****

INDICE

ARTICULO	CLAUSULA	PAGINA
I	COMPARECENCIA	1
II	DECLARACIONES DE PROPOSITO	2
III	RECONOCIMIENTO DE LA UNION	4
IV	UNIDAD APROPIADA	5
V	TALLER UNIONADO	6
VI	DEDUCCIONES DE LA CUOTA DE LA UNION	7
VII	DERECHOS DE ADMINISTRACION	9
VIII	REPRESENTANTE Y DELEGADOS DE LA UNION	10
IX	PROCEDIMIENTO DE QUEJAS	13
X	PERIODO PROBATORIO	18
XI	ANTIGUEDAD	19
XII	ASCENSOS, RECLASIFICACIONES Y TRASLADOS	21
XIII	RESERVA DE EMPLEO	24
XIV	PERSONAL TEMPORERO	26
XV	PAGO POR LABOR INTERINA	27
XVI	REUBICACION POR RAZONES DE INCAPACIDAD	29
XVII	HORARIO DE TRABAJO Y TIEMPO EXTRA	31
XVIII	DIAS LIBRES CON PAGA	32
XIX	VACACIONES	34
XX	LICENCIA POR ENFERMEDAD	37
XXI	LICENCIA POR MATERNIDAD	39
XXII	LICENCIA POR PATERNIDAD	43
XXIII	LICENCIAS ESPECIALES	44
XXIV	LICENCIAS Y BECAS PARA ESTUDIOS	47
XXV	PAGOS POR MATRICULA	49
XXVI	ADIESTRAMIENTOS	51
XXVII	PLAN MEDICO	53
XXVIII	SEGURO DE VIDA	54
XXIX	PLAN DE RETIRO (PENSION)	55
XXX	DIETA, MILLAJE Y AUTOMOVILES	56
XXX	BONO NAVIDEÑO	59
XXXII	ACUERDOS EXTRACONTRACTUALES	61
XXXIIII	TABLON DE AVISOS	62
XXXIV	FONDO RECREACIONAL Y EDUCATIVO	63
XXXV	DISPOSICIONES GENERALES	64
XXXVI	INFORMACION	68
XXXVII	CAMBIOS TECNOLOGICOS	69
XXVIII	CLAUSULA DE SALVEDAD	70
XXXIX	CLAUSULA DE FIEL CUMPLIMIENTO	71

XL SALARIOS 72
XLI VIGENCIA 73

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".

DE OTRA PARTE : La **Federación Central de Trabajadores, Local 481, UFCW,** representada en este acto por sus oficiales autorizados y la que en adelante, para los efectos de este Convenio Colectivo, se denominará "La Unión".

ARTICULO II

DECLARACIONES DE PROPÓSITOS

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 Liga", 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 Liga" como para los empleados y "La Unión".

Reconocen las partes que para lograr tal propósito e instrumentarlos, el medio más eficaz para lograrlo, es mediante paga de salarios razonables y justos, mejorando condiciones de trabajo y 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, acercamiento constructivo, un alto espíritu de justicia recíproca, consideración a fin de mantener y fomentar de este modo que respondan al grado de desarrollo y progreso económico y social de nuestro pueblo.

b. Aportar al desarrollo y cumplimiento de las metas y objetivos de la Liga de Cooperativas, tomando en cuenta su naturaleza y su compromiso de servicio al movimiento cooperativo de Puerto Rico.

c. 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.

d. 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 unionados.

e. El reconocimiento de la naturaleza especial de "La Liga de Cooperativas", entidad sin fines de lucro, cuyas funciones están determinadas por ley, dirigida por líderes voluntarios del movimiento cooperativo puertorriqueño y comprometidos en luchar por el bienestar del pueblo trabajador a través de las cooperativas afiliadas.

Mediante este convenio colectivo "La Liga" y "La Unión" se reafirman y se obligan a honrar dichos compromisos y propósitos.

ARTICULO III

RECONOCIMIENTO DE LA UNION

La Liga de Cooperativas de Puerto Rico, en adelante "La Liga" reconoce a "la Unión" como la 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.

ARTICULO IV

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".

ARTICULO V

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 treinta y un (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 emplee La Liga de Cooperativas, después de firmarse el convenio, cuya ocupación esté comprendida dentro de las disposiciones del mismo, viene obligado como condición para continuar trabajando afiliarse a "la Unión" inmediatamente de haber cumplido su período probatorio. La Unión conviene 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 Liga de Cooperativas 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 VI

DEDUCCIONES DE LA CUOTA DE LA UNIÓN

Sección 1: Deducciones de Cuotas- "La Liga" conviene en deducir del salario de cada empleado incluido en la Unidad Apropiada, 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.

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 Apropiada, 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.

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 VII

DERECHOS DE ADMINISTRACIÓN

Sección 1: "La Unión" acepta que "La Liga" 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 institución en la medida que tal facultad y control no hayan sido expresamente limitados por los términos de este convenio.

Sección 2: Dichos poderes y prerrogativas no serán utilizados por "La Liga" arbitraria o caprichosamente contra ningún empleado ni 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 VIII

REPRESENTANTE Y DELEGADOS DE LA UNIÓN

"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 cubiertos por este Convenio estarán asistidos por su Delegado u Oficial 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. 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.

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.

Sección 2: "La Liga" concederá tiempo una vez al mes al Delegado en propiedad, o al alterno en sustitución de éste, para asistir a las reuniones mensuales de la Unión previa coordinación con la Oficina de la Dirección Ejecutiva con por lo menos diez (10) 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. También dicha autorización 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 Liga". La Liga 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 Servicios notificará de su presencia al Director(a) Ejecutivo(a) o a su representante autorizado.

Sección 4: Los Delegados tendrán los mismos derechos sobre antigüedad que los demás empleados. No obstante, gozarán de súper antigüedad en lo relacionado a cesantía y reempleo.

ARTICULO IX

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 establece 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 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 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 a 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.

Segundo Paso-Junta de Directores

a. En caso de que la queja no haya sido arreglada satisfactoriamente en el segundo paso, el caso será sometido a un arbitraje por cualesquiera de las dos partes, dentro de un período de (10) días laborables, subsiguientes a partir de la decisión de la Junta de Directores, según se indica en el segundo paso.

Sección 4: Las partes acuerdan someterse al procedimiento de selección de árbitro mediante ternas establecido a nivel del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo, siempre y cuando se hayan agotado todos los pasos de este procedimiento

Sección 5: En los casos de faltas disciplinarias, la sanción impuesta por "La Liga" quedará en suspenso si la Unión somete la querella dentro del término reglamentario ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje y hasta tanto

dicho organismo emita un laudo final y obligatorio para las partes-excepto en las siguientes faltas:

a. Remoción de propiedad de "La Liga"

b. Uso ilegal de drogas narcóticas, sustancias controladas, o uso frecuente de bebidas alcohólicas embriagantes en horario regular de trabajo

c. Sabotaje

d. Soborno

e. Apropiación ilegal

f. Fraude

g. Agresión

h. Faltas que impliquen deshonestidad o depravación moral

i. No cumplir con instrucciones impartidas por el Director Ejecutivo o supervisor, siempre y cuando dichas instrucciones no vayan en detrimento de la salud física y moral de los empleados.

Sección 6: <u>Compensación a empleados en casos de arbitraje</u>

a. El tiempo que utilicen el empleado que actúe como representante de la Unión en los casos sometidos al Negociado de Conciliación y Arbitraje será pagado por "La Liga" como si estuviera trabajando en su respectivo empleo con "La Liga" 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 desempeño de sus funciones en "La Liga". 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 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 reglamentario 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 o 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 X

PERÍODO PROBATORIO

Sección 1: A toda personal que sea seleccionada para ocupar un puesto regular en "La Liga" incluido en la Unidad Apropiada, se le emitirá un nombramiento probatorio y estará sujeto a un 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.

ARTICULO XI

ANTIGÜEDAD

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 reempleado 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 reempleos en la forma que aquí se especifica. En caso que sea necesario suspender o reponer 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 seis (6) meses de antigüedad de sus empleados, remitirá copia a la Unión. La lista contendrá el nombre del empleado, puesto que ocupa, seguro social 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 cuarenta y cinco (45) días laborables de anticipación para brindarle la oportunidad de discutir personalmente con el(la) Director(a) Ejecutivo(a) y tratar de buscarle una solución satisfactoria para las partes.

Sección 7: A todo empleado cesanteado por razones económicas se le liquidarán y pagarán también, mediante cheque, las vacaciones y la licencia por enfermedad acumuladas a la fecha de la 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.

ARTICULO XII

ASCENSOS, RECLASIFICACIONES Y TRASLADOS

Ascensos:

Sección 1: Los ascensos 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 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) Ejecutivo(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 Apropiada, 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 menor de $40.00, se le concederá un aumento de $60.00

d. Este aumento será retroactivo a la fecha de cambio una vez que el empleado haya aprobado el periodo probatorio

Sección 8: Cualquier empleado ascendido que por iniciativa propia reconozca que no apruebe su período probatorio en la plaza, así como también cuando "La Liga" dispusiera la no aprobación del mismo, retornará a su antigua plaza y todo lo concerniente a lo contenido por este Convenio en materia de períodos probatorios entrará en vigor.

Reclasificaciones:

Sección 9: Se reclasificará la plaza ocupada por un empleado cuando los deberes, funciones y responsabilidades hayan cambiado permanentemente. Esta reclasificación se hará efectiva al momento en que el empleado comience a ejercer las nuevas funciones.

Sección 10: En toda reclasificación el salario y condiciones generales de trabajo será negociado y acordado por La Liga y la Unión mediante estipulación o acuerdo escrito.

Traslados:

Sección 11: Los traslados podrán hacerse cuando el empleado lo solicite.

Sección 12: "La Liga" 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 13: Ningún traslado será efectuado como medida disciplinaria ni podrá hacerse arbitrariamente.

Sección 14: Todo traslado requerirá notificación escrita al empleado con quince (15) días laborables de anticipación, con copia de la misma a la Unión.

Sección 15: 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 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 XIII

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 Liga" le reservará el empleo por el término de dieciocho (18) meses. En aquellos casos en que la incapacidad temporera sea de carácter no-ocupacional, "La Liga" le reservará el empleo por el término de quince (15) meses.

Sección 2: Los nombramientos que se hagan en la plaza como consecuencia de la sustitución del empleado incapacitado temporalmente, serán condicionados 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 Liga" le ofrecerá la oportunidad de ocupar nuevamente su plaza con los aumentos y demás beneficios que le correspondieren. No obstante, "La Liga" se reserva el derecho de enviar al empleado a que se someta a un examen médico pagado por "La Liga", para verificar su condición para volver a trabajar.

Sección 4: El empleado deberá solicitar su reposición dentro de los treinta (30) 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 que se haya contratado los servicios de otra persona para desempeñar las funciones del empleado afectado, "La Liga" tendrá hasta

treinta (30) días, a partir de la fecha de notificación del empleado, para reponerlo en su puesto.

En caso de que sea empleado de la Unidad Contratante quien esté sustituyendo al empleado en cuestión, "La Liga" repondrá en su puesto al empleado afectado dentro de los quince (15) días laborables a partir de la fecha de notificación.

ARTICULO XIV

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 .

ARTICULO XV

PAGO POR LABOR INTERINA

Sección 1: Requisitos

Cuando un empleado se le encomienda realizar interinamente el trabajo de un empleado que ocupe un puesto superior al de su nombramiento por más de cinco (5) 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 de puesto.

Sección 2: 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 3: Notificación a la Unión y al empleado

"La Liga" 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 4: Término para efectuar el pago

"La Liga" efectuará el pago de la labor interina no más tarde del segundo período de nómina después de haberse notificado la misma.

Sección 5: Descontinuación de pago

Una vez el empleado deje de efectuar labor interina se le descontinuará el pago de la cantidad asignada por dicha labor.

Sección 6: 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 y previo acuerdo con la Unión.

Sección 7: 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 para puestos similares.

ARTICULO XVI

REUBICACIÓN POR RAZONES DE INCAPACIDAD

Sección 1: Criterios para aplicación

A partir de la firma de este convenio cuando cualquier empleado regular de la Unidad Apropiada esté 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 por un médico designado por "La Liga" 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.

Sección 3: Procedimiento para resolver conflicto de opiniones médicas

Si el médico designado por "La Liga" determina que el empleado tampoco puede desempeñar otras funciones dentro de la Unidad Contratante y la Unión y el empleado no estuvieren de acuerdo con esta determinación, debido a que un médico especialista haya certificado que el empleado está

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 establecidos en el presente convenio.

Sección 4: El empleado que desee acogerse a este beneficio emitirá un relevo de responsabilidad y de renuncia (Waiver) a cualquier expectativa de privacidad que pudiera cobijarse frente al médico que realiza este examen. El empleado autorizará al médico a revelar la totalidad de sus hallazgos a la Liga de Cooperativas. El empleado reconoce y admite a la Liga no le es de aplicación las disposiciones legales referente a la privacidad de los expedientes médicos.

Sección 5: <u>Período de Evaluación</u>

El empleado estará sujeto a un período de evaluación sobre capacidad para ejercer las nuevas funciones que no excederá de sesenta (60) días. El supervisor del empleado en 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 XVII

HORARIO DE TRABAJO Y TIEMPO EXTRA

Sección 1: Jornada de Trabajo

A. La jornada regular de trabajo diaria será de ocho (8) horas.

B. La jornada regular de trabajo semanal será de cuarenta (40) horas

C. El horario regular de trabajo de la Liga de Cooperativas será de 8:00 a.m. 5:00 p.m. de lunes a viernes.

1. Todo empleado tendrá derecho a disfrutar de una (1) hora para tomar alimentos entre la tercera y la quinta hora de su turno de trabajo

2. Todo empleado tendrá derecho a disfrutar de un receso de quince (15) minutos en la mañana y quince (15) en la tarde para un receso.

Sección 2: Tiempo Extra

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 libres o días feriados según se señalan en el Artículo XVIII de este Convenio

d. Durante el período de tomar alimentos

Sección 3: El trabajo fuera del horario regular deberá ser autorizado por escrito el(la) Director(a) Ejecutivo(a) y éste o ésta notificará al empleado con veinticuatro 24 horas de anticipación.

ARTICULO XVIII

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

ARTICULO XIX

VACACIONES

Sección 1: Acumulación por mes de servicio

Los empleados cubiertos en la Unidad Apropiada tendrán derecho a acumular licencia regular a razón de dos (2) días por mes de servicio. Esta licencia se conocerá como vacaciones regulares.

Sección 2: Máxima acumulable

Las vacaciones se acumularán hasta un máximo de cuarenta y cinco (45) días laborables al finalizar cada año natural.

Cada empleado estará obligado a disfrutar de por lo menos veinte (20) días laborables de vacaciones en forma consecutiva, durante el transcurso de cada año natural, excepto en aquellos casos donde el empleado solicite disfrutar los mismos en forma interrumpida. Esto se hará por mutuo acuerdo entre la Liga y el empleado.

Sección 3: Información de balances acumulados

Se les informará a los empleados sobre el balance de vacaciones acumuladas al 30 de junio y al 31 de diciembre de cada año natural o cuando éstos así lo soliciten.

Sección 4: Criterio para conceder licencia en exceso de treinta días

Se podrá conceder licencia de vacaciones en exceso de treinta (30) días en un año natural, siempre y cuando el empleado tenga balance acumulado para cubrir el período de licencia y así lo autorice el (la) Director (a) Ejecutivo (a).

Sección 5: Pago del exceso de cuarenta y cinco (45) días

Cuando el empleado tenga licencia de vacaciones acumuladas en exceso de cuarenta y cinco (45) días al finalizar el año natural se le pagará dicho exceso no más tarde del día 31 de enero del año inmediatamente siguiente.

Sección 6: Derecho de acumular licencias

Un empleado en uso de licencia de vacaciones tendrá derecho a la acumulación de dicha licencia 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 7: Anticipo

En caso en que ocurran circunstancias especiales, el (la) Director (a) Ejecutivo (a) podrá anticipar licencia de vacaciones a cualquier empleado regular que haya trabajado para "La Liga" por más de un (1) año, hasta un máximo de treinta (30) días laborables.

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 necesario para acumular el tiempo anticipado. Durante dicho 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 Apropiada 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.

ARTICULO XX

LICENCIA POR ENFERMEDAD

Sección 1: Acumulación por mes de servicio

Los empleados cubiertos en la Unidad Apropiada tendrán derecho a acumular quince (15) días al año de servicio en licencia por enfermedad.

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 enfermedad contagiosa que requiera su ausencia de trabajo para la protección de su salud o las otras personas.

Sección 3: Requisito de certificado médico

En casos de ausencias por enfermedad por más de tres (3) días consecutivos el empleado estará obligado a someter un certificado médico justificativo de las ausencias. La Liga se reserva el derecho de solicitar un certificado médico por ausencias de uno o dos días cuando el empleado presente ausencias por enfermedad frecuentes.

Sección 4: Procedimientos cuando el empleado agota licencia de enfermedad

En caso de que el empleado agote la licencia por enfermedad y continúe enfermo, podrá utilizar la licencia de vacaciones que mantenga 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 asignado el empleado, entendiéndose que no se hará cargo por los días libres del empleado ni por los días feriados.

Sección 6: Derecho de acumular licencias

Un empleado que esté en uso de licencia por enfermedad tendrá derecho a la acumulación de licencia de vacaciones y por enfermedad por el tiempo que está 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: Citas Médicas

Las citas médicas se considerarán como licencia por enfermedad con paga y deben ser notificados 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 treinta cinco (35) días. Disponiéndose que a partir de este máximo podrán acumularse quince (15) días adicionales los cuales podrán ser liquidados conforme se dispone en la sección número nueve siguiente.

Sección 9: Liquidación de licencia en exceso del máximo

El exceso de 35 días laborables acumulados bajo esta sección les será liquidados en su totalidad a aquellos empleados que no se hayan ausentado por más de un (1) día durante el mismo año natural.

ARTICULO XXI

LICENCIA POR MATERNIDAD

DEFINICION DEL 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, el malparto o aborto involuntario, inclusive –en este último caso—aquellos inducidos legalmente por facultativos médicos, que sufriere la madre en cualquier momento durante el embarazo.

Sección 1 - ***Período incluido y salario***

A las empleadas en estado grávido se les concederá un período de cuatro (4) semanas de reposo antes del alumbramiento y otras cuatro (4) luego y la opción de disfrutar consecutivamente cuatro (4) semanas adicionales para la tensión y el cuido del menor, con paga completa a razón de su salario regular. Tan pronto la empleada tenga conocimiento de su embarazo vendrá obligada a presentar un certificado médico ante la Liga 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 cuarenta y cinco (45) días de anticipación 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 produjere antes de haber la empleada disfrutado de las cuatro (4) semanas de reposo antes del alumbramiento, por adelantarse a la fecha probable de parto o porque el médico estime incorrectamente la fecha de parto probable, 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 evidencia médica correspondiente.

Sección 4 - ***Casos donde procede la extensión de licencia***

Cuando surjan complicaciones durante el período prenatal o "post-partum" que afecten la salud de la madre, a esta se le concederá, primero la licencia por enfermedad que tenga 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) semana 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 acreditivo 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 atienda 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 médica de su embarazo y la naturaleza del aborto.

Sección 7- **Pago por Licencia por Meternidad**

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 período 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 (3) días con el mismo propósito.

Sección 9: **Período para Extracción de Leche Materna**

Al reintegrarse a sus labores después de disfrutar de licencia por maternidad, las empleadas tendrán derecho a hasta una hora dentro de cada jornada de trabajo a tiempo completo, que puede ser disfrutada en dos períodos de treinta (30) minutos cada uno o tres períodos de veinte (20) minutos cada uno, como período de lactancia o extracción de leche materna, siempre que se observen las condiciones que se enumeran más adelante. Su disfrute será sin cargo al balance de licencias acumulado o descuento a su nómina. La empleada podrá disfrutar de un período adicional de lactancia o extracción de leche materna de hasta quince minutos con cargo a sus vacaciones regulares.

ARTICULO XXII

LICENCIA POR PATERNIDAD

Sección 1: Todo empleado tendrá derecho a disfrutar de cinco (5) días laborables consecutivos de licencia por paternidad luego de ocurrido el nacimiento de su hijo o hija. El hecho del nacimiento quedará acreditado con la certificación que a estos efectos emita el 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.

ARTICULO XXIII

LICENCIAS ESPECIALES

A. Licencia sin Sueldo

Sección 1: Por razones que se consideren de mérito, "La Liga" podrá conceder licencia sin sueldo a los 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.

Sección 4: El empleado en uso de licencia sin sueldo no tendrá derecho a acumular licencia de clase alguna.

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 acogerse 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 treinta (30) días laborables en un año natural.

Sección 3: Mientras el empleado esté en uso de licencia militar sin sueldo no acumulará licencia de vacaciones ni por enfermedad.

C. Licencia para Fines Judiciales

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 estuviera 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 con motivos de tales citaciones.

D. Licencia para fines Funerales

Sección 1: "La Liga" concederá licencia funeral en caso de muerte de un miembro de la familia inmediata del empleado limitado a padre y madre biológico o adoptivo, hermanos, cónyuge, hijos, abuelos y suegros equivalente a tres (3) días laborables, comprendidos entre el día del fallecimiento, el día de los funerales y el día siguiente a éstos y deberá acreditar el fallecimiento del familiar inmediato, mediante la presentación de defunción o la esquela mortuoria del periódico.

Sección 2: El empleado deberá someter a su supervisor inmediato la solicitud pertinente para estos fines y deberá acreditar el fallecimiento del familiar inmediato, mediante la presentación del certificado de defunción o de la esquela mortuoria del periódico.

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.

Sección 4: En los casos de fallecimiento establecidos en los párrafos anteriores el empleado tendrá 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 vacaciones que tenga acumuladas.

E. Licencia por desastres Naturales:

"La Liga" concederá una licencia anual de hasta tres (3) días conpaga, no acumulada, en caso de desastres naturales; inundaciones, terremotos etc... Que

sean debidamente certificadas por: "Manejo de Emergencia Estatal y/o por el Gobernador de Puerto Rico".

ARTICULO XXIV

LICENCIAS Y BECAS PARA ESTUDIOS

A. Becas y Licencia para Estudio

Sección 1: Ofrecimiento de Becas

"La Liga" podrá ofrecer becas con el propósito de preparar personal en áreas altamente especializadas o de difícil reclutamiento. Las solicitudes de becas serán evaluadas en estricta relación con las necesidades de cada servicio y los recursos disponibles.

Sección 2: Término de Obligación de Servicios Becario

Los becarios de programas de adiestramiento de "La Liga" tendrán la obligación de prestarle servicios por un término de tiempo equivalente al doble del tiempo que cubra la beca, a menos que se les exima de su obligación. Asimismo se ofrecerá la oportunidad de cumplir su obligación con arreglo a las posibilidades económicas y necesidades de servicio.

Sección 3: Requisitos para la concesión de becas

La concesión de becas estará reglamentada por lo siguientes requisitos:

a. Se anunciarán las oportunidades de becas utilizando los medios más apropiados de comunicación.

b. Los candidatos participarán en competencias en igualdad de condiciones.

c. Los candidatos serán seleccionados de entre los que resulten cualificados en las competencias. Si luego de anunciadas las oportunidades, hubiera solamente un candidato cualificado, podrá concederse a éste la beca.

d. Las personas seleccionadas para obtener beca formalizarán contratos comprometiéndose a trabajar para "La Liga" 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 habérsele 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 incide 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 Directo(a) Ejecutivo(a), copia de las notas o certificado que le envíe la institución de enseñanza.

RTICULO XXV

ADIESTRAMIENTOS

Sección 1: Plan de Adiestramientos

"La Liga" 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. Comunicación

d. Conocimiento de nuevas técnicas en el campo o profesiones relacionadas con su empleo

e. Salud y seguridad en el trabajo

f. Relaciones obrero-patronales

Sección 2: Objetivos

Mediante estos planes de adiestramiento se podrá ayudar 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: Criterios para la participación de los empleados.

La Unión podrá recomendar actividades de adiestramientos, conferencias y cursos para mejorar la capacidad de los empleados. En la medida que sea posible la Unión colaborará en la coordinación de estas actividades.

Para determinar el personal que podrá participar en los diferentes cursos de adiestramientos 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:

a. Requisitos que debe reunir el empleado para poder participar en el curso en cuanto a preparación y experiencia.

b. Tiempo que el empleado lleva en el empleo.

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 Liga".

ARTICULO XXVI

PLAN MEDICO

Sección 1: **Compromiso de aportación**

De conformidad con los límites de aportación económica que se disponen más adelante, "La Liga" hará aportación del costo de la cubierta del plan médico por cada empleado de la Unidad Apropiada para un plan médico de clasificación familiar, pareja o individual, que incluya servicios médicos hospitalarios, ambulatorios, servicios de medicinas, servicios dentales y costos médicos mayores (Mayor Medical). Los límites de aportación de la liga para el Plan Medico serán los siguientes:

- Cubierta Familiar - $447.00
- Pareja - $345.00
- Un solo Dependiente - $349.00
- Individual - $173.00

Sección 2: La renovación se hará por lo menos un (1) mes antes del vencimiento y en consulta con la Unión.

ARTICULO XXVII

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 dicha cubierta.

ARTICULO XXVIII

PLAN DE RETIRO (PENSION)

Sección 1: "La Liga" continuará proveyendo el Plan de Retiro para todos los empleados de la Unidad. Este plan continuará a través de la Cooperativa de Seguros de Vida de Puerto Rico.

Sección 2: La Unión tendrá derecho a solicitar a la Liga de Cooperativas toda la información relacionada a este Artículo, como:

1. Descuento a empleados
2. Aportación de la Liga de Cooperativas de Puerto Rico
3. Dividendos (Ganancias)
4. Otros

Sección 3: El empleado está dispuesto a mejorar su aportación de acuerdo a lo que el patrono aporte.

ARTICULO XXIX

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 reembolsarán 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.

La Liga proveerá un fondo de tres mil dólares ($3,000.00) anuales para compensar los daños ocasionados al automóvil del empleado en gestiones oficiales que no sean compensados de otra manera. El máximo a compensar por cada accidente será de tres mil dólares ($3,000.00) previa presentación de factura. Una vez agotado el fondo anual, la Liga no será responsable de ningún daño.

La Liga le proveerá de un seguro de responsabilidad pública que incluya servicio de grúa a aquellos empleados que se ven en la necesidad de utilizar sus automóviles para desempeñar sus funciones.

El empleado deberá notificar inmediatamente a la Policía y tan pronto sea posible a su supervisor inmediato y permanecerá en el lugar de los hechos hasta tanto llegue la policía y rinda el informe correspondiente, excepto

cuando ello no sea factible. El empleado deberá rendir un informe escrito a su Supervisor inmediato sobre dicho accidente, indicando el número de querella.

ARTICULO XXX

BONO NAVIDEÑO

Sección 1: La Liga concederá un Bono de Navidad a los empleados cubiertos por este convenio, equivalentes al 6%, del total de los salarios devengados por el unionado.

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 período 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 temporeramente por lesión o enfermedad.

Cuando un empleado sufra cualquier lesión o enfermedad que lo incapacite temporeramente para realizar las funciones inherentes a su empleo, los días en que esté ausente por razón de incapacidad 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 XXXIII

FONDO RECREACIONAL Y EDUCATIVO

Sección 1: "La Liga" reconoce el interés y responsabilidad de la Unión de prestar diversos servicios al empleado mediante actividades y proyectos de índole recreacional y educativos, que tengan el objetivo de desarrollar y fomentar las mejores relaciones humanas, la integración como grupo, el compañerismo y actitudes positivas, lo cual redundará en beneficios para el desenvolvimiento de los empleados como equipo de trabajo.

Sección 2: Aportación Anual

Para el desarrollo de tales actividades y proyectos, "La Liga" se compromete a aportar las siguientes cantidades:

Primer año de Convenio	$850..00
Segundo año de Convenio	$850.00
Tercer año de Convenio	$850.00
Cuarto año de Convenio	$850.00

ARTICULO XXXIV

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 Apropiada.

ARTICULO XXXVI

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.

ARTICULO XXXVII

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 continuará 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 XXXVIII

CLAUSULA DE FIEL CUMPLIMIENTO

Sección 1: Fiel Cumplimiento al Procedimiento de Querellas

"La Liga" y "La Unión" con el propósito de mantener y fomentar la paz laboral necesaria para que "La Liga" 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 miembros de la Unidad Apropiada que interrumpan los servicios, total o parcialmente, que ofrece "La Liga", 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 XXXIX

SALARIOS

Sección 1: La Liga de Cooperativas otorgará **Bono de Firma** a todos los empleados que están incluidos en la Unidad Apropiada **$300.00 dólares a cada unionada**

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 Merito, 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.

Sección 4: La Liga y la Unión se reunirán entre el 1 de julio de 2015 y el 30 de julio de 2015 para ver la posibilidad de conceder algún tipo de a bono adicional de acuerdo a la realidad económica de la "Liga". Así también se hará en el periodo de julio de 2016.

ARTICULO XLI

VIGENCIA

Las partes acuerdan que este Convenio Colectivo comenzará a regir a partir del día **1 de julio de 2014 hasta el día 30 de junio de 2017** y continuará en vigor por un año adicional, a menos que las partes notifiquen, por escrito, a la otra su deseo de modificarlo, enmendarlo, terminar el mismo o negociar un nuevo Convenio, no más tarde de sesenta (60) días antes de su vencimiento.

En testimonio de lo cual, las Partes aquí contratantes otorgan y firman este Convenio Colectivo en Hato Rey, Puerto Rico, Hoy 17 de julio de 2014.

COMITE NEGOCIADOR FEDERACION CENTRAL DE TRABAJADORES, LOCAL 481

Zaida I. Berrío Cardona

COMITE NEGOCIADOR DE LA LIGA DE COOPERATIVAS DE PR