

# CONVENIO COLECTIVO

Entre

LA LIGA DE COOPERATIVAS  
DE PUERTO RICO

Y

LA UNION GENERAL DE  
TRABAJADORES DE PUERTO RICO

DESDE EL 1RO DE ENERO DE 2010

HASTA

EL 31 DE ENERO DE 2014

**ARTICULO I  
COMPARECENCIA**

**DE UNA PARTE:** La Liga de Cooperativas de Puerto Rico, representada por sus oficiales debidamente autorizados, la cual se denominará de aquí en adelante como "La Liga".

*vac*

**DE OTRA PARTE:** La Unión General de Trabajadores de Puerto Rico, Local 1199, SEIU, representada en este acto por sus oficiales autorizados y la que en adelante, para los efectos de este Convenio Colectivo, se denominará "La Unión".

*4/8/8*

**ARTICULO 3  
RECONOCIMIENTO DE LA UNION**

La Liga de Cooperativas de Puerto Rico, en adelante "La Liga" reconoce a "La Unión" como única y exclusiva representante para propósitos de negociación colectivo 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.

*ML*

**ARTICULO 4  
UNIDAD APROPIADA**

- Sección 1: La Unidad Contratante a que se refiere este Convenio Colectivo está compuesta por todos los empleados que utiliza la Liga de Cooperativas de Puerto Rico.
- Sección 2: Quedan expresamente excluidos de dicha Unidad Contratante los siguientes: Director (a) Ejecutivo (a), Sub-Director (a), Secretarias (os) Ejecutivas(os), Supervisores de Programa o División, Ayudantes Administrativos y todos otros aquellos que realicen labores de dirección gerencial en "La Liga".
- ML*

**ARTICULO 6**  
**DEDUCCIONES DE LA CUOTA DE LA UNION**

- Sección 1: Deduciones de Cuotas – “La Liga conviene en deducir del salario de cada empleado incluido en la Unidad Apropiaada, conforme a la cláusula del 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 Liga” mediante cheque al Secretario – Tesorero de la Unión General de Trabajadores de Puerto Rico, no más tarde de cinco (5) días laborables siguientes al mes al cual corresponde el pago. La Unión le entregará a “La Liga” copia fehaciente de una fianza de fidelidad, cuyo monto será de diez por ciento (10%) del total de cuotas recibidas anualmente para responder por cuotas descontadas indebidamente. *ver*
- Sección 3: Descuento de cuotas atrasadas – “La Liga” descontará del sueldo del empleado cualquier cuota que éste adeude a la Unión por motivo de no estar recibiendo sueldo por alguna causa mientras haya estado protegido por las disposiciones de este convenio. Cuando la deuda en dicho concepto exceda de tres (3) meses, el empleado podrá negociar con la Unión un plan de pago. En estos casos estos informarán a la Liga sobre la forma y manera en que le serán descontadas al empleado las cuotas atrasadas
- Sección 4: Fecha límite para descuento de cuotas – “La Liga” vendrá obligada a descontar las cuotas correspondientes hasta la última fecha en el empleo dentro de la Unidad Apropiaada, sin perjuicio de ninguna otra disposición contenida en este Convenio.
- Sección 5: Cuotas Especiales – “La Liga” vendrá obligada a hacer cualquier descuento de cuotas especiales que sea aprobada por la matrícula, según dispone el Reglamento de la Unión. *MM*
- Sección 6: Fecha inicial para descuento de cuotas – “La Liga” 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 Liga” un documento sobre autorización para descuento de cuotas mensuales (check-off), el cual proveerá “La Liga” a cada empleado nuevo al momento de someterle los documentos correspondientes a su nombramiento o empleo. Dicha autorización el empleado tendrá que firmarla y entregarla a “La Liga” inmediatamente de haber cumplido su período probatorio.

**ARTICULO 8  
REPRESENTANTE Y DELEGADOS DE LA UNION**

"La Unión" tendrá derecho a designar un delegado en propiedad y un Delegado Alterno, quien actuará en ausencia prolongada del Delegado en Propiedad. Se entenderá ausencia prolongada cinco días o más.

**Sección 1: Designación, funciones y responsabilidades del delegado de servicio.**

- a. El Delegado será seleccionado por sus propios compañeros de trabajo o podrá ser designado por la Unión.
- b. Todos los empleados cubierto por este Convenio estará asistidos por su Delegado u Oficial de la Unión, en cualquier asunto que afecte los derechos y responsabilidades que emanen de este Convenio o que viole las disposiciones específicas del mismo. W
- c. El Delegado asistirá a los empleados a nivel de servicio; orientarán a sus representados sobre los derechos y responsabilidades dispuestos en este Convenio; velará por el cumplimiento del mismo y tendrán facultad para atender todas las quejas y querellas de sus compañeros de trabajo. W
- d. "La Liga" concederá al Delegado en Propiedad o Suplente, sin descontarle de su salario o vacaciones, el tiempo razonable de sus labores cuando tengan que atender asuntos relacionados con su cargo, tales como discusión de querellas, asistir a reuniones citadas por la Unión, Plan Médico y cualquier otro asunto relacionado con su cargo. Este tiempo no conllevará el pago de horas extras.
- e. El Delegado 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. Ambas partes están de acuerdo en la pronta solución de las querellas y otros asuntos relacionados con la aplicación de este convenio colectivo, para las mejores y más sólidas relaciones entre la "Unión" y "La Liga".
- f. Las reuniones entre el delegado y el empleado que necesita sus servicios se harán normalmente en las inmediaciones del área de trabajo del empleado, excepto cuando precise una consulta con un oficial de la Unión.

## ARTICULO 9 PROCEDIMIENTO DE QUEJAS

Con el fin de resolver en 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 estable el siguiente procedimiento, para tener vigencia a partir de la firma de este convenio.

### Sección 1: Definición de Querella

Se entenderá por quejas, querellas y/o agravios, cualquier reclamación que tanga la Unión y/o cualquier empleado incluido en la Unidad Apropriada por una alegada violación, controversia o desacuerdo en la interpretación de cualquier cláusula, disposición o artículos 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 Liga".

### Sección 2: Principio general del procedimiento

Las partes se comprometen a efectuar un genuino y eficaz esfuerzo 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

#### **Primer Paso-Director Ejecutivo**

- a. Al surgir cualquier queja, querella y/o agravio, el empleado querellante someterá el asunto por escrito por conducto del delegado o agente de la Unión o por si mismo ante la consideración del Director(a) Ejecutivo(a) dentro de los diez (10) días laborables inmediatamente siguientes al acto, asunto, incidente o determinación que motiva la querella.
- b. El(la) Director(a) Ejecutivo(a) o persona designada deberá contestar la misma por escrito y dentro de los diez (10) días laborables inmediatamente siguientes a haber recibido la misma, debiendo hacer un esfuerzo por resolverla en esta etapa, dentro de ese mismo plazo de diez (10) días laborables.

- c. La compensación de los testigos que no sean empleados de "La Liga" 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.
- d. Cualquiera de las partes que someta un caso ante el Negociado vendrá obligada a notificar simultáneamente a la otra parte, copia fiel y exacta del escrito de radicación dentro del término relamentario para apelar.

Sección 7: Las partes acuerdan someter en el Segundo Paso de este procedimiento las siguientes querellas en el orden que se establece a continuación:

1. Destitución de despido
2. Suspensión de empleo y sueldo

Sección 8: 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 Liga" o los asuntos internos de "La Unión".

Sección 9: 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 10: Todo laudo será emitido conforme a derecho y será firme, final y obligatorio para ambas partes.

## ARTICULO 11 ANTIGUEDAD

- Sección 1: La antigüedad para los efectos de este convenio se define como el tiempo de servicios prestados por el empleado a "La Liga", el cual deberá computarse desde su fecha de empleo. La antigüedad será el factor decisivo en cualquier caso en que dos o más trabajadores igualmente cualificados reclamen el mismo derecho y resulte incompatible hacerlo extensivo a todos los aspirantes.
- Sección 2: El derecho de antigüedad podrá ser perdido por cualquier empleado por las siguientes razones.
1. Si renuncia a su empleo voluntariamente, excepto si el empleado es reemplazado por La Liga dentro de los seis (6) meses siguientes a la renuncia. No acumulará antigüedad por el tiempo que estuvo fuera de la Liga.
  2. Si fuere despedido por justa causa.
- Sección 3: La antigüedad regirá con respecto a las suspensiones y reemplazos en la forma que aquí se especifica. En caso que sea necesario suspender o reemplazar empleados como resultado de fluctuaciones en las actividades de "La Liga", 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 antigüedad cualifiquen para desempeñar sus labores de la plaza disponible.
- Sección 4: Se acumulará antigüedad durante el tiempo que un empleado haya estado en uso de licencia justificada.
- Sección 5: "La Liga" publicará una lista cada doce (12) meses de antigüedad de sus empleados por orden de ingreso a la empresa, remitirá copia a la Unión. La lista contendrá el nombre del empleado, puesto que ocupa, y fecha de empleo.
- Sección 6: Cuando existe la necesidad de efectuar una cesantía por razones de economía, "La Liga" notificará al Presidente de la Unión o a su oficial designado con treinta (30) días laborables de anticipación para brindarle la oportunidad de discutir personalmente con el (la) Director(a)

*Handwritten initials/signature*



ARTICULO 12  
ASCENSOS, RECLASIFICACIONES Y TRASLADOS

**Ascensos:**

- Sección 1: Los ascensos dentro de la Unidad Apropiaada 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 Apropiaada que reúna los requisitos mencionados en la sección primera de este Artículo.
- Sección 3: Para cubrir una plaza vacante, "La Liga" circulará una convocatoria interna entre todos los empleados enviando copia al delegado de la Unión. Los empleados interesados en cubrir la vacante llenarán y radicarán por escrito la correspondiente solicitud a el(la) Director(a) Ejectuvo(a).
- Sección 4: "La Liga" le notificará a la Unión la selección del candidato para ocupar la plaza vacante.
- Sección 5: Cuando "La Liga" creare una plaza nueva comprendida en la Unidad Apropiaada, el salario y condiciones generales de trabajo de dicho nuevo puesto o clasificación será negociado y acordado por "La Liga" y la Unión mediante estipulación o acuerdo escrito.
- Sección 6: Cada tres (3) meses, la Unión tendrá derecho a requerir de "La Liga" una lista de todas las plazas vacantes dentro de la Unidad.
- Sección 7: 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 \$60.00.
  - c. Cuando la diferencia entre el sueldo del empleado y el básico del puesto al cual fue ascendido sea menos de \$40.00, se le concederá un aumento de \$60.00.

Sección 16: 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 Liga" no hará mal uso de esta disposición.



ARTICULO 14  
PERSONAL TEMPORERO

- Sección 1: "La Liga" podrá emitir nombramientos por un período definido de tiempo, en aquellos casos en que un empleado regular se acoja a algunas de las siguientes licencias:
- a. Licencia Sindical de un (1) año, la cual podrá ser renovada anualmente,
  - b. Licencia militar por el período mínimo de servicio requerido por ley.
  - c. Licencia por enfermedad no ocupacional y/o sin sueldo por motivos de incapacidad hasta un máximo de dieciocho (18) meses.
  - d. Licencia por enfermedad y/o sin sueldo por motivo de incapacidad ocupacional (F.S.E.)
  - e. Licencia sin sueldo para estudios
  - f. Licencia con sueldo para estudios
  - g. Licencia sin sueldo por razones meritorias
- Sección 2: "La Liga" también podrá realizar nombramientos por un término fijo que no excederá de un (1) año, en casos en que se asigne a la Institución una partida especial de fondos, becas o donativos. Al finalizar el término máximo y la Liga tener interés en retener al empleado, éste pasará a formar parte de la unidad apropiada."
- Sección 3: "La Liga" también podrá contratar personas mediante Contratos de servicios excluidos de la Unidad Apropiada.
- Sección 4: Todas las personas contratadas en los términos arriba descritos estarán excluidos de la Unidad Apropiada.

Sección 7:

Convalidación del tiempo

A 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 para puestos similares.

VAC

9/11/16

sus nuevas funciones someterá al (a la) Director(a) Ejecutivo(a) una certificación sobre si el empleado está o no ocupacionalmente apto para sus nuevas funciones con por lo menos quince (15) días de anticipación a la fecha de vencimiento del período de evaluación.



**ARTICULO 18**  
**DIAS LIBRES CON PAGA**

**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 del Año Nuevo	1 de enero
b.	Día de Reyes	6 de enero
c.	Natalicio de Eugenio María de Hostos	2do lunes de enero
d.	Martin Luther King	3er lunes de enero
e.	Natalicio Jorge Washington	3er lunes de febrero
f.	Día de la Abolación de la Esclavitud	22 de marzo
g.	Viernes Santo	Movable
h.	Natalicio de José de Diego	3er lunes de abril
i.	Día de Recordación	último lunes de mayo
j.	Día de la Independencia EU	4 de julio
k.	Natalicio de Luis Muñoz Rivera	ercer lunes de julio
l.	Día de la Constitución de PR	25 de julio
m.	Natalicio de José Celso Barbosa	cuarto lunes de julio
n.	Día del Trabajo	1er lunes de septiembre
o.	Día del Descubrimiento de América	12 de octubre
p.	Día del Veterano	11 de noviembre
q.	Día del Descubrimiento de Puerto Rico	19 de noviembre
r.	Día de las Elecciones de PR	Movable
s.	Día de Acción de Gracias	4to jueves de noviembre
t.	Día de Navidad	25 de diciembre

**Sección 2:** Días Feriados que caen domingo

Si cualquiera de los días feriados cayere domingo, la festividad del mismo será el día siguiente lunes.

**Sección 3:** Definición de día feriado

Los días feriados completos comprenderán las veinticuatro (24) horas del día natural a partir de la media noche del día de que se trata. Cuando se trata de un día feriado completo se entenderá que comprende la jornada regular de trabajo completa del empleado ese día o la parte de ella comprendida dentro del período de veinticuatro (24) horas de dicho día.

Sección 8: Obligación del empleado cuando se le anticipa licencia

Todo empleado que se le anticipe licencia de vacaciones vendrá obligado a trabajar el equivalente al período el empleado no tendrá balance de vacaciones 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 Liga" el equivalente a la licencia anticipada que deje de cubrir.

Sección 9: Pago anticipado de vacaciones programadas

A opción del empleado el pago de las vacaciones 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 treinta (30) días laborables de antelación a la fecha en que comenzará sus vacaciones.

Sección 10: Derecho de herederos

En caso de muerte del empleado la liquidación de su licencia de vacaciones acumulada se hará a nombre de sus herederos legítimos según conste en la correspondiente resolución sobre Declaratoria de Herederos expedida por 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 Liga" procederá a consignar en el Tribunal la suma correspondiente.

Sección 11: No se interrumpirán las vacaciones a ningún empleado de la Unidad Apropriada a menos que haya un acuerdo previo entre el empleado y "La Liga".

Sección 12: Todo empleado que se separe del servicio por cualquier causa tendrá derecho a recibir como liquidación final de sueldo la paga correspondiente al balance de vacaciones acumuladas a la fecha de su separación.

Sección 13: Cuando un empleado se enferme durante el disfrute de sus vacaciones y la enfermedad se prolongue por más de tres (3) días, el tiempo que ha estado enfermo se le cargará a su licencia por enfermedad siempre y cuando notifique inmediatamente al trabajo y presente un certificado médico evidenciando lo informado.

Las citas médicas se considerarán como licencia por enfermedad con paga y deben ser notificadas con anterioridad, en la medida de lo posible.

Sección 8: Acumulación de licencia por enfermedad

El máximo de licencia por enfermedad a ser acumulado bajo este artículo es de cuarenta y ocho (48) días. El exceso de cuarenta y ocho (48) se pagará conforme se dispone en la sección número nueve siguiente.

Sección 9: Liquidación de licencia en exceso del máximo

El exceso de 48 días laborables acumulados bajo esta sección les serán liquidados en su totalidad a aquellos empleados que no se hayan ausentado por más de tres (3) días durante el mismo año natural, en un 50% por ciento aquellos empleados que se hayan ausentado más de tres hasta seis (6) días, en un 25% a aquellos empleados que se hayan ausentado más de seis o hasta 12 días y en un 10% a aquellos empleados que se ausenten por más de 12 días. Esta liquidación se hará efectiva durante el mes de enero del año siguiente a aquel en que se efectuó la acumulación.



acumulada, luego la licencia de vacaciones acumuladas y de ser necesaria una licencia sin sueldo por un término máximo de seis (6) meses.

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 empleada 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.

La madre trabajadora podrá solicitar que se le reintegre a su trabajo después de las primeras dos (2) semanas de descanso post-natal, cuando presente un certificado médico acreditativo de que está en condición de trabajar.

Sección 6 **Casos de aborto natural**

La empleada que sufra un aborto podrá reclamar cuatro (4) semanas de licencia con paga completa. Sin embargo, para ser acreedora de tales beneficios, el aborto debe ser uno de tal naturaleza que le produzca los mismos efectos fisiológicos que regularmente surgen como consecuencia del parto de acuerdo al dictamen y certificación del médico que le atiende durante el aborto.

En todos los demás casos de aborto, se concederá a la empleada, licencia con paga completa por cinco (5) días laborales, luego de proveer a la Liga una certificación de su embarazo y la naturaleza del aborto.

Sección 7 **Pago por 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 someta la documentación requerida en la Sección 2 que antecede.

Sección 8 **Visitas Médicas del Niño**

La empleada podrá tomar medio día al mes con cargo a la acumulación de licencia por enfermedad, por el periodo de un (1) año para las visitas médicas mensuales del (de la) niño (a), requisito necesario para observar el desarrollo de la criatura durante su primer año. El disfrute de esta licencia no podrá fraccionarse. Durante el segundo año podrá tomar tres

ARTICULO 23  
LICENCIAS ESPECIALES

**A. Licencia sin Sueldo**

- Sección 1: Por razones que se consideren de mérito, "La Liga" podrá conceder licencia sin sueldo a lo empleados regulares que lo soliciten por escrito.
- Sección 2: La concesión de licencia sin sueldo no excederá de un 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. *me*
- Sección 4: El empleado en uso de licencia sin sueldo no tendrá derecho a acumular licencia de clase alguna. *ALTA*
- Sección 5: El empleado que esté disfrutando de licencia sin sueldo continuará acumulando antigüedad durante dicho período.
- Sección 6: 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 Liga" 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 y hasta un máximo de doce (12) meses. Este beneficio no será aplicable a aquellos empleados que tengan que acorge a una licencia sin sueldo por cualquier otra razón.

**B. Licencia Militar**

- Sección 1: Todo empleado que ingrese a prestar servicio militar en virtud de la Ley de Servicio Selectivo (Public Law, 756-80th Congress) se le concederá licencia sin sueldo por el período mínimo de servicio militar requerido en dicha ley.
- Sección 2: Cuando un empleado sea llamado a prestar servicios temporeros a la Guardia Nacional de Puerto Rico, conforme a las disposiciones pertinentes de la Ley Número 62 del 23 de junio de 1969, (Código Militar de Puerto Rico) o a la Reserva de las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos, tendrá derecho a licencia militar con sueldo hasta un máximo de

derecho, de solicitarlo, a recibir el pago adelantado de su próximo período de pago y la liquidación y pago de hasta treinta (30) días de vacacione que tenga acumuladas.

*W*


*W*

por tiempo igual al tiempo de estudios.

- e. Toda persona a quien se le haya concedido una beca para estudios que no cumpla con la obligación contraída, sin habersele eximido de tal obligación, vendrá obligada a reembolsar a "La Liga" la cantidad invertida e interés que corresponda y será inelegible para prestar servicios en "La Liga", por tiempo igual al triple del tiempo de estudio.
- f. En el caso de becas para estudios el máximo de créditos a autorizarse durante un semestre y durante el verano es de seis (6). Se procederá al pago de matrícula para aquellos cursos que han sido previamente autorizados por "La Liga".
- g. No se autorizará el pago de matrícula a aquellos empleados cuyo índice académico en cursos anteriores autorizados sea menor de 2.0 en nivel no graduado y 3.0 en nivel graduado.
- h. Si el empleado se da de baja del curso sin excusa razonable para "La Liga", éste deberá reembolsar a "La Liga" el importe del mismo dentro de un plazo de noventa (90) días a la baja del curso.

Sección 4:

En todos los casos los empleados tendrán la obligación de presentar notas o certificado de aprobación a la terminación de los cursos. El empleado debe remitir a "La Liga", Oficina de Director(a) Ejecutivo(a), copia de las notas o certificado que le envíe la institución de enseñanza.

- c. Tiempo que el empleado lleva en el puesto.
- d. Resultados de evaluaciones incluidas en el expediente del empleado.
- e. Veces en que el empleado ha participado en adiestramientos anteriores y  aprovechamiento obtenido.
- f. Beneficio que el curso representa para el empleado.
- g. Beneficio que el curso representa para la "La Liga".



**ARTCULO 27  
SEGURO DE VIDA**

Sección 1: La Liga ofrecerá una póliza de seguro de vida grupal a cada empleado cubierto por el Convenio Colectivo, con una cubierta de \$50,000.00 por muerte natural y \$50,000.00 por muerte accidental.

Sección 2: La Liga proveerá a cada empleado el certificado correspondiente a la póliza de seguros de vida grupal conteniendo en dicha cubierta.

*Handwritten initials: N74*

**ARTICULO 29**  
**DIETA, MILLAJE Y AUTOMOVILES**

Sección 1: Cuando un empleado sea requerido para trabajar fuera de su centro o área de trabajo asignada La Liga pagará la siguiente dieta:

- a. Desayuno \$4.00
- b. Almuerzo \$8.00
- c. Cena \$13.00

- La compensación por dietas no aplicará cuando La Liga provea alimentos adecuados dentro del período correspondiente para consumir éstos.

- d. **Alojamiento** – Cuando dicho trabajo requiera pernoctar fuera del hogar y sea previamente autorizado por el Director Ejecutivo, la Liga proveerá alojamiento adecuado.

Sección 2: De acuerdo a la propia dinámica del trabajo que se realiza en la Liga, los empleados se ven en la necesidad, muchas veces, de utilizar sus automóviles personales para desempeñar sus funciones. La Liga reembolsará los gastos de transporte mediante el siguiente mecanismo.

- a. Viajes autorizados dentro del Area Metropolitana de San Juan: se reembolsará la cantidad de \$12.50 por viaje para cubrir todo gasto asociado al viaje, hasta un máximo de cien (\$100.00) por mes, para cubrir todos los gastos asociados al viaje, disponiéndose que en cada ocasión se utilizará el mínimo de vehículos posibles.
- b. Viajes autorizados fuera del Area Metropolitana de San Juan: se reembolsará a base de sesenta centavos (\$0.60) por milla recorrida. Se cubrirán los costos de viaje por concepto de estos viajes.
- c. En cualquier caso, el personal deberá presentar su solicitud de reembolso por los viajes autorizados del mes en o antes del último día laborable de cada mes. La Liga reembolsará los gastos autorizados dentro de los siguientes treinta (30) días.

En todos los casos en que a un empleado se le requiera el uso de su automóvil en gestiones oficiales de su trabajo, La Liga responderá por los daños a la propiedad de terceras personas, que hayan surgido como consecuencia de la utilización de dicho automóvil.

**ARTICULO 30  
BONO NAVIDEÑO**

Sección 1: La Liga concederá un Bono de Navidad a los empleados cubiertos por este convenio, equivalente a:

- |    |             |      |
|----|-------------|------|
| 1. | Primer año  | 5.5% |
| 2. | Segundo año | 5.5% |
| 3. | Tercer año  | 5.5% |
| 4. | Cuarto año  | 5.5% |

- Dicho bono se pagará en o antes del 10 de diciembre de cada año.

Sección 2: **Criterios de Elegibilidad** – El empleado tendrá derecho al Bono de Navidad si ha trabajado para La Liga por lo menos durante cinco (5) meses por cada año dentro del periodo de doce (12) meses comprendidos desde el 1ro. de diciembre del año anterior hasta el 30 de noviembre del año en que éste se conceda.

Sección 3: **Empleados incapacitados temporeraamente por lesión o enfermedad.**  
Cuando un empleado sufra cualquier lesión o enfermedad que lo incapacite temporeraamente para realizar las funciones inherentes a su empleo, los días en que esté ausente por razón de incapacidd temporal, se considerarán como días de servicio 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 a tales efectos.

Sección 4: **Derechos de Herederos**  
Si un empleado muere después de haber adquirido su derecho al Bono, éste le será pagado a sus herederos.

Sección 5: **Mes de servicio para efectos del Bono**  
Los servicios por quince (15) días o más durante un mes, se considerarán con un mes de servicio.



**ARTICULO 32**  
**TABLON DE AVISOS**

**Sección 1: Utilización de tablon de avisos**

En todas las áreas de trabajo donde sea factible, y previa autorización del (de la) Director (a) Ejecutivo(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 Apropriada y para promover las buenas relaciones entre la Unión y La Liga.

**Sección 2: Tablon de Avisos para uso exclusivo de la Unión**

"La Liga" proveerá los Tablon de Avisos, para uso exclusivo de la Unión, en todas aquellas áreas de trabajo bajo el control de "La Liga" donde las partes entienden prudente y razonablemente que debe colocarse, al menos un tablón de aviso para hacer cumplir los propósitos y objetivos de este Artículo.

**Sección 3: Criterios para Ubicación**

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

**ARTICULO 34**  
**DISPOSICIONES GENERALES**

- Sección 1: **Notificación a la Unión de comunicaciones dirigidas al personal**  
"La Liga" entregará al Delegado de la Unión copia de toda circular, memorando u orden administrativa dirigida al personal de "La Liga" 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 Liga" reconocerá los días en que se honren aquellas profesiones u oficios cubiertos por este convenio.
- Sección 3: **Reconocimiento por años de servicios**  
"La Liga" y la Unión auspiciarán reconocimientos por los años de servicios de los empleados de "La Liga". Estos reconocimientos se harán al cumplir éstos cinco (5), diez (10), quince (15), veinte (20), veinticinco (25), treinta (30) años de servicio. Todo empleado acreedor a este reconocimiento tendrá derecho a disfrutar de un día libre con paga.
- Sección 4: **Copia de Evaluaciones**  
Todo empleado tendrá derecho a obtener copia de todas sus evaluaciones y asimismo gozará de diez (10) días calendario para contestar por escrito la misma, en caso de no estar de acuerdo.
- Sección 5: **Notificación de copia de convenio**  
"La Liga" proveerá copia de este convenio a todo empleado cubierto en la Unidad Apropriada.
- Sección 6: **Programas de orientación a empleados**  
La Unión colaborará con "La Liga" sometiendo sugerencias para establecer y/o mejorar programas de orientación a empleados para atender problemas personales en que se requieran servicios de consejeros, sicólogos, siquiátras o problemas de índole económico.

*Handwritten initials or signature*

Sección 16: Los empleados cubiertos por este convenio cobrarán los días 15 y 30 de cada mes, disponiéndose que si dichos días cayeran en sábado, domingo o día feriado el pago se hará el día laborable anterior a los mismos. Todo empleado tendrá una (1) hora para el cambio de cheque.

Sección 17: "La Liga" tendrá un salón comedor con facilidades adecuadas para sus empleados.

Sección 18: La Liga aportará trescientos cincuenta \$350.00 anuales durante la vigencia de este Convenio para la adquisición de uniformes. Disponiéndose que el o los empleados que invoquen este beneficio deberán someter modelo del o los uniformes para aprobación de la Liga y un estimado o factura de los uniformes. El empleado se compromete a usarlo por un año de lunes a jueves.

Sección 19: La Liga dejará ir al personal dentro de la Unidad Apropiada cuando surgieren situaciones fuera del control del personal y que no puedan ser resueltas dentro de las próximas tres (3) horas. Estas situaciones son:

- **Falta de energía eléctrica**
- **Falta de servicio de agua**
- **Falta de servicio de aire acondicionado**

Estas situaciones podrán resolverse a discreción de la gerencia, proveyendo electricidad y agua por medios alternos y aire acondicionado, mediante ventilación suficiente, tal como abanicos.

*Handwritten initials: "M" and "GMP"*

**ARTICULO 36**  
**CAMBIOS TECNOLOGICOS**

Sección 1: En caso de que "La Liga" se proponga mecanizar algún procedimiento que conlleve reducción de personal, "La Liga" notificará a "La Unión" con treinta (30) días 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 Liga" le ofrecerá a los empleados regulares que sean afectados, adiestramiento en los nuevos deberes.

Cuando "La Liga" necesite adiestrar personal como consecuencia de mecanización, automatización, establecimiento de nuevos sistemas y procedimientos, se dará prioridad para ocupar las plazas en adiestramientos a los trabajadores regulares capacitados con más tiempo de servicio en la sección afectada.

*Handwritten initials/signature*

## ARTICULO 39

### SALARIOS

Sección 1: La Liga de Cooperativas otorgará aumentos de salario a todos los empleados que están incluidos en la Unidad Apropiada de la siguiente forma:

Efectivo al 1 de enero de 2010	\$50.00 mensual
Efectivo al 1 de enero de 2011	\$50.00 mensual
Efectivo al 1 de enero de 2012	\$50.00 mensual
Efectivo al 1 de enero de 2013	\$50.00 mensual

Sección 2: Disponiéndose que la Liga tendrá entera facultad para conceder a los empleados de la Unidad Apropiada otros aumentos basados en el Principio de Mérito, el desempeño y el ejercicio efectivo de las funciones y deberes de cada empleado en su carácter individual.

Sección 3: En caso de que la Junta Federal de Salario Mínimo o cualquier entidad que tenga facultad para hacerlo, fije tipos de salarios y/o condiciones de trabajo superiores a los aquí establecidos, dichos tipos de salarios y/o condiciones superiores quedarán automáticamente incorporados a este convenio tan pronto hayan sido determinados en ultima instancia y regirán desde la fecha en que los citados organismos hayan fijado los tipos de salarios y/o condiciones.