISTA

La Unión se compromete a cooperar, divulgar y favorecer las actividades de la Cooperativa, sus campañas y actividades, en o fuera del lugar de la Cooperativa, en o fuera de las horas de trabajo. También reconoce el deber y derecho de la entidad de operar bajo los siete principios cooperativos y los fines y propósitos de la Ley de Sociedades Cooperativas de Ahorro y Crédito de Puerto Rico.

Handwritten initials

Handwritten signature
7 Sept. de 2011.

ARTICULO 30: IGUALDAD DE CONDICIONES

Los empleados serán tratados en igualdad de condiciones. En respecto a la raza, color, credo, preferencia sexual, sexo, edad, afiliación política, afiliación o defensa a la Unión o condición social sin que se ejerza ningún tipo de discrimen en su aplicación.

[Handwritten initials]

[Handwritten signature] *[Handwritten signature]* *[Handwritten signature]*
7 Sept. 2011

ARTICULO 31: REUNIONES DE LOS EMPLEADOS

La Unión conviene en celebrar las reuniones de los empleados o de la Unión en lugares y horas ^{que no afecten} ~~fuera del sitio de trabajo, a fin de no afectar~~ las labores ni las operaciones del servicio. No empece a ello, la Cooperativa facilitará salones o dependencias a la Unión para actividades de la unidad apropiada previa coordinación con el Presidente Ejecutivo o su representante.

PC

PC

J

J

PC

7 de Feb. de 2011.

ARTICULO 32: RESPETO Y CORTESIA

El respeto y la cortesía entre ambas partes podrán facilitar el mejor estado de paz industrial y la gran marcha de los negocios donde ambas partes produzcan el mayor servicio al público y a sus semejantes, y en las que ambas partes produzcan la mayor comprensión en sus responsabilidades y tareas.

REV
A

A

REV
7 Sept de 2011.

ARTICULO 33: ESTABLECIMIENTO NUEVOS EQUIPOS

El patrono tendrá derecho a establecer nuevos equipos que sean necesarios a los fines de rendir una labor que produzca un positivo ingreso en la Cooperativa a tenor con la competencia en el mercado. Sin embargo, deberán hacerse arreglos para que la persona que esté haciendo trabajo antes de la instalación de nuevos equipos o la implantación de cambios, se le brinde la oportunidad de cualificar para otra plaza que esté vacante o de nueva creación en la Cooperativa.

Si el establecimiento de nuevos equipos o cambios conllevara una reducción de empleados se le aplicaría a los mismos lo establecido en la Ley 80 de 30 de mayo de 1976 según enmendada.

 
7 sept. de 2011.

ARTICULO 34: SUBCONTRATACIÓN

Sección 1 – Durante la vigencia de este Convenio, la Cooperativa no podrá subcontratar labores o tareas que estén incluidas en los deberes y responsabilidades de la unidad apropiada, según ésta se define en el Artículo de este Convenio, excepto:

- a. Cuando surja la necesidad de realizar una labor o tarea ocasional que requiera equipo especializado, que no se justifique que la Cooperativa adquiera.
- b. Cuando surja la necesidad de realizar una labor o tarea ocasional que requiera la intervención de personal diestro que no esté disponible en la unidad apropiada.
- c. Cuando surja la necesidad de realizar una labor o tarea ocasional que requiera la adquisición de facilidades no disponibles y que no se justifique que la Cooperativa adquiera.
- d. Cuando esté en peligro inminente la continuidad del servicio o cuando se encuentre interrumpida el mismo y no sea posible realizar las labores o tareas necesarias con personal en la unidad apropiada.

REV

ST

ST

REV
7 Sept. 11 2011

ARTICULO 35: PLAZAS VACANTES O DE NUEVA CREACION

Sección 1 – Al cubrir plazas regulares vacantes o de nueva creación pertenecientes a la unidad apropiada, tendrán preferencia y prioridad, de acuerdo con el orden de prioridad y selección que establece más adelante los trabajadores regulares con más tiempo de servicio en la Cooperativa que estén capacitados para desempeñar tales plazas y que las soliciten por escrito dentro del término de publicación especificado.

Sección 2 – Todo aspirante a ocupar una plaza regular, vacante de nueva creación perteneciente a la unidad apropiada, deberá reunir los requisitos fijados por la Cooperativa, sin embargo, cuando estén presentes las circunstancias que se mencionan a continuación, se entenderá incluidos los requisitos especificados.

- 
1. Cuando un trabajador regular haya ocupado o esté ocupando satisfactoriamente una plaza que exija como requisito determinada escolaridad o determinados exámenes, sin cumplir con dichos requisitos, los mismos se obviarán a los fines de determinar su derecho a ocupar cualquier plaza que exija los mismos requisitos. Habrá excepción cuando medie fraude o violación a las leyes aplicables.
 2. Cuando un trabajador temporero haya realizado o venga realizando satisfactoriamente durante seis (6) meses las funciones de las plazas que exijan como requisitos determinada escolaridad o determinados exámenes, sin cumplir con dichos requisitos, los mismos se obviarán a los fines de determinar su derecho a ocupar cualquier plaza que exija los mismos requisitos, excepto cuando medie fraude o violación a las leyes o reglamentos aplicables.

Sección 3 – Las publicaciones se harán en idioma español, especificando los requisitos de las plazas. Los trabajadores regulares



tendrán preferencia y prioridad para solicitar las plazas publicadas. El término de publicación de las plazas vacantes, de nueva creación pertenecientes a la unidad apropiada, en la primera jurisdicción del orden de prioridad será de diez (10) días calendarios que la haya solicitado dentro del término especificado en la Sección 3 de este Artículo.

903
A Sección 4 – Ningún empleado(a) que realice su práctica por contrato o temporero, le será contado el tiempo como beneficio a la hora de seleccionar por encima de un empleado de la unidad apropiada. En caso de ningún empleado de la unidad apropiada competir para el puesto la gerencia podrá contar dicho tiempo si entiende que el mismo fue satisfactorio.

A / *903*
7 de Sept 2011.

PLV → por 50 mil cólones según las Disposiciones Generales del Certificado de Seguro de Vida Colectivo de la Coop. Vega Baja rige

ARTICULO 36 : SEGURO DE VIDA y Plan de Pensiones

PLV
PLV
Art. 1: Los empleados cubiertos por este Convenio tendrán derecho a un seguro de vida y la prima a pagarse será sufragada en su totalidad por su la Cooperativa, entendiéndose que estos beneficios cesan tan pronto el incumbente deja de ser empleado de la Cooperativa.

PLAN DE PENSIONES

Sección 2:

Durante la vigencia de este Convenio los empleados unionados estarán cubiertos por un plan de pensiones. Los unionados aportarán el cuatro por ciento (4%) del salario y la Cooperativa aportará el 4%.

PLV
7 sept. de 2011

ARTICULO 37: SERVICIO MILITAR

Todo empleado regular que sea requerido a servir en las Fuerzas Armadas estará protegido según dispone la ley a esos efectos.

Handwritten initials: PI
Handwritten initials: SF

Handwritten signature

Handwritten signature
7 sept 2011.

ARTICULO 38: DISPOSICIONES GENERALES

Sección 1 – Para conservar las buenas relaciones que deben existir en el trabajo, se observará un respeto mutuo entre empleados y personal administrativo, personal temporero o subcontratado y cuerpos directivos de la Cooperativa.

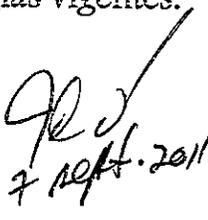
Sección 2 – En caso de ausencia, el empleado le hará saber por los medios a su alcance dentro de las próximas primeras cuatro (4) horas de la jornada de trabajo a su supervisor. A pesar de esto hará los esfuerzos necesarios para notificarlo con antelación de ser posible.

Sección 3 – Todo candidato que la Cooperativa emplee en trabajos de carácter regular deberá someter un certificado médico que acredite su estado de salud.

Sección 4 – Aquellas personas que hubieran renunciado a plazas regulares en la Cooperativa y hayan dejado una buena hoja de servicio y solicitaran reingreso en la Cooperativa, serán consideradas para plazas vigentes para las cuales ellos cualifiquen siempre y cuando no viole los derechos de un trabajador regular o temporero.

Sección 5 – Si un empleado sufre un accidente y debe ser trasladado a un médico u hospital, la Cooperativa tramitará el servicio de ambulancia, público o privado, con ello se busca asegurar que el manejo y transportación de la persona afectada cumpla con los protocolos correspondientes, evitar los riesgos e improvisación por personas no capacitadas para ellos y evitar acciones civiles a la Cooperativa y empleados.

Sección 6 – Cualquier empleado que engañosamente presente una excusa para justificar su ausencia del trabajo podrá estar sujeto a acción disciplinaria conforme a lo establecido en las reglas vigentes.

ARTICULO 39: ANTIGÜEDAD EN EL EMPLEO

Se reconoce el derecho a la antigüedad en el empleo para todos los empleados regulares o permanentes cubiertos por este Convenio para propósitos de suspensión (lay off) y reemplazo (recall).

En cualquier caso en que se despidiesen empleados por cierre de operaciones, cambios tecnológicos o de reorganización del servicio y/o por reducciones económicas, el patrono estará obligado a retener con preferencia en el empleo a los empleados de más antigüedad en el empleo dentro de la clasificación ocupacional que puedan ser desempeñados por ellos entendiéndose que se dará preferencia en el empleo (recall) a los empleados que cesanteados en caso de que dentro de los seis (6) meses siguientes a su cesantía tuviere necesidad de emplear a una o más personas en las labores iguales o similares a las que desempeñaban en dichos empleos al momento de su despido y dentro de su clasificación ocupacional siguiéndose también el orden de antigüedad en la reposición excepto, y en ambas situaciones, en aquellos casos en que haya una diferencia clara e inconcursa a favor de la eficiencia o capacidad de empleados comparados, en cuyo caso prevalecerá la capacidad.

Se perderá el derecho a la antigüedad si:

1. Voluntariamente el empleado renuncia a su empleo regular en la unidad apropiada.
2. Es despedido por una causa justificada.
3. No regresa a trabajar dentro de los cinco (5) días laborables de haber sido notificado de su empleo (recall). La Cooperativa hará todo esfuerzo razonable para hacer que el empleado regrese a su trabajo. Será deber del empleado el mantener a la Cooperativa informada sobre su dirección, y el no hacerlo será suficiente para dar por no interesado en volver a trabajar. Si el empleado está fuera de Puerto



Rico, tendrá derecho a diez (10) días para que el patrono espere por su regreso desde que recibió su notificación (recall). Toda notificación se hará por correo certificado con acuse de recibo.

4. No regresar a trabajar sin justa causa luego de una ausencia de tres (3) días consecutivos. La interrupción de días feriados no será interrupción para esta condición.
5. En caso de que la antigüedad sea igual debido a haber sido empleado en la misma fecha, el patrono y la Unión acordarán la opción para determinar las cesantías tomando en consideración la capacidad y eficiencia de ambos o cada cual.
6. Un empleado que por accidente del trabajo haya sido referido al Fondo del Seguro del Estado, no perderá su derecho a la antigüedad hasta tanto no ocurra un año de ausencia, o que sea declarado totalmente incapacitado de manera que no le permita realizar las labores que hacía en la Cooperativa antes de lesionarse, y esto mismo aplica para cuando se lesione o enferme física o mentalmente fuera de motivaciones laborales o por razones naturales, no pierde sus derechos o antigüedad hasta tanto no ocurra un año de ausencia. En esta última condición, la plaza sería cubierta bajo la condición del regreso del empleado regular y el nuevo incumbente estará acogido a la antes condición.

Handwritten initials: JW
Handwritten initials: J

Handwritten signature: JW
Handwritten signature: JW
Handwritten date: 7 Sept 2011

Regulador

ARTICULO 40: INTERVENCIONES DEL ~~INSPECTOR~~ DE COOPERATIVAS O DEL DEPARTAMENTO DE JUSTICIA

La Unión no objetará la intervención del ~~Inspector~~ *Regulador* de Cooperativas, el Comité de Supervisión de la Cooperativa, ni del Departamento de Justicia en cualquier momento durante las horas o fuera de las horas laborables. Se reconoce que estos son organismos establecidos por ley para intervenir en cualquier momento.

CR
[Signature]

[Signature] / *900*
7 sept. 201.

ARTICULO 41: PROCEDIMIENTO DE QUEJAS, AGRAVIOS Y ARBITRAJE

Sección 1: Será principio básico y requisito inicial, el que las partes agoten entre sí los esfuerzos conciliatorios para resolver sus diferencias.

Disputa, diferencia, o controversia de relaciones obrero patronal es definida aquí o relativo a cualquier diferencia, discrepancia, impase, o conflicto relativo a los términos, tenencias o condiciones de empleo o en relación a la debida interpretación o aplicación de este Convenio.

De surgir alguna disputa según es definida anteriormente, se hará un esfuerzo de buena fe entre las partes para establecer su más adecuado e inmediato acuerdo o solución.

Sección 2: Para completar esos esfuerzos hacia la paz industrial, se tomarán los siguientes pasos:

20
A
Cualquier queja, agravio, reclamación, disputa, diferencia de opinión o controversia relacionada con la interpretación, aplicación o administración de este Convenio, así como cualquier asunto que envuelva la imposición de medidas disciplinarias, será tramitado conforme a este procedimiento.

PRIMER PASO – La Unión con el empleado afectado discutirán la queja con el supervisor inmediato dentro de los cinco (5) días de haber surgido la misma. El supervisor tendrá cinco (5) días para contestar dicha queja.

SEGUNDO PASO – De no contestar el supervisor dentro del término anterior o de no estar conforme la Unión y/o el empleado querellante con la contestación, la queja será sometida por escrito al Presidente Ejecutivo o a su Representante autorizado dentro de los próximos cinco (5) días laborables de la contestación del supervisor o la inconformidad con su respuesta.

1 get
1. 11.2.2011

El Presidente Ejecutivo o su Representante autorizado deberá contestar la queja dentro del término de cinco (5) días laborables a partir del recibo de la misma.

TERCER PASO – De no recibir contestación o no estar conforme con la contestación recibida, las partes someterán dentro de los cinco (5) días laborables siguientes la controversia al Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.

La parte que requiera árbitro deberá notificar su solicitud al Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico, la cuestión o controversia y deberá remitir una copia de dicha notificación a la otra parte.

 El árbitro seleccionado por las partes será de una terna de árbitros del Negociado de Conciliación y Arbitraje y la Unión y la Cooperativa eliminarán un nombre de la terna.

 * **Sección 3:**– Facultades del Árbitro:

- a. En todos los casos el árbitro tendrá plena facultad para resolver el caso y ordenar un remedio que considere apropiado, a tenor con las disposiciones del convenio colectivo, la sumisión de las partes, las argumentaciones de las partes, los hechos del caso, la prueba desfilada, el derecho y las leyes y/o reglamentos que aplique.
- b. El laudo emitido por el árbitro será conforme a derecho teniendo la autoridad que confiere el reglamento del Negociado de Conciliación y Arbitraje y el Convenio Colectivo. Podrá ser recurrido mediante el procedimiento de impugnación de laudo ante el Tribunal con jurisdicción para ello. De no impugnarse dentro del término prescriptivo la decisión del árbitro será final y obligatorio para las partes.


900
7 Sept. de 2011

- c. No tendrá facultad para alterar, modificar, enmendar y/o sustituir ninguna de las disposiciones del Convenio Colectivo. Cualquier laudo emitido en violación del convenio será nulo.
- d. Si las partes no se pusieron de acuerdo en cuanto a la sumisión, cada parte someterá su respectiva sumisión por escrito. El árbitro tendrá la facultad para determinar la controversia a ser resuelta de las sumisiones, los hechos y controversias planteados por las partes según el Reglamento del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. Podrá ordenar el remedio de acuerdo a la facultad del Reglamento.

PU

A

Sección 4: La Unión y/o cualquier empleado podrá tramitar cualquier reclamación de salarios en este foro de arbitraje o en cualquier Tribunal competente.

Sección 5: Todas las notificaciones relacionadas con las acciones disciplinarias serán entregadas a la Unión por conducto de su delegado.

PU / *A*
7 sept. de 2011.

ARTICULO 42: PROCEDIMIENTO DE ARBITRAJE

En todos los casos el árbitro actuará conforme al concepto de justicia y conforme a los hechos y a lo convenido en este Convenio.

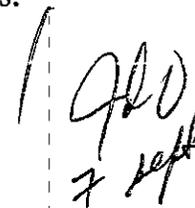
Los casos serán resueltos a tenor con los méritos de cada caso. Las partes solicitarán del árbitro que el laudo sea expedido dentro del tiempo razonable.

El árbitro tendrá plena autoridad para administrar el proceso de arbitraje en una manera sencilla, rápida y económica para todas las partes. El árbitro resolverá a tenor con la autoridad provista y los elementos indicados en la sección 3 inciso (a) del Artículo 41. En todos los casos el árbitro tendrá plena facultad para formular sus conclusiones de hechos, como también tendrá la autoridad para formular el remedio o los correspondientes o adecuado remedios.

Una vez recibido el laudo la parte que no esté conforme con el mismo podrá someter un recurso de impugnación de laudo ante el tribunal o dentro del término establecido en ley.

Las causales de nulidad serán las establecidas en el ordenamiento incluyendo: fraude, conducta impropia, falta del debido procedimiento en la celebración de la vista, violación de la política pública, falta de jurisdicción o que el laudo no resuelva todas las cuestiones en controversia que se sometieron.

Una vez el laudo advenga final y firme, es cuando deberá ser expuesto en el tablón de avisos. Este proceso de arbitraje se aplicará en adición a todos los casos de controversia cubierto por este Convenio, teniendo el árbitro la facultad para determinar los remedios apropiados en los casos de despidos.

 / 
7 sept. 2021.

ARTICULO 43: HUELGAS Y CIERRES

Se conviene de mutuo acuerdo por las partes que durante la vigencia de este Convenio no habrá huelgas, abandono de trabajo, tanto colectivos como individual, piquetes ("boicots"), huelgas sentadas, lentitud en las labores o paro de trabajo, en manera individual o colectivamente, cierre forzoso, cierre forzoso sin previo aviso y sin fundamento adecuado; y que cualquier diferencia, confusión o mal entendido o disputa que pudiera surgir entre las partes de este Convenio será resuelto a tenor con los términos del Procedimiento de Quejas y Agravios y Arbitraje de este Convenio.

QPO
A
En caso de amenaza, preparativo, u ocurrencia de una huelga no autorizada, abandono del trabajo o labores, piquetes, boicots, o paros momentáneos, o actividad similar a las anteriores, la Unión y todos y cada uno de sus oficiales tomarán prontamente todas las medidas necesarias o pertinentes para evitar y detener cualquier acción de alguno o algunos de sus miembros u oficiales, siempre y cuando no haya discriminación con los empleados.

En adición, la Unión se compromete agotar todos los medios o recursos de conciliación, arbitraje o cualquier otra medida razonable para inducir a los empleados o miembros de la Unión para que dispongan o cesen su actividad de guerra industrial, tanto en manera privada como públicamente, lo cual ocurra dentro o fuera de los términos del presente Convenio y todo lo anterior se conviene para antes de considerar, convenir o recurrir a una huelga o paro, o a cualquier otra actividad mencionada en los párrafos anteriores.

QPO
7 Sept 2011

ARTICULO 44: HUELGA NO AUTORIZADA

Cualquier empleado que se una o participe en una huelga no autorizada o en cualquiera de los movimientos o actividades concertadas o individuales anteriormente mencionados o descritos sin haber sido autorizado, o piquetes no autorizados, individual o colectivamente, estará sujeto a las sanciones que le correspondan.

Se entiende por no autorizado cuando los oficiales de la Unión o ésta en sí, no ha consentido, ni ha actuado en similar actitud o hechos en manera individual como colectivamente para que los empleados así actúen en manera individual o colectivamente.

400
A

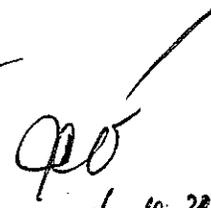
A
400
7 Sept. de 2011.

ARTICULO 45: MISCELANEOS

En caso de que cualquier cláusula, disposición, sección, artículo, inciso, o parte de este Convenio sea declarada nula, ilegal, inoperante, ineficaz o que riña con la ley por cualquier determinación de tribunal competente, o por agencia u organismo autorizado por ley, se adoptará tal y como se decrete una vez dicha determinación advenga final y firme y el resto de las disposiciones, cláusulas, secciones, artículos, incisos o partes de este Convenio habrán de continuar rigiendo con todas sus fuerzas y vigor y luego las partes contratantes deberán reunirse a los fines de acordar el comienzo de las negociaciones y de ser en caso afirmativo, así proceder a negociar las cláusulas y condiciones, secciones, disposiciones, artículos o partes inválidas, anuladas, afectadas o declaradas sin fuerza ni vigor si los términos y condiciones de empleo de los unionados son afectados y no se prorrogó una alternativa o un remedio adecuado para subsanar dicha deficiencia.

En caso de que cualquier junta, comisión u organismo con autoridad de ley para actuar, determinar, decidir, decretar, legislar, resolver o convenir, fijen tipo de salarios o condiciones de trabajo superiores quedarán automáticamente adoptados e incorporados en este Convenio y regirán durante la vigencia del mismo.

Se acuerda, además, que el presente Convenio es irrevocable y será vigente tal y como es aquí adoptado hasta el vencimiento de su término.

 
7 Sept de 2011

ARTICULO 46: DURACION DEL CONVENIO

Las partes acuerdan que este Convenio Colectivo comenzará a regir a partir del primero de octubre de 2008 y estará en vigor hasta el treinta de septiembre de 2015, excepto como se dispone expresamente de otro modo en este Convenio y continuará en vigor por años subsiguientes, con todas sus propiedades, a menos que una de las partes notifique por escrito a la otra su deseo de modificarlo a más tardar dos (2) meses antes de su vencimiento. A más tardar quince (15) días después de dicha notificación la parte que interese modificar el Convenio someterá por escrito a la otra parte las enmiendas a discutirse. Las partes, además acuerdan que en caso de que haya interés genuino de enmendar el Convenio y poder comenzar a negociar a más tardar treinta (30) días después de recibida por escrito las enmiendas.

FIRMADO EN VEGA BAJA, PUERTO RICO, HOY 30 DE SEPTIEMBRE DE 2008.

Federación Central de Trabajadores
Local 481 - UFCW

Juan Cortés Valle
Vicepresidente y Portavoz

Edwin Torres Vázquez

Héctor L. Rivera Maldonado

Jessie Soto Román

Coop. A/C Vega Baja

Francisco Hernández
Presidente Ejecutivo

Ismael Roque de Jesús
Contralor

Julio Rosario Pérez
Oficial de Cumplimiento