CONVENIO COLECTIVO ENTRE

COOPERATIVA DE AHORRO Y CREDITO DE MAYAGÜEZ

Y

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

2014-2017

INDICE

	COMPARECENCIA	4
ARTICULO 1	RECONOCIMIENTO DE LA UNION	5
ARTICULO 2	ADMINISTRACION	6
ARTICULO 3	TALLER UNIONADO	7
ARTICULO 4	SUBCONTRATACION	8
ARTICULO 5	DESCUENTO DE CUOTAS	9
ARTICULO 6	REPRESENTANTES DE LA UNION Y DELEGADOS	11
ARTICULO 7	PERIODO PROBATORIO	14
ARTICULO 8	EMPLEADOS TEMPOREROS	15
ARTICULO 9	PLAZAS VACANTES	16
ARTICULO 10	ASCENSOS	18
ARTICULO 11	ANTIGÜEDAD Y CESANTIAS	19
ARTICULO 12	DISCRIMEN O DESPIDO DE EMPLEADOS	20
ARTICULO 13	EXPEDIENTE DEL EMPLEADO	21
ARTICULO 14	JORNADA DE TRABAJO	23
ARTICULO 15	INFORMACION SOBRE EMPLEADOS	25
ARTICULO 16	UNIFORMES	26
ARTICULO 17	BONO POR ASISTENCIA	29
ARTICULO 18	SALUD Y SEGURIDAD	30
ARTICULO 19	PROCEDIMIENTO DE QUEJAS Y AGRAVIOS	31
ARTICULO 20	DISPOSICIONES GENERALES	35
ARTICULO 21	PAGA POR COMPARECENCIA	38
ARTICULO 22	DEBERES DE JURADO	39
ARTICULO 23	VACACIONES	41
ARTICULO 24	LICENCIA POR PATERNIDAD	43
ARTICULO 25	DIAS FERIADOS	44
ARTICULO 26	SEGURO DE VIDA GRUPAL	47

ARTICULO 27	LICENCIA POR ENFERMEDAD	48
ARTICULO 28	LICENCIA POR MATERNIDAD	49
ARTICULO 29	LICENCIA PARA AUSENTARSE PARA ASUNTOS DE LA UNION	54
ARTICULO 30	LICENCIA POR AUSENCIA	55
ARTICULO 31	AUSENCIA POR DEFUNCION	56
ARTICULO 32	SERVICIO MILITAR	57
ARTICULO 33	BONO DE NAVIDAD	58
ARTICULO 34	PLAN DE PENSIONES	59
ARTICULO 35	PLAN MEDICO – HOSPITALARIO	60
ARTICULO 36	SALARIOS	61
ARTICULO 37	VIAJES Y DIETAS	63
ARTICULO 38	BECAS PARA ESTUDIO Y PAGA DE MATRICULA	64
ARTICULO 39	DESCUENTO EN PRESTAMO	65
ARTICULO 40	LICENCIA POR TIEMPO VISITAS INST. EDUC.	66
ARTICULO 41	LICENCIA POR GRADUACION	67
ARTICULO 42	HUELGAS Y CIERRES	68
ARTICULO 43	VIGENCIA DEL CONVENIO	69

CONVENIO COLECTIVO

COMPARECENCIA

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

ARTICULO 1

RECONOCIMIENTO DE LA UNION

Sección 1:

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-8239 que se describe así:

"Todos los Oficiales de Servicios, Oficiales de Cuentas Corrientes, Oficinistas, Oficinistas de Plataformas, Oficinistas de Cobros, Oficinistas de Contabilidad, Ajustador de Cobro, Cajeros, Mensajeros, Secretarias y empleados por el Patrono en su Oficina y Sucursales en Mayagüez, Puerto Rico."

Excluidos: "Presidente Ejecutivo, Contralor, Empleados Confidenciales, Guardianes y Supervisores según lo define la ley."

Sección 2:

El Patrono acuerda además que si éste estableciera alguna nueva oficina o sucursal en Mayagüez, este Convenio será aplicable a esa nueva oficina o sucursal, según la unidad contratante en el caso JNR 24-RC-8239.

ARTICULO 2

ADMINISTRACION

Sección 1:

La administración del negocio de la Cooperativa incluyendo la dirección de sus empleados, será de la única incumbencia y responsabilidad de y descansará exclusivamente en la Cooperativa.

Ello incluye el promulgar, mantener, modificar y/o establecer normas operacionales y de conducta, el reclutar, supervisar y/o disciplinar el personal.

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.

Sección 3:

Dichos poderes no serán utilizados por la Cooperativa con el propósito de discriminar con la Unión y/o sus miembros por un móvil prohibido por ley, ni para llevar a cabo un acto que constituya una violación a lo provisto en este Convenio.

ARTICULO 3

TALLER UNIONADO

Sección 1:

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 luego de la fecha de empleo, ingresar en y continuar siendo miembros "bona fide" según se dispone en el presente Convenio de la Unión.

Sección 2:

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

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

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

Sección 3:

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

ARTICULO 4

SUBCONTRATACION

Sección 1:

La Cooperativa no podrá subcontratar trabajo cubierto por la unidad apropiada. Es la intención de las partes no subcontratar trabajo que impida el crecimiento en la unidad apropiada. Este artículo estará sujeto a lo dispuesto en el artículo de Empleados Temporeros.

ARTICULO 5

DESCUENTO DE CUOTAS

Sección 1:

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

Sección 2:

La Cooperativa remitirá a la Unión mensualmente un cheque por las sumas deducidas y retenidas a los empleados unionados durante el mes inmediatamente anterior.

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

Dichas cuotas se enviarán al Tesorero u otro oficial designado por la Unión como custodio de los fondos de la misma que presente a la Cooperativa prueba fehaciente de que dicho Tesorero u Oficial ha prestado la fianza requerida por la Ley Núm. 17 del 17 de abril de 1931, según enmendada, y la legislación 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:

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 cualquier sentencia en su contra por el cumplimiento de las disposiciones del Artículo de Taller Unionado y del Artículo de Descuento de Cuotas.

ARTICULO 6

REPRESENTANTES DE LA UNION Y DELEGADOS

Sección 1:

La Cooperativa permitirá a los representantes de la Unión entrar en su propiedad con el propósito de discutir con la gerencia asuntos relacionados con la administración del Convenio Colectivo. 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.

Cuando sea necesario que un oficial designado de la Unión visite las oficinas de la Cooperativa para discutir cualquier asunto relacionado con la administración 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. Las visitas de los representantes de la Unión se coordinarán con el Administrador o el representante designado para esos propósitos.

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 en el término de cinco (5) días el nombre del Delegado y el Sub-Delegado 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 en propiedad, durante horas laborables sin pérdida de paga, atender querellas de empleados de la unidad contratante y reunirse con el representante de la Unión para discutir cualquier asunto pendiente con el 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 y de tal forma que no se afecte las operaciones de la Cooperativa.

Sección 7:

Los delegados no podrán ser cambiados de sucursal excepto por mutuo acuerdo entre la Unión y la Cooperativa.

Sección 8:

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

ARTICULO 7

PERIODO PROBATORIO

Sección 1:

La Cooperativa podrá reclutar empleados de cualquier fuente que estime conveniente.

Los empleados contratados para realizar funciones propias de los empleados cubiertos por este Convenio entrarán en un período probatorio de noventa (90) días.

Durante el período probatorio, la Cooperativa podrá a su sola discreción despedir al empleado probatorio sin que sea de aplicación el procedimiento de quejas, agravios y arbitraje dispuesto en este Convenio y sin necesidad de notificación a la Unión.

La Cooperativa notificará a la Unión en los siguientes cinco (5) días aquellos empleados que aprueben el período probatorio y que pasen por ende a ser empleados cubiertos por las disposiciones de este Convenio.

Si un empleado probatorio aprueba satisfactoriamente su período probatorio y se convierte en empleado regular tendrá derecho a recibir todos los beneficios que han sido establecidos en este Convenio Colectivo y su antigüedad se retrotraerá a la fecha de su empleo como empleado probatorio.

ARTICULO 8

EMPLEADOS TEMPOREROS

Se reconoce la facultad de la Cooperativa de contratar empleados temporeros los cuales no estarán cubiertos por las disposiciones del presente Convenio.

Empleados temporeros serán aquellos contratados en cualquiera de las siguientes circunstancias:

1. Para cubrir el trabajo de empleados unionados disfrutando de cualquier licencia reconocida por el Convenio por el período de extensión de dicha licencia.
2. Para realizar un trabajo o tarea de emergencia no realizado dentro del curso normal de las operaciones de la Cooperativa y/o proyectos especiales.

ARTICULO 9

PLAZAS VACANTES

Cuando la Cooperativa tenga la necesidad de cubrir plazas vacantes o de reclutar y/o seleccionar personal para ocupar una plaza de nueva creación, colocará en el tablón de anuncios de la Cooperativa con una semana de anticipación el nombre de la plaza, las cualificaciones que se requieren del empleado que aspire a ocupar la misma, entiéndase preparación académica o técnica, años de experiencia y otros así como una descripción de los deberes o funciones de dicha plaza.

El anuncio de la plaza vacante o de nueva creación indicará el salario inicial de la misma.

Aquel empleado unionado que entienda que cualifica para ocupar una plaza vacante o de nueva creación dentro de la Unidad Apropiada o fuera de ésta deberá solicitar la misma por escrito no más tarde de una semana luego de que se coloque el anuncio por escrito de la plaza en el tablón de anuncios de la Cooperativa y sucursales.

El empleado unionado que sea seleccionado para ocupar una plaza vacante o de nueva creación fuera de la unidad de contratación colectiva entrará en un período de prueba de noventa (90) días.

Si dentro de ese período la Cooperativa a su sola discreción estima que el empleado unionado no satisface las expectativas de la Cooperativa en cuanto a su ejecutoria en dicha plaza así se lo notificará por escrito y el empleado unionado tendrá la opción de retornar a la plaza unionada que ocupaba anteriormente.

La antigüedad del empleado 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 noventa (90) días pero no se continuará acumulando antigüedad durante el tiempo que dicha persona está fuera de la unidad contratante.

ARTICULO 10

ASCENSOS

Sección 1:

Se reconoce como cuestión de principio que el Patrono efectuará los ascensos entre el personal existente, tomando en consideración los méritos y cualificaciones para el puesto. 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 evaluarlas y/o solicitarlas por lo menos con una (1) semana de anticipación. Se utilizarán tablones 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 noventa (90) días. 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 noventa (90) días pero no se continuará acumulando antigüedad durante el tiempo que dicha persona está fuera de la unidad contratante.

ARTICULO 11

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 de que se trate, el transcurso de doce (12) meses desde la fecha de cesantía sin que el empleado haya sido repuesto. Para propósitos del plan de pensiones la antigüedad se interrumpe de incumplirse con el requisito de las mil horas dispuestas en la Ley ERISA.

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, excepto cuando exista una diferencia clara o inconcursa en favor de la eficiencia o capacidad de trabajadores comparados en cuyo caso prevalecerá la capacidad.

Se entenderá por antigüedad todos los periodos continuos e ininterrumpidos que el empleado haya laborado en la Institución independientemente de la clasificación ocupacional en la cual se haya desempeñado.

ARTICULO 12

DISCRIMEN O DESPIDO DE EMPLEADOS

Tanto la Cooperativa como la Unión convienen en no discriminar contra ningún empleado por raza 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, genero, 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.

ARTICULO 13

EXPEDIENTE DEL EMPLEADO

Sección 1:

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

Sección 2:

El custodio de los referidos expedientes de los trabajadores será el Presidente Ejecutivo o persona designada por éste.

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 deberá radicar la solicitud escrita para examen del expediente con por lo menos tres (3) días laborables con antelación. La Cooperativa permitirá la inspección del expediente, por el trabajador o por la Unión, dentro de los cinco (5) días laborables siguientes a la fecha en que se radica la solicitud. En el caso de que el trabajador esté incapacitado por razón de enfermedad física que le impida asistir personalmente al examen del expediente, podrá delegar por escrito en un representante. En el caso de que el

impedimento sea incapacidad mental, el expediente podrá ser examinado por la persona que sea designada tutor por el Tribunal, o la persona designada por orden del Tribunal.

Sección 5:

Los trabajadores podrán obtener copia de los documentos contenidos en sus expedientes libre de costos. En el plazo máximo de diez (10) días se entregará copia del documento solicitado. De surgir muchas solicitudes se preparará una lista de turnos que se evaluará de acuerdo a la necesidad.

Sección 6:

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

Sección 7:

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

Sección 8:

La Cooperativa no hará referencia en cualquier cosa que envuelva acción disciplinaria contra un trabajador, a documentos disciplinarios que tengan más de doce (12) meses de impuestos.

ARTICULO 14

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 su paga regular de trabajo. 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 diez (10) 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 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 horario regular de trabajo para los empleados cubiertos por este convenio será de 8:00 am a 5:00 pm de lunes a viernes y de 8:00 am a 12:00 pm los sábados. Los empleados que atienden ventanilla entran a la 7:30 am. La Cooperativa tendrá un supervisor disponible al momento de abrir la ventanilla al público en la mañana. Los empleados que atienden ventanilla en la tarde terminan su turno de trabajo a las 5:00

pm y los que la atienden los sábados terminan su turno de trabajo a las 12:00 pm. La asignación de la ventanilla se hará de forma rotativa entre todo el personal asignado.

Sección 5:

La jornada regular del empleado regular será de 40 horas laborables entre lunes y sábado disfrutando en uno de esos días medio día libre mediante acuerdo de las partes.

Sección 6:

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

Sección 7:

En la eventualidad que por necesidades u oportunidades de negocios la Cooperativa alquila un local en un centro comercial cuyo arrendador requiera un horario de servicio distinto al establecido en la sección 4, la Unión reconocerá el horario de esa nueva sucursal por las exigencias y requisitos del propietario. La Cooperativa proveerá evidencia de los requisitos contenidos en el contrato relacionado al horario de servicio. La Cooperativa garantizará los derechos adquiridos por convenio para los unionados que estén trabajando en ese momento.

ARTICULO 15

INFORMACION SOBRE EMPLEADOS

Sección 1:

La Cooperativa proporcionará a la Unión dentro de los 7 días la siguiente información sobre aquellos empleados de nuevo ingreso perteneciente a la unidad apropiada:

a. Nombre
b. Fecha de comienzo de empleo
c. Título del puesto

Sección 2:

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

ARTICULO 16

UNIFORMES

Sección 1:

La Cooperativa proveerá uniformes completos para sus empleados, para el uso exclusivo de los mismos 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:

A la firma de este Convenio Colectivo la Cooperativa proveerá para las empleadas mujeres dos (2) chalecos, tres (3) pantalones y una (1) falda o en la alternativa cuatro(4) pantalones o cuatro (4) faldas o una combinación de estos en las mismas cantidades, tres (3) blusas y accesorios de dos (2) pañuelos o lazos. Para los varones incluirá, cuatro (4) pantalones, tres (3) camisas y tres (3) corbatas. La Cooperativa proveerá dos (2) chaquetas nuevas a sus empleados varones de ser requeridas.

Sección 3:

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

Sección 4:

El reemplazo de los uniformes numerados en la Sección 2, 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. Los empleados serán responsables del reemplazo de los uniformes que se dañen o deterioren debido al mal uso o abuso de los mismos.

La Cooperativa vendrá obligada a reemplazar los uniformes de la unidad apropiada cada tres (3) años, comenzando a correr desde la fecha establecida en la sección 2 de este artículo. Anualmente la Cooperativa vendrá obligada a reemplazar con una camisa al empleado varón y hembra. La Cooperativa podrá cambiar los uniformes completos antes de su vencimiento. La Cooperativa proveerá anualmente la camisa o polo para los sábados si fuera requerido el uso de la misma. Las embarazadas tendrán uniforme y/o piezas para su condición de embarazo. Para obtener las mismas, las empleadas embarazadas deberán obtener una costurera que les fabrique dos (2) uniformes que serán costeados por la Cooperativa. El costo de éstos será de $60.00. La unionada presentará la factura para ser pagada por la Cooperativa en un plazo no mayor de cinco (5) días, de su presentación.

Sección 5:

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

Sección 6:

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

ARTICULO 17

BONO POR ASISTENCIA

Sección 1:

La Cooperativa pagará una bonificación de $300.00 a aquellos empleados que hayan tenido asistencia perfecta en sus funciones y $200.00 a aquellos empleados que hayan tenido de 1-3 ausencias y/o tardanzas.

Sección 2:

El período que cubrirá este artículo será del 1° de enero al 31 de diciembre de cada año.

Sección 3:

El término asistencia perfecta excluye la utilización por 4 horas o más de las siguientes licencias: Licencia por Enfermedad; Licencia por Ausencia; Licencia de Graduación y Licencia para Visitas Instituciones Educativas. Excluye ausencias sin autorización. Toda otra licencia no mencionada en esta sección no afectará la asistencia perfecta del unionado para la obtención de esta bonificación.

ARTICULO 18

SALUD Y SEGURIDAD

Sección 1:

La Cooperativa proveerá condiciones y métodos seguros de trabajo conforme la legislación aplicable en materia de salud y seguridad en el empleo.

La Unión y el personal de la Unidad Apropiada cooperarán con la Cooperativa en materia de seguridad y ayudarán a que el personal cumpla con todas las reglas de seguridad de la Cooperativa.

Sección 2:

La Cooperativa proveerá aquel equipo de seguridad que se requiera por ley y por reglamentaciones oficiales para que el personal de la Unidad Apropiada pueda realizar las tareas o funciones del puesto que ocupa.

ARTICULO 19

PROCEDIMIENTO DE QUEJAS Y AGRAVIOS

Sección 1:

Disputa, controversia o queja se define aquí como cualquier diferencia o discrepancia o reclamo que surja entre las partes en relación con los términos de este Convenio su interpretación, alcance, implementación o cumplimiento.

Sección 2:

De surgir cualesquier controversia entre las partes relacionada al cumplimiento, interpretación o administración del presente Convenio, las partes acuerdan observar el presente procedimiento de quejas y agravios y dar fiel cumplimiento a los términos aquí dispuestos.

Si es un empleado unionado o la propia Unión la que tiene una queja o controversia a dilucidarse bajo este procedimiento deberá presentar su queja por escrito al supervisor del empleado concernido exponiendo qué disposiciones del Convenio Colectivo a juicio del empleado o la Unión han sido violadas o mal interpretadas y el remedio solicitado.

Ello deberá hacerse no más tarde de diez (10) días de la fecha en que ocurrieron los eventos que dan lugar a la queja o controversia.

Una vez recibida por escrito la queja el supervisor tendrá un término de diez (10) días para contestar la misma fijando su posición.

Si el empleado o la Unión no están satisfechos con la contestación dada por el supervisor a tal queja o si el supervisor no contestara dentro del término dispuesto,

deberán entonces presentar por escrito su queja al Presidente Ejecutivo de la Cooperativa o persona designada por éste para atender quejas bajo este procedimiento.

El Presidente Ejecutivo o la persona por él designada brindarán una contestación por escrito a la queja presentada no más tarde de diez (10) días luego que le es notificada.

Si la contestación brindada por el Presidente Ejecutivo o persona por él designada no satisface al empleado y/o a la Unión o no contesta, se deberá solicitar que el asunto se ventile en un proceso de arbitraje en un término no mayor de treinta (30) días, desde recibida la contestación o desde que debió contestarse.

Si por el contrario la queja o agravio fuera una de la Cooperativa, presentará por escrito a la Unión por conducto de su delegado la queja de que se trate.

Las partes discutirán de buena fe el asunto y de no resolverse el mismo a satisfacción de la Cooperativa ésta podría presentar su queja al procedimiento de arbitraje aquí dispuesto.

Sección 3:

Los términos aquí dispuestos para el trámite de quejas y agravios son de estricto cumplimiento de forma que en caso de no cumplirse los mismos, el Árbitro no tendrá jurisdicción y/o autoridad para entender en la queja o agravio de que se trate.

A. 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. La decisión del árbitro será conforme a derecho.

3. El Árbitro se limitará a resolver cuestiones que envuelvan la interpretación o aplicación de los términos de este Convenio o cualquier Convenio suplementario a éste y no tendrá autoridad para cambiar ninguno de los términos de este Convenio o para añadir o modificar nada de dicho Convenio.

4. El Árbitro no podrá conceder compensación en daños y perjuicios, penalidades u honorarios de abogado.

5. La Cooperativa concederá a los delegados (as) o al suplente sin descontarle de su salario ni de sus licencias el tiempo laborable cuando tenga que atender asuntos sindicales. Asuntos sindicales se entenderá la participación del empleado en vistas de arbitraje, seminarios educativos y reuniones con oficiales de la Cooperativa y de la Unión, que estén relacionados a la administración del convenio colectivo y que esté presente un representante de la Cooperativa. Para la participación de seminarios o eventos educativos la Unión deberá solicitarlo

con por lo menos una semana de anticipación. El máximo de días a ser cubiertos por la Cooperativa será de uno (1) día por año de convenio.

6. Las vistas de arbitraje se podrán celebrar en las facilidades de la Cooperativa en Mayagüez o en cualquier otro lugar acordado por ambas partes.

ARTICULO 20

DISPOSICIONES GENERALES

Sección 1:

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:

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:

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:

La Unión, así como sus miembros convienen en todo momento en promover lo más plenamente los intereses de la Cooperativa.

Sección 8:

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 difamatorio contra ningún funcionario de la Cooperativa o de la Unión.

Sección 9:

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 conflige 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 descontinuadas.

Sección 10:

La Cooperativa pagará el costo total del estacionamiento de los vehículos de los empleados de la Unidad Contratante.

Sección 11:

La Cooperativa pagará el costo mensual del teléfono celular a los unionados que se les requiera el uso del mismo en sus gestiones oficiales.

ARTICULO 21

PAGA POR COMPARECENCIA

Todo empleado que se reporte a trabajar y no haya recibido notificación de la Cooperativa el día anterior para que no se reporte a trabajar será compensado con paga equivalente a cuatro (4) horas 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 cuatro (4) horas por si acaso la causa, por la cual no se podía trabajar se soluciona.

ARTICULO 22

DEBERES DE JURADO

Sección 1:

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.

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 (E.U), irrespectivo de si el caso es criminal o civil tendrá derecho a recibir su paga, durante el término de su servicio. Sin embargo, se descontará cualquier cuantía de estipendio por comparecencia diaria que le otorgue el Tribunal Federal.

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.

ARTICULO 23

VACACIONES

Sección 1:

Los empleados cubiertos por este Convenio hasta tres (3) años de servicio tendrán un máximo de quince (15) días de vacaciones. Los empleados que tengan más de tres (3) años y hasta nueve (9) años de trabajo con la Cooperativa tendrán derecho a acumular hasta dieciocho (18) días de vacaciones. Los empleados con más de nueve (9) años de trabajo acumularán veintidós (22) días para vacaciones.

Sección 2:

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 el total de sus vacaciones acumuladas para disfrutar las vacaciones en un sólo período anual. Tendrá la opción de dividirlas en dos (2) periodos durante el año, mediante acuerdo con la Oficina de Recursos Humanos. Uno de los dos (2) periodos deberá ser de un mínimo de diez (10) días consecutivos.

Sección 3:

En cada departamento se prepará un programa anual de vacaciones, previa consulta con los empleados y tomando en cuenta las preferencias de éstos y la exigencias del trabajo. Los empleados someterán la solicitud entre el 1° y el 30 de octubre de cada año teniendo la Cooperativa de fecha límite el 30 de noviembre para su aprobación y posteo del Plan Anual del próximo año. A partir de la firma de este Convenio, conflictos

en las fechas seleccionadas o preferidas por los empleados, se resolverán usando el criterio por la antigüedad en la Cooperativa, dándole prioridad en la selección al empleado más antiguo. De ahí en adelante, durante la duración del Convenio, se establecerá un sistema rotativo entre los empleados para brindarles igual oportunidad en la selección de sus vacaciones. La Cooperativa notificará en el talonario del empleado el balance de licencia de vacaciones y enfermedad cada tres (3) meses.

Sección 4:

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

Sección 5:

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 24

LICENCIA POR PATERNIDAD

La Cooperativa otorgará dos (2) días de licencia con paga a sus empleados varones en el caso del nacimiento de un hijo (a). Esta licencia habrá de disfrutarse a partir del día del nacimiento del hijo (a).

ARTICULO 25

DIAS FERIADOS

Sección 1:

Los siguientes días completos se consideran como feriados por la Cooperativa y ésta permanecerá cerrada:

DIAS COMPLETOS

Día de Año Nuevo	1 de enero
Día de Reyes	6 de enero
Día de Martin Luther King	Movible (enero tercer lunes)
Día de los Próceres Puertorriqueños	Movible (febrero tercer lunes)
Día Abolición de la Esclavitud	Movible (22 de marzo)
Viernes Santos (Cristiano)	Movible
Sábado de Gloria (Cristiano)	Con cargo a tarde libre
Día de la Recordación	Movible (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	Movible (1er lunes de septiembre)
Día de la Raza	Movible (segundo lunes octubre)
Día del Veterano	Movible (noviembre)
Día de Elecciones	primer martes del mes de noviembre

Día del descubrimiento de Puerto Rico y día de la Cultura Puertorriqueña	19 de noviembre
Día de Acción de Gracias	Movible (noviembre)
Día de Navidad	25 de diciembre
Día del cumpleaños del empleado	Se pagará el día independientemente del día que nazca. En la situación que el unionado no pueda disfrutar el día de su cumpleaños, coordinará con su supervisor el día en que disfrutará el día libre en un plazo de quince (15) días laborables.

Sección 2:

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

Sección 3:

Los días feriados antes mencionados se compensarán a tiempo sencillos si no se trabajasen y a tiempo 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 o licencia por enfermedad, dicho día feriado será pagado de acuerdo a la Sección 3.

Sección 5:

La Cooperativa podrá utilizar tres (3) medios dias (12 horas) para ofrecer seminarios o entrenamientos. Se podrá utilizar los feriados del Día de Martin Luther King (tercer lunes de enero) Dia de la Recordación (Mayo) y Día del Veterano (Noviembre). El unionado recibirá paga a tiempo y medio si es requerido asistir

compulsoriamente al mismo. La Cooperativa notificará con previo aviso la fecha y actividad educativa a celebrarse. Los seminarios adicionales serán ofrecidos fuera de horas laborables. Los mismos se pagarán a tiempo y medio de incurrir los unionados en horas extras. Estos seminarios o adiestramientos serán en otras fechas distintas a los días feriados identificados en la sección 5 de este Articulo del Convenio Colectivo. Los mismos no excederán a dos (2) seminarios por mes. Serán notificados con dos (2) semanas de anticipación a la fecha del mismo.

ARTICULO 26

SEGURO DE VIDA GRUPAL

Todo empleado permanente estará cubierto por un seguro de vida por la suma de Cuarenta Mil Dólares ($40,000) pagaderos por muerte natural y accidental todo ello de conformidad con la póliza de seguro.

ARTICULO 27

LICENCIA POR ENFERMEDAD

Sección 1:

Todos los empleados cubiertos por este Convenio acumularán licencia por enfermedad al año, según la siguiente escala:

a- Hasta cinco (5) años - 12 días

b- Más de Cinco (5) años - 15 días

Sección 2:

La licencia por enfermedad no usada podrá acumularse de año en año hasta un máximo de cuarenta y cinco (45) días.

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 28

LICENCIA POR MATERNIDAD

Sección 1:

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:

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 con vida legalmente de éste mediante un procedimiento quirúrgico obstétrico.

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 postparto por un período de tiempo equivalente al que dejó de disfrutar de descanso prenatal.

Sección 6:

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 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 o menos, 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 de 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 asignarán 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.

ARTICULO 29

LICENCIA PARA AUSENTARSE PARA ASUNTOS DE LA UNIÓN

Sección 1:

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 30

LICENCIA POR AUSENCIA

Los empleados que hayan completado un (1) año o más de empleo continuo con la Cooperativa podrán recibir una 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. El empleado haga los pagos necesarios durante el término de su licencia para mantenerse dentro del Plan de Beneficios.
4. La Cooperativa haga 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; si el empleado no realiza los pagos, la Cooperativa no estará obligada a realizar su aportación al plan médico. El empleo de un empleado con licencia para ausentarse de sus labores terminará automáticamente si:
    a. El empleado no regresa a sus labores al finalizar la licencia.
    b. El empleado trabaja en cualquier otro empleo mientras esté en licencia sin el consentimiento por escrito del 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 31

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, tendrán derecho a ser compensados por esos días laborables en que tengan que ausentarse a razón de su paga regular. A solicitud del empleado, se podrá cargar un día adicional a vacaciones regulares para un máximo de cuatro (4) días de ausencia. Por familia inmediata se entiende padre, madre, cónyuge, hijos, abuelos, suegros y hermanos.

ARTICULO 32

SERVICIO MILITAR

La Cooperativa continuará cumpliendo con las leyes de los Estados Unidos y Puerto Rico relacionadas con el empleo y reempleo de los miembros de la unidad apropiada que se ausenten para cumplir, con alguna licencia militar.

ARTICULO 33

BONO DE NAVIDAD

Sección 1:

La Cooperativa pagará a todos los empleados cubiertos por la unidad contratante un bono de Navidad de acuerdo a la siguiente escala. El mismo se pagará en o antes del 5 de diciembre de cada año.

a- Hasta nueve (9) años - $650.00

b- Nueve (9) años y un (1) día hasta quince (15) años - $725.00

c- Más de quince (15) años y un (1) día de servicio - $875.00

Sección 2:

En caso de que la Cooperativa tenga pérdidas económicas las partes se comprometen a sentarse a negociar la cantidad a pagar por concepto de bono.

ARTICULO 34

PLAN DE PENSIONES

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. La Cooperativa aportará porcentualmente a base de la edad del empleado según más adelante:

1. Cuatro por ciento (4%) hasta treinta y cinco (35) años
2. Cinco por ciento (5%) de treinta y seis (36) a cincuenta (50) años
3. Siete por ciento (7%) más de cincuenta (50) años

ARTICULO 35

PLAN MEDICO -HOSPITALARIO

Sección 1:

La Cooperativa mantendrá un Plan de Servicios Médico-Hospitalarios con cubierta de medicinas y Plan Dental para todos los empleados regulares.

Sección 2:

La Cooperativa pagará el costo total del Plan Individual con las cubiertas de farmacia y Plan Dental. La Cooperativa aportará el 75% del costo del Plan Médico familiar y de pareja con las cubiertas de farmacia y plan dental.

ARTICULO 36

SALARIOS

Sección 1:

Para el primer año del Convenio Colectivo (enero a diciembre de 2015) la Cooperativa les otorgará a todos los miembros de la unidad apropiada un bono no recurrente por la cantidad de $200.00. El mismo se pagará a la firma del Convenio Colectivo.

Sección 2:

Para el segundo año del Convenio Colectivo (enero a diciembre de 2016) la Cooperativa les proveerá a todos los miembros de la unidad apropiada un aumento de salario por la cantidad de .25 centavos la hora si la Cooperativa alcanza la cantidad de $700,000.00 en economías netas. De la Cooperativa alcanzar una economía neta de $1,500,000.00 entonces se les dará a todos los miembros de la unidad apropiada un aumento de salario adicional por la cantidad de .18 centavos la hora. El incumplimiento con las economías netas establecidas impedirá la concesión de los aumentos establecidos en esta sección. La Cooperativa publicará mensualmente en el área de la cocina de cada sucursal datos financieros para que se pueda determinar el cumplimiento de las metas de economía neta.

Sección 3:

Para el tercer año del Convenio Colectivo, enero a diciembre de 2017, la Cooperativa le proveerá a todos los miembros de la unidad apropiada un aumento de salario por la cantidad de .43 centavos la hora, si la Cooperativa alcanza la cantidad de

$1,700,000.00 en economía neta. El incumplimiento con la economía neta establecida impedirá la concesión del aumento.

Sección 4:

Los empleados cubiertos por este Convenio cobrarán bisemanalmente.

ARTICULO 37

VIAJES Y DIETAS

Sección 1:

Los empleados de la Unidad Apropiada continuarán recibiendo estos beneficios conforme lo reciben, durante la vigencia del Convenio Colectivo. La Cooperativa pagará lo mayor entre millaje que reciba y cobre los empleados gerenciales y/o miembros de la Junta de Directores o de cincuenta y cinco centavos (55¢) por milla por el uso de automóvil. Pagará una dieta de $10.00 por día para almorzar y/o cenar cuando se les requiera salir fuera de la oficina o sucursal.

Sección 2:

Así mismo, la responsabilidad de la Cooperativa, si alguna, por el uso del automóvil propio para fines oficiales, se continuará rigiendo por las disposiciones vigentes al presente.

Sección 3:

Los reembolsos de dieta y millajes se realizarán dentro de 30 días, luego de sometidos los documentos correspondientes, siempre y cuando, estén correctos y debidamente cumplimentados.

ARTICULO 38

BECAS PARA ESTUDIO Y PAGA DE MATRICULA

Sección 1:

La Cooperativa otorgará dos (2) becas anuales para estudios a dos (2) empleados regulares de la Unidad Apropiada. Estos estudios incluyen cursos del idioma inglés, para el mejoramiento profesional del empleado. Estos cursos no tienen que estar destinados a obtener un grado académico

Sección 2:

Cada beca consistirá de un máximo de quinientos dólares ($500.00) por semestre. El empleado mostrará la evidencia de la matrícula y su costo para tener derecho a la beca. Los estudios que realice el unionado deben estar relacionados con los distintos trabajos que se haga en la Cooperativa.

Sección 3:

La Cooperativa autorizará al empleado y será relevado de sus funciones para asistir a los estudios y a toda aquella actividad que esté relacionado con su mejoramiento profesional, siempre que no se afecten las operaciones de la Cooperativa y se coordine con antelación con la administración de la Institución.

ARTICULO 39

DESCUENTOS EN PRÉSTAMOS

El empleado obtendrá un uno por ciento (1%) por debajo del interés prevaleciente al momento de hacer un préstamo hasta un máximo de conformidad a las normas prestatarias vigentes en Préstamos Personales que no estén en oferta.

No tendrán que pagar cargos por servicios, pagos de anualidad en tarjetas de crédito, cuentas de cheques y aquel gasto que esté bajo el control de la Cooperativa, de conformidad a la Ley y Reglamentación vigente.

En Préstamos Hipotecarios el empleado pagará sólo el uno por ciento (1%) de comisión.

ARTICULO 40

LICENCIA POR TIEMPO PARA VISITAR INSTITUCIONES EDUCATIVAS

Sección 1:

La Cooperativa concederá tiempo laborable a los miembros de la Unidad Apropiada cuando comparezcan a las instituciones educativas donde cursan estudios sus hijos para indagar sobre su conducta, su aprovechamiento escolar o recoger sus notas. Esta licencia deberá ser coordinada con la Oficina de Recursos Humanos con suficiente antelación. Su concesión estará sujeto a que no se afecten las operaciones del área de trabajo. Esta licencia solo se otorgará a un empleado de la misma unidad o departamento en el mismo día. De haber más de un empleado solicitando esta licencia para la misma fecha, se le concederá al unionado que la haya solicitado primero.

Sección 2:

La licencia incluirá dos (2) 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 dos (2) horas adicionales por semestre en coordinación con el empleado, si estudia en otra Institución.

Sección 3:

Esta licencia será elegible para toda la Unidad Contratante.

ARTICULO 41

LICENCIA DE GRADUACION

Sección 1:

Todo empleado cubierto por este convenio tendrá derecho a cuatro (4) horas libres con paga durante cada año de Convenio Colectivo, para asistir a la graduación de hijos o hijas o el propio empleado, de nivel elemental, intermedio, secundario y/o universitario de una Institución educacional acreditada. Este máximo de cuatro (4) horas será por empleado, irrespectivamente de la cantidad de hijos que tenga.

Sección 2:

Para poder cualificar para el disfrute de esta licencia el empleado deberá evidenciar con la documentación necesaria el hecho de que sus hijos o hijas o el propio empleado habrá, en efecto, de graduarse de estudios a nivel elemental, intermedia, secundario y/o universitario y la fecha de tal graduación.

Sección 3:

El empleado notificará la graduación de sus hijos o hijas o la suya, con un mínimo de siete (7) días de antelación y deberá ser coordinado con la oficina de Recursos Humanos. Esta licencia se otorgará a un solo unionado de la misma unidad o departamento en el mismo día. De haber más de un empleado solicitando esta licencia para la misma fecha, se le concederá al unionado que la haya solicitado primero.

ARTICULO 42

HUELGAS Y CIERRES

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

ARTICULO 43

VIGENCIA DEL CONVENIO

Este Convenio entrará en vigor por un término de dos (2) años y once (11) meses a partir del 1º de diciembre de 2014 hasta el 30 de octubre 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.

En Mayagüez, Puerto Rico, hoy 19 de mayo del 2015.

COOPERATIVA DE AHORRO Y CREDITO DE MAYAGUEZ

Marco Vecchini Figueroa
Presidente Ejecutivo

Mildred Pérez Lebrón
Vicepresidenta de Recursos Humanos

Sr. Santos Valentín Vélez
Presidente Junta Directores

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

Luisa I. Acevedo
Presidenta

Juan Cortés Valle
Vicepresidente y Portavoz

Jeannette Vargas Sánchez
Delegada en Propiedad

Keisha Rodriguez
Delegada