CONVENIO COLECTIVO

ENTRE

COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO PEPINIANA

Y

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

1° de agosto de 2015
al 31 de julio de 2018

INDICE

	TITULO	Página
	Comparecencia	3
ARTICULO I	Reconocimiento de la Unión	4
ARTICULO II	Derechos de la Gerencia	5
ARTICULO III	Taller Unionado Y Descuento de Cuotas	6
ARTICULO IV	Información sobre Empleados	8
ARTICULO V	Sub-contratación	9
ARTICULO VI	Periodo Probatorio	10
ARTICULO VII	Jurisdicción	12
ARTICULO VIII	Huelga y Cierre	13
ARTICULO IX	Discrimen o Despido de Empleados	14
ARTICULO X	Visitas de la Unión	15
ARTICULO XI	Expediente del Empleado	18
ARTICULO XII	Procedimientos de Quejas y Agravios	20
ARTICULO XIII	Jornada de Trabajo	22
ARTICULO XIV	Salud y Seguridad	25
ARTICULO XV	Pago por Comparecencia	27
ARTICULO XVI	Antigüedad	28
ARTICULO XVII	Servicio Militar	29
ARTICULO XVIII	Licencia para Fines Judiciales y Servicio de Jurado	29
ARTICULO XIX	Días Feriados	31
ARTICULO XX	Vacaciones	33
ARTICULO XXI	Licencia Por Enfermedad	37
ARTICULO XXII	Licencia sin Paga	39
ARTICULO XXIII	Bono de Navidad	41
ARTICULO XXIV	Licencia por Maternidad y Lactancia	42
ARTICULO XXV	Licencia por Paternidad en caso de Nacimiento Adopción y Aborto	46
ARTICULO XXVI	Ausencia por Defunción	47
ARTICULO XXVII	Viajes y Dietas	48
ARTICULO XXVIII	Reducción Personal por Introducción de Nuevos....	49
ARTICULO XXVIX	Tablón de Edictos	51
ARTICULO XXX	Plan Medico	52
ARTICULO XXXI	Salarios	54
ARTICULO XXXII	Seguro de Vida Grupal	55
ARTICULO XXXIII	Seguro por Incapacidad	56
ARTICULO XXXIV	Disposiciones Generales	57
ARTICULO XXXV	Plan de Pensión	61
ARTICULO XXXVI	Uniformes	62
ARTICULO XXVII	Ascensos	64
ARTICULO XXVIII	Licencia para Visitas Instituciones Educativas	67
ARTICULO XXXIX	Licencia con Paga para Vacuna Hijos(as)	68
ARTICULO XL	Vigencia del Convenio	69

COMPARECENCIA

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

ARTICULO I

RECONOCIMIENTO DE LA UNION

Sección 1:

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

> "Todos los empleados de servicio y mantenimiento a tiempo completo y tiempo parcial regular, incluyendo secretarias, cajeros, pagadores ("tellers"), oficiales de cobro, oficiales de préstamos, mensajeros, oficial de "key punch" y empleados "clericales" empleados por la Cooperativa de Ahorro y Crédito Pepiniana en el establecimiento de San Sebastián."
>
> "Excluidos todos los empleados confidenciales, contables, jefe pagador ("head teller") guardianes y supervisores según se define en la Ley."

Sección 2:

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

ARTICULO II

DERECHOS DE LA GERENCIA

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

ARTICULO III

TALLER UNIONADO Y DESCUENTO DE CUOTAS

Sección 1: Miembros de la Unión

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

Sección 2:

Aquellos empleados que no sean miembros de la Unión o que en el futuro sean contratados por la Cooperativa para ocupar plazas cubiertas por este Convenio Colectivo, vienen obligados, como condición de empleo, a pagar sus cuotas de iniciación y mantenerse al día en el pago de sus cuotas periódicas a los treinta (30) días del comienzo de sus labores en la Cooperativa, o a los treinta (30) días de la firma de este Convenio, cualesquiera fuera posterior.

Sección 3:

La Cooperativa deducirá del jornal bisemanal el importe de las cuotas periódicas de la Unión y de iniciación de aquellos empleados cubiertos por este Convenio que así lo hayan autorizado por escrito. La deducción se hará de los jornales pertenecientes a cada semana de cada mes y será remitida al Secretario Tesorero de la Unión mensualmente. La obligación de la Cooperativa se limitará a enviar la cantidad deducida.

Sección 4: Requerimiento de Pago

Todo empleado que se negare al cumplimiento de este Artículo o que esté en mora en sus pagos, la Unión le notificará y solicitará que se ponga al día en el pago y se le dará el término de siete (7) días para tal fin y se le advertirá que de no cumplir con lo aquí dispuesto, la Compañía le podrá despedir.

Sección 5: Destitución

Luego de demostrado el hecho de la negativa de pago o la mora en los mismos, la notificación requiriendo el pago y habiendo transcurrido el término de siete (7) días sin que el empleado cumpliera con su obligación, según este Artículo, la Compañía vendrá obligada a despedir a dicho empleado a solicitud escrita de la Unión.

Sección 6: Acuerdo de Indemnificación

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

ARTICULO IV
INFORMACIÓN SOBRE EMPLEADOS

Sección 1:

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

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

b. Fecha de empleo

c. Título del puesto

d. Salario

e. Tipo de nombramiento

f. Preparación académica y experiencia

Sección 2:

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

a. Aumentos otorgados a los empleados.

b. Cambios de título de puesto, los cambios de salarios resultantes y la fecha en que se harán efectivos.

c. Renuncias, jubilaciones, notificaciones de despidos y la fecha en que se hacen efectivos.

d. Fecha del deceso.

ARTICULO V

SUB-CONTRATACIÓN

Sección 1:

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

ARTICULO VI

PERIODO PROBATORIO

Sección 1:

Los empleados nuevos pueden proceder de cualquier fuente que la Cooperativa juzgue conveniente. Todos los empleados nuevos permanecerán en probatorio por un período de setenta y cinco (75) días calendarios, en aquellas plazas regulares cubiertas por este Convenio. Durante dicho período probatorio podrán ser despedidos del empleo a discreción de la Cooperativa sin referirse a procedimiento de querella, como más adelante se establece, y sin necesidad de consultar con la Unión. Mediante acuerdo escrito entre la Unión y la Cooperativa se podrá extender el período probatorio.

Se excluyen de esta disposición aquellos a quienes se les extienda nombramiento temporero por un período definido que no exceda de ciento veinticinco (125) días calendarios para poner al día trabajo adicional o acumulado que no represente una actividad continua o permanente, así como también cubrir ausencias prolongadas. Los nombramientos temporeros no serán hechos con la intención de la Cooperativa de mantener plazas vacantes que normalmente estarían ocupadas por empleados permanentes. El empleado temporero podrá llegar a ser permanente si la plaza queda vacante. El tiempo que haya trabajado se considerará como parte del período probatorio hasta un máximo de 37.5 días.

Sección 2:

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

La Cooperativa posteará por escrito su intención de realizar ascensos como también plazas que estén vacantes o de nueva creación, así como los requisitos de las mismas para que los empleados unionados tengan la oportunidad de evaluarlas y/o solicitarlas por lo menos con una semana de anticipación. Se utilizarán 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 la Cooperativa seleccione para ocupar la misma, tendrá el derecho de regresar a su antigua plaza unionada dentro de un período probatorio de sesenta (60) días. Esta opción se le ofrecerá solamente al primer empleado unionado seleccionado para cada plaza gerencial y que pase a ocupar la misma.

Sección 3:

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

Sección 4:

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

Sección 5:

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

ARTICULO VII

JURISDICCION

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

ARTICULO VIII

HUELGAS Y CIERRES

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

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

ARTICULO IX

DISCRIMEN O DESPIDO DE EMPLEADOS

La Cooperativa conviene en que no habrá discrimen injustificado contra ningún empleado por motivo de raza, color, credo, ideas políticas, sindicales o religiosas, origen nacional, sexo, edad, condición social o lugar de residencia o impedimento físico o mental, identidad de género, orientación sexual, origen social, condición de veterano, o por ser víctima o ser percibido como víctima de violencia doméstica, agresión sexual o acecho.

ARTICULO X

VISITAS DE LA UNION

Sección 1:

La Cooperativa permitirá a los representantes de la Unión entrar en las facilidades para en el ejercicio de sus funciones atender cualquier asunto que surja en la administración o interpretación del Convenio Colectivo. Cuando sea necesario que un oficial de la Unión visite las oficinas de la Cooperativa para atender cualquier querella relacionada con la interpretación de este Convenio Colectivo coordinará la misma con la (el) Presidenta(e) Ejecutiva(o) o su representante. 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. Los representantes de la Unión deberán anunciar su presencia al representante de la Cooperativa y realizar su visita de forma que viabilice el normal funcionamiento de la Institución.

Sección 2:

Representantes oficiales de la Unión podrán hacer visitas de rutina a los centros de trabajo y oficinas de la Cooperativa para velar por el fiel cumplimiento de lo estipulado en este Convenio. Los Representantes de la Unión deberán identificarse ante un oficial de la Cooperativa al llegar a los predios de ésta y entre ambos coordinarán la visita para garantizar que no se vean interrumpidas ni adversamente afectadas las actividades regulares de la Cooperativa.

Sección 3:

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

Sección 4:

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

Sección 5:

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

Sección 6:

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

Sección 7:

Se permitirá al delegado en propiedad y/o al alterno, durante horas laborables sin pérdida de paga, atender querellas de empleados de la unidad contratante, asistir a vistas de arbitraje si es citado, y reunirse con el representante de la Unión para discutir cualquier asunto pendiente. En tal caso el delegado deberá obtener permiso previo, de su supervisor al comienzo y deberá notificarlo a la terminación de su gestión. El tiempo que utilice para esa gestión deberá ser razonable y de tal forma que no se afecte las operaciones de la Cooperativa.

Sección 8:

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

Sección 9:

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

ARTICULO XI

EXPEDIENTE DEL EMPLEADO

Sección 1:

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

Sección 2:

El custodio de los referidos expedientes de los trabajadores será el (la) Presidente (a) Ejecutivo (a) o persona designada por éste (ésta).

Sección 3:

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

Sección 4:

Todo trabajador tendrá derecho a examinar su expediente en compañía del custodio de los expedientes o un oficial autorizado por la Cooperativa. El trabajador hará la solicitud para examen del expediente con por lo menos veinticuatro (24) horas con antelación. La Cooperativa permitirá la inspección del expediente, mediante autorización del trabajador o por la Unión, dentro de los cinco (5) días laborables siguientes a la fecha en que se radica la solicitud. En el caso de que el trabajador esté incapacitado por razón de enfermedad física que le impida asistir personalmente al examen del expediente, podrá delegar por escrito en un representante. En el caso de que el impedimento sea incapacidad mental, el expediente podrá ser examinado por la persona que sea designada tutor por el Tribunal, o la persona designada por orden del Tribunal.

Sección 5:

Los trabajadores podrán obtener copia de los documentos contenidos en sus expedientes libre de costos. En el plazo máximo de tres (3) días se entregará copia del documento solicitado. De surgir muchas solicitudes se preparará una lista de turnos que se evaluará de acuerdo a la necesidad sujeto a la razonabilidad del pedido. De existir controversia en cuanto a la razonabilidad de la solicitud será resuelta entre la Cooperativa y la Unión.

Sección 6:

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

Sección 7:

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

Sección 8:

La Cooperativa no hará referencia en cualquier caso que envuelva acción disciplinaria contra un trabajador, a documentos disciplinarios que tengan más de veinticuatro (24) meses de impuestos, excepto en casos de discrimen u hostigamiento sexual en el empleo o alguna otra situación de gravedad tal que pueda afectar imagen e intereses de la Cooperativa.

ARTICULO XII

PROCEDIMIENTO DE QUEJAS Y AGRAVIOS

Sección 1:

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

Sección 2:

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

A: En caso de cualquier incidente, disputa, controversia o reclamación, o diferencia de opinión, el empleado que crea estar agraviado, someterá el asunto en controversia a su supervisor inmediato o a su representante de ésta, en un intento para llegar a un arreglo satisfactorio, dentro de los cinco (5) días laborables después de surgir la controversia. El supervisor inmediato o su representante autorizado dará su contestación por escrito no más tarde de cinco (5) días de ser sometida la controversia. De no ser satisfactoria la solución y/o respuesta que brinde el supervisor inmediato y/o su representante, tendrá un término de cinco (5) días laborables a partir de la notificación de dicha decisión para apelar la misma ante el administrador y/o su representante autorizado, entendiéndose que el Administrador y/o representante autorizado tiene cinco (5) días laborables para resolver sobre la controversia planteada. De igual modo la Cooperativa someterá a la Unión las disputas que entienda que le afecten dentro del mismo término antes mencionado. De no arreglarse satisfactoriamente la controversia, la misma será sometida al procedimiento de arbitraje dentro de los siguientes diez (10) días laborables después de emitida la decisión de la Cooperativa.

B. PROCEDIMIENTO DE ARBITRAJE

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

2. El árbitro seleccionado por las partes será de una terna de árbitros del Departamento del Trabajo y la Unión y la Compañía eliminarán un nombre de cada una. El nombre que quede será el árbitro seleccionado por las partes. La decisión del árbitro será final y obligatorio para las partes.

2 (a). <u>FACULTADES DEL ARBITRO</u>

En todos los casos el árbitro tendrá plena facultad para resolver la controversia y ordenar el remedio que considere apropiado, a tenor con las disposiciones del Convenio Colectivo, la sumisión de las partes, los hechos del caso, la prueba desfilada, las leyes y o reglamentos que aplique.

El laudo emitido por el árbitro será conforme a derecho teniendo la autoridad que confiere el reglamento del negociado de Conciliación y Arbitraje y el Convenio Colectivo. De determinar el árbitro que una terminación o despido de empleo se llevó a cabo en violación de lo dispuesto en el convenio, la ley y es injustificado, estará facultado para conceder reinstalación en el empleo, paga y haberes dejados de percibir en los casos que lo entienda pertinente.

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

ARTICULO XIII

JORNADA DE TRABAJO

Sección 1:

Todas las horas trabajadas por un empleado en exceso de ocho (8) horas en un día serán pagadas a razón de doble tiempo 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:

Los empleados tendrán derecho a un descanso de no más de quince (15) minutos a disfrutarse a media mañana y diez (10) minutos a media tarde. Dicho descanso se disfrutará en las áreas de trabajo en el área designada para tal fin o áreas de ingerir alimentos. El periodo de descanso será razonablemente establecido por el Gerente 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. Como norma general el empleado no será requerido trabajar en exceso de 5 horas consecutivas sin tener derecho a disfrutar de un periodo para tomar alimentos conforme dispone la ley o según acordada entre la Unión y la Cooperativa.

Sección 4:

El horario regular de trabajo para los empleados cubiertos por este convenio en las sucursales actuales de la cooperativa, será el observado al presente. En la eventualidad, de necesitar extender el horario de servicios al público la Cooperativa garantizará los derechos adquiridos por Convenio a los empleados trabajando al presente y que trabajen en ese periodo extendido.

Sección 5:

El tiempo que usare un empleado para realizar cualquier viaje en gestiones oficiales fuera de la oficina o sucursal se considerará como tiempo trabajado. Todo empleado que se le solicite trabajar en las asambleas recibirá paga por las horas trabajadas según la sección 1. Las horas extras trabajadas serán pagadas en la nómina siguiente.

Sección 6:

Es la intención y acuerdo de las partes desalentar el trabajar en exceso de la jornada regular diaria o semanal de trabajo y el trabajo extra por considerarlo perjudicial a la salud y bienestar del trabajador. El empleado podrá negarse a trabajar extra por justa causa. La Cooperativa podrá requerir trabajo extra por excepción, sujeto ello siempre a los siguientes criterios:

a-Será la excepción a la norma y bajo ningún concepto constituirá la jornada acostumbrada o regular de trabajo.

b- No será en detrimento de la salud y seguridad de los empleados.

c- Excepto en situación de emergencias, se avisará con anticipación.

d- El trabajo extra será distribuido equitativamente y asignado primero a aquellos empleados cualificados y dispuestos a trabajar extra.

e- En la circunstancia de que no haya empleados dispuestos a trabajar extra, se podrá requerir que lo hagan, primero, los empleados de menos antigüedad que estén cualificados para realizar el trabajo. Esto no exime a los empleados de mayor antigüedad, de trabajar extra si es necesario.

f- La necesidad del trabajo extraordinario será evaluado junto con la excusa razonable que presente el empleado para no trabajar.

Sección7:

Los primeros siete (7) minutos en la primera hora de entrada, de la mañana y de la tarde se considerarán como un período de gracia para el pago de la nómina, y no como tardanza, disponiéndose que el empleado que llegue después de ese período el tiempo le será cargado a la licencia regular. Para efectos de asistencia, constituye tardanza el tiempo transcurrido luego de la hora de entrada.

ARTICULO XIV

SALUD Y SEGURIDAD

Sección 1:

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

Sección 2:

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

Sección 3:

La Cooperativa ni sus representantes le requerirá a ningún empleado cubierto por este Convenio Colectivo que realice labores sin contar con el equipo, las herramientas y los materiales necesarios para realizar su labor o prestar los servicios. En las facilidades no se realizará trabajos de pintura con olores desagradables y/o intoxicantes y reparaciones mayores que ocasionen ruido excesivo durante las horas laborables. Se rotulará adecuadamente el trabajo ha realizarse.

Sección 4:

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

Sección 5:

Todo accidente de trabajo será notificado al Oficial designado de la Cooperativa por la persona afectada, su supervisor o su representante sindical dentro de las 24 horas inmediatamente siguientes a la fecha en que ocurra el mismo.

Sección 6:

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

Sección 7:

A ningún empleado de la Unidad Apropiada se le requerirá por la Cooperativa que trabaje en algún lugar que corra peligro inminente de muerte o de daño severo para su salud o seguridad personal.

La Cooperativa proveerá lo siguiente:

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

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

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

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

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

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

ARTICULO XV

PAGO POR COMPARECENCIA

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

ARTICULO XVI

ANTIGÜEDAD

Sección 1:

Los principios de antigüedad por la presente son reconocidos por la Cooperativa. La cesantía por razones económicas a empleados que regularmente trabajen cuarenta horas o más por semana, se hará siguiendo el principio de que los últimos en ser empleados, serán los primeros en quedar cesantes, siempre y cuando que la habilidad, capacidad y cumplimiento sean iguales y los empleados que permanezcan en sus puestos estén capacitados para rendir la labor esperada. En caso de que la antigüedad sea igual debido a haber sido empleados en la misma fecha, la Cooperativa tendrá opción para determinar las cesantías tomando en consideración la eficiencia general. De tener la necesidad de emplear nuevamente personal en labores similares a aquellos empleados cesanteados, utilizará el criterio de antigüedad, salvo que surgiera una diferencia clara e inconcusa (firme, sin duda ni contradicciones) entre antigüedad y capacidad, en cuyo caso la capacidad podrá ir por encima de la antigüedad en el orden de re-empleo.

Sección 2:

Si algún empleado cesante se llamase al servicio de nuevo dentro de un período de tres meses y si trabajase regularmente cuarenta horas o más por semana, todos sus privilegios por antigüedad le serán devueltos, excepto que le será deducido el tiempo que estuvo fuera.

Sección 3:

Los delegados tendrán privilegios de antigüedad en sus respectivas oficinas y serán los últimos en quedar cesantes, siempre y cuando estén calificados para rendir su labor en forma satisfactoria. La Cooperativa informará a la Unión cualquier traslado permanente de un delegado con dos semanas de anterioridad al traslado.

ARTICULO XVII

SERVICIO MILITAR

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

ARTICULO XVIII

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

Sección 1:

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

Sección 2:

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

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

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

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

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

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

ARTICULO XIX

DIAS FERIADOS

Sección 1:

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

DIAS COMPLETOS

1.	Día de Año Nuevo	1 de enero
2.	Día de Reyes	6 de enero
3.	Día de Martin Luther King	3er lunes de enero
4.	Día de los próceres Puertorriqueños	3er lunes de febrero
5.	Día de la Abolición	22 de marzo
6.	Viernes Santo	Movible (abril)
7.	Sábado de Gloria	con cargo a licencia de vacaciones
8.	Día de la Conmemoración de los muertos en la Guerra	Ultimo lunes de mayo
9.	Día de la Independencia de Estados Unidos	4 de julio
10.	Día de la Constitución de Puerto Rico	25 de julio
11.	Día del Trabajo	1er lunes de septiembre
12.	Día de la Raza	12 de octubre (2do lunes de octubre)
13.	Día del Veterano	11 de noviembre
14.	Día de Elecciones	Movible (noviembre)

15.	Día del Descubrimiento de Puerto Rico	19 de noviembre
16.	Día de Acción de Gracias	3er jueves de noviembre
17.	Día de Navidad	25 de diciembre
18.	Día del Cumpleaños del empleado	Movible

MEDIOS DIAS

19.	Día de Noche Buena	24 de diciembre
20.	Día de Año Viejo	31 de diciembre

Sección 2:

Los unionados estarán disponibles para cumplir con los cuatro (4) seminarios o adiestramientos requeridos por COSSEC. Estos son los de B.S.A., Hostigamiento Sexual, Seguridad Bancaria y Explotación financiera.

Los mismos se celebrarán en horas de trabajo, dentro de la jornada de trabajo o fuera del horario regular de trabajo o una combinación del uso del tiempo, pero siempre en días de la semana, de lunes a viernes. Los unionados no recibirán paga por asistir fuera del horario regular de trabajo y comparecer a estos seminarios exigidos por COSSEC.

a. La Cooperativa notificará con por lo menos una semana de anticipación a la celebración del seminario.

b. En caso que cualquiera de estos seminarios sean utilizados para cualquier tipo de menoscabo al buen nombre de la Unión, se someterá dicha controversia directamente a la consideración de un árbitro.

Sección 3:

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

Sección 4:

Cuando cualquiera de estos días feriados que se mencionan anteriormente ocurran cuando el empleado no es requerido a trabajar, dicho empleado recibirá paga a razón de su horario regular de trabajo.

Sección 5:

Si el empleado fuese requerido por la Cooperativa para que trabajase durante uno de los días feriados mencionados anteriormente, recibirá paga ("premium-pay") a razón del horario regular de trabajo y en adición, recibirá paga por las horas trabajadas durante dicho día feriado tomando como base su salario regular por hora.

Sección 6:

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

ARTICULO XX

VACACIONES

Sección 1:

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

Sección 2:

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

Sección 3:

El empleado que trabaje menos de cien (100) horas durante un mes en particular, acumulará sus vacaciones proporcionar a las horas que trabaje en la Cooperativa. Todo empleado que aprueba su período probatorio, acumulará vacaciones desde que empezó a trabajar.

Sección 4:

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

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

Sección 5:

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

De ahí en adelante, durante la duración del Convenio, se establecerá un sistema rotativo entre los empleados para brindarles igual oportunidad en la selección de sus vacaciones.

Sección 6:

Se podrán hacer cambios al programa de vacaciones siempre que las necesidades operacionales así lo requieran en cuyo caso se brindará notificación al empleado afectado por lo menos cuatro (4) semanas de anticipación a la fecha en que está supuesto a comenzar vacaciones.

Sección 7:

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

Sección 8:

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

Sección 9:

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

Sección 10:

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

Sección 11:

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

Sección 12:

Aquellos empleados contratados luego de la firma del Convenio acumularan vacaciones según los años de servicio:

a. 1-3 años de servicios acumularan – 15 días de vacaciones.
b. Cumplidos 3 años hasta 5 años de servicios acumularan – 17 días de vacaciones.
c. Cumplidos 5 años hasta 8 años de servicios acumularan – 18 días de vacaciones.
d. Cumplidos 8 años hasta 9 años de servicios acumularan – 19 días de vacaciones.
e. Diez años o más de servicio acumularan – 20 días de vacaciones.

ARTICULO XXI

LICENCIA POR ENFERMEDAD

Sección 1:

Todo empleado tendrá derecho a licencia por enfermedad con sueldo completo a razón de uno punto cuatrocientos dieciséis (1.416) días laborables por cada mes en que haya tenido, por lo menos cien (100) horas de labor acumuladas hasta un máximo de diecisiete (17) días al año.

Sección 2:

Todo empleado que apruebe su período probatorio acumulará licencia por enfermedad desde que comenzó a trabajar.

Sección 3:

El empleado que trabaje menos de cien (100) horas en un mes, acumulará licencia por enfermedad en la proporción que el número de horas que trabaje en el mes es cien (100) horas. Por ejemplo: Si trabajas setenta y cinco (75) horas al mes, acumulará setenta y cinco (75%) por ciento de uno y un tercio (1 1/3) de día a base de un día de labor de ocho horas, o sea, siete y media (7 1/2) horas de labor.

Sección 4:

La licencia por enfermedad no usada por el empleado durante el curso del año, quedará acumulada para los años sucesivos hasta un máximo de treinta (30) días.

Sección 5:

Sujeto a lo dispuesto en la Sección 4 precedente, durante la vigencia de este Convenio la Cooperativa pagará el sesenta y cinco (65%) por ciento de la licencia por enfermedad no utilizada durante la segunda semana de diciembre de cada año.

Sección 6:

Salvo en caso de fuerza mayor, el empleado deberá notificar a la Cooperativa el hecho de su enfermedad el mismo día de su ausencia.

Sección 7:

En caso de ausencia por enfermedad en exceso de tres días, el empleado deberá, a petición de la Cooperativa, justificar la misma con un certificado médico para tener derecho a disfrutar de la licencia aquí dispuesta.

Sección 8:

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

Sección 9:

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

Sección 10:

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

ARTICULO XXII

LICENCIA SIN PAGA

Sección 1: Licencia para Atender Asuntos Oficiales de la Unión

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

1. Licencia por el término requerido para un máximo de un empleado electo o nombrado como oficial o representante de la Unión. Esta licencia deberá someterse por escrito.

2. Si el empleado terminare su gestión para la Unión antes de haberse vencido el término especificado en la solicitud escrita de la Unión, ésta se lo notificará inmediatamente por escrito a la Cooperativa.

3. Esta licencia será renovable si el empleado fuese reelecto como oficial.

4. La licencia será sin paga y el empleado durante tal licencia no acumulará beneficio marginal alguno concedido por la Cooperativa excepto antigüedad.

5. Para un empleado ser elegible a una licencia sin paga deberá haber trabajado por lo menos un año con la Cooperativa.

6. La Cooperativa no vendrá obligada a reponer a un empleado que esté disfrutando de esta licencia para atender asuntos de la Unión hasta treinta días después, si el empleado regresa antes del vencimiento de tal licencia.

7. Esta licencia, salvo en caso de emergencia, deberá ser solicitada por lo menos con treinta días de anticipación.

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

Sección 2:

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

ARTICULO XXIII

BONO DE NAVIDAD

Sección 1:

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

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

Sección 2:

En caso de que la Ley Pública Núm. 148 sea enmendada o en su lugar una nueva ley sea promulgada, si dicha enmienda o nueva ley provee el pago de un Bono de Navidad mayor que el que se paga en la actualidad por virtud de la Ley Pública Núm. 148, la Cooperativa cumplirá con la nueva enmienda o ley.

ARTICULO XXIV

LICENCIA POR MATERNIDAD Y LACTANCIA

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 a que tiene derecho una empleada: 1) que tenga un parto prematuro; 2) que tenga un malparto o aborto involuntario, el cual sea inducido legalmente por facultativo médico o; 3) que adopte un menor, de conformidad con la legislación aplicable y este Convenio.

Tan pronto la unionada tenga conocimiento de su embarazo, someterá a la Presidente(a) Ejecutivo(a) o su representante designado 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 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 una licencia por enfermedad, previa solicitud y certificación médica. De ésta no tener licencia por enfermedad acumulada, se le concederá licencia por vacaciones. En el caso que no tenga acumulada licencia por enfermedad o de vacaciones, se le podrá conceder una licencia sin sueldo, de conformidad con la licencia médico-familiar.

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 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.

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 aborten y que justifiquen ello médicamente a la Cooperativa, tendrán derecho al disfrute y concesión de tres (3) semanas de la licencia de maternidad. Este tipo de licencia no se concederá más de dos (2) veces en un período de doce (12) meses. Si el aborto conforme a certificación médica, produce los mismos efectos fisiológicos de un alumbramiento a término completo, la empleada reclamará los beneficios de maternidad de un alumbramiento y la Cooperativa los otorgará.

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.

Sección 13:

No se interpretará lo que se dispone en la sección No. 1 coartará ni añadirá a los beneficios y requisitos que dispone la Ley No. 39 del 19 de junio de 1969, según enmendada y acordada en este convenio.

ARTICULO XXV

LICENCIA POR PATERNIDAD EN CASOS DE NACIMIENTO, ADOPCION Y ABORTO

Sección 1:

A partir del nacimiento del hijo o hija o a la fecha en que la madre sea dada de alta del Hospital, el padre tendrá derecho al disfrute de tres (3) días de licencia con paga, de manera ininterrumpida o mediante acuerdo entre el empleado y el(la) Supervisor(a). Este beneficio aplicará también en caso de adopción o a la fecha de ocurrencia de un aborto. El empleado unionado deberá someter el certificado de nacimiento correspondiente para ser acreedor de este tipo de licencia.

Sección 2:

El unionado tendrá este tipo de derecho si está legalmente casado o cohabita con la madre del menor; y que no haya incurrido en actos de violencia doméstica. La licencia por paternidad de tres (3) días será también en beneficio a los padres que adopten un niño de cinco años o menos, entendiéndose que esta licencia se otorgará a partir de que se produzca un decreto judicial acreditativo a los efectos de que el menor ingrese al núcleo familiar.

Sección 3:

Se le extiende el derecho de licencia por paternidad a todo aquel empleado que adopte un menor, ya sea junto a cónyuge o individualmente.

De igual manera en el caso de que su pareja sufriere un aborto natural el cual tenga los mismos efectos fisiológicos que un alumbramiento, al empleado se le concederá el beneficio de esta licencia. El empleado deberá someter la evidencia correspondiente para ser acreedor de estas licencias.

ARTICULO XXVI

AUSENCIAS POR DEFUNCION

Sección 1:

Los empleados regulares que tengan que ausentarse de la Cooperativa hasta un máximo de tres (3) días consecutivos como consecuencia de una muerte en la familia inmediata, podrán cargar dicha ausencia a esta licencia con paga, a razón de siete y media horas día. A solicitud del empleado, se podrá cargar un día adicional a

vacaciones regulares para un máximo de cuatro días de ausencia. El empleado habrá renunciado al disfrute de esta licencia si se presentara antes a trabajar. Por familia inmediata se entiende padre, madre, cónyuge, hijos, hermanos, abuelos y suegros del empleado cubierto bajo este Convenio.

ARTICULO XXVII
VIAJES Y DIETAS

Sección 1:

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

a) Cuatro dólares ($4.00) para desayuno

b) Seis dólares con cincuenta centavos ($6.50) para almuerzo

c) Seis dólares con cincuenta centavos ($6.50) para cena

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

Y en las ocasiones que sea necesario el uso del automóvil del empleado se pagará la suma de cincuenta centavos (.50¢) por milla, calculándose la milla en base a las tablas oficiales de la Autoridad de Carreteras.

Se dispone además que para desempeñar sus funciones se le proveerá de un automóvil al cobrador de la Cooperativa y que la Cooperativa será la custodia del mismo. El (la) empleado (a) deberá entregar el vehículo en condiciones similares en que fue recibido.

Sección 2:

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

ARTICULO XXVIII

REDUCCION DE PERSONAL POR INTRODUCCION DE NUEVOS METODOS

Sección 1:

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

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

Sección 2:

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

Sección 3:

La Cooperativa conviene en notificar a estos empleados afectados con por lo menos una semana de anticipación en caso de acción de separación permanente.

Sección 4:

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

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

ARTICULO XXIX

TABLON DE EDICTOS

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

ARTICULO XXX

PLAN MEDICO

Sección 1:

Durante la vigencia de este Convenio Colectivo, la Cooperativa aportará al plan médico que ha de cubrir a los empleados regulares incluidos en la unidad apropiada las siguientes cantidades dispuestas en esta Sección para todo empleado participante miembro de la unidad que estaba en la nómina de la Cooperativa al 1° de agosto de 2015.

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

(b) Plan Familiar o Pareja – Para todo empleado participante de la unidad, considerando su antigüedad en el empleo, la Cooperativa aportará los siguientes por cientos del costo de la prima mensual máxima por empleado de $360.00.

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

Sección 2:

Todo empleado regular miembro de la unidad apropiada que sea contratado con posterioridad a la firma de este Convenio Colectivo y que trabaje regularmente 40 horas, será acreedor a participar en el Plan Médico en los términos dispuestos en esta Sección de este artículo.

Plan Familiar	$325.00
Plan Pareja	$250.00
Plan Individual	$150.00

Sección 3:

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

ARTICULO XXXI

SALARIOS

Sección 1:

Todos los empleados cubiertos por este convenio recibirán un aumento de sueldo escalonado de la siguiente manera:

A. 1er año – Efectivo al 1ero. de agosto de 2015, todos los empleados cubiertos por el convenio recibirán un aumento de tres por ciento (3%) de aumento salarial mensual.

B. 2do año – Efectivo al 1ero. de agosto de 2016, todos los empleados cubiertos por el convenio recibirán un aumento de un tres por ciento (3%) de aumento salarial mensual.

C. 3er año – Efectivo al 1ero. de agosto de 2017, todos los empleados cubiertos por el convenio recibirán un aumento de un tres por ciento (3%) de aumento salarial mensual.

Sección 2:

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

Sección 3:

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

Sección 4:

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

Sección 5:

De ocurrir un aumento al salario mínimo federal las partes acuerdan evaluar el impacto económico del mismo.

ARTICULO XXXII

SEGURO DE VIDA GRUPAL

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

ARTICULO XXXIII

SEGURO POR INCAPACIDAD

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

ARTICULO XXXIV

DISPOSICIONES GENERALES

Sección 1:

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

Sección 2:

Se conviene específicamente entre las partes que todos los Convenios o acuerdos existentes sobre salarios quedan por la presente nulos y sin valor. Lo provisto en este Convenio sobre salarios tiene precedencia sobre cualquier otro entendido o convenio existente y todo lo relacionado con salarios de empleados bajo la jurisdicción de la Unión, será materia de negociación entre la Cooperativa y la Unión.

Sección 3:

La Cooperativa notificará inmediatamente y procurará pasar toda llamada de emergencia al empleado cubierto por este Convenio.

Sección 4:

A los fines de proteger el derecho al trabajo a todos los trabajadores incluidos en la unidad contratante, se acuerda que ninguna persona que no sea parte de la unidad apropiada desempeñará la labor que le corresponde a los empleados cubiertos por este Convenio, excepto si hubiere que hacer frente a una emergencia en los servicios a prestarse o debido a escasez de personal capacitado para hacer frente a la necesidad o aumento en la oferta de servicios. Los supervisores o personal técnico realizarán la labor requerida por todo el tiempo que dure la necesidad, siempre que ningún empleado sea desplazado por ello o afectado en su ingreso siempre que estuviese disponible para trabajar. El trabajo que realice un supervisor en el entrenamiento, dirección o supervisión del personal no será interpretado como que conflije con el propósito aquí establecido. La Cooperativa no usará personal fuera de la unidad contratante para hacer trabajo correspondiente a dicha unidad con la intención de mantener una o más plazas de la unidad vacante, congeladas o que impida el crecimiento de la Unidad Apropiada.

Sección 5:

La Cooperativa retiene el derecho exclusivo de establecer por escrito y poner en vigor reglas de disciplina y conducta y las sanciones aplicables por violación a dichas reglas, siempre y cuando estas reglas no conflijan con lo estipulado en este Convenio. Los empleados, si consideran que las reglas o sanciones aplicadas por la Cooperativa son arbitrarias, podrán recurrir al Procedimiento de Quejas y Agravios que provee este Convenio.

Sección 6:

Este Convenio incluye el acuerdo completo de las partes con relación a tipos de paga, jornales, horas de trabajo y otras condiciones de empleo y es la intención de las partes contratantes, reservar para cualquier Convenio Colectivo futuro cualesquiera y todos los asuntos no cubiertos por este Convenio.

Sección 7:

Este Convenio incluye el acuerdo completo de las partes y ninguna estipulación, promesa, o representación de cualquier índole que no esté contenida en el presente Convenio, obligará a cualquiera de las partes contratantes. Este Convenio no se puede modificar, enmendar o darse por terminado durante su vigencia, excepto mediante especificación escrita debidamente firmada por ambas partes contratantes.

Sección 8:

Si alguna parte de este Convenio fuera decretada nula por un Tribunal, las partes restantes quedarán en vigor. Las partes se reunirán para negociar nuevamente la cláusula que haya sido anulada dentro de los treinta (30) días siguientes a la sentencia firme anulando dicha cláusula.

Sección 9:

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

Sección 10:

La Cooperativa hará las gestiones necesarias para que las construcciones o reparaciones de equipos se realicen fuera de horas laborables. De resultar infructuosas esas gestiones y tener que construirse o reparar o instalar equipo durante horas laborables, la Cooperativa tomará las medidas necesarias para no crear riesgos a la salud y la seguridad de los empleados.

Sección 11:

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

Sección 12:

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

Sección 13:

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

Sección 14:

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

ARTICULO XXXV

PLAN DE PENSIONES

Sección 1:

La Cooperativa aportará el cuatro punto veinticinco por ciento (4.25%) del salario de cada empleado regular unionado que cualifique bajo el Plan de Pensión y el empleado aportará el tres por ciento (3%) de su salario para el plan de pensiones. El empleado que lo desee podrá hacer aportaciones mayores al plan de pensiones.

Sección 2:

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

Sección 3:

Empleados que comiencen luego de la firma de este Convenio Colectivo, recibirán de aportación el tres punto cinco por ciento (3.5%). El unionado aportará el dos punto veinticinco por ciento (2.25%).

ARTICULO XXXVI

UNIFORMES

Sección 1:

La Cooperativa proveerá tres (3) uniformes por empleados para el uso exclusivo de los empleados en su trabajo con la Cooperativa. Dicho uniforme será utilizado en forma mandatoria por todos los varones y hembras miembros de la unidad, de lunes a viernes, inclusive.

Sección 2:

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

Sección 3:

Los empleados serán responsables del 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 será por cuenta de la Cooperativa para las piezas que se deterioren por el mero transcurso del tiempo y para el uso normal del uniforme. Los empleados serán responsables del reemplazo de los uniformes que se dañen o deterioren debido al mal uso o abuso de los mismos. La Cooperativa vendrá obligada a reemplazar los uniformes en un término menor de tres (3) años, cuya duración se garantiza por el fabricante, pudiendo reemplazar el uniforme en cualquier momento previo a los tres (3) años de la entrega a su sola discreción, cuando ello fuere necesario.

Sección 5:

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

Sección 6:

Se constituirá un comité de empleados para la selección de los uniformes incluyendo modelos, estilos y colores previa consulta al personal conforme la práctica pasada.

Sección 7:

La propiedad de los uniformes pertenece a la Cooperativa. En caso que cualquier empleado cese en sus funciones por cualquier motivo, devolverá los uniformes en su posición a la Cooperativa de inmediato, excepto que la Cooperativa le autorice por escrito lo contrario. De no hacerlo, responderán a la Cooperativa del valor no depreciado del costo, a base de depreciación lineal durante una vida útil de tres (3) años.

Sección 8:

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

ARTÍCULO XXXVII

ASCENSOS

Sección 1:

La Cooperativa 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. La Cooperativa 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 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 la Cooperativa seleccione para ocupar la misma, tendrá el derecho de regresar a su antigua plaza unionada dentro de un período probatorio de hasta setenta y cinco (75) 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 setenta y cinco (75) 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 setenta y cinco (75) días 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 lo estipulado en el Plan de Clasificación y Retribución a ser implantado en cuyo caso no será menor de cincuenta dólares ($50.00) 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 con otras responsabilidades y funciones dentro de la unidad apropiada. Recibirá el aumento desde su primer día en el puesto. El empleado recibirá lo que sea mayor entre los $50.00 de aumento mensual por el ascenso o el salario inicial de dicho puesto según convocado por la Cooperativa.

Sección 4: <u>Tabla de Clasificación de Puestos Unionados por Niveles</u>

Para efectos de proceder con la compensación arriba identificando, a continuación el orden de los puestos dentro de la unidad apropiada de negociación y sus correspondientes niveles.

Título de Clasificación	Nivel
Mantenimiento, Mensajería	1
Pagador Receptor, Oficinista Recepcionista, Oficial de Archivo	2
Oficiales de Servicio, Ajustadores	3
Analista de Crédito, Secretaria, Aux. de Contabilidad	4
Programador, Técnico de Sistema, Oficiales Hipotecarios	5

ARTÍCULO XXXVIII

LICENCIA PARA VISITAS 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.

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 dos (2) horas adicionales por semestre en coordinación con el empleado.

Sección 3:

Esta licencia será elegible para todos los empleados regulares.

Sección 4:

El empleado entregará el documento de comparecencia a la Cooperativa con la fecha y duración de su visita escolar para ser acreedor a este beneficio.

ARTICULO XXXIX

LICENCIA CON PAGA PARA VACUNAR HIJOS(AS)

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. El empleado entregará el documento de comparecencia a la Cooperativa con la fecha en que asistió.

Sección 2:

La licencia se extenderá hasta un máximo de cuatro (4) horas previo acuerdo con el supervisor, cada vez que sea necesaria la vacunación según se indica en la tarjeta de inmunización del hijo. En casos de matrimonio en la Unidad Apropiada será solo uno de los padres a la vez quién podrá ejercer dicho derecho.

Sección 3:

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

ARTICULO XL

VIGENCIA DEL CONVENIO

Este Convenio entrará en vigor a partir del 1 de agosto de 2015 hasta el 31 de julio de 2018.

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

Dada en San Sebastián, Puerto Rico, hoy día 27 de octubre de 2015.

COOPERATIVA DE A/C
PEPINIANA

Iris E. Lebrón
Presidenta Ejecutiva

Antonio López Medina
Portavoz

Aníbal Fuentes Flores
Presidente Junta Directores

Luis Rivera Mercado- *Controler*

Merisbel Román González
Junta Directores

FEDERACION CENTRAL DE
TRABAJADORES, LOCAL 481, UFCW

COMITÉ NEGOCIADOR

Andrés Lloret Gutiérrez
Presidente

Juan Cortés Valle
Vicepresidente y Portavoz

Enrique Pérez – *Delegado*

Albert Soto - *Delegado*

Norberto Pacheco – Delegado Alterno