CONVENIO COLECTIVO

ENTRE

COOPERATIVA DE VIVIENDAS JARDINES DE SAN IGNACIO

 \mathbf{Y}

FEDERACIÓN CENTRAL DE TRABAJADORES LOCAL 481, UFCW

DESDE EL 1 DE JUNIO DE 2011 HASTA EL 31 DE MAYO DE 2014

ÍNDICE

	Comparecencia	1
Artículo I	Declaraciones de Propósitos	2
Artículo II	Reconocimiento de la Unión	4
Artículo III	Unidad Apropiada	5
Artículo IV	Taller Unionado	6
Artículo V	Deducciones de la Cuota de la Unión	7
Artículo VI	Derechos de Administración	9
Artículo VII	Representantes y Delegados de la Unión	10
Artículo VIII	Procedimiento de Quejas	13
Artículo IX	Período Probatorio	16
Artículo X	Antigüedad	17
Artículo XI	Ascensos, Reclasificaciones y Traslados	19
Artículo XII	Reserva de Empleo	23
Artículo XIII	Personal Temporero	25
Artículo XIV	Pago por Labor Interina	26
Artículo XV	Reubicación por Razones de Incapacidad	29
Artículo XVI	Jornada de Trabajo y Tiempo Extra	31
Artículo XVII	Días Feriados	33
Artículo XVIII	Licencia Regular (Vacaciones)	35
Artículo XIX	Licencia por Enfermedad	39
Artículo XX	Licencia por Maternidad	44

Artículo XXI	Licencia por Paternidad	45
Artículo XXII	Licencias Especiales	46
Artículo XXIII	Adiestramientos	49
Artículo XXIV	Plan Médico	51
Artículo XXV	Seguro de Vida	53
Artículo XXVI	Plan de Retiro	54
Artículo XXVII	Dieta y Millaje	55
Artículo XXVIII	Bono Navideño	56
Artículo XXIX	Acuerdos Extracontractuales	58
Artículo XXX	Tablón de Avisos	59
Artículo XXXI	Fondo Recreacional y Educacional	60
Artículo XXXII	Período Merienda (Coffee Brake)	61
Artículo XXXIII	Disposiciones Generales	62
Artículo XXXIV	Información	67
Artículo XXXV	Cambios Tecnológicos	68
Artículo XXXVI	Cláusula de Salvedad	69
Artículo XXXVII	Cláusula de Fiel Cumplimiento	70
Artículo XXXVIII	Salarios	71
Artículo XXXIX	Uniformes	72
Artículo XL	Vigencia	73

COMPARECENCIA

DE UNA PARTE : LA COOPERATIVA DE VIVIENDAS JARDINES

DE SAN IGNACIO, representada por sus oficiales

debidamente autorizados, la cual se denominará de

aquí en adelante como "La Cooperativa".

DE LA OTRA PARTE : FEDERACIÓN CENTRAL DE TRABAJADORES,

LOCAL 481, UFCW, representada en este acto por

sus oficiales autorizados, la cual se denominará de aquí

en adelante como "La Unión".

ARTICULO I

DECLARACION DE PROPOSITOS

Las partes, conscientes de sus respectivas obligaciones, reconocen la necesidad de fomentar y conservar las buenas relaciones existentes entre el personal y la administración de la Cooperativa, convienen en que para lograr la paz laboral se requieren acciones de buena voluntad, comprensión y justicia recíproca, fijando condiciones que sean satisfactorias tanto para la Cooperativa como para los empleados y la Unión.

Las partes reconocen que para alcanzar tal propósito e instrumentarlo, el medio más eficaz para lograrlo es mediante paga de salarios razonables y justos, mejorando las condiciones de trabajo el fiel cumplimiento de sus respectivos derechos y obligaciones bajo este convenio.

Las partes declaran y afirman que su propósito e intención están inspirados en lo siguiente:

A. El deseo de mantener relaciones obrero-patronales y humanas basadas en la mutua comprensión, respeto y acercamiento constructivo, un alto espíritu de justicia recíproca, consideración a fin de mantener y fomentar de este modo la eficacia en el servicio y la superación del empleado de modo que respondan al grado de desarrollo y progreso económico y social de nuestro pueblo.

- B. Las partes afirman la convicción de que al fomentar igualmente el mejoramiento constante y justo de los salarios y de las condiciones de trabajo de los empleados concernidos, se ayudará con ello igualmente a mejorar su condición social y profesional
- C. Las partes reconocen la inviolabilidad del ser humano y a tales efectos las partes reconocen el respeto que debe prevalecer en las relaciones entre gerenciales y empleados.

Mediante este convenio colectivo, la Cooperativa y la Unión se reafirman y se obligan a honrar dichos compromisos y propósitos.

ARTICULO II

RECONOCIMIENTO DE LA UNION

La Cooperativa de Viviendas Jardines de San Ignacio, en adelante "la Cooperativa", reconoce a la Federación Central de Trabajadores, Local 481, UFCW, como la única y exclusiva representante para propósitos de negociación colectiva en relación a tipos de compensación, salarios, horas de trabajo, quejas, agravios y todas aquellas condiciones y disposiciones que puedan afectar el empleo de los trabajadores que estén protegidos por este convenio.

ARTICULO III

UNIDAD APROPIADA

Sección 1: La Unidad Contratante a que se refiere este convenio colectivo está compuesta por todos los empleados de servicio y mantenimiento (Unidad B) y los empleados clericales de oficina (Unidad A), que utiliza la Cooperativa de Viviendas Jardines de San Ignacio en su establecimiento localizado en Río Piedras, incluyendo el la Trabajadora Social que utiliza la Cooperativa.

Sección 2: Quedan expresamente excluidos de dicha unidad el (la) Administrador(a), Subadministrador(a), Contable, Secretaria Ejecutiva, Guardianes y Supervisores, según se definen en la ley.

ARTICULO IV

TALLER UNIONADO

Sección 1: Todo empleado cubierto por este convenio, que a la fecha de firmarse el mismo sea miembro de la Unión, se le requiere, como condición para continuar en su empleo, mantenerse al día en el pago de sus cuotas y ser miembro bonafide de la misma.

Sección 2: Todo empleado cubierto por este convenio que a la fecha de firmarse el mismo no esté afiliado a la Unión, se le concede, como condición para continuar en su empleo, un plazo de treintiún (31) días calendarios para afiliarse a la misma y mantenerse como miembro bonafide y al día en el pago de sus cuotas.

Sección 3: Todo nuevo empleado que la Cooperativa emplee después de firmarse el convenio, cuya ocupación esté comprendida dentro de las disposiciones del mismo, viene obligado, con condición para seguir trabajando, a afiliarse a la Unión a los treintiún (31) días calendarios siguientes de haber empezado a trabajar. La Unión conviene en que todos los empleados elegibles serán aceptados como miembros de la Unión bajo los mismos términos y condiciones aplicables a otros miembros.

Sección 4: La Cooperativa se compromete a suspender de empleo y sueldo a cualquier empleado cubierto por este convenio que dejare de ingresar a la Unión después del término especificado en el mismo o que pierda su condición como miembro de la Unión por falta de pago de sus cuotas a la misma, siempre y cuando la Unión solicite por escrito dicha suspensión.

ARTICULO V

DEDUCCIONES DE LA CUOTA DE LA UNION

 $(-++)^{2} (1+m) \left(\frac{1}{2} \left(\frac{1} \left(\frac{1}{2} \left(\frac{1}{2} \left(\frac{1}{2} \right) \right) \right) \right)}{1} \right) \right) \right)}{1}$

Sección 1: <u>Deducción de Cuotas</u>- La Cooperativa conviene en deducir del salario de cada empleado incluido en la Unidad Apropiada, conforme a la cláusula de Taller Unionado, la cuota regular uniforme que la Unión certifique de acuerdo a su Reglamento y Constitución.

Sección 2: Procedimiento para Remitir Cuotas-Las cuotas regulares serán remitidas mensualmente por la Cooperativa mediante cheque dirigido al Secretario-Tesorero de la Unión General de Trabajadores de Puerto Rico, no más tarde de diez (10) días laborables siguientes al mes al cual corresponde el pago. La Unión le entregará a la Cooperativa copia fehaciente de una fianza de fidelidad, cuyo monto será de diez porciento (10%) del total de cuotas recibidas anualmente para responder por cuotas descontadas indebidamente.

- Sección 3: <u>Descuento de Cuotas Atrasadas</u>-La Cooperativa descontará del sueldo del empleado cualquier cuota que éste adeude a la Unión mientras haya estado protegido por las disposiciones de este convenio colectivo.
- Sección 4: Fecha Límite para Descuento de Cuotas La Cooperativa vendrá obligada a descontar las cuotas correspondientes hasta la última fecha en el empleo dentro de la Unidad Apropiada sin perjuicio de ninguna otra disposición contenida en este convenio.
- Sección 5: <u>Cuotas Especiales</u> La Cooperativa vendrá obligada a hacer cualquier descuento de cuotas especiales que sea aprobada por la matrícula, mediante autorización escrita, según dispone el Reglamento de la Unión.

Sección 6:

<u>Fecha Inicial para descuento de Cuotas</u> - La Cooperativa descontará la cuota correspondiente a todo miembro de la Unión que reciba beneficios de este convenio con anterioridad a la firma del mismo, desde el momento en que se le extiendan dichos beneficios.

Sección 7:

Autorización para Descuento de Cuotas ("Check-Off") - La Unión someterá a la Cooperativa un documento sobre autorización para descuento de cuotas mensuales ("check-Off"), el cual la Cooperativa proveerá a cada empleado nuevo al momento de someterle los documentos correspondientes a su nombramiento o empleo. Dicha autorización deberá ser firmada por el empleado y entregada a la Cooperativa dentro de los treinta (30) días inmediatamente siguientes a la fecha de efectividad de su nombramiento o empleo.

ARTICULO VI

DERECHOS DE ADMINISTRACION

Sección 1: La Unión acepta que la Cooperativa retiene la facultad de emplear, disciplinar y dirigir a sus empleados así como el control exclusivo de los asuntos relacionados con la operación, manejo y administración de la empresa en la medida que tal facultad y control no haya sido expresamente limitado por los términos de este convenio.

Sección 2:

Dichos poderes y prerrogativas no serán utilizados por la Cooperativa y arbitraria o caprichosamente contra ningún empleado ni se usarán con el propósito de discriminar contra la Unión o sus miembros ni para ninguna actuación que constituya una violación a lo provisto en este convenio.

ARTICULO VII

REPRESENTANTES Y DELEGADOS DE LA UNION

La Unión tendrá derecho a designar un total de dos (2) Delegados de Servicios en propiedad con igual número de alternos.

Sección 1:

- a) Los Delegados de Servicios serán seleccionados por sus propios compañeros de trabajo o podrán ser designados por la Unión.
- b) Todos los empleados cubiertos por este convenio estarán asistidos por sus Delegados de Servicios y/u Oficiales de la Unión en cualquier asunto que afecte los derechos y responsabilidades que emanan de este convenio o que viole las disposiciones específicas del mismo.
- c) Los Delegados de Servicios asistirán a los empleados a nivel de servicio, orientarán a sus representados sobre los derechos y responsabilidades dispuestos en este convenio, velarán por el cumplimiento del mismo y tendrán facultad para atender todas las quejas y querellas de sus compañeros de trabajo.
- ch) La Cooperativa concederá a los Delegados en Propiedad o suplentes, sin descontarle de su salario o vacaciones, el tiempo razonable de sus labores cuando tengan que atender asuntos relacionados con su cargo, según se define en la Sección 1, Incisos B y C de este artículo, tales como discusión de querellas, asistir a reuniones citadas por la Unión y/o cualquier otro asunto relacionado con su cargo.
- d) El Delegado de Servicios coordinará con su supervisor inmediato así como con el supervisor de área del empleado cuyo asunto se dirija a dilucidar, conforme a los procedimientos establecidos y una vez termine su gestión se reintegrará a su trabajo.

Las reuniones entre el delegado y el empleado que necesita sus e) servicios se harán normalmente en las inmediaciones del área de trabajo del empleado, excepto cuando precise una consulta con un oficial de la Unión.

f) El Delegado de Servicios Alterno podrá ejercer funciones como tal, única y exclusivamente en ausencia del Delegado de Servicios en Propiedad.

Sección 2: La Cooperativa concederá tiempo una vez al mes al Cuerpo de Delegados en Propiedad y al alterno en sustitución del primero, para asistir a las reuniones mensuales de la Unión, previa coordinación con la oficina del Administrador(a), con por lo menos cinco (5) días laborables de antelación a la fecha de la reunión y tomando en cuenta las necesidades del servicio. Esta autorización de tiempo no afectará el sueldo ni las licencias acumuladas ni conllevará el pago de horas extras en forma alguna. Dicha autorización también estará limitada al tiempo de duración de las referidas reuniones hasta un máximo de ocho (8) horas y no relevará al Delegado de asistir a su trabajo antes de la hora señalada para comenzar la reunión y/o después de finalizada la misma.

Sección 3: Oficiales de la Unión que no son Empleados de la Cooperativa - La Cooperativa autorizará a aquellos representantes u oficiales de la Unión que no son miembros de la Unidad Apropiada para que puedan visitar las áreas de trabajo de los diferentes servicios con el objetivo de administrar el presente convenio colectivo conjuntamente con los Delegados. El Oficial de

Servicio notificará de su presencia al Administrador(a) o representante autorizado.

Sección 4: Los Delegados tendrán los mismos derechos sobre antigüedad que los demás empleados empleados.

ARTICULO VIII

PROCEDIMIENTO DE QUEJAS

Con el fin de resolver de forma diligente, rápida, ordenada y justa todas las controversias, diferencias, quejas y querellas que pudieran surgir de la interpretación, aplicación y administración del presente convenio colectivo, se establece el siguiente procedimiento para tener vigencia a partir de la firma de este convenio.

Sección 1: Definición de Querellas - Se entenderá por "quejas, querellas y/o agravios" cualquier reclamación que tenga la Unión y/o cualquier empleado incluido en la Unidad Apropiada por una alegada violación, controversia o desacuerdo en la interpretación de cualquier cláusula, disposición o artículo de los acuerdos, estipulaciones o convenios que hayan sido negociados entre las partes o cualquier controversia o desacuerdo con cualquier acción disciplinaria impuesta a algún empleado por la Cooperativa.

Sección 2: **Principio General del Procedimiento** - Las partes se comprometen en efectuar un esfuerzo honrado para solucionar prontamente cualquier queja, agravio o querella al nivel jerárquico más bajo de la Organización.

Sección 3: Procedimiento para Querellas sobre Interpretación de Convenio -

A. Primer Paso - Administrador(a)

1. Al surgir cualquier queja, querella y/o agravio, el empleado querellante someterá el asunto por conducto del Delegado u Oficial de la Unión o por sí mismo, ante la consideración del Administrador(a) dentro de los diez (10) días laborables inmediatamente siguientes al acto, asunto, incidente o determinación que motiva la querella.

2. El Administrador(a) deberá contestar la misma por escrito y dentro de los diez (10) días laborables inmediatamente siguientes a la fecha de recibo de la misma.

B. <u>Segundo Paso - Arbitraje</u>

3. En caso de que la queja no haya sido resuelta satisfactoriamente en el Primer Paso, el caso será sometido a arbitraje por cualesquiera de las partes dentro de un período de diez (10) días laborables siguientes a partir de la decisión del Administrador(a), según se indica en el Primer Paso.

Sección 4: Las partes acuerdan someterse al procedimiento de selección de árbitros mediante terna, establecido a nivel del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico.

Sección 5:

- a) El tiempo que utilice el empleado que actúe como representante de la Unión en los casos sometidos al Negociado de Conciliación y Arbitraje del departamento del Trabajo, será pagado por la Cooperativa como si estuviera trabajando en su respectivo empleo en la Cooperativa, limitado a ocho (8) horas diarias por día de sesión.
- b) Cualquier empleado citado por el Negociado de Conciliación y
 Arbitraje para participar en la vista de un caso entre las partes, no
 estará sujeto a descuento alguno por el tiempo que emplee en tal
 participación mientras esté en el desempeño de sus funciones en la
 Cooperativa. El empleado citado tendrá que regresar a su trabajo
 después de haber cumplido con dicha citación.

- c) La compensación de los testigos que no sean empleados de la Cooperativa y que sean citados por el Negociado de Conciliación y Arbitraje para la vista de un caso, será por cuenta y cargo de la parte para cuyo beneficio haya de testificar la persona citada.
- ch) Cualesquiera de las partes que someta un cargo ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje vendrá obligada a notificar simultáneamente a la otra parte, copia fiel y exacta del escrito de radicación dentro del término reglamentario para apelar.

Sección 6:

- El árbitro no tendrá jurisdicción para enmendar, alterar o modificar las disposiciones de este procedimiento o de cualquier acuerdo, estipulación o convenio colectivo que negocien las partes en el futuro, no podrá emitir laudo alguno que interfiera con los derechos y prerrogativas gerenciales de la Cooperativa o los asuntos internos de la Unión.
- Sección 7: Las partes deberán cumplir con los términos establecidos en el presente procedimiento y cualquier incumplimiento con los mismos deberá resolverse en contra de la parte que haya motivado o provocado el incumplimiento, excepto en aquellas situaciones o casos específicos donde las partes se hayan puesto de acuerdo para extender algún término por motivos debidamente fundamentados.
- Sección 8: Todo laudo será emitido conforme a derecho y será firme, final y obligatorio para las partes.

ARTICULO IX

PERIODO PROBATORIO

Sección 1: A toda persona que sea seleccionada para ocupar un puesto regular en la Cooperativa, incluido en la Unidad Apropiada, se le emitirá un nombramiento probatorio y estará sujeto aun período de prueba de noventa (90) días calendarios, al final del cual se le emitirá nombramiento permanente de ser satisfactoria su labor durante este período, según se certifique mediante evaluación al efecto.

Sección 2: El Supervisor y/o Administrador(a) deberá hacer una evaluación preliminar a los treinta (30) días calendarios del período probatorio y una evaluación final a los setenta y cinco (75) días calendarios.

Sección 3: En caso de que el empleado no esté de acuerdo con dicha evaluación, podrá reunirse con el Administrador(a) y estará asistido por el representante de la Unión para discutir la referida evaluación.

Sección 4: La antigüedad y todos aquellos beneficios serán retroactivos a la fecha de comienzo de empleo, una vez el empleado complete su período probatorio. El salario establecido en la publicación de la plaza será efectivo desde la fecha de nombramiento.

ARTICULO X

ANTIGÜEDAD

Sección 1: La antigüedad, para efectos de este convenio, se define como el tiempo de servicio prestado por el empleado a la Cooperativa, el cual deberá computarse desde su fecha de empleo.

Sección 2: El derecho de antigüedad podrá ser perdido por cualquier empleado por las siguientes razones:

- 1. Si renuncia a su empleo voluntariamente
- 2. Si fuere despedido por justa causa
- 3. Si dejase de asistir al trabajo sin autorización previa. En este caso, la Cooperativa notificará al empleado, por carta certificada, y éste tendrá cinco (5) días laborables para justificar satisfactoriamente su ausencia.

Sección 3: La antigüedad regirá con respecto a las suspensiones y reempleos en la forma que aquí se especifica. En caso de que sea necesario suspender o reponer empleados como resultado de fluctuaciones en las actividades de la Cooperativa, dichas suspensiones y reposiciones se harán de la siguiente manera:

El primer empleado en ser suspendido será el último que se empleó en la unidad, siempre y cuando que los trabajadores de más antigua cualifiquen para desempeñar las labores de las plazas disponibles. Al reponer trabajadores suspendidos, la Cooperativa hará a la inversa. O sea, el último

empleado suspendido será el primero en ser reempleado, siempre y cuando cualifique para desempeñar las labores de la plaza disponible.

Sección 4: Se acumulará antigüedad durante el tiempo que un empleado haya estado en uso de licencia de cualquier índole.

Sección 5: La Cooperativa publicará una lista de cada seis (6) meses de antigüedad de sus empleados; remitirá copia a la Unión y expondrá en lugar visible para todos los empleados copia de dicha lista. La lista contendrá el nombre del empleado, puesto que ocupa, seguro social y fecha de empleo.

Sección 6: Cuando exista la necesidad de efectuar una cesantía por razones de economía, la Cooperativa notificará al Presidente de la Unión o a su Oficial designado, con sesenta (60) días laborables de anticipación, para brindarle la oportunidad de discutir personalmente con el Administrador y tratar de buscarle una solución satisfactoria para las partes.

Sección 7: A todo empleado cesanteado por razones económicas se le liquidará y pagará también, mediante cheque, las vacaciones regulares y licencia por enfermedad acumulada a la fecha de cesantía más la proporción que le corresponda del Bono Navideño, computado a base de los días trabajados durante el año hasta el momento de la cesantía.

ASCENSOS, RECLASIFICACIONES Y TRASLADOS

Sección 1: Los ascensos y reclasificaciones dentro de la Unidad Apropiada se harán tomando en consideración la antigüedad, eficiencia, preparación académica, habilidad y capacidad para desempeñar el trabajo y experiencia.

Sección 2: En lo relativo a ascensos, se le dará preferencia en igualdad de condiciones al empleado con más antigüedad en la Unidad Apropiada que reúna los requisitos mencionados en la Sección 1 de este artículo.

Sección 3:

Para cubrir una plaza vacante, la Cooperativa circulará una convocatoria interna entre todos los empleados enviando copia a la Unión dentro de veinticuatro (24) horas de haberse expedido la misma. Los empleados interesados en cubrir la vacante, llenarán y radicarán por escrito la correspondiente solicitud al Administrador(a).

Sección 4: Cuando surjan oportunidades de ascensos se dará la oportunidad en primer término a los empleados que ocupen puestos similares o inmediatamente inferiores.

Sección 5: La Cooperativa le notificará a la Unión la selección del candidato para ocupar la plaza vacante. Si la Unión no estuviese de acuerdo, se seguirá el procedimiento para atender y resolver querellas.

Sección 6: Cuando la Cooperativa creare una plaza o reclasificación nueva comprendida en la Unidad Apropiada, el salario y condiciones generales de trabajo de dicho nuevo puesto o clasificación será negociado y acordado por la Cooperativa y la Unión mediante estipulación o acuerdo escrito.

Sección 7: Cada tres (3) meses, la Unión tendrá derecho a requerir de la Cooperativa una lista de todas las plazas vacantes dentro de la Unidad.

Sección 8: En caso de ascenso, el empleado tendrá derecho a un aumento en su salario mensual equivalente a:

a. Cuando el sueldo del empleado sea inferior al del puesto al cual fue ascendido, se llevará al básico del puesto al cual haya sido ascendido.

 b. Cuando el sueldo del empleado sea igual o superior al del puesto al cual fue ascendido, se le concederá un aumento de \$30.00.

c. Cuando las diferencias entre el sueldo del empleado y el básico del puesto al cual fue ascendido sea menor de \$20.00, se le concederá un aumento de \$30.00.

Sección 9: Cualquier empleado ascendido, que por iniciativa propia reconozca que no aprueba su período probatorio en la plaza, así como también cuando la Cooperativa dispusiera la no aprobación del mismo, retornará a su antigua plaza y todo lo concerniente a lo contenido por este convenio en materia de período probatorios entrará en vigor.

RECLASIFICACIONES

Sección 10: Se reclasificará la plaza ocupada por un empleado cuando los deberes, funciones y responsabilidades hayan cambiado permanentemente.

Sección 11: Toda reclasificación conllevará un aumento salarial.

Sección 12: Todo empleado, por iniciativa propia, podrá solicitar por escrito al Administrador(a), su reclasificación y éste vendrá obligado a tomar acción dentro de los treinta (30) días laborables siguientes a la solicitud e informará por escrito al empleado sobre su determinación.

TRASLADOS

Sección 13: Los traslados podrán hacerse cuando el empleado así lo solicite.

Sección 14: La Cooperativa podrá trasladar a un empleado cuando se elimine la sección o división donde trabaja o cuando las necesidades del servicio requieran los recursos del empleado en otro puesto.

Sección 15: Ningún traslado será efectuado como medida disciplinaria ni podrá hacerse arbitrariamente.

Sección 16: Todo traslado requerirá notificación escrita al empleado con quince (15) días laborables de anticipación con copia de la misma a la Unión.

Sección 17: Todo empleado que alegue que su traslado le afecta sus derechos, podrá utilizar los mecanismos provistos por este convenio en el Artículo VII, Procedimiento para Atender y Resolver Querellas.

Sección 18: En caso de que un empleado no aceptase el traslado, según lo descrito en la Sección 17 de este artículo la Cooperativa tratará de efectuar el cambio con otro empleado de la Unidad que pueda realizar las funciones y que esté dispuesto a aceptarlo.

Sección 19: El empleado y la Unión tendrán cinco (5) días laborables para discutir cualquier traslado con la Cooperativa y si transcurrido dicho término no se resuelve el asunto, se seguirá el procedimiento para atender y resolver querellas.

Sección 20: En caso de emergencia o motivados por necesidades inmediatas del servicio, un empleado podrá ser asignado a realizar tareas inferiores a su puesto, pero bajo ninguna circunstancia le será reducido el sueldo al empleado. La Cooperativa no hará mal uso de esta disposición y toda área que se le

asigne, al amparo de esta sección, deberá estar relacionada en alguna forma con las tareas permanentes del empleado. Antes de llevarse a cabo esta asignación de tareas, se notificará a la Unión y al empleado, quienes de no estar de acuerdo podrán recurrir al procedimiento para atender y resolver querellas.

Office

ARTICULO XII

RESERVA DE EMPLEO

Sección 1: Cuando un empleado regular se incapacite como resultado de su ocupación y su incapacidad, sea de carácter temporero que no le permita trabajar, la Cooperativa le reservará el empleo por el término de quince (15) meses. En

aquellos casos en que la incapacidad temporera sea de carácter no ocupacional, la Cooperativa le reservará el empleo por el término de nueve (9) meses.

Sección 2: Los nombramientos que se hagan en la plaza como consecuencia de la situación del empleado incapacitado temporalmente, serán condicionado y sujetos al restablecimiento de dicho empleado.

Sección 3: Una vez un médico certifique que el empleado incapacitado temporalmente se encuentre en condiciones de volver a trabajar, la Cooperativa le ofrecerá la oportunidad de ocupar nuevamente su plaza con los aumentos y demás beneficios que le correspondieren. No obstante, la Cooperativa se reserva el derecho de enviar al empleado a que se someta a un examen médico pagado por la Cooperativa.

Sección 4: El empleado deberá solicitar su reposición dentro de los veinte (20) días laborables a partir de la fecha en que ha sido dado de alta o autorizado a trabajar, para tener derecho a que se le reponga en su empleo.

En caso de que se haya contratado los servicios de otra persona para desempeñar las funciones del empleado afectado, la Cooperativa tendrá hasta diez (10) días a partir de la fecha de notificación del empleado para reponerlo en su puesto.

En caso de que sea otro empleado de la Unidad Contratante quien esté sustituyendo al empleado en cuestión, la Cooperativa repondrá en su puesto al empleado afectado, transcurridos dos (2) días laborables a partir de la fecha de notificación.

ARTICULO XIII

PERSONAL TEMPORERO

Sección 1: La Cooperativa podrá emitir nombramientos en puestos transitorios en aquellos casos en que un empleado regular se acoja a algunas de las siguientes licencias:

a. Licencia sindical de un (1) año



Licencia por enfermedad no-ocupacional y/o sin sueldo por motivo de incapacidad hasta un máximo de nueve (9) meses.

Licencia por enfermedad y/o sin sueldo por motivo de incapacidad ocupacional (Fondo del Seguro del Estado).

ARTICULO XIV

PAGO POR LABOR INTERINA

Sección 1:

Requisitos - Cuando a un empleado se le encomiende realizar interinamente el trabajo de un empleado que ocupe un puesto superior al de su nombramiento por más de quince (15) días laborables, tendrá derecho a recibir el sueldo del incumbente del puesto. En caso de que el aumento que reciba el empleado sea menor del equivalente a un paso o que el empleado devengue el mismo sueldo que el empleado al cual sustituye, se le ajustará el sueldo de manera que el aumento que reciba sea el equivalente al nivel intermedio inmediatamente superior de la escala del puesto.

Sección 2:

<u>Prohibición en Puestos Vacantes</u> - No se podrá cubrir ningún puesto que esté vacante, mediante labor interina.

Sección 3:

Criterio de Selección - Se dará preferencia para que el empleado que haga la sustitución sea uno del mismo sitio de trabajo donde ocurre tal sustitución. Una vez se determine los empleados que cualifican para cubrir dicha labor interina, se aplicará la antigüedad al seleccionar el empleado y, en lo posible, se hará en forma rotativa, tomando en cuenta la disponibilidad del empleado y las necesidades del servicio.

Sección 4:

Notificación a la Unión y al Empleado - La Cooperativa notificará al empleado y a la Unión sobre la sustitución interina y el tiempo estimado de duración de la misma, con suficiente antelación a la fecha de implantación de la acción, excepto en situaciones de emergencia comprobada.

Sección 5: <u>Término para Efectuar el Pago</u> -La Cooperativa efectuará el pago d la labor interina no más tarde del segundo período de nómina después de haberse notificado la misma.

Sección 6: **Descontinuación de Pago** - Una vez el empleado deje de efectuar labor interina, se descontinuará el pago de la cantidad asignada por dicha labor.

Sección 7: Restricción para Labor Interina Fuera de la Unidad Apropiada
No se podrá utilizar ningún empleado de la Unidad Apropiada para realizar

labor interina fuera de la Unidad, excepto en situaciones extraordinarias

previo acuerdo con la Unión.

Șección 8:

Convalidación del Tiempo - Aquellos empleados que hayan participado realizando labor interina, se les convalidará el tiempo que hayan realizado la misma como parte de la evaluación de los requisitos de preparación y experiencia, a los fines de que puedan competir por puestos similares en ascenso.

Sección 9: <u>Término Máximo</u> - Un empleado no podrá realizar labor interina por un período mayor de un (1) año, excepto cuando la sustitución interina sea para cubrir empleados que estén en uso de las siguientes licencias:

- a. Licencia Sindical Un (1) año
- Licencia sin Sueldo por motivo de incapacidad hasta un máximo de doce (12) meses.

Sección 10: Cuando se utilice a un empleado de la Unidad Apropiada para cubrir a otro empleado que está en uso de licencia regular (vacaciones) se le compensará a base de \$100.00 quincenales. Dicha labor interna se dividirá entre dos (2) empleados de manera tal que cada uno de ellos trabaje quince (15) días. La selección de dichos empleados se hará conforme a la sección 3 de este artículo. Dicha labor interina no excederá los 30 días.

ARTICULO XV

REUBICACION POR RAZON DE INCAPACIDAD

Sección 1:

Criterios para Aplicación - A partir de la firma de este convenio, cuando cualquier empleado regular de la Unidad Apropiada está incapacitado para realizar las funciones del puesto que ocupa y no haya cualificado para acogerse al Retiro por Enfermedad Ocupacional o No ocupacional, pero sin embargo, pueda realizar otras funciones dentro de la Unidad, podrá ser reubicado en esas funciones con el mismo sueldo, siempre y cuando dicha reubicación no conflija con los derechos de otros empleados de la Unidad Contratante protegidos por este convenio.

Sección 2:

Requisito de Examen Médico - Para acogerse a este beneficio, el empleado regular deberá someterse a un examen médico por un médico designado por la Cooperativa a los efectos de que dicho médico determine si el empleado puede o no realizar otras funciones dentro de la Unidad Contratante a pesar de estar incapacitado para realizar las funciones del puesto que ocupa. El examen médico no será necesario cuando la determinación de que el empleado está ocupacional para otras funciones haya sido hecha por el Fondo del Seguro del Estado.

Sección 3:

Procedimientos para Resolver Conflictos de Opiniones Médicas - Si el médico designado por la Cooperativa determina que el empleado tampoco puede desempeñar otras funciones dentro de la Unidad Contratante y el empleado y la Unión no estuvieren de acuerdo con esa determinación debido a que un médico especialista haya certificado que el

empleado está a capacitado, el caso podrá ser sometido a un árbitro del Negociado de Conciliación y Arbitraje para determinación final según el Procedimiento de Quejas y Agravios establecido en el presente convenio.

Sección 4:

Período de Evaluación - El empleado estará sujeto a un período de evaluación sobre capacidad para ejercer las nuevas funciones que no excederá de sesenta (60) días. El Administrador(a) someterá una certificación, con copia a la Unión, sobre si el empleado está o no ocupacional para sus nuevas funciones con por lo menos quince (15) días de anticipación a la fecha de vencimiento del período de evaluación.

Sección 5:

Prioridad sobre Candidatos en Registro de Reingreso - En caso de que haya más de un empleado incapacitado para ocupar un mismo puesto, se le dará preferencia al que tenga más tiempo incapacitado.

ARTICULO XVI JORNADA DE TRABAJO Y TIEMPO EXTRA

Sección 1: <u>Jornada Regular de Trabajo Diaria y Semanal Período para</u> <u>Tomar Alimentos</u>

- a. La jornada regular de trabajo diaria será de ocho (8) horas.
- Todo empleado tendrá derecho a disfrutar una (1) hora para tomar alimentos entre la tercera y quinta hora de su turno de trabajo.
- La jornada semanal de trabajo será de cuarenta (40) horas en cinco (5) días de trabajo, de lunes a viernes, para los empleados de oficina.
- ch. La jornada semanal de trabajo será de cuarenta (40) horas en cinco (5) días de trabajo, de lunes a sábado, para los empleados de mantenimiento y limpieza. Los empleados de mantenimiento y limpieza que en el programa de trabajo tengan asignado trabajar el sábado, con horario de 8:00 am a 12:00 M. y 1:00 p.m. a 3:00 p.m. recibirán paga por una jornada de trabajo de ocho (8) horas.
- d. Con el propósito de resolver el problema de mantenimiento los días domingo, se crea una jornada especial de trabajo de domingo a jueves con horario de 8:00 a.m. a 12:00 M. y 1:00 p.m. a 5:00 p.m. para lo cual la Cooperativa ha reclutado un empleado que hará dicho turno de forma continua. Cuando dicho empleado esté disfrutando de sus vacaciones regulares, licencia por enfermedad o en la eventualidad de cesantías por economía dicha labor será responsabilidad del resto de los empleados de mantenimiento y limpieza.

Sección 2: <u>Horas Extras</u> - Se entenderá por horas extras aquellas horas que el empleado trabaje en cualquiera de las siguientes circunstancias:

- a. En exceso de ocho (8) horas diarias.
- b. En exceso de cuarenta (40) horas semanales.
- c. En días feriados.
- ch. En días libres
- d. Durante el período para tomar alimentos

Tipo de Pago por Hora Extras

a. La Cooperativa compensará al doble del tipo regular las horas extras o fracción de horas trabajadas, entendiéndose que se pagará tiempo extra una sola vez por las horas extras trabajadas en adición al salario regular devengado.

Sección 3: Forma de Pago de Horas Extras - Las horas extras se pagarán en el cierre de nómina, en el cual se indicará:

- a. Cantidad de horas pagadas
- b. Tipo de pago por hora
- c. Total devengado

ARTICULO XVII

DIAS FERIADOS

Sección 1: Enumeración de Días Feriados - Los días que se enumeran a continuación así como aquellos otros que mediante proclama del Gobernador de Puerto Rico o por ley sean declarados feriados, serán días libres con paga para los empleados cubiertos por este convenio.

a.	Día de Año Nuevo	1ro. de enero
b.	Día de Reyes	6 de enero
c.	Natalicio de Martín Luther King	Tercer lunes de enero
ch.	Natalicio de Eugenio M. de Hostos	11 de enero
d.	Natalicio de Jorge Washington	3er lunes de febrero
€.	Día Abolición de la Esclavitud	22 de marzo
f.	Viernes Santo	Movible
g.	Natalicio de José De Diego	16 de abril
h.	Día de la Recordación	Ultimo lunes mayo
i.	Día de la Independencia de E.U.	4 de julio
j.	Natalicio de Luis Muñoz Rivera	17 de julio
k.	Día de la Constitución del ELA	25 de julio
l.	Natalicio de José Celso Barbosa	27 de julio
m.	Día del Trabajo	1er. lunes septiembre
n.	Día del Descubrimiento América	12 de octubre
ο.	Día del Veterano	11 de noviembre
p.	Día del Descubrimiento Puerto Rico	19 de noviembre
q.	Día de Elecciones Generales en P.R.	Movible
r.	Día de Acción de Gracias	4to. jueves nov.

s. Día de Navidad

25 de diciembre

Sección 2:

Definición de Día Feriado Completo - Los días feriados completos comprenderán las veinticuatro (24) horas del día natural a partir de la medianoche del día de que se trate. Cuando se trate de un día feriado completo, se entenderá que comprende la jornada regular de trabajo completo del empleado ese día o la parte de ella comprendida dentro del período de veinticuatro (24) horas de dicho día.

Sección 3:

<u>Día del Cumpleaños</u> - La Cooperativa concederá libre con paga el día del

cumpleaños del empleado, siempre que dicho día sea uno laborable.

Sección 4:

<u>Proclamas</u> - Se considerarán también días feriados sin pérdida de paga y quedarán incluidos como parte de la lista anterior, aquellos días o medios días

que, por proclama del Gobernador de Puerto Rico o del Presidente de Estados

Unidos o por ley, fueran declarados en lo sucesivo días feriados a observarse en

Puerto Rico.

Sección 5: Si por disposición de ley o reglamento se cambiaran o eliminaran alguno de los

días feriados enumerados en este artículo, el mismo sería honrado para fines de

días feriados.

ARTICULO XVIII

LICENCIA REGULAR (VACACIONES)

Sección 1: Acumulación por Mes de Servicio - Los empleados cubiertos en la Unidad Apropiada tendrán derecho a acumular licencia regular a razón de

1.83 por mes de servicio (22 días al año). Esta licencia se conocerá como vacaciones regulares.

Sección 2: <u>Máximo Acumulable</u> - Las vacaciones regulares se acumularán hasta un máximo de treintiseis (36) días laborables al finalizar cada año natural.

Sección 3: Mínimo a Disfrutar Anualmente - Cada empleado estará obligado a disfrutar de por lo menos quince (15) días laborables de vacaciones en forma consecutiva más el exceso acumulado sobre treintiseis (36) días al 31 de diciembre de cada año, durante el transcurso de cada año natural, excepto en aquellos casos donde el empleado solicite disfrutar las mismas en forma interrumpida.

Sección 4:

<u>Información de Balance Acumulado</u> - Cada seis meses se informará a los empleados sobre el balance de vacaciones acumuladas.

Sección 5:

<u>Criterios para Conceder Licencia en Exceso de Veintidós Días</u> - Se podrá conceder licencia regular en exceso de veintidós (22) días en un año natural, siempre y cuando el empleado tenga balance acumulado para cubrir el período de licencia.

Sección 6:

Pago del Exceso de Treintiseis Días - Cuando el empleado tenga licencia regular acumulada en exceso de treintiseis (36) días al finalizar el año natural, se le pagará dicho exceso no más tarde del 31 de enero del año inmediatamente siguiente.

Sección 7:

Derecho de Acumular Licencias - Un empleado en uso de licencia regular tendrá derecho a la acumulación de licencia regular y por

enfermedad por el tiempo que esté fuera del servicio, siempre y cuando se reinstale a su trabajo una vez termine de disfrutar la licencia.

Sección 8: Anticipo - En caso en que ocurran circunstancias especiales, el Administrador(a) podrá anticipar licencia regular a cualquier empleado regular que haya trabajado para la Cooperativa por más de un (1) año hasta un máximo de veintidós (22) días laborables.

Sección 9:

Obligación del Empleado cuando se le Anticipe Licencia - Todo empleado al cual se le anticipe licencia regular vendrá obligado a trabajar el equivalente al período necesario para acumular el tiempo anticipado. Durante dicho período el empleado no tendrá balance de licencia regular a su favor, ya que lo que acumule se le irá acreditando al tiempo que se le adelantó hasta saldar el mismo. En caso de que el empleado se separe del servicio voluntaria o involuntariamente antes de servir el tiempo reglamentario, vendrá obligado a reembolsar en dinero a la Cooperativa el equivalente a la licencia anticipada que deje de cubrir.

Seción 10:

Pago Anticipado de vacaciones Regulares Programadas-A opción del empleado, el pago de las vacaciones regulares programadas se hará efectivo antes de comenzar a disfrutar las mismas, siempre y cuando haya sometido la correspondiente solicitud de licencia con por lo menos de treinta (30) días laborables de antelación a la fecha en que comenzará sus vacaciones.

Sección 11: <u>Derecho de Herederos</u> - En caso de muerte del empleado, la liquidación de su licencia regular acumulada se hará a nombre de sus herederos

legítimos, según conste en la correspondiente resolución sobre Declaratoria de Herederos expedida por un tribunal competente. Si los herederos del empleado no reclamaran la liquidación mediante la presentación de dicha resolución dentro de los seis (6) meses inmediatamente siguientes a la fecha del fallecimiento del empleado, la Cooperativa procederá a consignar en el tribunal las sumas correspondientes.

- Sección 12:

No se interrumpirán las vacaciones a ningún empleado de la Unidad Apropiada a menos que haya un acuerdo previo entre el empleado y la Cooperativa.

Sección 13:

Los trabajadores podrán disfrutar con cargo a vacaciones regulares los días:

- a. Día después de Acción de Gracias
- b. Día antes de Navidad
- c. Día antes de Año nuevo

Siempre que estos días festivos caigan viernes. La Cooperativa y la Unión se podrán de acuerdo para que en estos días se preste servicio en el área de limpieza.

ARTICULO XIX

LICENCIA POR ENFERMEDAD

Sección 1:

Acumulación por Mes de Servicio - Los empleados cubiertos en las Unidades Apropiadas tendrán derecho a acumular veinte (20) días al año (laborables).

Sección 2:

Restricciones para su Uso - La licencia por enfermedad se utilizará exclusivamente cuando el empleado se encuentre enfermo, incapacitado físicamente o expuesto a una enfermad contagiosa que requiera su ausencia del trabajo para la protección de su salud o de las ostras personas.

Sección 3: Requisito de Certificado Médico - En casos de ausencias por enfermedad por más de dos (2) días consecutivos el empleado estará obligado a someter un certificado médico justificativo de las ausencias.

Sección 4: Procedimiento cuando Empleado Agota Licencia por Enfermedad - En caso de que el empleado agote la licencia por enfermedad y continúe enfermo, podrá utilizar la licencia regular que tenga acumulada conforme a las normas establecidas para este tipo de licencia.

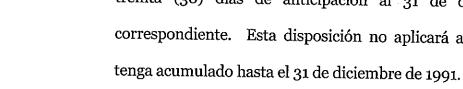
Sección 5:

Forma de Hacer el Cargo de Licencia por Enfermedad - El cargo de licencia por enfermedad se hará a base de la jornada diaria de trabajo que tenga asignada el empleado entendiéndose que no se hará cargo por los días libres del empleado ni por los días feriado.

Sección 6: **Derecho a Acumular Licencias** - Un empleado que esté en uso de licencia por enfermedad tendrá derecho a la acumulación de licencia regular y por enfermedad por el tiempo que esté fuera de servicio, siempre y cuando se reinstale a su trabajo una vez termine de disfrutar la Licencia que se le haya autorizado.

Sección 7: Pago o Liquidación por no uso de Licencia por Enfermedad - A opción del empleado, la Cooperativa le efectuará el siguiente pago o liquidación del exceso que tenga de quince (15) días de licencia por enfermedad acumulada durante el año fiscal completo. Disponiéndose también que a opción del empleado, éste podrá acogerse a una liquidación parcial equivalente al 65% del total de días con derecho a cobrar, según el

criterio de pago establecido anteriormente. Los empleados que deseen acogerse a esta liquidación parcial en ánimo de mantener por lo menos un mínimo de licencia por enfermedad acumulada para enfrentar una enfermedad sin pérdida de paga o necesidad de recurrir a otras licencias, deberán hacer la solicitud pertinente con por lo menos treinta (30) días de anticipación al 31 de diciembre del año fiscal correspondiente. En ánimo de mantener por lo menos un mínimo de licencia por enfermedad acumulada para enfrentar una enfermedad sin pérdida de paga o necesidad de recurrir a otras licencias, deberán hacer la solicitud pertinente con por lo menos treinta (30) días de anticipación al 31 de diciembre del año fiscal correspondiente. Esta disposición no aplicará al balance de licencia que



Sección 8: Se concederá licencia por enfermedad para asistir a citas médicas de la(él) esposa(o) e hijos, previa notificación.

ARTICULO XX

LICENCIA POR MATERNIDAD

Definición de Alumbramiento - Acto mediante el cual la criatura concebida es expedida del cuerpo materno por la vía natural o es extraída legalmente de éste mediante procedimientos quirúrgico-obstétricos. Comprenderá, asimismo, cualquier alumbramiento prematuro, malparto o aborto involuntario, inclusive, en este último caso, aquellos inducidos legalmente por facultativos médicos, que sufriese la madre en cualquier momento durante el embarazo.

Sección 1: Período Incluido y Salario - A las empleadas en estado de embarazo se les concederá un período de cuatro (4) semanas de reposo antes del alumbramiento y otras cuatro (4) semanas después del alumbramiento con paga completa a razón de su salario regular. Tan pronto la empleada tenga

conocimiento de su embarazo vendrá obligada a someter a la oficina del Administrador(a) un certificado médico haciendo constar su estado de embarazo y la fecha probable del alumbramiento.

Sección 2:

Procedimiento para Radicar Solicitud - La empleada deberá radicar la solicitud de licencia por maternidad con por lo menos cuarenticinco (45) días de antelación a la fecha en que habrá de comenzar a disfrutar dicha licencia, acompañándola de otro certificado médico indicando la fecha aproximada en que tendrá lugar el alumbramiento.

Sección 3:

Casos donde se Extiende el Período de Reposo después del Alumbramiento - Si el alumbramiento se produjera antes de haber la empleada disfrutado de las cuatro (4) semanas de reposo, por adelantarse a la fecha probable del parto o porque el médico estime incorrectamente la fecha probable de parto, se extenderá el período de reposo después del alumbramiento hasta completar el período total de reposo de ocho (8) semanas, siempre y cuando la empleada presente la evidencia médica correspondiente.

Sección 4:

Casos donde Procede la extensión de la Licencia - Si el alumbramiento se produjera después de las cuatro (4) semanas concedidas para reposo antes del alumbramiento o si sobreviniera a la empleada alguna enfermedad como consecuencia directa del alumbramiento que le impidiese regresar al trabajo se extenderá la licencia por maternidad por un

período que no excederá de cuatro (4) semanas después del alumbramiento o para restablecerse de su enfermedad, siempre y cuando que antes de terminar el período de reposo de ocho (8) semanas, la empleada presente certificado médico indicando la fecha del alumbramiento o haciendo constar la incapacidad para reintegrarse al trabajo por motivo de enfermedad producida como consecuencia directa del alumbramiento, según fuere el caso. Este período adicional no excederá en total de cuatro (4) semanas y se cargará a la licencia por enfermedad acumulada o, en caso que no la tuviere, se cargará a licencia regular acumulada o, en su defecto, a licencia sin sueldo.

Sección 5:

Autorización para continuar trabajando hasta una semana antes de la fecha probable de Parto. - En caso de que haya una autorización escrita por el médico donde se establezca que la emplead está en condiciones físicas que le permitan continuar trabajando hasta una (1) semana antes de la fecha probable de parto, la empleada podrá acogerse a las ocho (8) semanas de licencia por maternidad a partir de la fecha en que el médico certifique que debe retirarse del trabajo.

Sección 6:

Casos de Aborto Natural - Esta licencia de maternidad cubrirá casos de aborto natural tal como si fuere un parto normal, siempre y cuando la empleada presente certificación médica que establezca que el aborto le produjo los mismos efectos fisiológicos como si hubiese sido un parto normal.

Sección 7: Pago de Licencia por Maternidad - El pago de licencia por maternidad se hará efectivo al momento de comenzar a disfrutar la empleada el descanso por embarazo, en la medida en que la empleada somete la documentación requerida en la Sección 2 que antecede.

Ollin

ARTICULO XXI

LICENCIA POR PATERNIDAD

Sección 1: Todo empleado tendrá derecho a disfrutar de cuatro (4) días laborables consecutivos de licencia por paternidad luego de ocurrido el nacimiento de su hijo(a). El hecho del nacimiento quedará acreditado con la certificación que a esos efectos someta el Administrador(a). En su defecto, mediante la presentación de un certificado de nacimiento o un certificado del médico que atendió el parto.

Sección 2: En caso que la condición de salud de la futura madre lo justifique, comprobado mediante certificación médica, el empleado podrá disfrutar parte o la totalidad de la licencia antes del alumbramiento. Cuando disfrute

de sólo parte de la licencia antes del alumbramiento, la restante la utilizará luego de ocurrido el nacimiento.

OPIL

ARTICULO XXII

LICENCIAS ESPECIALES

A. <u>Licencia Sin Sueldo</u>

Sección 1: Por razones que se consideren de mérito, la Cooperativa podrá conceder licencia sin sueldo a los empleados regulares que lo soliciten por escrito.

Sección 2: La concesión de licencia sin sueldo no excederá un (1) año.

Sección 3: Como requisito para la concesión de una licencia sin sueldo, deberá exigirse al empleado la seguridad de que se reintegrará a su puesto una vez finalice el período de licencia.

Sección 4: El empleado en uso de licencia sin sueldo continuará acumulando antigüedad durante dicho período.

Sección 5: Cuando un empleado sufra una enfermedad ocupacional o no ocupacional en el transcurso de su trabajo y, a su vez, éste haya agotado todas sus

licencias acumuladas, la Cooperativa le continuará la cubierta del plan médico, según acordado en este convenio, aún durante el tiempo que esté utilizando licencia sin sueldo a causa de dicha enfermedad ocupacional hasta un máximo de doce (12) meses y hasta un máximo de nueve (9) meses por enfermedad no-ocupacional. Este beneficio no será aplicable a aquellos empleados que tengan que acogerse a una licencia sin sueldo por cualquier otra razón.

B. Licencia Sindical

Sección 1: La Cooperativa podrá conceder licencia sin sueldo a un (1) empleado al año.

Sección 2: La Unión notificará a la Cooperativa el período de tiempo en que dicho empleado esté realizando labores para la Unión. La Cooperativa vendrá obligada a reintegrar al empleado en su puesto en cualquier momento en que éste lo solicite.

B. <u>Licencia para Fines Judiciales</u>

Sección 1: Los empleados citados oficialmente para comparecer ante cualquier tribunal de justicia, fiscal, organismo administrativo o agencia gubernamental, tendrá derecho a disfrutar de licencia por el tiempo que estuviese ausente del trabajo con motivo de tales citaciones sin que se les reduzca su paga o su licencia de vacaciones.

Sección 2: No disfrutarán de esta licencia los empleados que sean citados como acusados o como parte interesada en cualquier tribunal de justicia, fiscal,

organismo administrativo o agencia gubernamental. A dichos empleados se les descontará de su licencia de vacaciones el tiempo que estuvieren ausentes de su trabajo por motivo de tales citaciones.

CH. Licencia para Fines Funerales

Sección 1:

La Cooperativa concederá licencia funeral en caso de muerte de un miembro de la familia inmediata del empleado, limitado a padre y madre biológicos o adoptivos, hermanos, cónyuge, hijos abuelos y suegros equivalente a tres (3) días laborables consecutivos inmediatamente siguientes a la fecha del fallecimiento durante la vigencia de este convenio. En caso de muerte de algún compañero de trabajo se concederá el tiempo razonable para asistir al funeral sin pérdida de paga, disponiéndose que se autorizará que el grupo sea representado por tres (3) personas.

Sección 2:

El empleado deberá someter al Administrador(a) la solicitud pertinente para estos fines.

Sección 3:

No se pagará a ningún empleado que no cumpla con las disposiciones anteriores, excepto cuando dicha ausencia haya sido autorizada con cargo a licencia acumulada.

D. <u>Licencia con Sueldo para Ostentar Representación del País</u>

Sección 1:

La Cooperativa otorgará licencia con sueldo a todo empleado que represente a Puerto Rico en actividades deportivas, culturales y artísticas. Dicha licencia se otorgará para competencia o certámenes nacionales e internacionales.



ARTICULO XXIII

ADIESTRAMIENTOS

Sección 1: Plan de Adiestramientos

La Cooperativa podrá elaborar un plan de adiestramientos, educación continuada, capacitación y desarrollo del personal basado en sus necesidades, prioridades programáticas y recursos disponibles que, entre otras materias, cubra lo siguiente:

- a. Relaciones Públicas
- b. Relaciones Humanas
- c. Relaciones Obrero-Patronales
- ch. Comunicación
- d. Cooperativismo
- e. Conocimiento de nuevas técnicas en el campo o profesiones relacionadas con su empleo
- f. Salud y seguridad en el trabajo

Sección 2:

Objetivos - Mediante este plan de adiestramientos se ayudará a los empleados cubiertos por este convenio a adquirir destrezas, conocimientos y actitudes necesarias para mejorar sus condiciones de empleo y mantener un clima de armonía y satisfacción en el trabajo que redunde en un alto grado de motivación y espíritu de servicio entre los empleados así como en una mayor productividad y una mejor calidad en los servicios que se prestan.

Sección 3:

Criterio para la Participación de los Empleados - La Unión podrá recomendar actividades de adiestramiento, conferencias y cursos para mejorar la capacidad de los empleados. En la medida que se posible, la Unión colaborará en la coordinación de estas actividades. Para determinar el personal que participará en los diferentes cursos de adiestramiento que se desarrollen se establecerán criterios objetivos de manera que se garantice el que se ofrezcan iguales oportunidades a todo el personal incluido en la Unidad Apropiada en armonía con los siguientes criterios generales:

- Requisitos que debe reunir el empleado para poder participar en el curso en cuando a preparación y experiencia.
- b. tiempo que el empleado lleva en el empleo
- c. Tiempo que el empleado lleva en el puesto
- ch. Resultado de evaluaciones incluidas en el expediente del empleado.
- d. Veces en que el empleado ha participado en adiestramientos anteriores y aprovechamiento obtenido.
- e. Beneficio que el curso representa para el empleado
- f. Beneficio que el curso representa para la Cooperativa

ARTICULO XXIV

PLAN MEDICO

Sección 1:

Compromiso de Aportación

La Cooperativa hará una aportación por cada empleado de la Unidad Apropiada para un plan médico de clasificación familiar, pareja individual, según selección voluntaria de los empleados en cuanto al plan y clasificación de su preferencia, por los tres (3) años de vigencia del presente convenio.

Sección 2:

Cantidades a Aprobarse Mensualmente

La Cooperativa aportará mensualmente para el plan médico Familiar o pareja la cantidad de \$300.00 y el Plan Médico Individual la cantidad de \$120.02. Las partes buscarán alternativas más económicas con otros proveedores.

Sección 3:

Cambios

Una vez los empleados seleccionen el plan médico, no podrán cambiarse del mismo, excepto en el período que se establezca para la renovación de dichos planes. La renovación del plan médico se coordinara con la Unión.

Sección 4: Una vez los empleados evalúen diferentes alternativas seleccionarán un sólo

plan médico.

Sección 5: La renovación se hará por lo menos un (1) mes antes del vencimiento.

Sección 6: En aquellos casos de parejas o esposos que trabajen en la Cooperativa uno

de ellos podrá optar por renunciar a la aportación individual y la institución

aportará el costo de la cubierta de farmacia o dental, según sea la preferencia

del empleado.

Sección 7: En la eventualidad que el costo del plan médico aumente, las partes se

reunirán para negociar dicho aumento.

ARTICULO XXV

SEGURO DE VIDA

52

Durante la vigencia de este convenio la Cooperativa proveerá a sus empleados de un seguro de vida por la cantidad de quince mil dólares (\$15,000.00) en caso de muerte, con doble indemnización en los casos de muerte accidental.

ARTICULO XXVI

PLAN DE RETIRO

Los empleados de la Cooperativa cubiertos por la Unidad Contratante tendrán derecho a un Plan de Retiro que incluya los términos y las condiciones de retiro establecidos por el plan ofrecido por C.O.S.V.I.

Sección 2:

La Cooperativa aportará durante la vigencia del convenio la cantidad de:

Primer Año Segundo Año

\$30.00 \$30.00

Tercer Año

\$35.00

El unionado podrá aportar quince dólares (\$15.00) mensuales o más.

ARTICULO XXVII

DIETAS Y MILLAJE

Sección 1: Cuando a un empleado se le requiera trabajar fuera de su horario de trabajo o área de trabajo la Cooperativa le pagará la siguiente dieta:

a.	Desayuno	-	de 6:00 a.m a 8:00 a.m.	\$5.00
B.	Almuerzo	-	de 11:30 a.m. a 1:00 p.m.	\$8.00

C. Comida - después de las 6:00 p.m. \$10.00

ARTICULO XXVII - A

MILLAJE

Sección 1: Si de acuerdo a las necesidades del trabajo la Cooperativa se ve en la necesidad de utilizar el automóvil de un empleado, éste tendrá derecho a recibir el siguiente millaje:

a. Cuarenta (\$0.40) centavos por milla recorrida.

Sección 2: La Cooperativa conviene en pagar los gasto de millaje dentro de las próximas tres (3) semanas, a partir de la presentación del comprobante de dichos gastos.

ARTICULO XXVIII

BONO NAVIDEÑO

Sección 1:

Porciento o Salario Tope o Máximo

La Cooperativa concederá un Bono de Navidad a los empleados cubiertos por este convenio equivalente al cinco y medio por ciento (5 1/2%) del salario anual el primero, segundo y tercer año. Dicho bono se pagará el miércoles antes del Día de Acción de Gracias.

Sección 2

Criterios de Elegibilidad

El empleado tendrá derecho al Bono de Navidad si ha trabajado para la Cooperativa por lo menos durante cinco (5) meses por cada año dentro del período de doce (12) meses comprendidos desde el 110 de diciembre del año anterior hasta el 30 de noviembre del año en que éste se conceda.

Sección 3:

Empleados Incapacitados Temporeramente por Lesión o Enfermedad

Cuando un empleado sufra alguna lesión o enfermedad que lo incapacite temporeramente para realizar las funciones inherentes a su empleo, los días en que esté ausente por razón de su incapacidad temporal se considerarán como días de servicios prestados a los efectos de determinar el tiempo de servicios requeridos para tener derecho a recibir el Bono de Navidad siempre y cuando dicho empleado haya presentado evidencia oficial al efecto.

Sección 4: **Derechos de Herederos**

Si un empleado muere después de haber adquirido su derecho al bono, dicho

bono le será pagado a sus herederos.

Los servicios por quince (15) días o más durante un mes, se considerará

como un (1) mes de servicio.

ARTICULO XXIX

ACUERDOS EXTRACONTRACTUALES

Sección 1:

La Cooperativa conviene en no celebrar acuerdo o contrato alguno con sus empleados, individual o colectivamente que en forma alguna estuviese en conflicto con las disposiciones de este convenio. Cualquier acuerdo de esa naturaleza será nulo e inválido.

ARTICULO XXX

TABLON DE AVISOS

Sección 1: <u>Utilización de Tablones de Avisos</u>

En las áreas de trabajo donde sea factible y previa autorización del Administrador (a), la Unión podrá utilizar el Tablón de Avisos para fijar sus convocatorias o cualquier otro aviso, publicación o información apropiada con el objetivo de mantener adecuadamente informados a los miembros de la Unidad Apropiada y para promover las buenas relaciones entre la Unión y la Cooperativa.

Sección 2: Criterios para Ubicación

Para la ubicación de los Tablones de Avisos se tomarán en cuenta criterios razonables de estética, seguridad, accesibilidad a los empleados. La solicitud de la Unión para ubicar Tablones de Avisos no se negará irrazonablemente y en todo momento se garantizará el derecho de la Unión a mantener informados adecuadamente a los miembros de la Unidad Contratante mediante el mecanismo provisto en este artículo.

ARTICULO XXXI
FONDO RECREACIONAL Y EDUCATIVO

Sección 1:

Propósitos

La Cooperativa reconoce el interés y la responsabilidad de la Unión de prestar diversos servicios al empleado mediante actividades y proyectos de índole recreacional y educativos que tenga el objetivo de desarrollar y fomentar las mejores relaciones humanas, la integración como grupo, el compañerismo y actitudes positivas, lo cual redundará en beneficio para el desenvolvimiento de los empleados como equipo de trabajo.

Sección 2:

Aportación Anual

Para el desarrollo de tales actividades y proyectos, la Cooperativa se compromete a aportar la cantidad anual trescientos veinticinco dólares (\$325.00).

Sección 3:

Forma de Remitir las Aportaciones

La Cooperativa remitirá a la Unión las sumas correspondientes a la aportación antes mencionada, mediante cheque, a nombre del "Federación Central de Trabajadores, Local 481, UFCW.". La Unión le entregará a la Cooperativa copia fehaciente de una fianza de fidelidad, cuyo monto será de diez (10%) porciento del monto de aportaciones recibidas anualmente para responder por las aportaciones enviadas indebidamente.

ARTICULO XXXII

PERIODO DE MERIENDA ("COFFEE BREAK")

Sección 1: <u>Tiempo Concedido</u>

Los empleados cubiertos por este convenio colectivo disfrutarán de un período de merienda ("coffee break") de quince (15) minutos en la segunda parte del turno de trabajo sin descuento de salarios o licencia.

ARTICULO XXXIII
DISPOSICIONES GENERALES

Sección 1: Notificaciones a la Unión de Comunicaciones Dirigidas al Personal

La Cooperativa enviará a la Unión dentro de cuarenta y ocho (48) horas de haberse emitido copia de toda circular, memorando u orden administrativa dirigida al personal de la Cooperativa que en alguna forma afecte o se relacione con los empleados unionados.

Sección 2: Celebración del Día en que se Honren Profesiones u Oficios

La Cooperativa reconocerá y facilitará los medios para la celebración del día en que se honren aquellas profesiones u oficios cubiertos por este convenio.

Sección 3: Reconocimiento por Años de Servicio

La Cooperativa y la Unión auspiciarán reconocimientos por los años de servicio de los empleados de la Cooperativa. Estos reconocimientos se harán al cumplir éstos cinco (5), diez (10), quince (15), veinte (20) y veinticinco (25) años de servicio. Todo empleado acreedor a este reconocimiento tendrá derecho a lo siguiente:

 5 años de servicio
 \$ 75.00

 10 años de servicio
 \$125.00

15 años de servicio - \$175.00

20 años de servicio - \$225.00

25 años de servicio - \$250.00

Sección 4: <u>Informes en Expedientes</u>

Cualquier empleado que entienda que en su expediente existen informes injustos y arbitrarios, pueden presentar una querella para que se revise su expediente y se determine si dichos informes han sido justos y necesarios o completamente arbitrarios. En caso de que se determine que los mismos han sido injustos, se eliminarán del expediente del empleado.

Sección 5: Notificación de Copia de Convenio

La Cooperativa le proveerá copia de este convenio a todo empleado cubierto en la Unidad Apropiada.

Sección 6: Programas de Orientación a Empleados

La Unión colaborará con la Cooperativa sometiendo sugerencias para establecer y/o mejorar programas de orientación a empleados para atender problemas personales en que se requieran servicios de consejeros, psicólogos, siquiatras o problemas de índole económico.

Sección 7: Notificación de Descuento de Cuotas Regulares y/o Especiales

La Cooperativa se hace responsable de incluirle en la notificación de retención de ingresos, todos los descuentos hechos a los empleados cubiertos por este convenio por concepto de cuotas regulares y/o especiales, previa notificación de la Unión.

Sección 8: <u>Cambios en Clasificación, Turno de Trabajo, Salarios y/o</u>

<u>Condiciones de Empleo</u>

La Cooperativa se compromete a observar las disposiciones específicas de este convenio de surgir la necesidad de efectuar cambios en la clasificación, turno de trabajo, salarios y/o condiciones de empleo de un empleado.

Sección 9: Empleados con Programas de Estudio

La Cooperativa podrá ponerse de acuerdo con los empleados que tienen programas de estudio para permitirle a éstos trabajar un horario flexible, tomando en consideración las necesidades del servicio y los méritos del empleado.

Sección 10:

La Cooperativa conviene en proveer a los empleados agua potable y refrigerada y aquellas condiciones sanitarias o higiénicas que protejan la salud del empleado.

Sección 11:

La Cooperativa y sus gerenciales se obligan a dar a los empleados el mejor trato y respeto y consideración posible a fin de mantener las mejores relaciones entre los empleados, la Cooperativa y la Unión y la eficiencia de los servicios.

Sección 12:

La Cooperativa y los empleados dentro de la Unidad Contratante tomarán todas las medidas necesarias para evitar accidentes del trabajo y vendrán obligados a notificar al Administrador (a) cualquier anormalidad o deficiencia en las facilidades físicas que pueda provocar accidentes. Los empleados velarán por su seguridad personal y la de sus compañeros.

Sección 13:

No se discriminará en el empleo y todo lo referente a este convenio, contra ningún empleado por razones de raza, color, sexo, edad, condición social o por ideas políticas o religiosas. Sección 14: Los trámites para cubrir las vacantes se iniciarán dentro de los treinta (30) días siguientes a la fecha en que surgió, a menos que la Cooperativa y la Unión decidan eliminar la plaza o congelarla.

Sección 15: La Unión se compromete con la Cooperativa a mantener la mejor disciplina y eficiencia en el trabajo y cooperar asimismo para desalentar tardanzas y ausencias.

Sección 16: Luego de firmado el convenio, éste será reproducido dentro de los próximos treinta (30) días y será entregada a cada miembro de la Unidad una copia del mismo.

Sección 17:

La Cooperativa facilitará un salón de conferencias u otras facilidades en el centro de trabajo para que la Unión oriente al personal con relación a este convenio. Se concederá tiempo libre, sin pérdida de paga, a los empleados para que puedan asistir a dichas reuniones, limitando el tiempo a cuatro (4) horas cada tres (3) meses.

Sección 18: Los empleados cubiertos por este convenio, que a la fecha de efectividad del mismo venían disfrutando de otros beneficios no incluidos en este convenio, continuarán disfrutando de los mismos, conforme a la práctica pasada.

Sección 19: Los empleados cubiertos por este convenio cobrarán bisemanal. Todo empleado tendrá media (1/2) hora para el cambio de su cheque.

Sección 20: Salud y Seguridad - La Cooperativa velará porque la salud y la seguridad de los empleados no se afecte debido a los trabajos que realicen. Todo trabajador que sufra un accidente en el trabajo y necesite transportación de carácter urgente, tiene derecho a que se utilice para su transportación

cualquier vehículo de la Cooperativa que esté disponible y tal vehículo podrá ser manejado por cualquier persona autorizada para conducir vehículos de motor, si el conductor encargado del vehículo no está accesible, previa autorización por parte de la Cooperativa. En caso de que el accidente lo incapacite para continuar trabajando y donde no medie negligencia por parte del empleado, éste recibirá la paga por las horas no trabajadas durante ese día hasta un máximo de ocho (8) horas a tiempo sencillo.

Sección 21:

La Cooperativa proveerá los siguientes equipos: Botas de seguridad, botas de goma, guantes y protectores para las vías respiratorias, así como todo equipo de seguridad requerido por las leyes y reglamentos aplicables para prevenir accidentes del trabajo. La Cooperativa proveerá cinco (5) uniformes (pantalón y camisa) anuales para los empleados de servicio y mantenimiento.

Sección 22:

La Cooperativa continuará como uso y costumbre proveyendo uniformes al personal de oficina y sufragando el 100% del costo de los mismos.

ARTICULO XXXIV

INFORMACION

Sección 1:

La Cooperativa proporcionará a la Unión la siguiente información sobre empleados nuevos que sean de la Unidad Apropiada, dentro de diez (10) días laborables siguientes a la fecha de empleo de dicha persona:

- a. Nombre, dirección, sexo y fecha de nacimiento
- b. Fecha de empleo
- c. Clasificación
- ch. Salario
- d. Condiciones de empleo
- e. Preparación Académica

Sección 2:

A petición de la Unión, la Cooperativa dará la siguiente información de la Unidad Apropiada:

- a. Aumentos otorgados a los empleados
- Cambios de clasificación, cambios de salarios resultantes y la fecha en que se harán efectivos
- c. Renuncias, jubilaciones, muertes y la fecha en que se hacen efectivas
- ch. Tan pronto como la Cooperativa emplee un nuevo empleado que forme parte de la Unidad Apropiada, dará a la Unión la información señalada en la Sección 1 de artículo.

ARTICULO XXXV

CAMBIOS TECNOLOGICOS

Sección 1: En caso de que la Cooperativa se proponga mecanizar algún procedimiento que conlleve reducción de personal, la Cooperativa notificará a la Unión con treinta (30) días laborables de antelación a la reducción. Los empleados afectados serán cesanteados conforme al Artículo sobre Antigüedad de este

convenio colectivo y serán colocados en una lista de elegibles, por orden de antigüedad, para los efectos de las plazas nuevas que puedan surgir.

Sección 2:

Cuando por razones de mecanización, automatización o por establecimiento de nuevos sistemas y procedimientos haya la necesidad de enmendar los deberes y funciones de algunas, plazas, la Cooperativa le ofrecerá a los empleados regulares que sean afectados, adiestramiento en los nuevos deberes.

Cuando la Cooperativa necesite adiestrar personal como consecuencia de mecanización, automatización, establecimiento de nuestros sistemas y procedimientos, se dará prioridad para ocupar las plazas en adiestramiento a los trabajadores regulares capacitados con más tiempo en la sección afectada.

ARTICULO XXXVI

CLAUSULA DE SALVEDAD

Si por alguna cuestión legal, algún tribunal mediante sentencia final y firme, declara nula o inconstitucional o en conflicto con la legislación vigente algunas de las cláusulas, secciones o artículos de este convenio, ello no invalidará el resto del mismo y continuarán rigiendo todas las demás partes con toda su fuerza y vigor con excepción de la parte

afectada. Las partes contratantes se reunirán en un plazo que no excederá de quince (15) días después de tener conocimiento de que una parte de este convenio fue declarada nula o está en conflicto. O sea, incompatible con alguna ley para discutir una nueva disposición que, una vez aprobada, pasará a formar parte del convenio con toda su fuerza y vigor.

ARTICULO XXXVII

CLAUSULA DE FIEL CUMPLIMIENTO

Sección 1: Fiel Cumplimiento al Procedimiento de Querellas

La Cooperativa y la Unión, con el propósito de mantener y fomentar la paz laboral necesaria para que la Cooperativa pueda brindar ininterrumpidamente los servicios para los cuales fue creada y en consideración al establecimiento de un procedimiento de querellas para

ventilar cualquier controversia que surja por el incumplimiento de este convenio, se comprometen a darle cumplimiento fiel al mismo.

Sección 2: Obligación de No Incurrir o Promover Acciones Concertadas

La Unión y sus miembros se comprometen a no incurrir ni promover o aprobar acciones concertadas por parte de los miembros de la Unidad Apropiada que interrumpen los servicios, total o parcialmente, que ofrece la Cooperativa, disponiéndose que cuando esto ocurra, la Unión gestionará afirmativamente que se ponga fin a tal interrupción inmediatamente y en casos apropiados, a disciplinar a sus miembros, de conformidad al procedimiento interno de la Unión.

ARTICULO XXXVIII

SALARIOS

Sección 1: Todos los empleados que trabajen para la Cooperativa recibirán los siguientes aumentos de salario, respectivamente sobre el salario que entonces devenguen.

1 de junio de 2011

- 20 centavos por hora

1 de junio de 2012

- 20 centavos por hora

1 de junio de 2013

- 25 centavos por hora

Office

ARTICULOS XXXIX

UNIFORMES

Sección 1: La Cooperativa proveerá los uniformes de trabajo para los empleados de mantenimiento y limpieza a razón de cinco (5) pantalones, cinco (5) camisas y dos pares de zapatos o botas por cada año de vigencia del Convenio. Se

proveerán cuando sea necesario de mamelucos desechables.

Sección 2: La Cooperativa proveerá los uniformes de trabajo para los empleados(as) de oficina a razón de 4 blusas, 2 chaquetas, 2 faldas o pantalones por cada año



de vigencia del Convenio. En adición proveerá un accesorio (cinta, lazo o bufanda.).

La Cooperativa requerirá el uso de los uniformes.

ARTICULO XL

VIGENCIA

Este convenio estará en vigor desde el 1 de junio de 2011 hasta el 31 de mayo de 2014, rigiendo automáticamente por un año más, a menos que cualesquiera de las partes notifiquen a la otra parte, por escrito, con sesenta (60) días de antelación a su vencimiento, su deseo de enmendar o negociar un nuevo convenio colectivo.

Dado en Río Piedras, Puerto Rico, hoy 21 de Septiembre de 2011.

COOPERATIVA DE VIVIENDAS JARDINES DE SAN IGNACIO La	FEDERACIÓN CENTRAL DE TRABAJADORES LOCAL 481. UFCW Andrés Lloret Vicepresidente	
Carlos Román	Luis A. Tirado	
Vice-Presidente	Delegado	
mm		
María M. Diaz	María del C. Rivera	
Administradora	Delegada	