

CONVENIO COLECTIVO

ENTRE



COOPERATIVA DE AHORRO
Y CREDITO DE AGUADILLA

Y



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

2014-2017

INDICE COOP. A/C AGUADILLA

	Comparecencia	3
ARTICULO I	Reconocimiento de la Unión	4
ARTICULO II	Administración	5
ARTICULO III	Taller Unionado	6
ARTICULO IV	Subcontratación	8
ARTICULO V	Descuento de Cuotas	9
ARTICULO VI	Representante de la Unión y Delegados	11
ARTICULO VII	Periodo Probatorio	14
ARTICULO VIII	Información sobre Empleados	15
ARTICULO IX	Expediente del Empleado	16
ARTICULO X	Ascensos	18
ARTICULO XI	Antigüedad y Cesantías	21
ARTICULO XII	Discrimen o Despido de Empleados	22
ARTICULO XIII	Oportunidades de Mejoramiento y/o Capacitación	23
ARTICULO XIV	Procedimiento de Quejas y Agravios	24
ARTICULO XV	Salud y Seguridad	26
ARTICULO XVI	Jornada de Trabajo	29
ARTICULO XVII	Reducción de Personal por Introducción De Nuevos Métodos ("Job Security)	30
ARTICULO XVIII	Paga por Comparecencia	32
ARTICULO XIX	Licencia para servicio de Jurado	33
ARTICULO XX	Licencia para Comparecer a Testificar en Casos Criminales	35
ARTICULO XXI	Disposiciones Generales	36
ARTICULO XXII	Seguro de Vida Grupal	39
ARTICULO XXIII	Uniformes	40
ARTICULO XXIV	Vacaciones	42
ARTICULO XXV	Licencia por Enfermedad	44
ARTICULO XXVI	Días Feriados	45
ARTICULO XXVII	Licencia por Maternidad	47
ARTICULO XXVIII	Licencia para Ausentarse por Asuntos de la Unión	52
ARTICULO XXIX	Licencia por Ausencia	53
ARTICULO XXX	Ausencia por Defunción	54
ARTICULO XXXI	Servicio Militar	55
ARTICULO XXXII	Huelgas y Cierres	56
ARTICULO XXXIII	Licencia por Paternidad	57
ARTICULO XXXIV	Licencia con paga para vacunar hijos	58
ARTICULO XXXV	Licencia para visitar Institución Educativa	59
ARTICULO XXXVI	Bono de Navidad	60
ARTICULO XXXVII	Plan de Pensiones	62
ARTICULO XXXVIII	Educación Sindical	63
ARTICULO XXXIX	Viajes y Dietas	64
ARTICULO XL	Plan Médico	65
ARTICULO XLI	Salarios	66
ARTICULO XLII	Vigencia	67

CONVENIO COLECTIVO

COMPARECENCIA

Este Convenio se otorga entre la COOPERATIVA DE AHORRO Y CREDITO DE AGUADILLA, en adelante denominada LA COOPERATIVA, y la FEDERACIÓN CENTRAL DE TRABAJADORES, LOCAL 481, UNITED FOOD & COMMERCIAL WORKERS INTERNATIONAL.

de
de
de
de
de

ARTICULO I

RECONOCIMIENTO DE LA UNION

Sección 1:

de
aw
La Cooperativa reconoce a la Unión como la representante exclusiva de todos los empleados cubiertos en la unidad apropiada certificada por la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo en el caso núm. 24-RC-6711 que se describe así:

GAJ
*
D. J.
"Todos los empleados clericales de oficina, empleados por la Cooperativa de Ahorro y Crédito de Aguadilla en su sito de negocios localizado en la Calle San Carlos, Esq. Comercio, Aguadilla, Puerto Rico, y en sus sucursales localizadas en el Barrio San Antonio y Centro Comercial Borinquen Town Plaza, Carr. 107 Bo. Borinquen en Aguadilla Puerto Rico, incluyendo conserje, ayudantes de contabilidad, cajeros, entrevistadores, oficial de cobro y oficial asistente de cobro, operadores de computadoras y analista de préstamos hipotecarios: excluyendo secretaria ejecutiva, empleados ADT bajo contrato, empleado temporero, el administrador, asistente de administrador, guardianes y supervisores según se definen en la ley".

Sección 2:

El Patrono acuerda además que si éste estableciera alguna nueva oficina o sucursal en Aguadilla, este Convenio será aplicable a esa nueva oficina o sucursal, según la unidad contratante en el caso JNR 24-RC-6711.

ARTICULO II

ADMINISTRACION

Sección 1:

La administración del negocio de la Cooperativa incluyendo la dirección de sus empleados, añadir turnos u horarios de trabajo, aumentar o disminuir el número de empleados y de promulgar reglas y reglamentos de conducta será de la única incumbencia y responsabilidad de y descansará exclusivamente en la Cooperativa.

Sección 2:

Nada de lo dispuesto en este Convenio se interpretará en el sentido de limitar las prerrogativas gerenciales de la Cooperativa salvo lo expresamente dispuesto en contrario en este Convenio.

ARTICULO III
TALLER UNIONADO

Sección 1:

le
GSS
PU
R
D.C.

Será condición de empleo que todos los empleados de la Cooperativa cubiertos por este Convenio que sean miembros "bona fide" de la Unión a la fecha del otorgamiento de este Convenio continuarán siendo miembros "bona fide" de ésta.

Aquellos empleados cubiertos por este Convenio que no sean miembros de la Unión a la fecha del otorgamiento de este Convenio deberán, no más tarde del trigésimo primer (31) día siguiente a la fecha del otorgamiento de este Convenio ingresar y continuar siendo miembros "bona fide" de la Unión. Todos los empleados cubiertos por este Convenio a quienes se les dé empleo en o después de la fecha de otorgamiento de este Convenio deberán, no más tarde del trigésimo primer (31) día siguiente a la fecha de su empleo, ingresar en y continuar siendo miembros "bona fide" de la Unión.

Sección 2:

En caso de que un empleado cubierto por este Convenio no aporte la cuota de iniciación o las cuotas que uniformemente y sin discrimen se impongan, tal y como se requiere para entrar y continuar siendo miembros de la Unión, ésta informará por escrito de este hecho a la Cooperativa. La Cooperativa conviene en despedir a este empleado no más tarde de quince (15) días luego de haber recibido esa notificación siempre y cuando que:

(a) No tenga justificación para creer que no se le ofreció admisión a la Unión, en igualdad de términos y condiciones que generalmente se ofrecen a todos uniformemente, o

(b) Que no tenga duda razonable para opinar que no se aceptó o se despidió de la Unión por otra razón que no fuera el haberse negado a aportar la cuota de iniciación o cuotas regulares que son condición para continuar siendo miembros de la Unión.

Sección 3:

Cuando el empleado esté disfrutando de vacaciones o licencia por enfermedad con paga, la Cooperativa deducirá y remitirá las cuotas de dichos empleados por el período de licencia con paga.

ARTICULO IV
SUBCONTRATACION

Sección 1:

La Cooperativa podrá subcontratar trabajo cubierto por la unidad apropiada, siempre y cuando dicha subcontratación no cause desplazamiento o disminución de empleados cubiertos por la Unidad Contratante. Es la intención de las partes no subcontratar trabajo que impida el crecimiento en la unidad apropiada.

la

400

40

o.c.

ARTICULO V

DESCUENTO DE CUOTAS

Sección 1:

le
488
qu
La Cooperativa deducirá de los jornales de cada uno de los empleados cubiertos por este Convenio Colectivo que haya radicado con ella su consentimiento escrito individual para tal propósito, en la forma prescrita por ley las cuotas periódicas aplicables y de iniciación que dichos empleados adeudaren como miembros de la Unión después del día del otorgamiento de este Convenio.

Sección 2:

De
La Cooperativa remitirá cada cuatro (4) semanas un cheque pagadero a la Federación Central de Trabajadores, Local 481, cubriendo las sumas así deducidas y retenidas durante las cuatro (4) semanas anteriores, no más tarde de diez (10) días de vencidas cuatro (4) semanas. Dichas cuotas se enviarán al Tesorero u otro oficial designado por la Unión como custodio de los fondos de la misma que presente a la Compañía prueba fehaciente de que dicho Tesorero u Oficial ha prestado la fianza requerida por la Ley Núm. 17 del 17 de abril de 1931, según enmendada, y la legislación federal aplicable.

Sección 3:

Las cuotas serán de acuerdo a la autorización de descuento de cada empleado. La autorización firmada por cada empleado deberá estar llenada y firmada en tinta y el nombre del mes en la fecha deberá ser escrito en letras. La autorización deberá contener la cantidad a ser retenida por la Cooperativa y disponer, además, que dicha autorización no será revocable por un período no mayor de un (1) año de la firma de la misma o a la expiración de este Convenio,

de las dos fechas la que fuere anterior, conforme a las disposiciones de la ley aplicable.

Sección 4:

de
GDS
CPV
R
O.C.V.
La Unión acepta que ante una reclamación a la Cooperativa por daños o penalidades que surjan como resultados de cualquier acción tomada por la Cooperativa a requerimiento escrito de la Unión con el fin de cumplir con las disposiciones del Artículo de Taller Unionado y del Descuento de Cuotas de este Convenio, la responsabilidad de la Cooperativa no va más allá de haber remitido a la Unión las cantidades que de hecho haya deducido. En caso de reclamación Judicial, la Unión indemnizará a la Cooperativa de la sentencia en su contra por el cumplimiento de las disposiciones del Artículo de Taller Unionado y del Artículo de Descuento de Cuotas.

ARTICULO VI

REPRESENTANTES DE LA UNION Y DELEGADOS

Sección 1:

de
GAS
RW
*
O.S.

La Cooperativa permitirá a los representantes de la Unión entrar en su propiedad en la áreas abiertas al público durante las horas laborables con el propósito de velar que se esté dando cumplimiento a este Convenio o para solucionar disputas, previa notificación a la gerencia: disponiéndose además, que dichas visitas no interferirán con las operaciones normales de la Cooperativa. La Unión deberá notificar a la Cooperativa por escrito el nombre de los representantes de la Unión asignados para representar a los empleados de la Cooperativa. Mientras los representantes de la Unión estén en la propiedad de la Cooperativa deberán cumplir con todas las reglas y reglamentos de la Cooperativa.

Se entiende que las actividades y trabajos de la Unión no se efectuarán en horas laborables excepto para resolver controversias bajo el Procedimiento de Quejas y Agravios.

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

Sección 2:

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

Sección 3:

Los delegados gozarán de preferencia de antigüedad sobre los demás mientras dure su término como tal.

Sección 4:

Los delegados, al vencerse su término como tal, regresarán a su puesto regular en la lista de antigüedad.

Sección 5:

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

Sección 6:

Se permitirá al delegado general, durante horas laborables sin pérdida de paga, investigar querellas de empleados de la unidad contratante y reunirse con el representante de la Unión para discutir cualquier querella pendiente con un representante de la Cooperativa. En tal caso el delegado deberá obtener permiso previo, de su supervisor al comienzo y deberá notificarlo a la terminación de su gestión. Tal tiempo que utilice para esa gestión deberá ser razonable. El tiempo dedicado por el delegado para estas funciones, que ocurra durante su periodo de

toma de alimentos o fuera de su horario regular de trabajo se considerará trabajo ejecutado para la Unión y no será remunerado por la Cooperativa ni será considerado como tiempo extra.

Sección 7:

le Los delegados no podrán ser cambiados de sucursal excepto por mutuo acuerdo entre la Unión y la Cooperativa. La Unión tendrá un delegado general quien podrá estar trabajando en cualquier sucursal.

GPV **Sección 8:**

La Cooperativa conviene en notificar a la Unión y al delegado en propiedad de cualquier acción disciplinaria que tome en relación con cualquier empleado, unionado no más tarde de tres (3) días laborables de tomar dicha acción, siempre que sea posible.

ARTICULO VII

PERIODO PROBATORIO

Sección 1:

Todo empleado nuevo estará sujeto a un periodo probatorio de noventa (90) días el cual, podrá ser prorrogado hasta noventa (90) días adicionales previa notificación por escrito a la Unión. Al empleado que se encuentre en periodo probatorio no le cobijaran las disposiciones del Artículo de Quejas y Agravios.

La Cooperativa podrá emplear personal bajo los distintos programas de adiestramiento federales e insulares. Este personal estará sujeto al periodo probatorio de noventa (90) días laborables. Una vez pasado dicho periodo el empleado en adiestramiento estará sujeto al término de duración de su contrato de adiestramiento y durante el término que esté cubierto por el programa o contrato de adiestramiento no estará cubierto por el procedimiento de Quejas, Agravios y Arbitraje de este Convenio.

ARTICULO VIII
INFORMACION SOBRE EMPLEADOS

Sección 1:

le
408
La Cooperativa proporcionará a la Unión la siguiente información sobre empleados contratados para ocupar puestos comprendidos de la Unidad Apropiada, dentro de siete (7) días del empleo de dichas personas:

- le*
8
D.E.V.
- a. Nombre, dirección, fecha de nacimiento y número de seguro social
 - b. Fecha de comienzo del empleo
 - c. Título del puesto que ocupa el empleado
 - d. Salario

Sección 2:

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

- a. Bonos otorgados a los empleados
- b. Cambios de título de puesto, los cambios de salarios resultantes y la fecha en que se harán efectivos
- c. Renuncias, jubilaciones y la fecha en que se hacen efectivos
- d. Fecha del deceso
- e. Preparación académica y experiencia para el puesto. De haber alguna reclamación de un empleado.

ARTICULO IX

EXPEDIENTE DE EMPLEADO

Sección 1:

Cada trabajador de la Cooperativa tendrá un expediente de personal que reflejará el historial completo de éste, desde la fecha de su ingreso original.

Sección 2:

El custodio de los referidos expedientes de los trabajadores será el Presidente Ejecutivo o Representante autorizado.

Sección 3:

Los expedientes individuales de los empleados tendrán carácter confidencial y podrán ser examinados únicamente para fines oficiales.

Sección 4:

Todo trabajador tendrá derecho a examinar su expediente en compañía del custodio de los expedientes o un oficial autorizado por la Cooperativa. El trabajador hará la solicitud para examen del expediente por escrito con por lo menos veinticuatro (24) horas con antelación dirigida al Presidente Ejecutivo. La Cooperativa permitirá la inspección del expediente, por el trabajador o por un representante de la Unión, dentro de los siete (7) días laborables siguientes a la fecha en que se radica la solicitud. El examen del expediente será coordinado entre el empleado y el custodio o designado de los expedientes.

Sección 5:

Los trabajadores podrán obtener copia de todo o parte del expediente libre de costos. En el plazo máximo de cinco (5) días se entregará copia del documento solicitado.

Sección 6:

la
408
9W
X
o
El trabajador tendrá derecho a que se le suministre copia de toda acción disciplinaria o documento relacionado con su desempeño como empleado y a ofrecer por escrito para el expediente su posición en cuanto al contenido del documento. El hecho de que el unionado ejerza el derecho a ofrecer por escrito su posición en relación a una acción disciplinaria a evaluación no tendrá el efecto de limitar el ejercicio de la Cooperativa de sus derechos de administración.

Sección 7:

La copia del documento al que se hace referencia en la Sección anterior, será enviada al trabajador simultáneamente a su inclusión en el expediente.

ARTICULO X

ASCENSOS

Sección 1:

Se reconoce como cuestión de principio que el Patrono efectuará los ascensos entre el personal existente, siempre que sea posible, tomando en consideración los méritos, cualificaciones, evaluaciones de sus ejecutorias y antigüedad para el puesto. Bajo condiciones similares en la evaluación del candidato prevalecerá la antigüedad. El Patrono notificará a la Unión por escrito de su intención de realizar ascensos como también las plazas que estén vacantes o de nueva creación así como los requisitos de las mismas para que los empleados unionados tengan la oportunidad de evaluarles y/o solicitarlas por lo menos con una (1) semana de anticipación. Se utilizarán tabloncillos de anuncios para este propósito. El empleado unionado que opte por solicitar una plaza fuera de la unidad de contratación colectiva y a quien el Patrono seleccione para ocupar la misma, tendrá el derecho de regresar a su antigua plaza unionada dentro de un período probatorio de hasta noventa (90) días de la plaza gerencial (fuera de la Unidad de contratación) o inmediatamente al finalizar dicho período y una vez haya recibido la notificación de su aprobación o desaprobación de dicho período probatorio.

Sección 2:

Cualquier empleado que acepte un ascenso fuera de la unidad contratante podrá regresar a la unidad dentro, de un período de tres (3) meses. La antigüedad de dichas personas será retenida al mismo nivel que tenían al momento de salir de la unidad en caso de que se reintegre a la misma dentro de dichos tres (3)

meses pero no se continuará acumulando antigüedad durante el tiempo que dicha persona está fuera de la unidad contratante.

Sección 3:

El empleado que es ascendido recibirá un aumento equivalente a una cantidad no menor a setenta y cinco dólares (\$75.00) mensuales desde el momento de ocupar el nuevo puesto.

Se entenderá por ascenso la transacción de personal mediante la cual el unionado pasa a ocupar un puesto de mayor nivel, dentro de la unidad apropiada a tenor con la tabla de clasificación de los puestos unionados. El empleado recibirá el aumento desde su primer día en el puesto. El empleado recibirá lo que sea mayor entre los \$75.00 de aumento mensual por el ascenso o el salario inicial de dicho puesto según convocado por la Cooperativa.

Sección 4: Tabla de Clasificación de Puestos Unionados por Niveles

Para efectos de proceder con la compensación arriba indicada en la sección tres (3), a continuación el orden de los puestos dentro de la unidad apropiada de negociación y sus correspondientes niveles.

Título de Clasificación

Nivel

de
Mantenimiento, Mensajería

1

Pagador Receptor, Oficinista Recepcionista, Oficial de Archivo

2

qu
Analista de Crédito, Servicio al Socio, Secretarias

Auxiliar de Contabilidad, Ajustador

3

Programador, Técnico de Sistema, Oficial Hipotecario

4

400

A

over

ARTICULO XI

ANTIGÜEDAD Y CESANTIAS

Sección 1:

Antigüedad se define como el tiempo de empleo ininterrumpido en la unidad contratante.

Sección 2:

Las ausencias temporeras en disfrute de las licencias concedidas en este Convenio no afectarán la antigüedad. La antigüedad y el empleo de un trabajador se perderán por renuncia, abandono del trabajo, separación justificada de empleo, el no regresar al empleo de acuerdo con las reglas de licencia para ausentarse, el transcurso de ocho (8) meses desde la fecha de cesantía sin que el empleado haya sido repuesto o el no notificar a la Cooperativa durante la cesantía de cualquier cambio de la dirección del empleado.

Sección 3:

En caso de que la Cooperativa decrete una cesantía por razones de economía o de reorganización tales cesantías se llevarán a cabo por antigüedad en las clasificaciones ocupacionales afectadas.

ARTICULO XII

DISCRIMEN O DESPIDO DE EMPLEADOS

Tanto la Cooperativa como la Unión convienen en no discriminar contra ningún empleado por razón alguna prohibida en ley incluyendo, pero no limitándose a motivos de edad, sexo, matrimonio, raza, color, origen nacional y/o condición social, ideas políticas o religiosas, actividad sindical, impedimento físico y/o mental, condición de veterano, género, orientación sexual o por que el empleado sea víctima o sea percibido como víctima de violencia doméstica o por razón de acecho conforme a la legislación vigente a tales efectos.

de
GAS
QU
A
D.C.A.

ARTICULO XIII

OPORTUNIDADES DE MEJORAMIENTO Y/O CAPACITACIÓN

Le
408
La Cooperativa se encuentra en un proceso de reorganización institucional dentro del cual desea brindarle oportunidades de capacitación y mejoramiento profesional a sus empleados de suerte que se mantenga a la altura de los cambios en procesos, mercadeo y sistemas dentro del complejo mundo del quehacer financiero.

qu
f
D. C.
Para ello la Cooperativa estará de tiempo en tiempo proveyendo a sus empleados con charlas, seminarios y/o adiestramientos dirigidos a su crecimiento profesional.

Los empleados de la unidad apropiada se comprometen a brindar de su tiempo, participar y promocionar con su presencia los seminarios, charlas y/o adiestramiento diseñados para su mejoramiento profesional. La Cooperativa requiere de conformidad con la Ley 255 la asistencia a seminarios y adiestramientos para el buen funcionamiento de la Cooperativa. Los empleados actuarán de conformidad a lo expuesto anteriormente.

La participación en los referidos seminarios, charlas y/o adiestramiento no se considerará tiempo trabajado y no dará derecho a pago de salarios.

Este artículo no se extiende a las reuniones y/o actividades normales de la operación de la Cooperativa ni al trabajo realizado por los empleados fuera de la jornada regular de trabajo.

ARTICULO XIV

PROCEDIMIENTO DE QUEJAS Y AGRAVIOS

Sección 1:

le
GDY
GW
A
D.C.

Disputa, controversia se define aquí como cualquier violación o discrepancia en relación con los términos de este Convenio, incluyendo diferencias de opinión en cuanto a la interpretación o aplicación del mismo o cualquier otra controversia que surja entre las partes.

Sección 2:

De surgir alguna disputa según se define aquí, se hará un esfuerzo de buena fe para arreglar las dificultades siguiendo el procedimiento a continuación:

- A. En caso de cualquier incidente, disputa, controversia o reclamación, o diferencia de opinión, el empleado que crea estar agraviado, someterá el asunto en controversia al supervisor inmediato o a sus agentes autorizados, por sí o través del delegado de la Unión o a un representante de ésta en un intento por llegar a un arreglo satisfactorio, dentro de los cinco (5) días laborables después de surgir la controversia. La Cooperativa dará su contestación por escrito dentro de cuarenta y ocho (48) horas de ser sometida la controversia. Si la parte querellante no quedare, satisfecha con la decisión del supervisor o representante de la Cooperativa, solicitará una reunión con el gerente dentro de los tres (3) días laborables después de emitida la contestación de la Cooperativa. De no arreglarse satisfactoriamente la controversia, la misma será sometida al procedimiento de arbitraje, dentro de los siguientes diez (10) días laborables después de emitida la decisión del gerente.

B. PROCEDIMIENTO DE ARBITRAJE:

- 1 La parte que requiera arbitraje deberá notificar su solicitud al Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, la cuestión o controversia y deberá remitir una copia de dicha notificación a la otra parte.
- 2 El Árbitro seleccionado por las partes será de una terna de Árbitros del Departamento del Trabajo y la Unión y la Cooperativa eliminarán un (1) nombre de cada una. El nombre que quede será el Árbitro seleccionado por las partes. La decisión del Árbitro será final y obligatoria para las partes, siempre que sea conforme a derecho.
3. El Árbitro se limitará a resolver cuestiones que envuelvan la interpretación o aplicación de los términos de este Convenio o estipulación suplementaria a éste y no tendrá autoridad para cambiar ninguno de los términos de este Convenio o para añadir o modificar nada de dicho Convenio.

Handwritten initials and marks:
A large stylized signature or set of initials is written vertically on the left side of the page, spanning across the first three numbered items of the list.

ARTICULO XV

SALUD Y SEGURIDAD

Sección 1:

La Cooperativa tomará las medidas de seguridad, necesarias e indispensables, para la prevención de accidentes del trabajo.

Sección 2:

La Cooperativa proveerá el equipo, las herramientas y materiales requeridos por ley o la reglamentación vigente, que son necesarios para que los empleados cubiertos por este Convenio Colectivo puedan realizar su labor sin riesgo para su salud y su seguridad.

Sección 3:

La Cooperativa ni sus representantes le requerirán a ningún empleado cubierto por este Convenio Colectivo que realice labores sin contar con el equipo, las herramientas y los materiales necesarios para realizar su labor o prestar los servicios. La Cooperativa tomará las medidas necesarias para no crear riesgos a la salud y la seguridad de los empleados.

Sección 4:

Las partes acuerdan respetar las medidas y precauciones necesarias o convenientes para evitar accidentes del trabajo y mantener las mejores condiciones higiénicas de las facilidades donde trabajen los empleados cubiertos por este Convenio.

Sección 5:

Todo accidente de trabajo será notificado por la persona afectada al supervisor, la Oficina de Recursos Humanos y a su representante sindical inmediatamente después de la ocurrencia del mismo.

Los supervisores tendrán la obligación de informar al Presidente Ejecutivo cualquier anomalía que surja en las facilidades físicas que ponga en riesgo la salud y seguridad de los empleados. La Cooperativa hará todo lo posible por corregir el asunto con la mayor brevedad.

Sección 6:

En las situaciones que falte la energía eléctrica y que el generador eléctrico no funcione, se ofrecerán los servicios disponibles que se puedan prestar adecuadamente para todos los socios por un periodo máximo de tres horas. Aquellos empleados que puedan ser reubicados en otra sucursal la gerencia tendrá esta discreción.

De no ser restaurado el servicio eléctrico la gerencia determinará la acción a seguir con los empleados. De no poder continuar en sus áreas los unionados se enviarán a sus hogares y el tiempo no trabajado será considerado con paga sin descuento a licencia alguna.

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

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

Máscaras y/o guantes desechables- Se deberá suplir de máscaras y/o guantes desechables a todo empleado que tenga que trabajar con químicos que sus especificaciones lo requieran. Se deberá suplir además fajas ortopédicas a aquellos empleados que, por la naturaleza de sus funciones, tengan que realizar esfuerzos que puedan ocasionar lesiones en la espalda baja.

Botiquín de primeros auxilios -Habrá un botiquín de primeros auxilios en las oficinas de la Cooperativa y las sucursales según requerido por ley.

Sección 7:

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

ARTICULO XVI
JORNADA DE TRABAJO

Sección 1

Todas las horas trabajadas por un empleado en exceso de ocho (8) horas en un día serán pagadas a razón de doble tiempo de su paga regular de trabajo.

le
400
qu
D. C.
Todas las horas trabajadas por un empleado en exceso de cuarenta (40) horas en una semana de trabajo, serán pagadas a razón de doble tiempo de su paga regular por hora de trabajo. El empleado no será compensado por trabajos en horas adicionales diarias y semanales a la vez.

Sección 2

Cada empleado tendrá derecho a un descanso de quince (15) minutos por cada periodo de cuatro (4) horas trabajadas. En ningún momento el periodo de descanso interferirá con las operaciones del Patrono o con el servicio al público y será razonablemente establecido por el Presidente Ejecutivo de la oficina o su representante.

Sección 3

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

Sección 4

El tiempo que usare un empleado para realizar cualquier viaje en gestiones oficiales fuera de la oficina o sucursal se considerará como tiempo trabajado.

ARTICULO XVII

REDUCCION DE PERSONAL POR INTRODUCCION

DE NUEVOS METODOS

("JOB SECURITY")

Sección 1:

le
GDJ
GW
*
o.c.s.

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

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

Sección 2:

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

Sección 3:

La Cooperativa conviene en notificar a estos empleados afectados con por lo menos tres (3) semanas de anticipación a dicha acción de separación permanente.

Sección 4:

A. Los empleados despedidos, según lo dispuesto en este Artículo, tendrán prioridad de empleo en cualquier trabajo cubierto por este Convenio sobre cualquier otro solicitante desde el mismo momento de su separación de empleo hasta cumplidos seis (6) meses de su separación, siempre y cuando puedan probar que cualifican para el mismo.

la

B. Debido a que la Ley Núm. 80 del 30 de mayo de 1976, dispone que cuando haya una reducción por economía o por introducción de nuevos métodos, se le conserve el derecho de reemplazo a los empleados afectados por un periodo de seis (6) meses, el pago de la compensación a que se hace referencia en este Artículo será diferido por los seis (6) meses que dispone la Ley Núm. 80 para evitar que un empleado que reciba dicha compensación tenga que ser repuesto en su empleo dentro de los tres (3) meses siguientes a su separación por disposición de dicha Ley Núm. 80.

GAJ
PW
S
D

ARTICULO XVIII

PAGA POR COMPARECENCIA

Sección 1:

Todo empleado que se reporte a trabajar y no haya recibido notificación de la Cooperativa el día anterior para que no se reporte trabajar será compensado con paga equivalente a cuatro (4) horas base de su salario regular a menos que la falta de trabajo se deba a causas fuera del control de la Cooperativa. La Cooperativa se reserva el derecho a poner a trabajar a estos empleados durante estas cuatro (4) horas, en cualquier labor relacionada con los trabajos regulares que se realizan en la Cooperativa y que los empleados sepan hacer o podrá requerirles que esperen esas cuatro (4) horas ("standby") por si acaso la causa, por la cual no se podía trabajar se soluciona.

Sección 2:

Si luego de haber iniciado la jornada laboral de la cooperativa, la administración determina cerrar operaciones por las inclemencias del tiempo, se le permitirá a los empleados que estén trabajando en ese momento cargar a su licencia de vacaciones disponible el resto de la jornada laboral regular asignada a cada empleado durante ese día. Esta alternativa aplicará a ese día u otro día adicional, si la gerencia determina que permanecerá cerrada por días adicionales.

ARTICULO XIX

LICENCIA PARA SERVICIO DE JURADO

Sección 1:

le
Todo empleado que sea seleccionado a servir como Jurado Estatal tendrá derecho a licencia con paga por el tiempo que esté sirviendo como jurado hasta un máximo de quince (15) días laborables.

CS
qu
X
o.c.p.
Si el servicio de jurado excediera de quince (15) días laborables, el empleado tendrá derecho a solicitar que el tiempo de servicio de jurado en exceso de quince (15) días laborables se cargue a sus días de licencia por vacaciones acumuladas.

Sección 2:

Todo empleado que sea llamado a servir como Jurado en un caso ante el Tribunal Federal (EU), irrespectivo de si el caso es criminal o civil, tendrá derecho a recibir su paga, durante el término de su servicio.

Sección 3:

Para el disfrute de estas licencias como jurado, el empleado deberá notificar a la Cooperativa de la citación que le ha notificado la Administración de Servicio al Jurado con la mayor antelación posible a la Oficina de Recursos Humanos.

Sección 4:

El empleado deberá igualmente acreditar a la Cooperativa su servicio como jurado una vez culmine el mismo. El empleado entregará a la Cooperativa la Certificación de Comparecencia que le será provisto por el Secretario del Tribunal.

Sección 5:

El empleado que disfrute de licencia judicial no tendrá que reembolsar a la Cooperativa por cualesquiera sumas de dinero recibidas por servicio de jurado ni se le reducirá su paga por dicho concepto.

66

90

~~66~~

*

O. C. J.

ARTICULO XX

LICENCIA PARA COMPARECER A TESTIFICAR EN CASOS CRIMINALES

la
400 Aquel empleado que sea citado para comparecer a testificar en un caso criminal por un Tribunal, funcionario del ministerio público o agente del orden público con autoridad para expedir citaciones tendrá derecho a licencia con paga

qu por el término que dure tal comparecencia siempre que:

- D. ex.*
1. Notifique de dicha citación con por lo menos dos (2) días de anticipación a la fecha en que deberá comparecer a prestar testimonio.
 2. Provea una certificación del Fiscal o Tribunal en la que se exprese el tiempo en que el empleado compareció a prestar testimonio con expresión de días y horas.

ARTICULO XXI

DISPOSICIONES GENERALES

Sección 1:

Re
No habrá interrupción en el día laborable de un empleado excepto por el período de tomar alimentos y períodos de descanso, excepto como pueda ser acordado entre la Cooperativa y la Unión.

Sección 2:

CS
La Cooperativa podrá requerir pero no obligar, a ningún empleado a someterse a una prueba de polígrafo o prueba de detector de mentiras.

Sección 3:

PO
OC
La Cooperativa, notificará y gestionará pasar toda llamada de emergencia a los empleados cubiertos por este Convenio.

Sección 4:

Si alguna parte de este Convenio fuera decretada nula por un Tribunal u organismo administrativo, las partes restantes quedarán vigentes. Las partes se reunirán para negociar la cláusula anulada dentro de los treinta (30) días siguientes a tal anulación.

Sección 5:

La Cooperativa conviene en no hacer convenios verbales ni por escrito con ningún empleado que pueda estar en conflicto con las disposiciones de este Convenio.

Sección 6:

Cuando la Cooperativa requiera que algún empleado viaje fuera de Puerto Rico, la Cooperativa notificará antes de enviarse dicho empleado.

Sección 7:

Los empleados cubiertos por este Convenio tendrán derecho a examinar su récord de personal cuando así lo soliciten en presencia de un oficial de la Cooperativa.

le
Sección 8:

GD
La Unión así como sus miembros convienen en todo momento promover los legítimos intereses de la Cooperativa.

GD
Sección 9:

GD
D. C. V.
La Cooperativa proveerá un salón para uso de los empleados en sus períodos de descanso y en su hora de almuerzo. Este salón estará provisto de una nevera y un tablón de edictos para uso exclusivo de las partes. No se publicará en dicho tablón de edictos ningún material de tipo político ni difamatorio contra ningún funcionario de la Cooperativa o de la Unión.

Sección 10:

Cualquier empleado unionado que ocupe temporeraamente, pero por más de cinco (5) días laborables consecutivos de su itinerario regular de trabajo, una clasificación ocupacional de mayor jerarquía dentro de la unidad apropiada, según establecido en la "Tabla de Clasificación de Puestos Unionados" de la sección 4 del Artículo X de este Convenio recibirá un aumento salarial de cincuenta (50¢) centavos la hora por la duración de esta asignación temporera. Luego de concluida la misma el salario será ajustado a la cuantía devengada previo al destaque temporero. Este destaque será notificado por escrito a la Unión.

Sección 11:

Queda acordado el que salvo en las circunstancias que se expresan en esta sección ningún supervisor y/o empleado gerencial podrá desempeñar labores que le correspondan a los empleados cubiertos por este Convenio.

En caso de existir una situación de emergencia en las operaciones de la Cooperativa y no poder cubrirse y/o atenderse exclusivamente con empleados de la unidad apropiada los supervisores y/o gerentes podrá realizar la labor requerida por todo el tiempo que dure la necesidad.

En ningún caso podrá un supervisor y/o gerencial realizar labores propias de los empleados cubiertos por este Convenio si ello resulta en el desplazamiento y/o pérdida de ingreso de un empleado de la unidad apropiada que se encuentre disponible para trabajar.

El trabajo que realice un supervisor en el entrenamiento, dirección o supervisión del personal no será interpretado como que conlifique con lo aquí establecido.

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 vacante, congeladas o discontinuadas.

Sección 12:

La Cooperativa proveerá agua fría destilada en todas las sucursales.

Sección 13:

La Cooperativa podrá someter horarios flexibles o distintos para los empleados de la unidad apropiada que voluntariamente le interesen. Estos acuerdos serán por escrito con la Unión.

ARTICULO XXII

SEGURO DE VIDA GRUPAL

Todo empleado permanente estará cubierto por un seguro de vida por la suma de Cincuenta Mil Dólares (\$50,000) pagaderos por muerte natural y doble indemnización todo ello de conformidad con la póliza de seguro.

6

*488
98V*

*2
D.C.*

ARTICULO XXIII

UNIFORMES

Sección 1:

ll
La Cooperativa proveerá uniformes para el uso exclusivo de los unionados en su trabajo con la Cooperativa. Dicho uniforme será utilizado en forma mandatoria por todos los varones y hembras miembros de la unidad, de lunes a viernes, inclusive.

Sección 2:

ll
Para las empleadas mujeres, incluirá tres chaquetas, tres faldas, tres pantalones (combinados), tres blusas y accesorios de pañuelo o lazo. Para los varones incluirá dos chaquetas, dos pantalones, tres (3) camisas y dos (2) corbatas.

Sección 3:

Los empleados serán responsables del cuidado y mantenimiento de los uniformes. El mantenimiento del uniforme será de la sola y exclusiva responsabilidad de los empleados.

Sección 4:

El reemplazo de los uniformes será por cuenta de la Cooperativa para las piezas que se deterioren por el mero transcurso del tiempo y por el uso normal del uniforme. La Cooperativa vendrá obligada a reemplazar los uniformes en un término no mayor de tres (3) años, cuya duración se garantiza por el fabricante, pudiendo reemplazar el uniforme en cualquier momento previo a los dos (2) años de la entrega, cuando ello fuere necesario.

Sección 5:

La Cooperativa podrá aprobar un manual para el uso de uniformes, incluyendo un código de vestimenta, siempre y cuando el mismo no contravenga las disposiciones del Convenio Colectivo.

Sección 6:

Se constituirá un comité de dos (2) empleados unionados y dos (2) gerenciales para la selección de los uniformes incluyendo modelos, estilos y colores previa consulta al personal.

[Handwritten signature]

[Handwritten initials]
[Handwritten initials]
[Handwritten signature]
D.C.V.

ARTICULO XXIV

VACACIONES

Sección 1:

de
408
de
o.c.t.

Todos los empleados cubiertos por este Convenio tendrán hasta un máximo de diecinueve (19) días de vacaciones. Los empleados que tengan ocho (8) años o más de trabajo con la Cooperativa tendrán derecho a acumular veinte (20) días de vacaciones.

Sección 2:

de
o.c.t.

Las vacaciones se disfrutarán consecutivamente y se concederán anualmente en forma tal que no interrumpa el normal funcionamiento de la Cooperativa. El empleado no podrá exigir el disfrute de vacaciones hasta que las hubiese acumulado por un (1) año. El empleado podrá solicitar y disfrutar sus vacaciones en dos (2) períodos en el año natural en previa coordinación y aprobación de sus supervisores inmediatos.

Sección 3:

En cada Departamento se preparará un Programa Anual de vacaciones, previa consulta con los unionados tomando en cuenta las necesidades de la Cooperativa y las preferencias de los empleados. El disfrute de las vacaciones será por Departamento de cada Sucursal. Los empleados someterán su solicitud de vacaciones entre el 1º y el 15 de octubre de cada año teniendo la Cooperativa de fecha límite el 15 de diciembre para su aprobación y notificación del Plan Anual del próximo año. A partir de la firma de este convenio, conflictos en las fechas seleccionadas o preferidas por los unionados serán resueltas utilizando el criterio de antigüedad, dándole prioridad en la selección al empleado más antiguo. De ahí

en adelante, durante el término del convenio se establecerán un sistema rotativo entre los unionados para brindarles igual oportunidad en la selección de sus vacaciones.

Sección 4:

de Las vacaciones previamente aprobadas no podrán ser canceladas a no ser que medie notificación al empleado afectado con cuando menos tres (3) semanas de anticipación salvo en circunstancias fuera de control de la Cooperativa y/o emergencia en las operaciones de la Cooperativa.

458
QW
Sección 5:

D.C.-1
El sueldo correspondiente a vacaciones se computará multiplicando por ocho (8) el tipo por hora regular más alto que hubiera percibido el empleado durante el mes a que correspondan las vacaciones.

ARTICULO XXV
LICENCIA POR ENFERMEDAD

Sección 1:

pe Todos los empleados cubiertos por este Convenio acumularán dieciséis (16) días de licencia por enfermedad al año.

Sección 2:

gss
gls
R
D e i
La licencia por enfermedad no usada podrá acumularse de año en año hasta un máximo de treinta (30) días. La cantidad acumulada no usada de licencia por enfermedad en exceso de treinta (30) días será pagada en efectivo al empleado conjuntamente con las vacaciones del empleado. Los unionados podrán solicitar el pago del exceso de veinte (20) días por enfermedad, siempre y cuando justifiquen y evidencien las razones para dicho desembolso.

Sección 3:

En caso de ausencia por enfermedad el empleado deberá a solicitud de la Cooperativa justificar la misma para tener derecho a disfrutar de la licencia establecida.

Sección 4:

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

ARTICULO XXVI
DIAS FERIADOS

Sección 1:

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

le

DIAS COMPLETOS

488
9W
D.C.V.

Día de Año Nuevo	1 de enero
Día de Reyes	6 de enero
Día de Martin Luther King	Tercer lunes enero
Día de Washington y los Próceres Puertorriqueños	Tercer lunes de febrero
Día de la Abolición de la esclavitud	Movable (22 de marzo)
Viernes Santo (Cristiano)	Movable
Día de la Recordación	Movable (30 de mayo)
Día de la Independencia de los Estados Unidos	4 de julio
Día de la Constitución de Puerto Rico	25 de julio
Día del Trabajo	Movable (1er lunes de septiembre)
Día de la Raza	2do lunes de octubre
Día del Veterano	Movable (noviembre)
Día de las Elecciones	1er martes de noviembre
Día del Descubrimiento de Puerto Rico Y día de la cultura Puertorriqueña	19 de noviembre
Día de Acción de Gracias	Movable (noviembre)
Víspera de Navidad	24 de diciembre (medio día)

Día de Navidad

25 de diciembre

Día año Viejo

31 de diciembre (medio día)

Día del cumpleaños del empleado

le *Nota para el 24 y 31 de diciembre: Estos medios días serán cargados a vacaciones, siempre que no surjan complicaciones o averías con el sistema de información en cuyo caso las personas responsables deben quedarse hasta resolver los mismos.

Sección 2:

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

R
o.c. **Sección 3:**

Los días feriados antes mencionados se compensarán a tipo sencillo si no se trabajasen y a tipo doble si se trabajasen.

Sección 4:

Si cualquiera de los días feriados especificados en la Sección 1 ocurriese mientras el empleado se encuentre en uso de sus vacaciones regulares, dicho día feriado será pagado de acuerdo a la Sección 3.

ARTICULO XXVII

LICENCIA POR MATERNIDAD

Sección 1:

le
C.A.S.
C.P.
D.C.
La licencia de maternidad comprenderá el período de descanso prenatal y post-parto a que tiene derecho toda empleada embarazada. De igual manera comprenderá el período de descanso establecido por un facultativo médico, el cual no excederá de 8 semanas, al que tiene derecho una empleada: 1) que tenga un parto prematuro; 2) que tenga un malparto o aborto involuntario que tenga los mismos efectos fisiológicos que regularmente surgen como consecuencia del parto. Esto deberá ser acreditado por el facultativo médico que atendió el aborto. También incluirá el periodo de tiempo otorgado a una empleada que adopte un menor de cinco (5) años de edad o menos, que no esté matriculado en una institución escolar, de conformidad con la legislación aplicable y este Convenio.

Tan pronto la unionada tenga conocimiento de su embarazo, someterá a la Oficina de Recursos Humanos de la Cooperativa un certificado médico haciendo constar su estado de embarazo y la fecha probable del parto. Las unionadas en estado de embarazo podrán continuar trabajando hasta una semana antes de la fecha probable de parto, siempre que le presente a la Cooperativa un certificado médico acreditativo de que está en condiciones de trabajar hasta una semana antes del parto. La licencia por maternidad le será acreditada tomando en consideración la fecha en que la unionada comience el disfrute de la misma.

Sección 2:

la
Toda empleada en estado de embarazo tendrá derecho a un período de reposo de cuatro (4) semanas antes del alumbramiento y cuatro (4) semanas después. El alumbramiento es un acto donde una criatura es expedida del cuerpo materno por la vía natural o es extraída legalmente de éste mediante un procedimiento quirúrgico obstétrico.

GD
CP
R
D.C.
Sección 3:

Durante el período de la licencia de maternidad la empleada devengará la totalidad de su sueldo, hasta un máximo de ocho (8) semanas.

Sección 4:

La empleada podrá optar por tomar hasta sólo una (1) semana de descanso prenatal y extender hasta siete (7) semanas de descanso post parto a que tiene derecho, previa autorización médica.

Sección 5:

De producirse el alumbramiento antes de transcurrir las cuatro (4) semanas de haber comenzado la empleada embarazada a disfrutar de su descanso prenatal, o sin que hubiere comenzado a disfrutar de éste, la empleada podrá optar por extender el descanso post-parto por un período de tiempo equivalente al que dejó de disfrutar de descanso prenatal.

Sección 6:

la
Cuando se estime erróneamente la fecha probable del alumbramiento y la mujer haya disfrutado de las cuatro (4) semanas de descanso prenatal, sin sobrevenirle el alumbramiento, tendrá derecho a que se extienda el periodo de descanso prenatal, a sueldo completo, hasta que sobrevenga el parto. En este caso, la empleada conservará su derecho a disfrutar cuatro (4) semanas de
Gdy
descanso post-parto de la fecha del alumbramiento.

Sección 7:

En el caso que a una empleada le sobrevenga alguna complicación posterior al parto que le impida regresar al trabajo al terminar el disfrute del periodo post-parto, la Cooperativa deberá concederle a la empleada, previa solicitud y certificación médica una licencia por enfermedad y/o licencia por vacaciones en base a su balance acumulado de hasta un máximo de 12 semanas. De no tener balance en estas licencias se le proveerá una licencia sin sueldo de hasta 12 semanas.

Sección 8:

En caso de parto prematuro, la empleada tendrá derecho a disfrutar de las ocho (8) semanas de licencia de maternidad a partir de la fecha del parto prematuro.

Sección 9:

La empleada que adopte un menor de cinco (5) años de edad que no esté matriculado en una institución escolar a tenor con la legislación y procedimientos legales vigentes en Puerto Rico, tendrá derecho a los mismos beneficios de licencia de maternidad a sueldo completo de que goza la empleada que tiene un alumbramiento normal. Esta licencia empezará a contar a partir de la fecha en que se reciba el menor en el núcleo familiar. Para ser acreedora de este beneficio, la empleada deberá notificar al patrono con por lo menos treinta (30) días de anticipación su intención de adoptar al menor, de acogerse a la licencia por maternidad y de sus planes de reintegrarse a su trabajo. Además deberá someter a la Cooperativa evidencia acreditativa de los procedimientos de adopción expedida por el organismo competente.

Sección 10:

El pago de licencia por maternidad se hará efectivo al momento de comenzar a disfrutar la empleada el descanso por embarazo o por adopción. Las unionadas que experimenten un aborto que tenga los mismos efectos fisiológicos que un alumbramiento y así lo certifique mediante certificado expedido por el obstetra-ginecólogo que atendió el aborto, tendrá derecho a recibir una licencia de maternidad con paga durante el periodo de descanso recomendado por el médico que atendió el aborto, hasta un máximo de ocho (8) semanas.

Sección 11:

Ninguna empleada que se encuentre en estado de embarazo será expuesta a condiciones peligrosas para dicho estado. Tampoco, se le asignará turnos nocturnos a partir del séptimo (7) mes de embarazo.

Sección 12:

La Cooperativa cumplirá con la ley de Lactancia Materna de manera que la empleada y madre lactante pueda extraerse la leche y conservarla para uso de su bebé. La Cooperativa proveerá las condiciones adecuadas para la extracción y conservación de la leche materna conforme lo establecido en la Ley. La Cooperativa habilitará un área para cumplir con la ley. De no existir un área habilitada en la sucursal donde trabaje la empleada lactante, se le reubicará a otra sucursal que tenga un área habilitada para la extracción de leche materna durante el periodo establecido en ley y el convenio colectivo.

flu

GD

cu

X
o.c.

ARTICULO XXVIII
LICENCIA PARA AUSENTARSE
POR ASUNTOS DE LA UNION

Sección 1:

la
GAS
CAU
X
O C

La Cooperativa concederá a solicitud escrita de la Unión licencia sin paga a un empleado designado por la Unión para asuntos sindicales. La licencia sin paga no excederá de dos (2) años. La Unión notificará a la Cooperativa con tiempo razonable. En caso de tratarse de un empleado clave o que no pueda sustituirse de inmediato, la Unión notificará a la Cooperativa con treinta (30) días de anticipación. La licencia sin paga aquí establecida no afectará la antigüedad del empleado.

Sección 2:

En caso de que la Cooperativa hubiere empleado un sustituto dicho empleado será dado de baja tan pronto se reintegre el empleado que estaba en disfrute de licencia sindical.

Sección 3:

El empleado en licencia sindical recibirá el beneficio de cualquier aumento contractual habido durante su licencia efectivo en la fecha en que se reintegre a su puesto regular.

ARTICULO XXIX

LICENCIA POR AUSENCIA

Los empleados que hayan completado un (1) año o más de empleo continuo con la Cooperativa recibirán licencia para ausentarse de sus labores sin paga sujeto a que:

1. La solicitud se haga por escrito y sea aprobada por la Cooperativa y se informe a la Unión por la Cooperativa.

2. La ausencia sea motivada por enfermedad o por otra causa legítima.

3. No se vean afectadas las operaciones de la Cooperativa.

4. No hayan otros empleados acogidos a esta licencia.

5. El empleado haga los pagos necesarios durante el término de su licencia para mantenerse dentro del Plan de Beneficios.

6. La Cooperativa hará los pagos necesarios para continuar la cubierta bajo el Plan Médico (cuidado de salud) para cualquier empleado en una licencia certificada por enfermedad o lesión no ocupacional hasta seis (6) meses. El empleo de un empleado con licencia para ausentarse de sus labores terminará automáticamente si:

1. El empleado no regresa a sus labores al finalizar la licencia.

2. El empleado trabaja en cualquier otro empleo mientras este en licencia sin el consentimiento por escrito de la Cooperativa.

La licencia para ausentarse de un empleado puede ser extendida por la Cooperativa bajo las mismas condiciones que la licencia original si el empleado lo solicita a la Cooperativa y esta así lo aprueba.

ARTICULO XXX

AUSENCIAS POR DEFUNCION

Sección 1:

Los empleados regulares que tengan que ausentarse de la Cooperativa hasta un máximo de tres (3) días laborables como consecuencia de una muerte en la familia inmediata, tendrá derecho a ser compensado por esos días laborables en que tenga que ausentarse a razón de su paga regular. Por familia inmediata se entiende padre, madre, cónyuge, hijos, abuelos, suegros y hermanos. Al regreso el empleado presentará evidencia del fallecimiento.

ARTICULO XXXI

SERVICIO MILITAR

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

ll

cpv

4188

h

D. C. V.

ARTICULO XXXII

HUELGAS Y CIERRES

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

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

Aquel empleado que luego de haber sido requerido por la Cooperativa y la Unión para que retorne a sus funciones y/o cese cualesquier conducta prohibida por este artículo continúe en violación del mismo será objeto de despido inmediato.

ARTICULO XXXIII

LICENCIA POR PATERNIDAD

Sección 1:

La Cooperativa otorgará tres (3) días de licencia con paga a sus empleados varones en el caso del nacimiento de un hijo(a). Esta licencia habrá de disfrutarse el día del nacimiento del niño(a).

Re

*400
deu
*
D.C.S.*

ARTÍCULO XXXIV

LICENCIA CON PAGA PARA VACUNAR A HIJOS

Sección 1:

La Cooperativa concederá una licencia con paga a todos los empleados miembros de la unidad apropiada cubierto por este Convenio, que así lo soliciten, para vacunar a sus hijos menores de los dieciocho (18) años, en una institución gubernamental o privada, sujeto a las necesidades de servicio. Esta licencia no podrá ser disfrutada por más de un empleado(a) a la vez en el mismo Departamento.

Sección 2:

La licencia se extenderá hasta un máximo de dos (2) horas por año de Convenio previo acuerdo con el supervisor.

Sección 3:

El empleado hará uso juicioso de esta licencia. De no presentar evidencia se cargará a licencia regular.

ARTÍCULO XXXV

LICENCIA PARA VISITAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS

Sección 1:

La Cooperativa concederá tiempo laborable a los miembros de la Unidad Apropriada cuando comparezcan a las instituciones educativas donde cursan estudios sus hijos para indagar sobre su conducta y su aprovechamiento escolar, sujeto a las necesidades de servicio. Esta licencia no podrá ser disfrutada por más de un empleado(a) a la vez en el mismo Departamento.

Sección 2:

La licencia incluirá cuatro (4) horas laborables por semestre, utilizables hasta que se agoten sin reducción de su pago o de sus balances de licencias. En aquellos casos en que el empleado tenga más de un hijo, el supervisor podrá autorizar hasta una (1) hora adicional por semestre en coordinación con el empleado.

Sección 3:

Esta licencia será elegible para todos los empleados regulares.

ARTICULO XXXVI
BONO DE NAVIDAD

Sección 1:

La Cooperativa pagará a todos los empleados cubiertos por la unidad contratante, que hayan sido reclutados previo al 1 de enero de 2003. un bono de Navidad equivalente al cuatro punto cinco por ciento (4.5%) del salario anual devengado durante la vigencia de este Convenio.

Sección 2:

Los empleados contratados después del 1° de enero de 2003, pero previo al 1° de enero de 2011 recibirán el bono de acuerdo a la siguiente escala con respecto al salario devengado por el empleado:

2015 - 6% - tope en salario - \$16,000.00.

Sección 3:

Los empleados reclutados después del 1° de enero de 2011 recibirán un bono de navidad para el año 2015 de un 6% de hasta un máximo de \$10,000.00 de salario anual.

Sección 4:

El mínimo a recibir por cualquier empleado de la unidad apropiada será de \$600.00 según dispuesto, siempre y cuando haya cumplido con el requisito de las setecientas (700) horas por ley. El bono de navidad será pagado antes del 7 de diciembre de cada año.

Sección 5:

Las partes acuerdan reabrir para negociar este artículo correspondiente al 2016 y 2017 dentro de cuarenta y cinco (45) días del comienzo de vigencia del segundo año (2016) y tercer año (2017) del convenio colectivo.

la

gas

408
/

ARTICULO XXXVII
PLAN DE PENSIONES

6 Durante la vigencia de este Convenio los empleados unionados estarán cubiertos por un plan de pensiones. La Cooperativa aportará el por ciento (%) del salario según la siguiente tabla:

408
400
*
D.C. **3.25% para los tres (3) años de duración del convenio colectivo.**

Los unionados aportarán el 3.25 por ciento del salario por año de convenio. Los unionados podrán retirar las aportaciones patronales hechas por la Cooperativa al plan de retiro, independientemente del monto de la aportación hecha por el patrono, al momento de renunciar y/o cesar en su trabajo con la Cooperativa. Aplica después del quinto año de aportación.

ARTICULO XXXVIII
EDUCACION SINDICAL

Sección 1:

he
La Cooperativa aportará Doscientos Dólares (\$200.00) anuales durante la vigencia de este Convenio Colectivo para el Fondo Pro Educación Sindical. Las aportaciones patronales a dicho fondo serán utilizadas únicamente para la realización de actividades y programas que sirvan para promover la educación sindical de los delegados y miembros de la Unión.
CS
qu

Sección 2:

S
W
Los delegados tendrán derecho a disfrutar hasta tres (3) días por año de licencia con paga para asistir a seminarios o actividades educativas que realice la Unión.

ARTICULO XXXIX

VIAJES Y DIETAS

Sección 1:

Los empleados de la Unidad Apropriada continuarán recibiendo estos beneficios conforme lo reciben, durante la vigencia del Convenio Colectivo. La Cooperativa pagará un millaje de 65¢ por milla por el uso de automóvil. Pagará hasta un máximo de \$5.00 para desayunar, hasta un máximo de \$10.00 para almuerzo y hasta un máximo de \$14.00 por día para cenar cuando se les requiera salir fuera de la oficina o sucursal. La cena se pagará al trabajar luego de las 5:00 p.m.

Sección 2:

Los reembolsos de dieta y millajes se realizarán, luego de sometidos los documentos correspondientes, siempre y cuando, estén correctos y debidamente cumplimentados.

ARTICULO XL

PLAN MÉDICO

Sección 1:

La Cooperativa mantendrá un Plan de Servicios Médico-Hospitalario con las cubiertas de medicinas, Plan dental y Mayor Medical que hay al presente.

Sección 2:

Para empleados solteros o cubierta individual reclutados previo al 1° de enero de 2003, la Cooperativa hará las aportaciones completas y para los empleados casados (Plan Familiar) reclutados previo al 1° de enero de 2003 aportará el ochenta y cinco por ciento (85%) del costo y los empleados cubiertos por este Convenio aportarán el quince por ciento (15%) a cuyo fin se entenderá que han dado su consentimiento por conducto de la Unión el otorgamiento de este Convenio. Para los empleados reclutados después del 1° de enero de 2003 y previo al 1° de enero de 2016 la Cooperativa hará una aportación del 80% al Plan Familiar y 75% al Plan Individual.

Sección 3:

Los empleados contratados después del 1° de enero de 2016 recibirán el porcentaje de aportación del Plan seleccionado de la siguiente manera:

Plan Familiar – 70%

Plan Individual – 70%

ARTICULO XLI

SALARIOS

Sección 1:

la Todos los empleados cubiertos por este convenio recibirán un bono no recurrente de trescientos (\$300) dólares correspondiente al primer año de convenio a la firma del convenio.

aw
AS Las partes acuerdan reabrir para negociar el aumento salarial para el segundo y tercer año de convenio dentro de los primeros cuarenta y cinco (45) días de vigencia de cada año (1° de enero).

Sección 2:

X
D.W. Los empleados cubiertos por este convenio cobrarán semanalmente, siendo el jueves el día de paga.

ARTICULO XLII

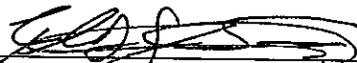
VIGENCIA DEL CONVENIO

Este Convenio entrará en vigor por un término de tres (3) años a partir del **1º de enero de 2015 hasta el 31 de diciembre de 2017.**

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

Firmado en Aguadilla, Puerto Rico, hoy 22 de abril de 2015.

**COOPERATIVA DE AHORRO
Y CREDITO DE AGUADILLA**

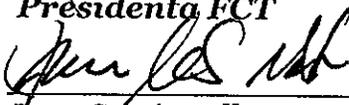


Carlos M. De Jesús Sánchez
Síndico Administrador

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



Luisa I. Acevedo
Presidenta FCT



Juan Cortés Valle
Vicepresidente y Portavoz



Oscar Corchado



Verónica Echevarría



Freddy Badillo