

CONVENIO COLECTIVO

por y entre

COMPañÍA DE TURISMO DE PUERTO RICO

Y

UNIÓN DE TONQUISTAS DE PUERTO RICO-
LOCAL 901

2012-2015

ÍNDICE

ARTÍCULO I	UNIDAD APROPIADA	1
ARTÍCULO II	RECONOCIMIENTO DE LA UNION	1
ARTÍCULO III	PODERES Y PRERROGATIVAS DE LA GERENCIA	1
ARTÍCULO IV	HUELGA Y CIERRE FORZOSO	1
ARTÍCULO V	TALLER UNIONADO	3
ARTÍCULO VI	DESCUENTO DE CUOTAS	4
ARTÍCULO VII	INGRESOS	5
ARTÍCULO VIII	CLASIFICACIONES	5
ARTÍCULO IX	RECLASIFICACIONES	9
ARTÍCULO X	CAMBIOS Y TRASLADOS	10
ARTÍCULO XI	ANTIGUEDAD	11
ARTÍCULO XII	ORGANISMO PARA SOLUCION DE CONTROVERSIAS	13
ARTÍCULO XIII	ASCENSOS	17
ARTÍCULO XIV	AUSENCIAS Y TARDANZAS	20
ARTÍCULO XV	AUMENTO DE SALARIOS	21
ARTÍCULO XVI	BONO DE NAVIDAD	21
ARTÍCULO XVII	APORTACIONES PARA PLAN MEDICO Y SEGURO DE VIDA .	23
ARTÍCULO XVIII	PLAN DE PENSION Y RETIRO	24
ARTÍCULO XIX	HORAS Y DIAS NORMALES DE TRABAJO	25
ARTÍCULO XX	DISPOSICIONES SOBRE TIEMPO EXTRA	26
ARTÍCULO XXI	DIETAS Y MILLAJE	28

ARTÍCULO XXII	DISPOSICIONES ESPECIALES PARA TECNICOS DE MAQUINAS DE CONTEO Y RECAUDADORES	30
ARTÍCULO XXIII	CAR ALLOWANCE	35
ARTÍCULO XXIV	REPRESENTANTES DE PROMOCION	36
ARTÍCULO XXV	INSPECTORES DE FACILIDADES TURISTICAS	39
ARTÍCULO XXVI	VACACIONES ANUALES	39
ARTÍCULO XXVII	LICENCIA POR ENFERMEDAD	42
ARTÍCULO XXVIII	LICENCIA POR MATERNIDAD	46
ARTÍCULO XXIX	LICENCA JUDICIAL	48
ARTÍCULO XXX	LICENCIA POR SERVICIOS MILITARES	48
ARTÍCULO XXXI	LICENCIA POR MUERTE EN LA FAMILIA	49
ARTÍCULO XXXII	LICENCIA POR TRABAJOS DE EMERGENCIA	50
ARTÍCULO XXXIII	LICENCIA SINDICAL	50
ARTÍCULO XXXIV	LICENCIA SIN SUELDO	52
ARTÍCULO XXXV	LICENCIA POR ESTUDIO	53
ARTÍCULO XXXVI	LICENCIA DEPORTIVA	55
ARTÍCULO XXXVII	AUSENCIAS POR DESASTRES NATURALES	56
ARTÍCULO XXXVIII	DIAS FERIADOS	56
ARTÍCULO XXXIX	COMPENSACION POR ACCIDENTES DEL TRABAJO	58
ARTÍCULO XXXX	TABLON DE ANUNCIOS	59
ARTÍCULO XLI	CONDICIONES DE TRABAJO	59
ARTÍCULO XLII	DISPOSICIONES GENERALES	62
ARTÍCULO XLIII	OTRAS CLAUSULAS	63
ARTÍCULO XLIV	POLITICA PUBLICA SOBRE EL USO Y ABUSO DE DROGAS	63

ARTÍCULO XLV	TAREA PROTEGIDA	64
ARTÍCULO XLVI	UNIFORMES	64
ARTÍCULO XLVII	LICENCIA POR PATERNIDAD	65
ARTÍCULO XLVIII	SALUD Y SEGURIDAD	65
ARTÍCULO IL	AUTOMATIZACION	67
ARTÍCULO L	PLAZAS VACANTES	68
ARTÍCULO LI	PROGRAMA DE ASISTENCIA ECONOMICA PARA ESTUDIOS .	71
ARTÍCULO LII	VIGENCIA DEL CONVENIO	72

**ARTÍCULO I
UNIDAD APROPIADA**

Refiérase a la Estipulación suscrita por las partes el 18 de mayo de 2012.

**ARTÍCULO II
RECONOCIMIENTO DE LA UNIÓN**

La Compañía reconoce a la Unión de Tronquistas Local 901 afiliada a la International Brotherhood of Teamsters como representante exclusiva de todos los empleados incluidos en la Unidad Apropriada para los fines de contratación colectiva, en relación, entre otros, con tipos de compensación, salarios, horas de trabajo, tenencia de empleo y quejas y agravios.

**ARTÍCULO III
PODERES Y PRERROGATIVAS DE LA GERENCIA**

La Compañía y la Unión reconocen la necesidad de mantener el bienestar de la Compañía y los empleados, y a tales efectos acuerdan que el derecho de administración de la Agencia y el dirigir a los empleados constituye un derecho propio de la Compañía.

Estos derechos de administración incluyen, pero sin limitarse a, lo siguiente:

El derecho de planificar, programar, dirigir y continuar operaciones, hacer estudios e introducir nuevos métodos y facilidades de operación, establecer normas de trabajo y operación. Así también, de conformidad con lo dispuesto en este Convenio, emplear, ascender, asignar y transferir empleados, determinar que se trabaje sobretiempo y disciplinar por justa causa a cualquier empleado.

Los poderes y prerrogativas gerenciales no se ejercitarán en violación de este Convenio Colectivo.

**ARTÍCULO IV
HUELGA Y CIERRE FORZOSO**

Sección 1. La Unión se obliga, durante la vigencia de este Convenio, a que sus

Handwritten signature
emc

Handwritten signature
ABB

Handwritten signature
mrc

Handwritten signature
JH

Handwritten signature
R
AN

miembros y los empleados cubiertos por este Convenio Colectivo no causarán, autorizarán, alentarán, permitirán o participarán en huelga alguna contra la Compañía, por cualquier motivo, incluyendo alegadas prácticas ilícitas de trabajo o en relación con cualquier queja, agravio o disputa, ya sea ésta arbitrable o no bajo las disposiciones de este Convenio. Para el propósito de este Artículo, la palabra "huelga" incluye, pero sin limitación: "sit down", "stay-in", "walk out", reducción en el ritmo de trabajo ("slow down"), boicot, boicot secundario, paro de trabajo o huelga de simpatía, la negativa de llevar a cabo trabajo asignado o interferencia con el trabajo u orden.

Sección 2. En caso de que cualquier empleado o grupos de empleados cubiertos por este Convenio Colectivo participaren en cualquier actividad en violación a la Sección 1 de este Artículo, la Unión, una vez notificada por la Compañía de dicha actividad, inmediatamente dará instrucciones verbales y por escrito a dicho empleado o grupo de empleados de reportarse a trabajar inmediatamente y desistir de la violación de la Sección 1 de este Artículo.

Sección 3. La Compañía tiene el derecho de imponer cualquier medida disciplinaria a cualquier empleado o grupo de empleados que participen en cualquier actividad en violación de este Artículo. En caso de que cualquiera de estos empleados niegue su participación en tal actividad, la cuestión se resolverá mediante el Procedimiento de Quejas y Agravios dispuesto por este Convenio.

Sección 4. La Compañía se obliga durante la vigencia de este Convenio a no usar el recurso de cierre forzoso ("lock-out") para la solución de ningún conflicto.

Sección 5. En caso de violación a las disposiciones de este Artículo, ni la Compañía, ni la Unión vendrá obligadas a agotar las disposiciones referentes a Quejas y Agravios y Arbitraje antes de recurrir directamente a la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico.

ARTÍCULO V TALLER UNIONADO

Sección 1. Cada empleado cubierto por este Convenio Colectivo que sea miembro bonafide de la Unión a la fecha de otorgamiento de este Convenio, continuará, como condición de empleo, siendo miembro bonafide de la Unión durante la vigencia de este contrato.

Sección 2. Como condición de empleo, cada empleado cubierto por este Convenio Colectivo que a la fecha de otorgamiento de este contrato no sea miembro bonafide de la Unión, deberá ingresar como miembro bonafide de la Unión, el trigésimo primer (31er) día siguiente a la fecha de otorgamiento de este Convenio Colectivo y continuará siendo miembro bonafide de la Unión.

Sección 3. Cada empleado cubierto por este Convenio Colectivo que sea empleado después de la fecha de otorgamiento de este contrato, como condición de empleo, deberá ingresar y mantenerse como miembro bonafide de la Unión no más tarde del trigésimo primer (31er) día siguiente a la fecha de su empleo o el trigésimo primer (31er) día siguiente a la fecha de otorgamiento de este Convenio. Cualquiera de éstas la que sea más tarde.

Sección 4. Es expresamente entendido que para propósitos de este Artículo, un empleado debe ser conceptuado como miembro bonafide de la Unión mediante el pago de iniciación y cuotas requeridas uniformemente como condición de membresía en la Unión.

Sección 5. Mediante solicitud escrita por la Unión a la Compañía, ésta se obliga a despedir cualquier empleado que para ser miembro bonafide de la Unión, deje o se rehúse a pagar cuota de iniciación y cuotas regulares, requeridos uniformemente como condición de membresía en la Unión, de acuerdo a este Artículo y las disposiciones aplicables de Ley.

Sección 6. La Unión se compromete a indemnizar y salvaguardar a la Compañía en aquellos casos en los cuales la Compañía sea obligada a desembolsar cualquier suma de dinero

por haber despedido a un empleado a solicitud de la Unión por dejar éste de pagar sus cuotas mensuales y/o iniciación.

ARTÍCULO VI DESCUENTO DE CUOTAS

Sección 1. (a) La Compañía deducirá del salario de cada empleado cubierto por este Convenio Colectivo que haya radicado ante la Compañía su cesión individual escrita para tal propósito, la cuota de iniciación y las cuotas regulares de la Unión que dicho empleado esté obligado a pagar como miembro de ella. Esta cesión será irrevocable por el periodo de un (1) año o hasta la expiración del presente Convenio Colectivo, cualquiera de éstas la que ocurra primero.

(b) Dicha deducción de cuotas se hará de los jornales que sean pagados mensualmente, y su importe se aplicará a las cuotas del mes para el cual se haga dicha deducción.

Sección 2. (a) La Compañía remitirá a la Unión, a su dirección postal, dentro de los diez (10) días laborables siguientes al último período de pago de cada mes y mediante cheque, el total de las cantidades deducidas y retenidas por tal concepto.

(b) Junto con el total de las cantidades deducidas la Compañía remitirá a la Unión mensualmente una lista de los empleados a quienes se les haya hecho las deducciones, y la cantidad individual deducida por concepto de cuotas de cada empleado, de acuerdo a las disposiciones de este Artículo.

Sección 3. La Unión se compromete a indemnizar y salvaguardar a la Compañía por haber actuado de acuerdo a las disposiciones de este Artículo, a solicitud de la Unión.

Sección 4. Este Artículo sólo será aplicable previa demostración de la Unión de haber cumplido con los requisitos de fianza provistos por Ley.

ARTÍCULO VII INGRESOS

Sección 1. Todo aspirante a ingreso como empleado regular probatorio o empleado temporero deberá haber aprobado primeramente aquellos exámenes, escritos o de evaluación que requiera la Compañía.

Sección 2. La Compañía determinará los requisitos generales para admisión o examen, los requisitos específicos mínimos que deban reunir los candidatos para cada examen en particular, así como los criterios para su aprobación, notificándolo por escrito a la Unión.

Sección 3. Todo aquel empleado que haya advenido permanentemente, tendrá derecho a recibir una orientación del Representante de la Unión sobre los derechos adquiridos por Convenio durante horas laborables. Este periodo será considerado tiempo trabajado. Dicha orientación será coordinada con la Oficina de Recursos Humanos y no excederá de treinta (30) minutos.

ARTÍCULO VIII CLASIFICACIONES

Sección 1. Los empleados incluidos en la Unidad Apropriada se clasifican como regulares, temporeros y de emergencia.

Sección 2. Empleados regulares son aquellos con nombramiento probatorio o permanente para ocupar un puesto regular.

Sección 3. Puesto regular es aquel que nace de una necesidad continua y que tiene carácter de permanencia.

Sección 4. Los empleados regulares se clasifican en regulares permanentes y regulares probatorios.

Sección 5. Empleados temporeros. Son aquellos que se emplean únicamente para realizar labores en sustitución de un empleado regular en uso de cualquier licencia, inclusive licencia por vacaciones en un puesto determinado.

Sección 5. a) Ningún empleado temporero pasará a ser empleado regular sin haberse convocado la plaza.

Sección 5. b) La Compañía notificará por escrito a la Unión el reclutamiento de un empleado temporero. La notificación contendrá fecha de reclutamiento, el puesto, el nombre y el tipo de licencia del empleado regular que él sustituye y el término de la sustitución.

Sección 6. Empleados de Emergencia. Son aquellos que realizan trabajo para cubrir una necesidad ocasional de la Compañía, que no sea la sustitución de un empleado regular en un puesto determinado. El nombramiento de un empleado de emergencia será por un período determinado de conformidad con la Sección ocho (8) de este Artículo.

Sección 6. a) Ningún empleado de emergencia pasará a ser empleado regular sin haberse convocado la plaza.

Sección 6. b) La Compañía notificará por escrito a la Unión el reclutamiento de un empleado de emergencia. La notificación contendrá fecha de reclutamiento, el puesto, el nombre y el tipo de licencia del empleado regular que él sustituye y el término de la sustitución.

Sección 7. La Compañía podrá utilizar empleados temporeros únicamente, según lo dispuesto en la Sección cinco (5) de este Artículo. La Compañía no podrá utilizar un empleado temporero para sustituir simultáneamente a más de un empleado regular en disfrute de cualquier licencia.

Sección 8. La Compañía podrá utilizar empleados de emergencia por períodos que no excederán de sesenta (60) días laborables consecutivos en una tarea determinada. La Compañía

notificará por escrito a la Unión como al empleado el término de su nombramiento de emergencia. Antes del vencimiento de dicho término, la Compañía notificará por escrito a la Unión sobre la necesidad, si alguna, de extenderlo, y el mismo podrá extenderse mediante el acuerdo por escrito entre las partes. Si la Unión no estuviese de acuerdo con extender dicho período y entendiera que se debe crear un puesto permanente, lo someterá a los organismos provistos por este Convenio Colectivo para la solución de controversias donde se determinará si se amerita o no la creación de tal puesto. Mientras tanto, se continuará haciendo el trabajo por el empleado de emergencia.

Sección 8. a) La experiencia de un empleado de emergencia acumulada en el puesto de emergencia, no se considerará en forma alguna para beneficio de éste en otra plaza o en la misma plaza, de hacerse esta regular.

Sección 9. Es condición para nombramiento regular permanente que los empleados cubiertos por este Convenio hayan trabajado como regular probatorio durante un período de noventa (90) días calendario consecutivos.

Sección 10. En caso de que un empleado haya trabajado como temporero, este tiempo le será acreditado a su período probatorio de surgir alguna oportunidad en un puesto regular similar y que exija los mismos requisitos esenciales para el que sea seleccionado como empleado regular probatorio. Todo empleado si está temporero por más del período correspondiente a la clasificación que va a ocupar como regular según la Sección nueve (9) de este Artículo, en una posición similar a dicha clasificación regular no conllevará período probatorio.

Sección 11. A todo empleado regular probatorio en ingreso que trabaje durante todo el período probatorio correspondiente a su clasificación sin que la Compañía le notifique su aprobación o no aprobación, se le extenderá nombramiento de regular permanente. La Unión y

el empleado probatorio podrán recibir orientación de parte de la Compañía con respecto al desempeño por el empleado de las funciones que le sean asignadas durante el período probatorio. La decisión de la Compañía de si aprueba o no el período probatorio será final y no estará sujeta a impugnación.

Sección 12. La Compañía podrá utilizar personal por contrato cuando necesite adquirir los servicios de algún tipo de personal que cuente con una preparación, aptitud y/o experiencia particular que cuente con una preparación, particular o para realizar proyectos especiales de duración definida, que no exceda de seis (6) meses, término que podrá prorrogarse por acuerdo de las partes. Entendiéndose que dicho personal por contrato no desplazará empleados de la Unidad, no limitará la oportunidad de trabajar tiempo extra y no será utilizado para evitar cubrir puestos vacantes de la Unidad contratante.

Sección 13. La Compañía y la Unión han acordado la escala de clasificación de puestos, sueldos básicos y ajustes por ascensos y reclasificaciones de acuerdo con los Apéndices que forman parte de este Convenio. Disponiéndose que las partes se reunirán para hacer un análisis de la tabla de clasificaciones.

Sección 14. La Compañía determinará la escala de clasificación de los puestos de nueva creación dentro de la Unidad Apropiada que no estén contenidos en los Apéndices de este Convenio. Si la Unión no está conforme con tal determinación podrá someter el caso a través de los organismos creados por este Convenio. Esta actuación de la Unión no impedirá que la Compañía implemente se determinación, sujeta a los resultados del caso.

Sección 15. Cuando un empleado regular haya ocupado o esté ocupando satisfactoriamente, por un período no menor del período probatorio correspondiente, una plaza que exija como requisito determinada escolaridad o determinados exámenes, sin cumplir dichos

requisitos, los mismos se obviarán a los fines de determinar las cualificaciones de dicho empleado para ocupar esa plaza permanentemente. Por "ocupar una plaza" no se entiende realizar algunos trabajos o tareas de la plaza, sino cubrir la plaza mediante designación por escrito y realizar todas las tareas y deberes correspondientes. Un empleado regular podrá rehusar ocupar una plaza si no le da una designación por escrito, disponiéndose que el empleado no podrá ampararse en esta sección para rehusar hacer cualquier función o tarea dentro de sus deberes.

ARTÍCULO IX RECLASIFICACIONES

Sección 1. La Compañía puede reclasificar puestos cuando las funciones y deberes del puesto específico hayan cambiado sustancialmente y en forma permanente, o cuando el mejor funcionamiento y administración de la Compañía lo requieran.

Sección 2. La Unión y/o el empleado podrán solicitar de la Compañía la reclasificación del puesto cuando las funciones y deberes del puesto específico hayan cambiado sustancialmente y en forma permanente. La Unión hará esta solicitud por escrito y explicando los fundamentos que la justifican. De no estar conforme con la decisión de la Compañía, la Unión podrá presentar por escrito su objeción dentro de los diez (10) días siguientes a dicha decisión, y el asunto se someterá a los organismos creados en el Convenio Colectivo para la solución de controversias.

Sección 3. Cuando por solicitud del empleado endosada por la Unión prospere la reclasificación, la misma será efectiva a la fecha de la solicitud.

Sección 4. En los casos en que la Compañía efectúe una reclasificación de un puesto el empleado que lo esté ocupando recibirá en el puesto reclasificado un sueldo que se determinará de la siguiente manera:

- a. Si el sueldo básico del puesto reclasificado es menor que el sueldo que devengaba el empleado en el puesto anterior continuará devengando su sueldo y se le concederá el ajuste en el sueldo que corresponda en el puesto reclasificado.
- b. Si el sueldo básico del puesto reclasificado es mayor que el sueldo que devengaba el empleado en su puesto anterior, se le fijara el sueldo básico del puesto reclasificado o el sueldo que él devenga más el ajuste en el sueldo que corresponda en el puesto reclasificado, lo que resulte en un aumento de sueldo mayor.
- c. Si el sueldo básico del puesto reclasificado es igual al sueldo que devengaba el empleado en su puesto anterior se le concederá el ajuste en el sueldo que corresponda en el puesto reclasificado.

Sección 5. Cuando un empleado sea reclasificado a un puesto que no sea el inmediatamente superior el reajuste en sueldo se hará de acuerdo a una de las siguientes formas:

- a. Si el sueldo que el empleado está devengando es igual o superior al básico del puesto que ha de ocupar, se le concederán los ajustes intermedios que hayan.
- b. Si el sueldo que el empleado está devengando es menor que el básico del puesto que ha de ocupar, se le concederá el básico de dicho puesto o el ajuste que corresponda al puesto al que se reclasifica, cualquiera que sea mayor.

ARTÍCULO X CAMBIOS Y TRASLADOS

Sección 1. Cuando el empleado cualifique para un traslado dentro de la misma clasificación, esta transacción no conllevará ajuste de salario, ni se requerirá al empleado la aprobación de exámenes escritos o de evaluación, ni la aprobación de un período probatorio. Cuando el empleado cualifique para un cambio en clasificación, esta transacción conllevará ajuste de salario según corresponda con las disposiciones de este Convenio, se requerirá al

empleado la aprobación de los exámenes correspondientes y la aprobación de un periodo probatorio de sesenta (60) días calendarios consecutivos. En caso de que la Compañía y los empleados afectados estén de acuerdo tanto de realizar un cambio como para realizar un traslado para llenar la misma vacante, tendrá prioridad el traslado sobre el cambio.

Sección 2. Un empleado en cambio tendrá un período probatorio de sesenta (60) días calendarios consecutivos y será reintegrado a su anterior empleo si dentro de dicho período probatorio la Compañía determina que su trabajo no es satisfactorio, notificándole por escrito al empleado y a la Unión. La determinación de la Compañía a estos efectos estará sujeta a impugnación por la Unión ante los organismos provistos por este Convenio Colectivo para la solución de controversias. También serán reintegrados a su anterior status y sueldo todos los empleados que hubieren sido ascendidos o nombrados como resultado de las vacantes que hubiere provocado el cambio. Si como resultado de dichas vacantes se hubiere reclutado un empleado nuevo, el mismo podrá ser cesanteado por la Compañía.

Sección 3. En los casos de cambio en clasificación, el empleado tendrá treinta (30) días calendario, a partir de la fecha en que se le asigne ocupar físicamente el puesto designado, para elegir renunciar por escrito a dicho puesto, siempre que el puesto que ocupaba exista y continúe vacante. No obstante, de así elegir, el empleado no podrá volver a aspirar al puesto al cual renunció.

ARTÍCULO XI ANTIGÜEDAD

Sección 1. Cuando por razones legítimas de economía o escasez, reducción de trabajo o eliminación de plazas la Compañía se vea obligada a suspender empleados dentro de la Unidad Apropriada, discutirá dichas razones con la Unión y luego se seguirá el siguiente procedimiento:

- a. Se suspenderá primero el empleado de menor antigüedad en la clasificación afectada

dentro del departamento afectado.

b. El empleado que habría de ser suspendido tendrá derecho, si está cualificado y capacitado, a desplazar al empleado con menor antigüedad en esa misma clasificación en la Compañía, o al empleado menos antiguo en la clasificación inferior o lateral que tenga menor antigüedad en la Compañía que el empleado que habría de ser suspendido. El empleado así desplazado podrá desplazar de igual forma a otro empleado con menor antigüedad, disponiéndose que este segundo empleado desplazado podrá desplazar a su vez a otro empleado. En caso de un desplazamiento que afecte más de un empleado de una clasificación a otra, el empleado de mayor antigüedad que habrá de ser suspendido desplazará al de menor antigüedad del grupo de empleados a ser desplazados y así sucesivamente.

c. El empleado que desplace recibirá el sueldo del empleado desplazado, excepto cuando desplace a un empleado dentro de la misma escala en diferente clasificación. En tal caso el empleado que desplaza permanecerá con su mismo salario. Disponiéndose que los empleados con siete (7) años o más de antigüedad en la Compañía de Turismo mantendrán su salario no importa la escala y clasificación a donde se desplace.

Sección 2. Los derechos de antigüedad se terminarán por cualquiera de las siguientes

razones:

- a. Renuncia
- b. Despido por justa causa
- c. Aquellas otras razones mencionadas en las Secciones Cinco (5) y Seis (6) del Artículo XL sobre Condiciones del Trabajo.

Sección 3. Los empleados probatorios a nivel de ingreso no acumularán antigüedad hasta que hayan aprobado sus respectivos períodos probatorios, en cuya fecha su antigüedad se retrotraerá a la fecha en que comenzó dicho período probatorio.

Sección 4. En la asignación de turnos de trabajo y días libres, siempre y cuando no contravengan otras disposiciones de este Convenio, los empleados con mayor antigüedad dentro de la clasificación tendrán prioridad sobre los de menor antigüedad en la clasificación, siempre y cuando lo soliciten y no se afecte la continuidad en la prestación de los servicios. El derecho de prioridad deberá ejercitarse por el empleado, mediante solicitud por escrito, dentro de las 48 horas siguientes a la notificación a dicho empleado del turno asignado.

Sección 5. En caso de la aplicación de la Sección 1 del Artículo XI, todo delegado electo tendrán súper antigüedad dentro de su unidad de trabajo; el Delegado General ostentará la antigüedad sobre todo empleado cubierto por este convenio colectivo.

Sección 6. En caso de empleados que han ingresado en la clasificación en igual fecha y, por tanto, tendrán igual antigüedad, se determinará por sorteo ante un representante de la Compañía, un Representante de la Unión y los empleados afectados.

ARTÍCULO XII ORGANISMO PARA SOLUCIÓN DE CONTROVERSIAS

Cualquier querrella que tengan las partes en cuanto a la ejecución, interpretación o administración del presente Convenio Colectivo se resolverá de la siguiente manera:

Sección 1. Querellas de los Empleados

- A. Cuando un empleado tenga una querrella sobre la administración o interpretación del presente Convenio Colectivo, deberá discutirla con el delegado de su departamento, quien luego de estudiar el caso, lo presentara por escrito a su supervisor inmediato dentro de diez (10) días laborables de ocurrido el suceso o evento que da margen a la querrella.

En dicho escrito se expondrán los hechos que dan margen a la reclamación y se hará mención del remedio solicitado y los artículos del Convenio Colectivo pertinentes al caso.

El supervisor tendrá un máximo de cinco (5) días laborables a partir del recibo de la querella para contestar la misma. Los cinco (5) días comienzan a contar una vez el supervisor inmediato reciba la querella a la mano.

- B. Si la contestación del supervisor no fuera satisfactoria o éste no respondiera dentro del término antes dispuesto, el Delegado General podrá dentro del término de diez (10) días laborables, someter la querella por escrito ante el Director del Departamento o Área. El Director del Departamento o Área tendrá diez (10) días laborables para someter por escrito su contestación. Previo a someter su contestación, el Director del Departamento o Área se reunirá con el empleado y el Delegado General para discutir el asunto bajo la consideración.
- C. Si la contestación del Director de Departamento o Área no fuera satisfactoria o este no respondiera dentro del término antes dispuesto, el Oficial de la Unión podrá dentro del término de diez (10) días laborables, someter la querella por escrito ante el Director de Recursos Humanos. El Director de Recursos Humanos tendrá veinte (20) días laborables a partir del recibo a la mano de la querella para contestar la misma. Previo a someter su contestación, el Director de Recursos Humanos se reunirá con el empleado y el Oficial de la Unión para discutir el asunto bajo su consideración.
- D. Si la contestación del Director de Recursos Humanos no fuera satisfactoria o éste no respondiera dentro del término antes dispuesto, la Unión podrá someter la reclamación para dilucidarse en arbitraje ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje del

Departamento del Trabajo y Recursos Humanos dentro de treinta (30) días luego que se reciba la contestación, o de haberse vencido el término para contestar.

Sección 2. Querellas de la Compañía

Cuando la Compañía tenga una querella sobre la interpretación del Convenio, la presentará al Secretario-Tesorero de la Unión y señalarán una fecha para discutirse el caso. Dentro de los diez (10) días luego de la fecha de presentación, la Unión y la Compañía, a través de sus representantes designados, acordarán una reunión para dialogar sobre el agravio. La Unión le proveerá a la Compañía una contestación al agravio o querella dentro de veinte (20) días calendario luego de la conclusión de esa reunión. De no resolverse la controversia en esta etapa, la Compañía podrá someter el asunto a arbitraje dentro de los próximos treinta (30) días de la contestación de la Unión.

Sección 3. Querellas de la Unión

Cuando la Unión tenga una querella sobre la interpretación del Convenio que no tenga que ver con un evento ocurrido a un empleado, el Secretario-Tesorero de la Unión o su representante la notificará al Director de Recursos Humanos y señalarán una fecha para discutir el caso. Dentro de los diez (10) días luego de la fecha de presentación, la Unión y la Compañía, a través de sus representantes designados, acordarán una reunión para dialogar sobre el agravio. La Compañía le proveerá a la Unión una contestación al agravio o querella dentro de veinte (20) días laborables luego de la conclusión de esa reunión. De no resolverse la controversia en esta etapa, la Unión podrá someter el asunto a arbitraje dentro de los próximos treinta (30) días de la contestación de la Compañía.

Sección 4. Los procedimientos de arbitraje se conducirán de conformidad con lo dispuesto en el Reglamento del Negociado de Conciliación del Departamento del Trabajo y

Recursos Humanos en la medida que no conflijan con las disposiciones específicas de este Convenio.

Sección 5. El árbitro no podrá emitir ninguna decisión que infrinja los derechos de la Compañía de administrar y dirigir sus operaciones o interfiera con la administración interna de la Unión, excepto cuando tales derechos queden expresamente limitados por el presente Convenio.

Sección 6. El árbitro no tendrá jurisdicción para alterar, enmendar o modificar las disposiciones del Convenio Colectivo; un laudo emitido en violación de esta sección será nulo y sin efecto.

Sección 7. Si las partes se acogieren al procedimiento de arbitraje para resolver una querella, el laudo que emita el árbitro será final, inapelable y obligatorio para ambas partes, siempre y cuando sea conforme a derecho. En aquellos casos que envuelvan el despido y/o suspensión de un empleado, el árbitro tendrá la autoridad para modificar y/o alterar la medida disciplinaria impuesta. Podrá por lo tanto, ordenar la reinstalación del empleado en su puesto y/o el pago de los salarios y haberes dejados de recibir por éste.

Sección 8. Las reclamaciones de salario serán resueltas por el árbitro, si las mismas no exceden de diez mil dólares (\$10,000.00). Disponiéndose que el laudo que emita el árbitro en todo lo relacionado a salario será conforme a derecho.

Sección 9. Para el propósito de computar todos los períodos de tiempo especificados en este Artículo, solamente los sábados y domingos y días feriados no serán considerados como días laborables.

Sección 10. En caso de surgir una querella que requiera ser resuelta con urgencias por el bien de los empleados y del servicio las partes podrán de mutuo acuerdo y por escrito, adelantar el caso directamente a arbitraje.

ARTÍCULO XIII ASCENSOS

Sección 1. Cuando surjan oportunidades de ascenso por razón de puestos vacantes o de nueva creación dentro de la Unidad Apropiaada, la Compañía tomará en consideración en primer lugar a los siguientes empleados, siempre que los mismos hayan aprobado la evaluación contemplada en el Formulario de Evaluación confeccionado y aprobado conjuntamente por la Compañía y la Unión, y hayan radicado la solicitud correspondiente:

- a. Empleados regulares permanentes que dentro de la clasificación inmediatamente inferior del mismo grupo ocupacional hayan acumulado la mayor antigüedad y que posean la preparación requerida y cumplan con los requisitos mínimos de la plaza.
- b. Empleados regulares permanentes que dentro de la clasificación inmediatamente inferior dentro de otro grupo ocupacional hayan acumulado la mayor antigüedad y que posean la preparación requerida y cumplan con los requisitos mínimos de la plaza.
- c. Empleados regulares permanentes que dentro de la Unidad Apropiaada hayan acumulado la mayor antigüedad y que posean la preparación requerida y cumplan con los requisitos mínimos de la plaza.
- d. La Compañía, respecto a los Incisos (b) y (c) precedentes, puede sustituir experiencia por preparación, previo mutuo acuerdo con la Unión.

Sección 2. Todo empleado regular que sea ascendido recibirá en el puesto superior un sueldo que se determinará de la siguiente manera:

- a. Si el sueldo básico del puesto superior es menor que el sueldo que devengaba el empleado en el puesto anterior, continuará devengando su sueldo y se le concederá el ajuste en el sueldo que corresponda en el puesto superior.
- b. Si el sueldo básico del puesto superior es mayor que el sueldo que devengaba el

empleado en su puesto anterior, se le fijará el sueldo básico del puesto superior, o el sueldo que él devengaba más el ajuste correspondiente al puesto al cual asciende, lo que resulte en un aumento de sueldo mayor.

- c. Si el sueldo básico del puesto superior es igual al sueldo que devengaba el empleado en su puesto anterior, se le concederá el ajuste en el sueldo que corresponda en el puesto superior.

Sección 3. Cuando un empleado sea ascendido a un puesto que no sea el inmediatamente superior, el reajuste en sueldo se hará de acuerdo a una de las siguientes formas:

- a. Si el sueldo que el empleado está devengando es igual o superior al básico del puesto que ha de ocupar, se le concederá el ajuste correspondiente al puesto al cual asciende.
- b. Si el sueldo que el empleado está devengando es menor que el básico del puesto que ha de ocupar, se le fijará el sueldo básico de dicho puesto o el sueldo que devengaba más el ajuste correspondiente al puesto al cual asciende, lo que resulte en un aumento de sueldo mayor.

Sección 4. El hecho de que un empleado no acepte un ascenso determinado no lo descalifica para los ascensos que surjan posteriormente.

Sección 5. La Compañía llevará a cabo evaluación de los empleados cada seis (6) meses a base de los factores incluidos en el Formulario de Evaluación.

Sección 6. Para efectos de este Artículo se tomará en consideración la última evaluación del empleado, excluyéndose las anteriores.

Sección 7. El Formulario de Evaluación del empleado para fines de ascensos contendrá por lo menos los siguientes factores con el valor relativo de puntos que se señalarán al lado de cada factor en el Formulario de Evaluación:

- a. Calidad del trabajo
- b. Cantidad de trabajo
- c. Asistencia al trabajo
- d. Puntualidad en la asistencia al trabajo

Sección 8. El empleado afectado tendrá oportunidad de examinar la evaluación de su trabajo y discutirla, si así lo desea, con su supervisor inmediato antes de que dicha evaluación sea final. En caso de que el empleado lo solicite, podrá estar acompañado de un representante de la Unión en su reunión con el supervisor.

Sección 9. Un empleado ascendido tendrá un período probatorio de tres (3) meses consecutivos y será reintegrado a su anterior empleo y sueldo si dentro de dicho período probatorio la Compañía determina que su trabajo no es satisfactorio, notificándolo por escrito al empleado y a la Unión. La determinación de la Compañía a este respecto será sujeta a impugnación por la Unión ante los organismos provistos por este Convenio Colectivo para la solución de controversias.

También serán reintegrados a su anterior status y sueldo todos los empleados que hubiesen sido ascendidos o nombrados como resultado de las vacantes que hubieran provocado el ascenso de dicho empleado y se procederá con otros candidatos de la Unidad Apropiaada, de conformidad con lo dispuesto en este Artículo si los hay cualificados. Si como resultado de dichas acciones se hubiere reclutado un empleado nuevo, el mismo podrá ser cesanteado por la Compañía.

Sección 10. Cuando la Unión entiende que la Compañía no ha actuado de conformidad con lo pactado en este Artículo, podrá someter su querrela a través de los organismos que se crean en este Convenio para la solución de controversias; entendiéndose que la evaluación del

empleado por el supervisor será final e inapelable, a menos que el empleado dentro de diez (10) días calendarios presente por escrito su apelación personalmente o a través de la Unión ante el Oficial de Personal de la Compañía.

Sección 11. La Compañía podrá, a petición escrita del empleado formulada dentro del período probatorio, retornar dicho empleado a su anterior empleo y sueldo siempre que las circunstancias de la Compañía así lo permitan y no se produzca dislocación de otro empleado.

ARTÍCULO XIV AUSENCIAS Y TARDANZAS

Sección 1. La Unión y la Compañía reconocen la importancia de la puntualidad y de la asistencia al trabajo. Aquellos empleados que tengan que salir en misión oficial, fuera de su sitio acostumbrado de trabajo, se considerarán en servicio activo durante las horas que dediquen a sus funciones sin importar el sitio en que estuvieron destacados.

Sección 2. Las tardanzas menores de quince (15) minutos al comenzar la jornada regular diaria, no serán deducidas de las vacaciones acumuladas del empleado.

Sección 3. La Compañía se reserva el derecho de instalar y exigir el uso correcto de relojes para anotar la asistencia "Time clocks" en aquellos sitios de trabajo y con relación a aquellos empleados que la Compañía estime necesario.

Sección 4. Todo empleado que tenga que llegar tarde a su empleo o ausentarse del mismo, deberá brindar notificación de tal hecho con suficiente antelación para que la Compañía pueda hacer los arreglos necesarios para cubrir las necesidades del servicio. Dicha notificación no se hará más tarde del comienzo de la jornada de trabajo del empleado, salvo en casos de fuerza mayor.

Sección 5. La Compañía proveerá un listado oficial de los teléfonos a los cuales los empleados tienen que llamar para informar situaciones de ausencias o tardanzas. Dicho listado

incluira el numero de telefono de los supervisores, gerentes, directores y recursos humanos. El empleado debera llamar en primer lugar a su supervisor inmediato para informar su situacion. En la eventualidad de que el supervisor inmediato no reciba la llamada o no conteste, el empleado llamara a la siguiente persona en jerarquia en su departamento hasta que logre comunicarse con algun gerencial de la Compania. De no lograr comunicacion con ningun gerencial, debera comunicarse con la persona designada en la Oficina de Recursos Humanos o dejar mensaje en su correo de voz si no esta disponible en ese momento.

ARTICULO XV AUMENTO DE SALARIOS

Efectivo en las fechas que mas adelante se indican, los empleados cubiertos por este Convenio Colectivo que esten en la nomina de la Compania a la fecha del otorgamiento de este Convenio y que ademas esten en la nomina de la Compania en las fechas que se indican abajo, recibirán los siguientes aumentos sobre el salario mensual que estuvieren devengando:

Efectivo el 1ro de junio de 2012:	\$140.00
Efectivo el 1ro de junio de 2013:	\$130.00
Efectivo el 1ro de junio de 2014:	\$130.00

ARTICULO XVI BONO DE NAVIDAD

Sección 1. La Compania concedera a mas tardar el sexto dia laborable de diciembre de cada año un Bono de Navidad a cada uno de los empleados regulares o temporeros cubiertos por este Convenio que hubieran estado empleados durante seis (6) meses en el caso de un empleado regular y novecientos sesenta (960) horas en el caso de un empleado temporero 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 este se conceda. Disponiéndose que en ninguno de los dos casos

los servicios tienen que haber sido prestados en forma consecutiva.

Sección 2. El Bono de Navidad pagadero a cada empleado consistirá del pago de una cantidad equivalente al ocho y medio por ciento (8.5%) del total del sueldo devengado por el empleado durante los doce (12) meses consecutivos anteriores al 1ro de diciembre de cada año de vigencia de este Convenio, hasta un límite máximo de sueldo de \$24,000.00. El bono mínimo a pagarse será de \$1,370.00.

Sección 3. Cuando un empleado de la Compañía sufra cualquier lesión o enfermedad ocupacional que le incapacite temporalmente para realizar las funciones inherentes a su empleo, los días en que esté ausente por razón de su incapacidad temporal se considerarán como días de servicio requeridos para tener derecho al Bono, siempre y cuando éste haya presentado una reclamación ante el Fondo del Seguro del Estado y esa Agencia haya determinado que puede acogerse a los beneficios establecidos por la Ley que crea el Fondo del Seguro del Estado.

Sección 4. Si un empleado muere después de adquirir derecho al Bono, sus dependientes recibirán el importe correspondiente.

Sección 5. El Bono de Navidad no estará sujeto a las deducciones que regularmente se hacen por concepto de retiro y ahorro.

Sección 6. Este bono será parte de, y no en adición a, el bono que se dispone en la Ley 34 del 12 de junio de 1969, según enmendada, o a cualquier otro que por ley se provea en el futuro. Disponiéndose que éste no se entenderá como una renuncia de los empleados a recibir un bono que en el futuro se provea por ley, que le sea aplicable y sea mayor que el provisto por este Convenio; en cuyo caso, dicho bono de ley será en sustitución de, pero nunca en adición al bono dispuesto en este Convenio.

Sección 7. Las partes desean clarificar con respecto a la disposición de Bono de Navidad establecida en el Convenio que la Compañía tiene la discreción para conceder cualquier bono adicional al establecido por Convenio y no está impedida de conceder cualquier bono adicional por motivo de las disposiciones del Convenio .

**ARTÍCULO XVII
APORTACIONES PARA PLAN MÉDICO Y SEGURO DE VIDA**

Sección 1. La aportación de la Compañía al Plan Médico grupal que ha seleccionado para sus empleados será el noventa por ciento (90%) del costo total de la cubierta. En cualquier caso la aportación de la Compañía a la cubierta de los unionados nunca será menor a las cantidades que aporte la Compañía para la cubierta de los empleados no-unionados. El empleado es responsable de la diferencia entre el costo total del plan médico y la aportación patronal. Cualquier aumento en el costo del plan seleccionado por la Compañía durante la vigencia de este convenio será asumido en un diez por ciento (10%) por los empleados y en un noventa por ciento (90%) por la Compañía.

Sección 2. Para los empleados que se acojan a un Plan Médico diferente al seleccionado por la Compañía, la Compañía aportará durante la vigencia del Convenio, las siguientes cantidades:

Plan Familiar - \$460.00 mensuales.

Plan Pareja - \$400.00 mensuales.

Plan Individual - \$200.00 mensuales.

El empleado es responsable de la diferencia entre el costo total del plan médico y la aportación patronal. Cualquier aumento en el costo del plan diferente al seleccionado por la Compañía durante la vigencia de este convenio será asumido en su totalidad por los empleados.

Sección 4. La Compañía no tendrá responsabilidad alguna en cuanto al Plan Médico

y de Seguro de Vida que no sea la de hacer las aportaciones mencionadas en la sección anterior.

Sección 5. En caso de que un empleado que tenga no menos de 62 años de edad y 20 años de servicio y se acoja al retiro voluntario, la Compañía continuará las aportaciones al Plan Médico por un período de seis (6) meses luego de la fecha de retiro del empleado.

ARTÍCULO XVIII PLAN DE PENSIÓN Y RETIRO

Sección 1. Los empleados regulares permanecerán dentro del Sistema de Retiro de Empleados del Gobierno de Puerto Rico y sus instrumentalidades.

Sección 2. La Compañía queda autorizada a deducir de la compensación de los empleados regulares la cuota o contribución que les corresponda pagar a ellos para dicho plan de pensión y retiro y las remesará al Secretario de Hacienda, conjuntamente con la contribución que le corresponda pagar a la Compañía.

Sección 3. Todo empleado regular cubierto por este Convenio Colectivo, por lo menos cuatro (4) meses antes de cumplir los sesenta y cinco (65) años de edad, podrá radicar una solicitud para que la Compañía le permita continuar trabajando más allá de la fecha en que cumpla los sesenta y cinco (65) años de edad. La Compañía accederá a dicha solicitud si existen las siguientes condiciones:

- A. Si se comprueba que la salud y condición física del empleado le permite continuar trabajando.
- B. La retención en el servicio será por términos adicionales de un (1) año cada uno, siempre y cuando no se extienda más allá de la fecha en que el empleado cumpla la edad de sesenta y ocho (68) años de edad.

Sección 4. La Compañía le avisará al empleado regular la fecha de su retiro seis (6) meses antes de cumplir sus sesenta y cinco (65) años de edad.

ARTÍCULO XIX
HORAS Y DÍAS NORMALES DE TRABAJO

Sección 1. El horario normal de trabajo para los empleados, excepto empleados del "field" será de 8:00 a.m. a 12:00 a.m. y de 1:00 p.m. a 4:30 p.m. durante cinco (5) días consecutivos de lunes a viernes de cada semana. Con relación a programas nuevos que se implementen durante la vigencia de este Convenio Colectivo la Compañía fijará el horario y la semana normal de trabajo.

La Compañía se reserva el derecho a convocar plazas de Conductor-Mensajero, Auxiliar de Planta Física y Auxiliar de Sistemas de Oficina que especifiquen como condición de empleo laborar durante una (1) semana de trabajo distinta a la anteriormente establecida.

Sección 2. Cuando las circunstancias y necesidades del servicio lo requieran y ameriten, previo acuerdo con la Unión, la Compañía podrá variar el horario normal antes referido. Las partes estipularán los términos y condiciones de la variación de dicho horario.

Sección 3. Los horarios de trabajo para los empleados del "field" serán según el tipo de trabajo que desempeñen y el horario de apertura de los casinos. En la fijación de dichos horarios, se observarán las siguientes normas:

- a. Recaudadores y Técnicos de Máquinas de Conteo - se registrarán por un itinerario mensual que deberá entregarse a cada empleado con por lo menos quince (15) días de antelación al comienzo del mes en cuestión.
- b. El horario de los técnicos de máquinas de conteo será de 6:00 a.m. a 2:30 p.m. con una hora para tomar alimentos.

Sección 4. El período para tomar alimentos se asignará por la Compañía entre la tercera y quinta hora de trabajo del empleado. Ningún empleado trabajará durante su período de tomar alimentos sin la autorización escrita del Director Ejecutivo o su Representante Autorizado.

Sección 5. Todo empleado tendrá derecho a descansar dieciséis y medio (16 ½) horas dentro de cada día de trabajo. Esto incluye el período de tomar alimentos. Se tendrá en cuenta este derecho al asignar cambios de itinerarios o de turnos.

Sección 6. HORARIO E ITINERARIO DE RECAUDADORES

- a. Refiérase a la Estipulación suscrita por las partes el 18 de mayo de 2012.
- b. El horario de los recaudadores será de 6:00 a.m. a 2:00 p.m. con media hora para alimentos.

Sección 7. Garantía

A todo recaudador y técnico de máquina de conteo que se reporte a trabajar, se le garantizará el jornal equivalente a siete y media (7 1/2) horas por dicho día aunque termine sus tareas en menos tiempo, siempre y cuando reciba previa autorización de su supervisor para excusarse del trabajo.

Sección 8. Asistentes de Recaudo/Lectores

Refiérase a la Estipulación suscrita por las partes el 18 de mayo de 2012.

**ARTÍCULO XX
DISPOSICIONES SOBRE TIEMPO EXTRA**

Sección 1. Todo tiempo trabajado por un empleado en exceso de la jornada diaria regular, con autorización de la Compañía, es tiempo extra.

Sección 2. Todo tiempo trabajado por un empleado en exceso de la jornada semanal regular, con autorización de la Compañía, es tiempo extra.

Sección 3. Todo tiempo trabajado por un empleado con autorización de la Compañía, en cualquiera de los días libres y/o feriados a que tenga derecho, es tiempo extra.

Sección 4. Todo tiempo trabajado por un empleado en exceso de la jornada diaria regular, o en exceso de la jornada semanal regular, o durante los días libres o feriados a que

tengan derecho, se compensará a razón de dos veces el salario regular por hora del empleado. No habrá acumulación (pirámide) en pago de tiempo extra.

Sección 5. La jornada semanal regular para todos los empleados incluidos en la Unidad Apropriada consistirá de treinta y siete y medio (37 ½) horas.

Sección 6. La jornada diaria regular para todos los empleados de la Unidad Apropriada consistirá de siete y media (7 ½) horas.

Sección 7. Cuando medie alguna directriz al efecto, o cuando se le requiera al empleado trabajar en asignaciones especiales en las que resulte necesario trabajo de sobretiempo para su desempeño eficaz, se entenderá autorizado dicho trabajo.

Sección 8. Siempre que la Compañía determine que lo requieren las necesidades del servicio, podrá requerir de cualquier empleado que trabaje horas extras, quien las trabajará a menos que medie justa causa para negarse a ello.

Sección 9. Se tomará en consideración la antigüedad para asignación de trabajo en su día libre y se utilizará un listado de rotación.

Sección 10. Ningún empleado trabajará tiempo extra sin autorización del Director Ejecutivo o su representante autorizado.

Sección 11. Cuando un empleado esté en disfrute de vacaciones no podrá obligársele a interrumpir las mismas. Si al empleado se le solicita para trabajar y accede, recibirá por el tiempo que trabaje durante sus vacaciones interrumpidas compensación equivalente a su tipo regular por hora, en adición a su pago por vacaciones, o el disfrute posterior de la cantidad de días trabajados.

Sección 12. Cuando se asigne a un empleado a trabajar en un día libre o feriado se le garantizarán cuatro (4) horas de trabajo cuando trabaje menos de cuatro (4) horas, y se le

garantizarán siete horas y media (7 ½) de trabajo cuando trabaje cuatro horas o más. Prospectivamente la interpretación a partir de la fecha de vigencia del presente Convenio Colectivo será que las horas de garantía, si el trabajo es realizado como tiempo extra, se pagarán como horas extras.

Sección 13. El pago por el tiempo extra trabajado se pagará a más tardar en la próxima quincena de haberse trabajado el tiempo extra.

ARTÍCULO XXI DIETAS Y MILLAJE

Sección 1. La Compañía reembolsará a los empleados cubiertos por este Convenio los gastos de alimento y alojamiento en que incurran cuando sean requeridos a trabajar fuera del sitio oficial de empleo.

Sección 2. Estos reembolsos de dinero se considerarán dietas y las mismas se computarán de la siguiente manera:

Para desayuno	\$ 7.00
Para almuerzo	\$11.00
Para comida	\$13.00
Para alojamiento	\$90.00

Sección 3. El empleado tendrá derecho a dieta por desayuno si se le requiere trabajar fuera del sitio oficial de empleo de siete de la mañana (7:00 a.m.) a ocho de la mañana (8:00 a.m.).

Sección 4. El empleado tendrá derecho a dieta por almuerzo si se le requiere trabajar fuera del sitio oficial de empleo de once de la mañana (11:00 a.m.) a una de la tarde (1:00 p.m.).

Sección 5. El empleado tendrá derecho a dieta por comida si se le requiere trabajar fuera del sitio oficial de empleo de seis de la tarde (6:00 p.m.) en adelante.

Sección 6. El empleado tendrá derecho a reembolso por alojamiento si se le requiere

trabajar fuera del sitio oficial de empleo por un período tan prolongado que le requiera pernoctar fuera de su residencia.

Sección 7. La Compañía reembolsará a todo empleado al que se le requiera transportarse en gestiones oficiales, a un lugar distinto del sitio oficial de empleo, el costo de la transportación pública autorizado a esos efectos.

Sección 8. Al empleado que sea autorizado a usar su propio vehículo en asuntos oficiales de su cargo, se le reembolsarán los gastos de millaje a razón de un mínimo de cuarenta y ocho centavos de dólar (\$0.48) y un máximo de sesenta centavos de dólar (\$0.60) por milla recorrida en tales funciones oficiales, más dos centavos de dólar (\$0.02) por milla recorrida por cada personal adicional que la Compañía autorice a viajar en dicho vehículo, hasta cuatro personas. La tarifa de reembolso aplicable se calculará mensualmente por la División de Contraloría de la Compañía, según la variación en el costo de la gasolina bajo la siguiente fórmula: el costo promedio general por galón de gasolina de un mes que informe DACO se dividirá por \$2.50 y el resultado se multiplicará por cuarenta y ocho centavos de dólar (\$0.48). La tarifa será revisada finalizado cada mes y aplicará a los recorridos efectuados durante el mes subsiguiente. Cualquier aumento en el reembolso de los empleados no-unionados en la Compañía sobre el anteriormente establecido en este artículo, se aplicará a los empleados de la unidad contratante.

Sección 9. Para los efectos del derecho a reembolso por concepto de dietas y millaje cada grupo ocupacional de la Compañía tendrá su respectivo sitio oficial de empleo que será: la Edificio Princesa, Edificio Ochoa, Edificio Tres Ríos, Oficinas Regionales, Centro de Información del Aeropuerto Internacional, la Casita del Telégrafo en el Viejo San Juan y todos los casinos.

Sección 10. De establecerse algún nuevo sitio oficial de empleo, la Compañía y la Unión negociarán lo pertinente.

Sección 11. El empleado que reclame gastos por millaje y/o dietas bajo este Artículo someterá el formulario correspondiente reclamando el millaje recorrido y/o dietas no más tarde de cinco (5) días laborables después de haber finalizado el mes.

Sección 12. La Compañía reembolsará la cantidad correspondiente por concepto de dietas y millaje no más tarde de siete (7) días laborables después de haberse recibido el formulario para todo viaje realizado a Ponce, Mayagüez y Humacao.

Sección 13. El cómputo del millaje a ser reembolsado se hará a base de la distancia más corta entre la residencia del empleado o su sitio oficial de empleo y el sitio en que se le asigne a trabajar.

Sección 14. Conjuntamente con el reembolso de gastos de millaje que corresponda bajo este Artículo, la Compañía devolverá al empleado el monto del peaje pagado, si alguno, en las plazas de peaje de la Autoridad de Carreteras en aquellos viajes para los cuales el empleado cualifique para recibir el reembolso de gastos de millaje.

ARTÍCULO XXII
DISPOSICIONES ESPECIALES PARA TÉCNICOS DE MAQUINAS DE CONTEO Y RECAUDADORES

Sección 1. Los Técnicos de Máquinas de Conteo y Recaudadores asignados a trabajar en casinos en el Área Metropolitana, y los técnicos de máquinas de conteo y asistentes de servicios técnicos asignados a trabajar en el taller de reparación de máquinas tragamonedas, recibirán una dieta especial de quince dólares (\$15.00) por jornada de trabajo para cubrir todos los gastos en que incurran por concepto de dietas, millaje, estacionamiento e incidentales. Esta dieta especial se devengará únicamente con respecto a los días en los cuales el empleado haya

trabajado en un casino que comprendido dentro del Área Metropolitana. No habrá dieta especial para personal asignado a los casinos fuera del Área Metropolitana. La liquidación y pago de esta dieta especial se hará mensualmente.

Sección 2. Los Técnicos de Máquinas de Conteo, Recaudadores y Lectores asignados a trabajar en casinos fuera del Área Metropolitana devengarán dietas y gastos para transportación independientemente del hecho de que los casinos constituyen "su sitio oficial de empleo". Las dietas se devengarán, dependiendo del horario trabajado por el empleado durante cada jornada diaria, de conformidad con la siguiente tabla:

Desayuno	(si para cumplir con el horario asignado tiene que estar en o alrededor del área donde ubica el casino de 7:00 a.m. a 8:00 a.m., aunque no esté trabajando en ese período). Independientemente de lo dispuesto en el paréntesis anterior, todo empleado cubierto por esta sección que esté asignado a trabajar en un casino en Ponce o Fajardo, con un horario que comienza a las 8:00 a.m. o antes, tendrá derecho a esta dieta de desayuno para la jornada en cuestión.	\$7.00
Almuerzo	(Si para cumplir con el horario asignado tiene que estar en o alrededor del área donde ubica el casino entre las 11:00 am. y la 1:00 p.m., aunque no esté trabajando en ese período). Todo empleado asignado a un casino de Ponce en un turno que lo cualifique para devengar dieta de almuerzo, recibirá la dieta correspondiente al almuerzo aunque sea relevado de sus tareas antes de concluida su jornada diaria.	\$11.00
Comida	(Si se le requiere trabajar de 4:00 p.m. en adelante).	\$13.00

En lugar de lo anterior, todo empleado cubierto por este Artículo devengará, por cada jornada diaria en Mayagüez, una dieta de \$31.00 para Desayuno, Almuerzo y Comida, la cual podrá ser ajustada con respecto a jornadas interrumpidas por razones que no sean de enfermedad

[Handwritten signatures and initials on the left margin: a large signature, 'Eme', 'ABP', a signature, 'mde', 'JH', 'CS', and 'IAW']

o accidente del trabajo, o cuando la Compañía lo releve antes de concluir la jornada diaria, realizándose los ajustes a base de los criterios para dieta por desayuno, almuerzo o comida, respectivamente, que aquí se desglosan.

Alojamiento, estacionamiento, otros gastos
incidentales y millaje (cuando tenga que pernoctar
en Mayagüez o Ponce) \$90.00

Los empleados se procurarán su propio hospedaje en Mayagüez o Ponce, independientemente de que a manera enteramente voluntaria y por cooperación, la Compañía trate de ayudarlo. En el caso de Técnicos de Máquinas de Conteo, Recaudadores y Lectores asignados a trabajar en un casino de Ponce, la Compañía tendrá la opción de pagar el gasto de transportación de ida y vuelta a la residencia del empleado o la de requerirle pernoctar en Ponce, en cuyo caso al Compañía proveerá un estipendio para el alojamiento como se provee en este Artículo, más cuatro dólares (\$4.00) por concepto de millaje interno.

Sección 3. Los gastos de transportación pagaderos a los Técnicos de Máquinas de Conteo y Recaudadores cuando trabajen en casinos fuera del Área Metropolitana se determinarán multiplicando la tarifa de reembolso aplicable para el mes, según dispone la Sección 8 del ARTICULO XXI, por el siguiente factor asignado al área donde ubica el casino por cada viaje ida y vuelta:

Área de Dorado	48
Área de Caguas	48
Área de Río Grande	64
Área de Fajardo	80
Área de Humacao	84
Área de Ponce	175
Área de Guayanilla	185
Área de Aguadilla	190
Área de Mayagüez	240

Las asignaciones a casinos en el Área de Mayagüez, conllevarán el pago de gastos de

transportación una sola vez por empleado para cubrir su traslado al área el primer día del turno y su regreso el último día del turno, teniendo derecho el empleado a la dieta de alojamiento para cada noche intermedia. No obstante lo dispuesto en la Sección 2 de este Artículo, cada empleado asignado a un casino en el área de Mayagüez el último día del turno, en cuyo caso tendrá derecho a la dieta de alojamiento para esa noche más la de desayuno el próximo día y si su turno era el nocturno, devengará además la dieta de almuerzo el próximo día.

El pago de los gastos de transportación correspondientes le tocará al empleado de quien se trate independientemente del medio de transportación que haya utilizado, de la ruta seguida, y de los gastos realmente incurridos. No habrá derecho a reembolsos de peaje ni de gasto otro alguno relacionado con la transportación de los empleados cubiertos por este Artículo a los casino asignados, excepto que, en el caso de un empleado que debe trasladarse a más de un casino durante una misma jornada de trabajo éste percibirá, en lugar de los gastos de transportación aquí desglosados, un reembolso por el millaje cubierto en la ruta asignada para esa jornada, a razón de la tarifa aplicable según la Sección 8 del Artículo XXI por milla recorrida durante la vigencia del Convenio, más el reembolso de todo el peaje comprendido en la ruta asignada. Para efectos del cómputo del millaje envuelto en la ruta asignada, el punto de partida y regreso será la residencia del empleado.

De establecerse algún casino fuera del Área Metropolitana en un área no incluida en el anterior desglose, las partes acordarán los gastos de transportación correspondientes en base proporcional a las sumas asignadas para las áreas aquí desglosadas. De no haber acuerdo, el asunto se someterá con premura a la decisión del Negociado de Conciliación y Arbitraje para que determine de forma final e inapelable, la suma correspondiente.

Sección 4. No habrá derecho a la dieta especial durante aquellos días en que el

empleado se encuentre disfrutando de licencia de vacaciones, de maternidad, sin sueldo o para estudios. Tampoco habrá derecho a la dieta especial durante los días en que un empleado se ausente en caso de licencia por enfermedad, por accidente de trabajo, judicial, por servicios militares, sindical o por cualquier combinación de las mismas. En tales situaciones, la Compañía descontará la parte proporcional que corresponda del pago de la dieta especial dispuesto por este Artículo.

Sección 5. Cuando cualquier Técnico de Máquina de Conteo o Recaudador asignado a trabajar en un casino en el Área Metropolitana fuera requerido a trasladarse durante su jornada de trabajo a otro casino fuera del Área Metropolitana, tendrá derecho a recibir, además de los gastos de transportación correspondientes bajo la Sección 3 de este Artículo, una prima especial de cinco dólares (\$5.00).

Sección 6. Cuando por responsabilidad y razones de la Compañía, o de la administración del casino donde el empleado realiza sus tareas, dicho casino cierre operaciones y ello impida que se complete la jornada de trabajo ya comenzada, la Compañía pagará al empleado las dietas que le hubieran correspondido de haberse completado la jornada interrumpida.

Sección 7. Los Técnicos de Máquinas de Conteo y Recaudadores devengarán dietas bajo la Sección 1 o la Sección 2 de este Artículo por cada jornada trabajada, dependiendo del área en que ubica el casino donde ha realizado sus labores. No habrá duplicidad de dietas para una misma jornada por lo que, si un empleado trabajara en un casino del Área Metropolitana y en otro fuera del Área Metropolitana durante la misma jornada, devengará la más alta de las dietas que le corresponda bajo una u otra de las primeras dos Secciones de este Artículo más el gasto de transportación o millaje que pueda corresponderle bajo la Sección 2. Los empleados cubiertos

Handwritten signatures and initials on the left margin, including "Emc", "RBD", "Jgu", "mrc", "LH", "CR", and "AR".

por este Artículo no recibirán ningún otro beneficio dispuesto por convenio o por alguna otra estipulación o acuerdo, que directa o indirectamente signifique recibir duplicadamente el reembolso de un gasto incurrido, excepto la compensación fija, si alguna, que pudiere corresponder bajo el Artículo XXIII. Las liquidaciones y pagos que correspondan bajo este Artículo XXII se harán mensualmente.

Sección 8. La Compañía asignará rotativamente los casinos en armonía con las necesidades operacionales, disponiéndose que únicamente quedarán eximidos de la rotación establecida aquellos empleados con respecto a los cuales, por causa justificada, la Unión y la Compañía estipulen por escrito una excepción. Cuando un empleado falte al casino asignado en un ciclo de rotación, dicho ciclo no quedará interrumpido si no que seguirá con el casino que le corresponda conforme a la asignación hecha por la Compañía. La Compañía podrá, en su discreción, asignar empleados para cubrir cualquier ausencia según las necesidades operacionales. La Compañía seguirá el orden de antigüedad al establecer las rotaciones.

**ARTÍCULO XXIII
CAR ALLOWANCE**

Sección 1. La Compañía pagará como compensación fija por uso de automóvil la cantidad de sesenta dólares (\$60.00) por mes a aquellos empleados que recorran, a petición y con autorización de la Compañía, por lo menos ciento sesenta (160) millas en dicho mes en su automóvil en funciones oficiales, o a aquellos empleados que la Compañía decida requerirles como condición de empleo que tengan a disposición de la Compañía su automóvil para utilizarse en funciones oficiales.

El mes en que el automóvil de alguno de estos empleados no esté disponible para utilizarse en funciones oficiales, o durante el tiempo en que alguno de estos empleados esté ausente por vacaciones o en uso de otra licencia, el empleado no recibirá la compensación que

aquí se dispone.

Sección 2. La Compañía pagará una cantidad fija de cuarenta dólares (\$40.00) por mes por concepto de estacionamiento a aquellos empleados a quienes se les requiera que tengan a disposición de la Compañía sus automóviles para utilizarse en funciones oficiales.

Sección 3. Cuando la Compañía decida eliminar el requisito de que el empleado tenga a disposición de la Compañía su automóvil para utilizarse en funciones oficiales como condición de empleo, la compensación fija antes mencionada dejará de tener efecto.

ARTÍCULO XXIV REPRESENTANTES DE PROMOCIÓN

Sección 1. La Compañía a su discreción determinará los distintos turnos regulares a trabajarse por los Representantes de Promoción de Turismo durante cada día, los cuales no comenzarán antes de las 8:00 a.m. ni terminarán luego de las 11:00 p.m. cuando la Compañía designe en el itinerario mensual la terminación del último turno de trabajo a las 10:00 p.m. en una fecha particular, no podrá cambiar dicha terminación a una hora posterior a las 10:00 p.m. en tal fecha, pero podrá obtener que el empleado afectado trabaje luego de dicha hora mediante la compensación de tiempo extra por trabajo en exceso de la jornada diaria regular de siete y media (7 ½) horas.

Sección 2. El horario de trabajo será anunciado siete (7) días laborables antes de finalizar el mes y cubrirá todo el mes siguiente. Siempre que las necesidades lo ameriten la Compañía podrá requerir de un Representante de Promoción de Turismo que trabaje un horario distinto al programado para una misma semana, siempre y cuando la Compañía notifique al Representante de Promoción con cuarenta y ocho (48) horas de antelación, excepto en circunstancias excepcionales fuera del control de la Compañía.

Sección 3. La Compañía asignará los turnos y sitios de trabajo entre los

Representantes de Promoción de Turismo en forma rotativa semanal y en armonía con las necesidades operacionales de la Compañía, tomando en consideración la cláusula de antigüedad dispuesta en este Convenio.

Sección 4. La hora de tomar alimentos comenzará no antes de terminar la tercera hora de trabajo ni después de terminar la quinta hora de trabajo. Dicha hora se fijará tomando en consideración las necesidades de la Compañía, así como las necesidades y/o preferencias del empleado. Los Representantes de Promoción de Turismo podrán tomar un período de descanso (merienda) de quince (15) minutos durante la jornada, antes del período de tomar alimentos y después de tal período, de tal manera que no afecte la prestación del servicio.

Sección 5. La Compañía enviará copia de los itinerarios al representante sindical de la Unión y a los Representantes de Promoción de Turismo.

Sección 6. La jornada diaria regular de trabajo de los Representantes de Promoción de Turismo será de siete y media (7 ½) horas. La jornada semanal regular de trabajo de los Representantes de Promoción de Turismo será de treinta y siete y media (37 ½) horas. La semana normal de trabajo de los Representantes de Promoción de Turismo será de cinco (5) días consecutivos de trabajo de siete y media (7 ½) horas cada uno, a ser designados por la Compañía de acuerdo con sus necesidades operacionales.

Se dará preferencia a los Representantes de Promoción de Turismo de mayor antigüedad en la clasificación para seleccionar los días libres disponibles dentro de la semana natural, de conformidad con el programa de turnos de trabajo preparado por la Compañía. Una vez haya hecho su selección inicial, el Representante de Promoción de Turismo no podrá cambiar los días libres, a menos que la Compañía lo permita.

Sección 7. Cuando el Representante de Promoción de Turismo trabaje en exceso de

su jornada diaria regular de trabajo, o de su jornada semanal regular de trabajo, o durante algunos de sus días libres, se le compensará por dicho tiempo extra a razón de dos (2) veces su tipo regular de paga. La Compañía tiene la facultad de exigir que los Representantes de Promoción de Turismo trabajen tiempo extra, inclusive sus días libres, y estos lo trabajarán a menos que medie justa causa para negarse a ello. No habrá acumulación (pirámide) en la paga de tiempo extra.

Sección 8. Será considerado como sitio oficial de trabajo el centro de información que se le ha asignado al empleado durante el día, para efecto de millaje y dietas.

Sección 9. Todo Representante de Promoción de Turismo que esté prestando servicio antes de las 8:00 a.m. tendrá derecho a dieta por desayuno.

Sección 10. Las disposiciones sobre sitio de trabajo, horas y días de trabajo y semana regular de trabajo que aparecen en otras partes de este Convenio Colectivo no serán aplicables a los Representantes de Promoción de Turismo, así como cualquier otra disposición de este Convenio que resulte inconsistente con, o ya cubierto por, lo dispuesto en este Artículo.

Sección 11. Cuando los empleados de la Oficina Central de la Compañía de Turismo tengan una semana de cuatro días de trabajo por razón de un día feriado, y cuando dicho día feriado coincida con un libre de los Representantes de Promoción de Turismo, se les concederá a éstos un día compensatorio.

Sección 12. En los días que enumeren a continuación todos los Representantes de Promoción de Turismo asignados a trabajar realizarán sus labores durante un turno diurno.

- | | | | |
|----|--------------------------|----|-------------------|
| a. | Día de Acción de Gracias | g. | Día de Reyes |
| b. | Nochebuena | h. | Día de las Madres |
| c. | Navidad | i. | Día de los Padres |
| d. | 31 de diciembre | | |
| e. | Día de Año Nuevo | | |
| f. | 5 de enero | | |

**ARTÍCULO XXV
INSPECTORES DE FACILIDADES TURÍSTICAS**

Los sitios e itinerarios de trabajo de cada Inspector de Facilidades Turísticas los determinará la Compañía de acuerdo con sus necesidades operacionales, de conformidad con las disposiciones de este Convenio.

Se le proveerá uniforme de conformidad con lo establecido en el presente Convenio al Inspector de Facilidades Turísticas. Se les pagarán las llamadas del celular que utilicen y que están relacionadas con sus funciones oficiales de trabajo. El empleado deberá presentar la factura correspondiente que reflejará los números telefónicos pertinentes.

**ARTÍCULO XXVI
VACACIONES ANUALES**

Sección 1. Todos los empleados tienen derecho a disfrutar de vacaciones anuales con paga que acumularán a razón de dos y medio (2.5) días laborables por cada mes de trabajo hasta un total de treinta (30) días laborables por año.

Sección 2. En el programa de vacaciones los días de vacaciones anuales que deberán tomar los empleados del próximo año natural, de conformidad con lo que establece a continuación:

a) Los empleados que tengan un balance de vacaciones no usadas de quince (15) a veintinueve (29) días laborables al finalizar cada año natural, tendrán que tomar vacaciones anuales durante el próximo año natural por los días que tengan acumulados en exceso de quince (15) días laborables.

b) Los empleados que tengan un balance de vacaciones anuales no usadas de treinta (30) a cincuenta y nueve (59) días laborables al finalizar cada año natural, tendrán que tomar vacaciones anuales durante el próximo año natural por quince días laborables.

c) Los empleados que tengan un balance de vacaciones anuales no usadas de sesenta (60) días laborables al finalizar cada año natural, tendrán que tomar vacaciones anuales durante el próximo año natural por treinta (30) días laborables. No obstante a lo establecido anteriormente en esta sección, el empleado tiene derecho a disfrutar de un número mayor de vacaciones a los estipulados, si así fuera su deseo y las condiciones del servicio lo permiten.

d) En ningún caso se le exigirá al empleado tomar vacaciones en exceso de las acumuladas en el año natural anterior.

e) Los empleados que tengan un balance de vacaciones no usadas menor de quince (15) días laborables al finalizar cada año natural, podrán tomar vacaciones anuales por un período no mayor de quince (15) días, con cargo al balance que acumule durante el próximo año.

f) Todo exceso de vacaciones acumuladas por sobre sesenta (60) días laborables al finalizar el año natural será pagado en o antes del 15 de marzo del próximo año natural.

Sección 3. Todo empleado tendrá derecho a recibir el equivalente en efectivo de licencia de vacaciones anuales acumuladas que tenga a la fecha de su renuncia o de su separación por otras causas. En caso de fallecimiento de un empleado, sus herederos tendrán derecho a recibir el importe de las vacaciones anuales acumuladas y cualesquiera otros haberes, de acuerdo al procedimiento establecido por ley.

Sección 4. a) El Director o Jefe de cada Departamento, División u Oficina de la Compañía, en coordinación con los empleados de dichos núcleos operacionales, preparará un programa de vacaciones anuales durante los primeros diez (10) días calendarios del mes de junio de cada año, para disfrutarse durante el próximo año natural.

b) Una vez sometido dicho programa al Director de Recursos Humanos, o al funcionario que designe el Director Ejecutivo, el mismo se entenderá aprobado en

forma final a menos que dicho funcionario lo desaprobe dentro de los próximos diez (10) días calendarios, en cuyo caso comunicará la causa de la desaprobación al Director o Jefe del Departamento, División u Oficina concernido, quien coordinará con el empleado afectado una fecha alterna. Una vez aprobado el programa en forma final, se le enviará copia al Delegado General de la Unión.

c) En la confección de este programa se tomarán en consideración las necesidades y/o las preferencias de los empleados y las necesidades de la Compañía, de manera que no se afecte su buen funcionamiento ni la continuidad en la prestación del servicio.

d) Podrán introducirse cambios a dicho programa cuando las circunstancias o necesidades del servicio o de los empleados varíen, y dichos cambios se discutirán y coordinarán previamente entre el empleado y el Director o Jefe del Departamento, División u Oficina afectado. Ello se hará por lo menos con quince (15) días de anticipación a la fecha prefijada para comenzar a disfrutar las vacaciones, excepto cuando medien circunstancias excepcionales de una u otra parte. El representante de la Unión podrá intervenir cuando surja una controversia que no pueda resolverse con el empleado.

e) Las vacaciones que hayan sido cambiadas por necesidad y conveniencia de la Compañía serán concedidas con preferencia.

f) El empleado preparará y firmará la solicitud de vacaciones y la someterá para la firma al Director o Jefe del Departamento, División u Oficina, quien a su vez la radicará en la Oficina de Personal con diez (10) días calendario de anticipación a la fecha prefijada para comenzar a disfrutarlas.

Sección 5. Los empleados tienen derecho a que se les pague la compensación correspondiente a vacaciones anuales el día laborable anterior a la fecha en que han de comenzar

a disfrutarlas, siempre que lo hayan solicitado por escrito a la División de Personal con cinco (5) días laborables de anticipación.

Sección 6. Si un empleado se enferma mientras disfruta de vacaciones anuales tiene derecho a que los días de enfermedad se le carguen contra su licencia por enfermedad que tuviere acumulada. En este caso el empleado debe radicar la solicitud por escrito para que se carguen los días en que estuvo enfermo contra su licencia por enfermedad, no más tarde del quinto (5to.) día después de su regreso al trabajo. Esta solicitud tendrá, que venir acompañada de un certificado médico.

Sección 7. Todo empleado tiene derecho a acumular licencia por vacaciones y por enfermedad mientras disfruta de cualquier licencia con sueldo, siempre que regrese al servicio al finalizar cualquier licencia autorizada. Disponiéndose que, en caso de licencia con sueldo para estudios, el empleado solamente acumulará vacaciones anuales.

Sección 8. La Compañía rendirá a cada empleado un informe cada cuatro (4) meses sobre las vacaciones y licencia por enfermedad acumuladas. Dicho informe se hará no más tarde del vigésimo día laborable de haberse cumplido dicho término. Dicho informe indicará el balance anterior, tiempo utilizado durante el anterior término y el nuevo balance en horas laborables.

Sección 9. Basado en los cambios de los años fiscales a naturales ningún empleado sufrirá reducción en beneficios bajo la ejecución de este convenio.

ARTÍCULO XXVII LICENCIA POR ENFERMEDAD

Sección 1. Los empleados tienen derecho a un crédito de licencia por enfermedad de dieciocho (18) días laborables al año que se acumularán a razón de uno y medio (1 ½) días laborables por cada mes de trabajo hasta un máximo de ciento treinta y cinco (135) días.

Sección 2. Los empleados tienen derecho a utilizar la licencia por enfermedad que se provee en este Convenio cuando sufran lesiones en accidentes que no sean del trabajo y que le impiden realizar sus funciones. En este caso, la paga por enfermedad más los beneficios a que se tenga derecho, si alguno, no podrá exceder el salario regular del empleado.

Sección 3. Los empleados podrán disfrutar de licencia por enfermedad cuando tienen que acudir a exámenes o tratamiento médico, dental o de optómetra. El empleado deberá informar con anticipación a su supervisor sobre la intención de ausentarse.

Sección 4. En casos de ausencias por enfermedad de cuatro (4) días o más, el empleado deberá radicar una solicitud de aprobación de licencia por enfermedad no más tarde del tercer día laborable después de su regreso al trabajo. Esta solicitud deberá acompañarse con un certificado médico que haga constar el hecho de la enfermedad y que la misma lo incapacitó para trabajar. En aquellos casos de excesivo número de ausencias, o de un patrón de ausentismo, si la Compañía lo requiere, deberá el empleado presentar la documentación antes referida irrespectivo del número de días en que hubiese estado ausente.

Sección 5. En caso de sufrir enfermedades o lesiones de gravedad que de acuerdo a un certificado médico le incapaciten temporalmente para trabajar, a requerimiento de la Unión, la Compañía anticipará al empleado hasta treinta (30) días laborables de licencia futura por enfermedad cuando haya agotado su acumulación de licencia por enfermedad. Todo empleado a quien se le hubiere anticipado licencia por enfermedad y se separase voluntariamente o involuntariamente del servicio antes de cubrir el período necesario para cubrir la totalidad de la licencia que le fue anticipada, vendrá obligado a reembolsar a la Compañía cualquier suma de dinero que quedare en descubierto por concepto de licencia anticipada. La licencia por enfermedad y la licencia por vacaciones que acumule el empleado luego de presentarse a

trabajar, inclusive aquellas que hubiese acumulado durante su enfermedad, se utilizarán para cancelar la licencia por enfermedad que se le adelantara.

Sección 6. En aquellos casos de licencia motivados por enfermedades contagiosas o mentales, y en cualquier otro caso en que a juicio de la Compañía se estime conveniente, para poder reintegrarse al empleo, el empleado presentará certificado médico que especifique que está totalmente restablecido de la referida enfermedad y que su presencia en el trabajo no constituye peligro a la seguridad o salud de sus compañeros de trabajo.

Sección 7. Los empleados también tendrán derecho a disfrutar de licencia por enfermedad en las siguientes circunstancias:

Quando un miembro de su familia resida bajo el mismo techo contraiga una enfermedad contagiosa que obligue al empleado a mantenerse en cuarentena y cuando haya vivido en contacto con personas afectadas por enfermedades contagiosas que a juicio del médico lo conviertan en un riesgo para la salud de los demás empleados.

De acuerdo con opinión rendida por el Departamento de Salud, el hecho de existir en una casa un enfermo de sarampión, varicelas o tos ferina, y otra enfermedad transmisible corriente, no hace que los familiares que viven bajo el mismo techo deban guardar cuarentena. Las enfermedades que requieren cuarentena son la meningitis cerebro espinal, la tifoidea y cualquier otra enfermedad que certifique el Departamento de Salud.

Sección 8. Siempre y cuando el empleado haya cancelado toda la licencia por enfermedad que se le hubiese adelantado, la Compañía le liquidará en efectivo el cien por ciento (100%) por ciento de la licencia por enfermedad acumulada y no utilizada durante el período de doce (12) meses anterior al 30 de junio de cada año de este Convenio, siempre y cuando el empleado deje a fondo o en reserva un mínimo de cinco (5) días por enfermedad. El remanente

será acumulado de año en año, hasta los máximos dispuestos en la Sección 1 de este Artículo. En caso de que el empleado haya acumulado el total de lo allí dispuesto, aquella parte de la licencia acumulada y no utilizada que no sea liquidada, quedará eliminada.

La liquidación antes mencionada se hará dentro de los quince (15) días laborables siguientes al 30 de junio de cada año.

Sección 9. a) En caso de que un empleado se retire para acogerse a una pensión por retiro, por edad o por incapacidad y tuviese acumulados más de cien (100) días, se le liquidará el noventa y cinco por ciento (95%) de la licencia por enfermedad que tenga acumulada. Si tuviese acumulados cien (100) días o menos se le liquidará la licencia por enfermedad que tenga acumulada hasta un máximo de noventa (90) días.

b) En caso de que el empleado fallezca y tuviese acumulados más de cien (100) días, se entregará a sus herederos el sesenta (60%) por ciento de la licencia por enfermedad que tenga acumulada. Si tuviese acumulados cien (100) días o menos, se le entregará a sus herederos la licencia por enfermedad que tenga acumulada hasta un máximo de sesenta (60) días.

c) En caso de que el empleado renuncie voluntariamente a su empleo y tuviese acumulados más de cien (100) días, se le liquidará el treinta y seis (36%) por ciento de la licencia por enfermedad que tenga acumulada. Si tuviese cien (100) días o menos, se le liquidará la licencia por enfermedad que tenga acumulada hasta un máximo de treinta y seis (36) días.

d) En caso de que el empleado sea despedido por economía o por escasez o reducción de trabajo y tuviese acumulados más de cien (100) días, se le liquidará el veinte (20%) por ciento de la licencia por enfermedad que tenga acumulada. Si tuviese

acumulados cien (100) días o menos, se le liquidará la licencia por enfermedad que tenga acumulada hasta un máximo de veinte (20) días.

Sección 10. Si un empleado, luego de agotada la licencia por enfermedad y vacaciones acumuladas, continuase sufriendo de una enfermedad prolongada que efectivamente le incapacite para trabajar, una vez la Compañía lo compruebe, tendrá derecho a disfrutar de licencia sin sueldo hasta un máximo de un (1) año, provee la Ley de Compensación por Accidentes de Trabajo o la Ley de Compensación por Incapacidad no Ocupacional, la que fuere aplicable. Para aquellos empleados que cuenten con cuatro (4) años o más de empleo con la Compañía, esta licencia podrá extenderse hasta seis (6) meses luego de agotada la reserva de empleo provista por una de dichas dos (2) leyes, la que fuere aplicable.

Sección 11. Los empleados que tengan un balance de menos de noventa (90) días de licencia por enfermedad acumulada para el 30 de junio podrá optar por solicitar que se le excluya de recibir el pago por liquidación de licencia por enfermedad "Christmas in July". Bajo ninguna circunstancia se permitirá una acumulación en exceso de noventa (90) días de licencia por enfermedad. Aquel empleado que desea solicitar la exclusión de tal paga deberá solicitarlo por escrito a la Oficina de Recursos Humanos con por lo menos treinta (30) días antes de efectuarse el pago.

Sección 12. Basados en los cambios de los años fiscales a naturales ningún empleado sufrirá reducción en beneficios bajo la ejecución de este Convenio.

ARTÍCULO XXVIII LICENCIA POR MATERNIDAD

Sección 1. Todas las empleadas tienen derecho a licencia por maternidad a razón de cuarenta y cinco (45) días calendarios antes del alumbramiento y cuarenta y cinco (45) días calendarios después del alumbramiento, con derecho a recibir su paga regular. Bajo ninguna

circunstancia la licencia provista en esta sección será mayor de noventa (90) días calendarios.

Sección 2. La empleada que desee disfrutar de licencia por maternidad debe radicar en la Oficina de Personal, tan pronto tenga conocimiento que está embarazada, un certificado médico que haga constar su estado de embarazo y la fecha posible del alumbramiento.

Sección 3. La empleada debe radicar la solicitud de licencia por maternidad cuando menos veinte (20) días antes de la fecha en que ha de comenzar a disfrutarla de acuerdo con la certificación médica en que se hace constar la fecha probable del alumbramiento.

Sección 4. La empleada que dé a luz antes de transcurrir los primeros cuarenta y cinco (45) días calendarios de su licencia por maternidad, tiene derecho a continuar disfrutando de la licencia hasta completar los noventa (90) días calendarios a que tiene derecho.

Sección 5. Nada de lo aquí dispuesto impedirá que una empleada disfrute de esta licencia en la forma y manera establecida por ley.

Sección 6. Esta Licencia de Maternidad cubrirá casos de aborto natural tal como si fuera un parto normal, siempre y cuando la empleada presente certificación médica que establezca que el aborto le produjo los mismos efectos fisiológicos como si hubiese sido un parto normal.

Sección 7. En el caso de que una empleada cubierta por el presente Convenio Colectivo se vea en la necesidad de recurrir a un aborto terapéutico, esta tendrá derecho a disfrutar de una licencia especial de hasta cinco (5) días laborables para recuperarse de dicho procedimiento.

Sección 8. La empleada que adopte un menor a tenor con la Legislación y procedimientos legales vigentes, tendrá derecho a los mismos beneficios de Licencia por Maternidad que establece este Artículo. Esta licencia empezará a contar a partir de la fecha en

que se reciba el menor en el núcleo familiar. Al reclamar este derecho la empleada deberá someter a la Oficina de Recursos Humanos evidencia acreditativa de los procedimientos de adopción expedida por el organismo competente. La empleada que adopte un menor tiene la obligación con suficiente anticipación sobre sus planes para el disfrute de su licencia por maternidad y sus planes de reintegrarse al trabajo.

Sección 9. Ninguna empleada que se encuentre en estado de embarazo será expuesta a condiciones peligrosas para dicho estado, siempre y cuando lo anterior sea debidamente certificado por el médico que la atiende. La Compañía no impondrá sanción disciplinaria a la empleada debido al menor rendimiento para el trabajo, por razón de embarazo.

Sección 10. La Compañía concederá a las empleadas cubiertas por este Convenio el derecho a lactar a sus bebés o a extraerse la leche materna durante una (1) hora dentro de cada jornada de tiempo completo que podrá ser distribuido en dos períodos de treinta (30) minutos o tres períodos de veinte (20) minutos cada uno. El período antes definido se considerará tiempo trabajado.

ARTÍCULO XXIX LICENCIA JUDICIAL

Los empleados citados oficialmente para comparecer ante cualquier Tribunal de Justicia, Fiscal u Organismo Administrativo tendrán derecho a disfrutar de licencia por el tiempo que estuvieren ausentes de su trabajo por motivo de tales citaciones, sin que se afecte su paga o su licencia por vacaciones, excepto cuando sean citados como acusado o parte interesada, en cuyo caso se les descontará el tiempo de su licencia por vacaciones.

ARTÍCULO XXX LICENCIA POR SERVICIOS MILITARES

De conformidad con la Sección 231 de la Ley número 62 del 23 de junio de 1969, se le

concederá licencia con sueldo para ausentarse del servicio a todo empleado que sea miembro de la Guardia Nacional y de la Reserva de las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos. Tendrán derecho a licencia militar hasta un máximo de treinta (30) días laborables al año para ausentarse del puesto, sin pérdida de paga, durante el período en el cual estuvieren prestando servicio militar como parte de su entrenamiento anual o en escuelas militares, cuando así hubieren sido ordenados o autorizados en virtud de las disposiciones de las Leyes de los Estados Unidos de América o del Estado Libre Asociado de Puerto Rico. Disponiéndose que cuando dicho Servicio Militar Activo, Federal o Estatal, fuere en exceso de treinta (30) días laborables, tal miembro de las Fuerzas Militares de Puerto Rico podrá completar tal período de adiestramiento anual o escuela militar con cargo a cualesquiera vacaciones con sueldo acumuladas o licencia sin sueldo a las que tenga derecho.

ARTÍCULO XXXI
LICENCIA POR MUERTE EN LA FAMILIA

La Compañía concederá a todo empleado hasta cuatro (4) días de licencia por muerte en la familia con su correspondiente sueldo sin cargo a sus vacaciones o licencia por enfermedad para asistir a los funerales de familiares fallecidos y dos (2) días adicionales si el empleado tiene que ausentarse de Puerto Rico para asistir al funeral; siempre que tales días sean días laborables del empleado. Dicha licencia se concederá en caso del fallecimiento del padre, madre, cónyuge, hijos, hermanos del empleado, nietos e hijos de crianza.

Para tener derecho a dicha paga el empleado deberá someter a la Compañía suficiente información para que ésta pueda cerciorarse de la muerte y la relación familiar.

Los días antes mencionados comienzan desde la fecha de la muerte del familiar.

ARTÍCULO XXXII
LICENCIA POR TRABAJOS DE EMERGENCIA

Sección 1. Todo empleado que trabaje en labores de emergencia fuera de su jornada diaria regular entre doce (12:00) de la noche y seis (6:00) de la mañana, tiene derecho a disfrutar de licencia con paga a razón de una (1) hora por cada hora de labores de emergencia.

Sección 2. El empleado con derecho a licencia por trabajos de emergencia durante la madrugada tiene derecho a disfrutarla al comienzo de su próxima jornada diaria regular. No obstante, de continuar la emergencia que dio origen a esa situación, el empleado deberá acceder a la petición de la Compañía de que continúe trabajando, posponiendo su licencia si su condición física se lo permite.

Sección 3. Este Artículo aplicará solamente a aquellos empleados de la Operación Tragamonedas que trabajen el horario regular de la Compañía.

ARTÍCULO XXXIII
LICENCIA SINDICAL

Sección 1. La Unión podrá designar hasta ocho (8) Delegados de Área que tendrán derecho a licencia con paga durante el tiempo razonable que necesiten para discutir asuntos oficiales de los empleados con oficiales y funcionarios de la Compañía, con la Junta de Relaciones del Trabajo, con el Departamento del Trabajo y con su Asesor Legal, previa notificación escrita a la oficina de Recursos Humanos. Uno de estos ocho (8) Delegados de Área será nombrado como Delegado General. La Unión designará y notificará los nombres de los Delegados de Área y del Delegado General por escrito.

Sección 2. La Compañía no reconocerá ningún empleado como Delegado General o Delegado de Área hasta que la Unión le notifique por escrito tales nombramientos.

Sección 3. El Delegado General y/o Delegado de Área podrán, sin pérdida de paga y

sin afectar licencia alguna, participar del proceso de solución de controversias según se detallan en el Artículo VII de este Convenio.

A los fines de disfrutar de esta licencia, el Delegado General y/o el Delegado de Área, deberán notificar a su supervisor inmediato que habrán de participar en el mencionado proceso así como reintegrarse a su trabajo inmediatamente concluya su participación. El tiempo a dedicarse a tal gestión será uno razonable.

Sección 4. Los Representantes autorizados de la Unión podrán visitar las facilidades de la Compañía para reunirse con los Delegados de la Unión y/o los Representantes de la Compañía sobre asuntos relacionados con la Administración del Convenio Colectivo.

Para poder tramitar su visita, el Representante deberá notificar de la misma al Director de Recursos Humanos o su Representante autorizado con por lo menos dos (2) horas de anticipación. En dicha notificación se deberá incluir el nombre de los Delegados con los cuales habrá de reunirse. En estas visitas no se interrumpirán las labores de la Compañía de Turismo.

Sección 5. Las elecciones de Delegados podrán ser hechas fuera del horario regular de trabajo de los empleados y la Compañía prestará sus facilidades siempre y cuando la Unión lo solicite con anticipación.

Sección 6. Los Delegados representarán a la Unión en el proceso de administrar este Convenio Colectivo ante la Compañía y sus Representantes. Los Delegados representarán y orientarán a los empleados cubiertos por este Convenio, velarán por el cumplimiento del mismo y tendrán la facultad de representar a sus compañeros de trabajo que tengan una queja, querrela, controversia ó reclamación en relación con la interpretación, implementación, administración y aplicación de este Convenio Colectivo. Los Delegados ejercerán sus funciones en las áreas para las cuales fueron seleccionados.

Sección 7. La Compañía concederá cinco (5) días anuales con paga al Delegado General para que asista a seminarios educativos, asambleas, reuniones, consejos de delegados, convenciones y congresos en o fuera de Puerto Rico.

Sección 8. La Compañía concederá por el término de un (1) año prorrogable de año en año previo acuerdo entre las partes, a no más de un (1) empleado perteneciente a la Unidad Apropiaada y que fuera electo por la matrícula de la Unión para realizar labores para ésta.

Sección 9. La Unión notificará a la Compañía el período de tiempo en que dicho empleado esté realizando labores para la Unión. En aquel caso que como consecuencia de esta licencia se haya contratado un empleado temporero, el empleado en licencia o la Unión deberá notificar a el/la Director (a) de Recursos Humanos con treinta (30) días laborables de anticipación su disponibilidad para reintegrarse al empleado en su puesto una vez cumpla con este requisito.

Sección 10. El empleado que reciba Licencia Sindical no gozará de los beneficios de este Convenio o Convenios subsiguientes hasta que se reintegre a su puesto. Al empleado regresar a su empleo, se reintegrará con todos los derechos que hubiese alcanzado como si estuviera en servicio activo.

ARTÍCULO XXXIV LICENCIA SIN SUELDO

Sección 1. La licencia sin sueldo se concederá a los empleados regulares cubiertos por este Convenio, previa solicitud al efecto, y con la aprobación de la Compañía, cuando medien razones justificadas y no se afecten adversamente las necesidades del servicio

Sección 2. Se concederá licencia sin sueldo hasta un máximo de doce (12) meses. Dicho período podrá ser extendido previo acuerdo entre la Unión y la Compañía.

Sección 3. Cuando el empleado termine la licencia sin sueldo, y regrese a trabajar a la

Compañía, volverá a ocupar la misma posición que ocupaba y mantendrá todos los derechos que disfrutaba al momento de comenzar la licencia sin sueldo, así como también cualesquiera otros derechos que pudiese adquirir conforme los términos de este Convenio y que no resulten incompatibles con la naturaleza de esta licencia.

Sección 4. Mientras el empleado está en disfrute de licencia sin sueldo no podrá trabajar para ninguna otra agencia, empresa privada o negocio propio. La violación de esta cláusula conllevará la pérdida de antigüedad y de los beneficios o derechos previamente adquiridos.

ARTÍCULO XXXV LICENCIA POR ESTUDIO

Sección 1. La licencia para estudio se concederá a los empleados mediante solicitud al efecto, y con la aprobación de la Compañía en aquellos casos en que ésta determine que la misma se justifica, atendida la necesidad y/o conveniencia del servicio.

Sección 2. Esta licencia se concederá hasta un máximo de dos (2) años académicos consecutivos, cuatro semestres y dos veranos. Dicho período podrá extenderse en casos justificados, con la aprobación de la Compañía.

Sección 3. Para poder acogerse a los beneficios de esta licencia el empleado deberá tener un nombramiento regular.

Sección 4. La Compañía podrá exigir informes periódicos del progreso de los estudios de los empleados acogidos a esta licencia.

Sección 5. El empleado al cual se le conceda licencia para estudio deberá mantener un programa regular diurno.

Sección 6. Como requisito previo para la concesión de esta licencia el empleado formalizará un contrato con la Compañía, comprometiéndose a trabajar para la Compañía por lo

menos por un período de tiempo equivalente al tiempo de licencia para estudios.

Sección 7. El período por el cual se comprometerá el empleado a quien se le conceda licencia para estudio, a trabajar para la Compañía según la sección anterior, será de horario completo ("full time").

Sección 8. Los requisitos de elegibilidad serán aquellos que establezca la Compañía de acuerdo a las necesidades del servicio. No obstante, el empleado deberá mantener un índice académico no menor de 2.00 en sus estudios universitarios de bachillerato y no menor de 3.00 en sus estudios post- graduados.

Sección 9. Todo empleado al cual se le conceda licencia para estudios que, después de concluir los mismos no de cumplimiento a la obligación contraída, reembolsará a la Compañía dentro de los seis (6) meses siguientes a la fecha de la terminación de sus estudios, o de la terminación de sus servicios en caso de no completar el período por el cual se haya comprometido a trabajar para la Compañía, la cantidad total desembolsada o la parte proporcional de la misma computada de acuerdo con la proporción de la obligación contraída que no haya cumplido.

Sección 10. De la misma forma todo empleado que por cualquier razón no pueda completar sus estudios, excepto enfermedad que lo incapacite, el reembolso se registrará de acuerdo a lo dispuesto en la sección anterior.

Sección 11. La institución donde el empleado vaya a cursar estudios deberá estar reconocida por la Middle State College Association o por otra institución aceptada por el Estado Libre Asociado de Puerto Rico.

Sección 12. No se autorizarán gastos de viaje de ida y vuelta, ni los derechos de matrícula o pago de libros y hospedaje, a los empleados a quienes se les conceda esta licencia

para obtener un grado académico.

ARTÍCULO XXXVI LICENCIA DEPORTIVA

Sección 1. Licencia con paga para representar a Puerto Rico en competencias deportivas dentro y fuera del país.

- a. La Compañía concederá una licencia deportiva especial de hasta treinta (30) días laborables con paga para todo miembro de la Unidad Apropriada que esté debidamente certificado por el Comité Olímpico de Puerto Rico como deportista para representar a Puerto Rico en Juegos Olímpicos, Juegos Panamericanos, Centroamericanos o en campeonatos regionales o mundiales.
- b. Mediante esta licencia deportiva especial, los deportistas elegibles podrán ausentarse de sus empleos, sin pérdida de tiempo o graduación de eficiencia, durante el período en que estuvieren participando en dichas competencias hasta el máximo de treinta (30) días laborables al año, sin descuento de sus haberes o de sus balances de otras licencias.
- c. Todo deportista certificado por el Comité Olímpico de Puerto Rico para representar a Puerto Rico en las competencias enumeradas arriba en (A) presentará a la Compañía, con por lo menos diez (10) días de anticipación a su encuartelamiento, de salida o fecha de comenzar la competencia copia certificada del documento que le acredite para representar a Puerto Rico en dicha competencia, el cual contendrá información sobre el tiempo que habrá de estar participando dicho deportista en la misma.
- d. La Compañía autorizará al deportista el disfrute de los días que le fueren solicitados hasta un límite de duración de treinta (30) días laborables anuales. Cualquier solicitud que excediere el límite de treinta (30) días laborables de la licencia, según establecido, será tramitada y autorizada descontando los días en exceso de las vacaciones acumuladas.

- e. Cualquier persona natural o jurídica que viole las disposiciones de este Artículo, vendrá obligada a indemnizar al deportista los daños y perjuicios que le causare más una suma equivalente al doble de la indemnización concedida y estará obligada además a reponerlo en su empleo si hubiere sido despedido. Las reclamaciones sobre la violación de las disposiciones antes indicadas se tramitarán en los tribunales de justicia competente.
- f. El término deportista incluirá a atletas, jueces, árbitros, técnicos, delegados y cualquier otra persona certificada en tal capacidad por el Comité Olímpico de Puerto Rico.

**ARTICULO XXXVII
AUSENCIAS POR DESASTRES NATURALES**

En caso de desastres naturales, tales como derrumbes, huracanes, inundaciones, fuego y otros de similar naturaleza que impidan al empleado llegar a su trabajo, éste tendrá derecho a paga por el tiempo que dure la emergencia, y la ausencia no se cargará a su licencia por enfermedad ni a sus vacaciones, hasta un máximo de diez (10) días por incidencia y un total de no más de veinte (20) días al año. Disponiéndose que dicho empleado evidenciará mediante certificación de la Oficina de Manejo de Emergencias de su localidad, que fue afectado por cualesquiera de los mencionados desastres.

**ARTÍCULO XXXVIII
DÍAS FERIADOS**

Sección 1. Los empleados cubiertos por este Convenio tendrán derecho a disfrutar de los siguientes días feriados con paga en la forma en que se indica a continuación:

Día de Año Nuevo
Día de Reyes
Día de Eugenio María de Hostos
Día de Martín Luther King
Día de Jorge Washington
Día de la Abolición de la Esclavitud
Viernes Santo
Día de José de Diego

Día de la Conmemoración
Día de la Independencia de los Estados Unidos
Día de Luis Muñoz Rivera
Día de la Constitución de Puerto Rico
Día de José Celso Barbosa
Día del Trabajo
Día del Descubrimiento de América
Día de las Elecciones Generales
Día del Veterano
Día del Descubrimiento de Puerto Rico
Día de Acción de Gracias
Día de Navidad


Sección 2. Se considerarán días festivos también y quedarán incluidos como parte de la lista anterior aquellos que por proclama del Gobierno de Puerto Rico o del Presidente de Estados Unidos o por ley fueren declarados en lo sucesivo días festivos a observarse en Puerto Rico. Cuando la proclama disponga que se habrá de trabajar en determinados días a cambio de los días o las horas del tiempo laborable concedido libre, los empleados deberán así hacerlo sin que la Compañía tenga que pagarle el tiempo trabajado a cambio del que le fuere concedido libre.


Sección 3. Siempre que la Compañía determine que lo requieren las necesidades del servicio, podrá requerir de cualquier empleado que trabaje durante los días feriados o tiempo libre a que tenga derecho, quien las trabajará a menos que medie justa causa para negarse a ello.



Sección 4. Cuando los Representantes de Promoción de Turismo les concedan un día feriado con un día libre, se le concederá un día compensatorio con sus días libres no más tarde del treinta (30) días del día feriado. De no concederse dicho día compensatorio dentro del referido término de treinta (30) días, se pagará a los Representantes de Promoción de Turismo al tipo doble por ese día.




Sección 5. Los empleados cubiertos por este Convenio tendrán derecho a disfrutar el Día de su Cumpleaños libre con paga sencilla. Si el empleado no lo disfruta, se concederá

compensatorio durante la próxima semana laborable. El empleado deberá notificarle a su supervisor con quince (15) días de antelación cuando disfrutará su Día de Cumpleaños.

ARTÍCULO XXXIX COMPENSACIÓN POR ACCIDENTES DEL TRABAJO

Sección 1. Cuando un empleado sufra un accidente del trabajo que efectivamente lo incapacite para realizar sus labores con la Compañía, dicho empleado tiene derecho a que la Compañía le pague la diferencia entre el salario regular y las dietas que reciba del Fondo del Seguro del Estado durante el tiempo que se extienda dicha incapacidad, hasta un máximo de veintiséis (26) semanas.

Sección 2. El empleado entregará a la Oficina de Recursos Humanos, una certificación, en original y expedida por el Fondo del Seguro del Estado que especifique la cantidad exacta de dieta que está recibiendo.

Sección 3. Todo empleado accidentado que desee recibir su salario completo, deberá reembolsar a la Compañía quincenalmente la cantidad que por concepto de dieta ha recibido. Siempre y cuando haya recibido el pago de las dietas por parte del Fondo. En la eventualidad de que el pago no lo reciba de forma regular, reembolsará a la Compañía las dietas dentro de los próximos tres (3) días del recibo de la misma.

Sección 4. La Compañía entregará al empleado el adelanto de dietas que aquí se provee únicamente cuando éste tenga vacaciones acumuladas u otros haberes con la Compañía equivalentes a los mencionados adelantos, de forma tal que quede garantizada la devolución por parte del empleado a la Compañía del adelanto de dietas.

Sección 5. Si el Fondo del Seguro del Estado sometiera al empleado a tratamiento trabajando, los días que dicho empleado tenga cita médica con el Fondo, no se afectarán las vacaciones acumuladas regulares y/o enfermedad.

ARTÍCULO XL TABLÓN DE ANUNCIOS

La Compañía proveerá "Bulletin Board" y los localizará en sitios visibles para empleados en Oficinas de Turismo (cada piso) y Aeropuerto. La Unión podrá publicar anuncios sobre asuntos sobre asuntos relacionados directamente con los empleados de la Compañía.

ARTÍCULO XLI CONDICIONES DE TRABAJO

Sección 1. La compañía se obliga a adoptar las medidas y precauciones necesarias o convenientes para evitar accidentes del trabajo.

Sección 2. Todo empleado que sufra un accidente del trabajo y necesite transportación para recibir servicios médicos o de hospitalización, tiene derecho a que se utilice para su transporte cualquier vehículo de la Compañía que esté disponible y tal vehículo podrá ser manejado por cualquier persona autorizada para conducir vehículos de motor, si el conductor encargado del vehículo no está accesible.

Sección 3. La Compañía enviará a la Unión para su conocimiento copia de toda circular u orden administrativa que dirija al personal unionado. El recibo de ésta no implicará la aceptación por parte de la Unión de dicha Orden o circular.

Sección 4. La Compañía se obliga a proveer condiciones adecuadas de trabajo para sus empleados.

Sección 5. Al surgir vacantes en puestos regulares dentro de la Unidad, o volver a crearse puestos previamente existentes dentro de la Unidad Contratante, se dará preferencia para llenarlos, luego de considerar a los empleados regulares conforme se dispone en este Convenio, a ex-empleados regulares que hubieren sido despedidos por economía o por escasez o reducción de trabajo y que estén cualificados y capacitados para desempeñar tales puestos, que hubiesen

trabajado por más tiempo para la Compañía. Cuando surja la vacante, la Compañía se lo notificará al ex-empleado por fax, correo electrónico (de tenerlo registrado el empleado), por mensajero ó correo certificado a su última dirección conocida, con copia a la Unión, concediéndole cinco (5) días laborables para aceptar o rechazar el puesto. De no aceptarlo dentro de ese término, el ex-empleado perderá el derecho de preferencia. De no estar disponibles tales ex-empleados, se tomarán en cuenta los empleados temporeros o de emergencia que estén cualificados y capacitados para desempeñar tales puestos.

Sección 6. El derecho de preferencia que se concede a los ex-empleados regulares, de acuerdo con la Sección 5 anterior caduca al año de haber cesado como empleado de la Compañía.

Sección 7. La Compañía se compromete a realizar todo el esfuerzo posible para continuar proveyendo facilidades de estacionamiento y vigilancia para los automóviles de los empleados que trabajen en el edificio principal.

Sección 8. La Compañía y sus funcionarios se obligan a dar a los empleados afiliados el mejor trato, respeto y consideración posible a fin de mantener las mejores relaciones entre los empleados, la Unión y la Compañía y la eficiencia de los servicios.

Sección 9. Los empleados afiliados se obligan a observar el mayor respeto para con los funcionarios de la Compañía, y a mantener en el trabajo las más deseables normas de disciplina, asistencia y puntualidad.

Sección 10. En caso de despidos motivados por economía o reducción de trabajo, la Compañía acuerda notificar a la Unión de tal acción con razonable antelación. En tal caso serán suspendidos los empleados siguiendo las disposiciones de Antigüedad establecidos en este Convenio.

Sección 11. En caso de que la Compañía decida mecanizar algún sistema, operación o labor que pueda tener el efecto de reducir las oportunidades de empleo de los empleados regulares cubiertos por este Convenio, se notificará a la Unión con razonable antelación para que ésta, si así lo desea, sugiera formas alternas de implementar la mecanización.

Sección 12. Si como resultado de dicha mecanización cualquier empleado resultare desplazado, la Compañía hará todo lo posible para readiestrarlo y reubicarlo en un cargo adecuado.

Sección 13. Cuando la Compañía suspenda empleados regulares por economía o por escasez o reducción de trabajo, los empleados cesanteados que tengan tres (3) años de servicio en la Compañía recibirán en calidad de pago por cesantía una compensación equivalente a un mes de sueldo, y en adición recibirán una semana de sueldo por cada año de servicio o fracción en exceso de dichos tres (3) años.

Sección 14. Todo empleado regular que sea designado interinamente por un período mayor de diez (10) días laborables para un puesto superior al suyo, recibirá durante todo el servicio interino la compensación correspondiente al empleado al cual sustituye, siempre que tal compensación sea mayor que la que reciba el empleado en su puesto regular. Si la Compañía estima que la labor interina excederá de treinta (30) días laborables, nombrará un empleado temporero, si disponible, para realizar las labores.

Sección 15. La Compañía escogerá y facilitará a los Técnicos y Recaudadores una vestimenta distintiva de la Operación de Tragamonedas.

Sección 16. La Compañía proveerá el equipo y materiales que estime necesario para el desempeño de las tareas de sus empleados.

Sección 17. La Compañía se obliga a observar y cumplir con las disposiciones de la Ley Federal OSHA.

ARTÍCULO XLII DISPOSICIONES GENERALES

Sección 1. Si cualquier parte de cualquier disposición contenida en este Convenio resultare nula o declarada ilegal por motivo de cualquier legislación existente o posteriormente aprobada, o por razón de una decisión final de un tribunal o agencia con jurisdicción, las partes contratantes se reunirán en un plazo que no excederá de cuarenta y cinco (45) días después de tener conocimiento de ello, para negociar con la intención de aprobar una disposición sustituta. Todas las demás cláusulas y disposiciones del Convenio Colectivo permanecerán inalteradas durante su vigencia, y nada de lo aquí contenido se considerará como una limitación al derecho de las partes a apelar cualquier decisión de un tribunal o agencia.

Sección 2. Este Convenio Colectivo incluye el acuerdo completo de las partes con relación a tipos de pagos, jornales, horas de trabajo y demás condiciones de empleo y es la intención de las partes contratantes reservar para cualquier Convenio Colectivo futuro que comience a regir después de la expiración de este Convenio, cualquiera y todos los asuntos que no estén expresamente cubiertos por este Convenio Colectivo.

Sección 3. La Unión colaborará con la Compañía a mantener la mejor disciplina y eficiencia en el trabajo y a cooperar asimismo para desalentar tardanzas y ausencias.

Sección 4. De surgir alguna discrepancia en cuanto al lenguaje incluido en este convenio, prevalecerá el lenguaje acordado por las partes durante la negociación del convenio e iniciado por los comités negociadores de ambas partes.

**ARTÍCULO XLIII
OTRAS CLAUSULAS**

Sección 1. La Compañía dará prioridad a los empleados permanentes sobre los empleados temporeros existentes para realizar trabajo de horas extras propio de su clasificación.

Sección 2. El tiempo trabajado por un empleado, durante su período de tomar alimentos, se compensará a razón de dos (2) veces la compensación para las horas regulares.

Sección 3. Ningún empleado recibirá un sueldo mayor al básico de su puesto al empezar a trabajar para la Compañía.

**ARTÍCULO XLIV
POLÍTICA PÚBLICA SOBRE EL USO Y ABUSO DE DROGAS**

Sección 1. La Unión y la Compañía reconocen que el uso y abuso de sustancias controladas es un problema alarmante en el país y afecta negativamente a la fuerza trabajadora. La Unión, preocupada por la salud y seguridad de sus miembros reconoce los riesgos a que pueden ser expuestos sus empleados por el uso y abuso de sustancias controladas.

Sección 2. La Compañía, consciente de su responsabilidad para proteger la salud y seguridad de sus empleados y clientes, así como de su responsabilidad de velar por la productividad y la realización eficiente de los servicios que prestan sus empleados al pueblo, desea consignar su preocupación por el problema que representa el uso y abuso de drogas por los empleados.

Sección 3. A estos propósitos y para mantener un ambiente de trabajo libre de los problemas asociados con el uso y abuso de sustancias controladas; y para proteger la salud y seguridad de los empleados cubiertos por la Unidad apropiada, las partes luego de un análisis ponderado y consciente de todos los elementos involucrados en esta problemática, voluntariamente en libre ejercicio de sus facultades contractuales conforme a la ley, acuerdan

que la Compañía podrá adoptar un Programa de Detección de Uso de Sustancias Controladas para todos los Empleados, de acuerdo a la Ley Número 78 del 14 de agosto de 1997.

Los criterios rectores del Programa serán:

- a. La protección de la confidencialidad, los derechos civiles y constitucionales de los empleados.
- b. La no-discriminación contra el empleado.
- c. La identificación de usuarios de drogas a los efectos de brindar a los empleados la oportunidad de tratamiento y rehabilitación de conformidad con la ley, el Programa de Detección de Uso de Sustancias Controladas para los Empleados de la Compañía y los programas internos o externos de ayuda al empleado de la Compañía.

**ARTÍCULO XLV
TAREA PROTEGIDA**

La Compañía no asignará poderes y funciones de supervisión ni ejecutivas a un empleado incluido dentro de la Unidad Apropriada. Tampoco permitirá que empleados ejecutivos o supervisores realicen deberes y funciones de puestos incluidos en la Unidad Apropriada, excepto en caso de emergencia comprobada o cuando no haya empleados de la Unidad capacitados y disponibles para hacer el trabajo. La Compañía notificará a la Unión inmediatamente la emergencia o la no disponibilidad de empleados unionados capacitados.

**ARTÍCULO XLVI
UNIFORMES**

Sección 1. La Compañía le proveerá tres (3) uniformes al año a aquellos empleados que la Compañía requiera que utilicen uniformes. Dichos uniformes se proveerán una (1) vez por año de Convenio durante el mes de abril de cada año. Los gastos de limpieza y

mantenimiento serán del empleado. Los uniformes deberán ser usados durante las funciones oficiales de los empleados.

ARTÍCULO XLVII LICENCIA POR PATERNIDAD

Sección 1. La Compañía concederá una Licencia por Paternidad equivalente a cinco (5) días laborables a todo empleado cubierto por este Convenio, cuyo cónyuge experimente un alumbramiento procreado con el empleado.

Sección 2. Será requisito indispensable para ser acreedor a este beneficio que el empleado conviva con su cónyuge y éste así lo certifique. Para propósito de esta Sección, el término cónyuge incluirá aquella mujer que conviva con el empleado aún cuando no estén legalmente casados.

Sección 3. El empleado deberá acompañar además evidencia médica del alumbramiento.

ARTÍCULO XLVIII SALUD Y SEGURIDAD

Sección 1. La Compañía, la Unión y los empleados cubiertos por este Convenio Colectivo se comprometen a velar por el fiel cumplimiento de las Leyes y Reglamentos del Estado Libre Asociado de Puerto Rico y del Gobierno de los Estados Unidos relacionados con la salud y seguridad en el trabajo aplicable a las operaciones de la Compañía.

Sección 2. Los empleados velarán por su seguridad individual y la de sus compañeros de trabajo y cumplirán con todas las reglas de salud y seguridad.

Sección 3. Todo accidente del trabajo y/o enfermedad ocupacional deberá ser notificado al Fondo del Seguro del Estado cumplimentando el formulario establecido para ello.

Sección 4. La Unión podrá recurrir a los foros y/o organismos administrativos

aplicables en aquellos casos donde un planteamiento sobre salud y/o seguridad no sea solucionado satisfactoriamente por la Compañía.

No obstante, las partes acuerdan hacer un esfuerzo razonable y legítimo en la primera instancia para la pronta atención de los asuntos antes de recurrir a los foros y/u organismos correspondientes.

Sección 5. La Compañía proveerá a los empleados de la Unidad Apropriada el equipo de salud y seguridad requerido por las leyes y reglamentaciones aplicables. Los empleados serán responsables por la correcta utilización y cuidado de este equipo.

Sección 6. La Compañía no ordenará a ningún empleado cubierto por este Convenio al que no le haya provisto el equipo que la Ley y/o Reglamento aplicable dispone, a efectuar tareas que incidentalmente, según el entendimiento de un ser humano prudente y razonable, ponga en riesgo la salud, vida ó seguridad personal. No se tomarán medidas disciplinarias en el caso de que el empleado, que de manera razonable, se negase a efectuar tareas riesgosas para su salud, vida y seguridad personal.

Sección 7. La Compañía no le requerirá a ningún empleado que por sí solo levante equipo o material que exceda el peso establecido por Ley o Reglamentos de Seguridad aplicables.

Sección 8 La Compañía mantendrá un botiquín de primeros auxilios en un lugar designado por ésta dentro de sus facilidades.

Sección 9. La Compañía mantendrá las áreas comunes, pasillos y áreas exteriores libres de materiales y equipos que representen un riesgo a la salud y seguridad de los empleados.

Sección 10. Cuando se interrumpan los servicios de luz, servicio de agua, el sistema de aire acondicionado y/o otras, los directores/supervisores de cada área o el personal asignado por

estos, despacharán al personal de dicha área no más tarde de la tercera hora de ocurrida la interrupción en las facilidades en control de la Compañía, sin que dicho tiempo sea cargado a licencia alguna, disponiéndose, que este período se considerará tiempo trabajado y las labores serán suspendidas hasta el próximo día laborable.

Sección 11. Las partes acuerdan que con respecto a la Sección 10, del Artículo XLVIII (Salud y Seguridad), la Compañía podrá transferir a empleados que estén asignados en una facilidad afectada por la interrupción en servicios a otra facilidad de la Compañía, siempre y cuando exista trabajo que estos puedan realizar.

ARTÍCULO II AUTOMATIZACIÓN

Sección 1. La Unión reconoce el derecho de la Compañía a modernizar y adquirir nuevos equipos de modo que se garantice una operación más eficiente con el grado de excelencia que el pueblo de Puerto Rico se merece.

Sección 2. La compañía ofrecerá el adiestramiento necesario a los empleados responsables de operar el nuevo equipo. En caso de que, por limitaciones económicas ó por necesidades del servicio, no se pueda adiestrar a todos los empleados a la misma vez, se seleccionarán los empleados a recibir el adiestramiento inicial a base de su antigüedad y éstos, a su vez, podrán adiestrar posteriormente a los restantes.

El costo del adiestramiento de los empleados será totalmente sufragado por la Compañía, al igual que el tiempo de jornada regular que los empleados empleen en dicho adiestramiento. Durante el período de adiestramiento, el horario diario y el programa semanal de trabajo podrán variar de acuerdo a las necesidades y condiciones del adiestramiento a ofrecerse y del servicio prestado.

Sección 3. Los empleados que aprueben los adiestramientos en que participen y que

demuestren destrezas en la operación de dichos equipos nuevos, serán mantenidos en sus posiciones. Sin embargo, aquellos empleados que no aprueben satisfactoriamente sus entrenamientos tendrán las siguientes opciones:

- 1- Ser reasignados a otra posición vacante y que cualifiquen para la misma;
- 2- Desplazar a otros empleados con menos antigüedad en puestos para los que cualifique y estos a su vez, puedan desplazar.

Sección 4 El empleado que desplaza a otro mantendrá su compensación si el puesto que va a ocupar está ubicado en el mismo nivel salarial ó inferior que el anterior. En aquellos casos en que la compensación anterior exceda el máximo de la escala del nuevo puesto, se le ajustará la compensación hasta el máximo de dicha escala, según el Artículo XI, Antigüedad.

ARTÍCULO L PLAZAS VACANTES

Sección 1. Cuando haya plazas vacantes ó de nueva creación correspondiente a la Unidad Apropriada que representa la Unión, se observará el siguiente procedimiento:

La plaza ó puesto a ocuparse se publicará vía convocatoria escrita la cual se colocará en los tablones de edictos que se encuentran en la entrada de las dependencias de la Compañía por un período de doce (12) días laborables.

Dicha convocatoria detallará, además del puesto ó plaza vacante ó de nueva creación, el salario básico del puesto, la naturaleza del trabajo ó deberes del puesto y los requisitos para ocupar dicho puesto, el lugar en que habrá de desempeñarse el trabajo.

De requerirse la toma y aprobación de un examen ó prueba para ser considerado a ocupar dicho puesto ello se especificará en la convocatoria.

La Compañía no modificará caprichosamente y sin justificación los requisitos de las convocatorias para ocupar puestos en la unidad apropiada.

Sección 2. El Departamento de Recursos Humanos evaluará todas las solicitudes que sean presentadas dentro del período de tiempo que proveerá la convocatoria y hará un registro de elegibles de aquellos candidatos que cumplen con los requisitos mínimos para ser considerados para ocupar el puesto de que se trate.

Ningún candidato será excluido del registro de elegibles si cumple con todos los requisitos mínimos que establece la convocatoria del puesto que se trate.

Aquellos candidatos que sean excluidos del registro de elegibles, recibirán una comunicación escrita especificando las razones por las cuales no cualifican para el puesto siempre en atención a los requisitos mínimos establecidos en la convocatoria del puesto que se trate.

Todos los candidatos que sean incluidos en el registro de elegibles por cumplir con los requisitos mínimos del puesto serán entrevistados como parte del proceso de reclutamiento previo a seleccionar aquel que habrá de ocupar la plaza.

Sección 3. Una vez la Compañía seleccione el candidato que habrá de ocupar la plaza, notificará por escrito a los demás candidatos que ya fue seleccionada una persona para ocupar el puesto y que por ende se procede a la cancelación de elegibles de que se trate.

Sección 4. El candidato seleccionado para ocupar dicho puesto tendrá que aprobar un período probatorio antes de pasar a ocupar dicha plaza ó puesto de forma regular salvo lo dispuesto más adelante.

Sección 5. El período probatorio será de cuarenta y cinco (45) días calendarios contados a partir del nombramiento, excepto en los casos en que el nombramiento equivalga a un traslado de un empleado de la Unidad Apropriada, en cuyo caso no tendrá que aprobar período probatorio alguno. Si el candidato es de afuera será de noventa (90) días calendario.

Sección 6. Si el candidato seleccionado es de fuera de la Compañía y no aprueba el período probatorio, se procederá a terminar su empleo. Si por el contrario, el candidato es un empleado unionado y el mismo, a juicio de la Compañía, no aprueba el período probatorio tendrá derecho a retornar al puesto que ocupaba anteriormente sin que ello conlleve pérdida de antigüedad alguna.

Sección 7. La Compañía podrá remover inmediatamente a cualquier empleado dentro de su período probatorio de ocurrir cualesquiera de las siguientes situaciones:

- 1- Cuando en la ejecución de sus labores el empleado ocasione graves trastornos a la operación de la Compañía y/o a los servicios que la Compañía brinde.
- 2- Cuando el desempeño de sus labores por ineficiencia ó negligencia el empleado represente un riesgo para sus compañeros de trabajo, clientes y/o en la operación de la Compañía.
- 3- Cuando el empleado en el desempeño de sus labores por ineficiencia y/o negligencia cause daños a la propiedad de la Compañía ó bajo custodia de ésta.

Sección 8. En el reclutamiento para plazas vacantes de nueva creación dentro de la Unidad Apropiada, la Compañía dará preferencia a empleados unionados por sobre solicitantes de la Compañía, observando el principio de antigüedad, según se provee en el Artículo XIII de Ascensos.

Sección 9. Si hubiera también candidatos para el puesto que no sean empleados de la Compañía, ésta dará preferencia a los empleados solicitantes cualificados para llenar el puesto a base del Artículo de Ascensos a menos que el candidato que no es empleado cuente con una experiencia ó preparación extraordinaria que tuviese que ver con las necesidades reales de ese puesto que aportaría un mejoramiento al servicio u operación de la Compañía en el puesto que va

a ocupar con los que no cuenta el empleado que sería seleccionado a base de lo anterior.

En estos casos, la Unión tendrá derecho a cuestionar la selección de esta persona que no es empleado, utilizando el Organismo para la Solución de Controversias establecido en el Artículo XII del Convenio. La Compañía notificará por escrito a la Unión la selección del candidato que no es empleado; y en estos casos de cuestionarse la selección en el procedimiento de arbitraje, la Compañía tendrá que demostrar que la persona seleccionada cuenta con la experiencia ó preparación extraordinaria, relacionada a las funciones que va a desempeñar.

ARTÍCULO LI
PROGRAMA DE ASISTENCIA ECONÓMICA PARA ESTUDIOS

La Compañía establecerá un programa dirigido a brindar asistencia económica a empleados que pasen a cursar un programa de estudios y/o programa técnico especializado que le permita adquirir nuevos conocimientos, destrezas y/o adiestramiento especializado que resulte en el mejoramiento y beneficio de los servicios que ofrece la Compañía.

Un máximo de diez (10) empleados por semestre académico tendrán derecho a la asistencia económica que más adelante se menciona siempre que cumplan con los requisitos que dispone este Artículo.

Para ser considerado para participar en este programa de asistencia económica para estudios el empleado deberá:

1. Solicitar por escrito que se le concede tal asistencia económica indicando el programa de estudio y/o programa técnico que pretende cursar y como a su juicio tal programa de estudios y programa técnico redundarán en mejoramiento del servicio.

El empleado deberá acreditar que ha sido admitido a cursar tal programa de estudios y/o programa técnico.

Aquellos empleados que a juicio de la Compañía cumplen con los criterios de



participación antes indicado, la Compañía le brindará vía reembolso el cincuenta por ciento (50%) del costo de matrícula por el semestre académico de que se trate siempre que:

- a. El empleado complete y apruebe la totalidad de los cursos o créditos para los cuales se matriculó en el semestre académico de que se trate.
- b. El empleado acredite que mantiene un promedio general de 2.50 o más al momento de la solicitud de reembolso de matrícula.

Las solicitudes de participación en el programa de asistencia económica para estudios deberán dirigirse al Director de Recursos Humanos de la Compañía o persona designada por éste.

ARTÍCULO LII VIGENCIA DEL CONVENIO



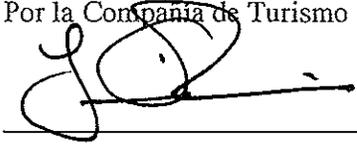
Sección 1. Este Convenio estará vigente desde el 1 de junio de 2012 hasta el 31 de mayo de 2015, excepto por los Artículos III (Taller Unionado) y IV (Descuento y Envío de Cuotas), los cuales estarán vigentes a partir de la fecha de otorgamiento del presente Convenio Colectivo y hasta su vencimiento.



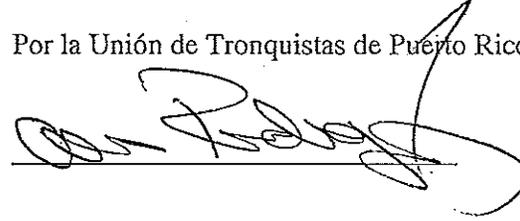
Sección 2. Este Convenio Colectivo seguirá vigente por años subsiguientes, a menos que cualquiera de las partes notifique por escrito a la otra no menos de sesenta (60) días pero no más de noventa (90) días antes de la fecha de su vencimiento la intención de enmendarlo, modificarlo o darlo por terminado. La notificación antes mencionada no tendrá efecto a menos que no fuere entregada personalmente por una parte a la otra o enviada por correo certificado con acuse de recibo a la dirección postal de la otra parte.

En San Juan, Puerto Rico, a 4 de junio de 2012.

Por la Compañía de Turismo



Por la Unión de Tronquistas de Puerto Rico



Clasificación, Salarios y Escalas Unidad Unión de Tronquistas

Clasificación	Escala	Sueldo Básico	Ajuste
Auxiliar de Planta Física	1	\$1,200.00	\$35.00
Conductor Mensajero	2	\$1,300.00	\$35.00
Auxiliar de Servicios Técnicos	2	\$1,300.00	\$35.00
Recaudador	2	\$1,300.00	\$35.00
Auxiliar de Sistemas de Oficina	3	\$1,400.00	\$35.00
Oficial de Recibo	3	\$1,400.00	\$35.00
Auxiliar de Contabilidad	4	\$1,500.00	\$35.00
Auxiliar de Nómina y Licencias	4	\$1,500.00	\$35.00
Secretaria	4	\$1,500.00	\$35.00
Artista Gráfico	5	\$1,600.00	\$35.00
Comprador	6	\$1,700.00	\$35.00
Contador	6	\$1,700.00	\$35.00
Inspectores de Facilidades Turísticas	6	\$1,700.00	\$35.00
Representantes de Promoción de Turismo	6	\$1,700.00	\$35.00

Este anejo estará sujeto al resultado de la negociación acordada por las partes en la Estipulación suscrita el 18 de mayo de 2012.

4 de junio de 2012

Alexis Rodríguez
Secretario-Tesorero
Unión de Tronquistas de Puerto Rico, Local 901
352 Calle del Parque, Parada 23
San Juan, PR 00912

Estimado señor Rodríguez:

Nos referimos a las negociaciones por y entre la Compañía de Turismo de Puerto Rico y la Unión de Tronquistas de Puerto Rico - Local 901 conducentes al convenio colectivo otorgado en esta fecha. Confirmamos que en el curso de las negociaciones las partes acordamos, con carácter suplementario, conceder un bono de mil dólares (\$1000.00) a la firma del convenio a cada empleado activo en la unidad que representan en la Compañía de Turismo.

Cordialmente,


Luis G. Rivera Marín
Director Ejecutivo

Recibido y Conforme:


Alexis Rodríguez