

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE
PUERTO RICO
COMPAÑÍA DE TURISMO

**CONVENIO COLECTIVO ENTRE
COMPAÑÍA DE TURISMO DE
PUERTO RICO Y LA
ASOCIACION DE INSPECTORES
DE JUEGOS DE AZAR**

**VIGENTE DESDE
1 DE ENERO 2006
HASTA
31 DE DICIEMBRE 2008**

TABLA DE CONTENIDO

ARTICULO	DESCRIPCION	NUM. DE PAGINA
I	Reconocimiento	1
II	Unidad Apropiada	1
III	Poderes y Prerrogativas de la Gerencia	1
IV	Obligaciones de las Partes	2
V	Taller Unionado	3
VI	Ingresos	4
VII	Jornada Regular de Trabajo	8
VIII	Descuento de Cuotas	12
IX	Vacaciones para descanso Anual	13
X	Licencia por Enfermedad	17
XI	Licencia por Muerte de Familia	21
XII	Licencia por Servicios Militares	21
XIII	Licencia Sindical	22
XIV	Licencia sin Sueldo	23
XV	Licencia para Estudio	24
XVI	Licencias	27
	Licencia por Desastres Naturales	27
	Licencia por Maternidad	27
	Licencia Judicial	30
	Licencia con Paga para representar a Puerto Rico en Competencia Deportiva dentro o fuera del País	30
	Licencia por Paternidad	32
	Licencia para Servir de Jurado	32
XVII	Días Feriados	33
XVIII	Aportaciones para Plan Médico y Seguro de Vida	34
XIX	Plan de Pensión y Retiro	36
XX	Compensación por Accidente del Trabajo	37
XXI	Dietas Especiales	38
XXII	Reembolso de Gastos Casino en Mayagüez y Ponce	39
XXIII	Gastos de Transportación	41
XXIV	Bono de Navidad	44
XXV	Antigüedad	46
XXVI	Garantía de Trabajo	48
XXVII	Organismo para Solución de Controversias	49

ARTICULO	DESCRIPCION	NUM. DE PAGINA
XXVIII	Condiciones de Trabajo	53
XXIX	Huelgas y Cierres	56
XXX	Otras Cláusulas	57
XXXI	Salario Básico	59
XXXII	Aumentos de Salarios	60
XXXIII	Separación de Cláusulas	60
XXXIV	Expediente de Personal	61
XXXV	Días de pago	62
XXXVI	Programa de Asistencia Económica para Estudios	63
XXXVII	Políticas Públicas de la Compañía	64
XXXVIII	Acuerdo Total	69
XXXIX	Vigencia del Convenio	70

CEM
UR
ROR
JAC
PEA
JML
JCA

JAF
TGD

**ARTICULO I
RECONOCIMIENTO**

Sección 1 - La Compañía reconoce a la Asociación como representante exclusiva de todos los empleados comprendidos en la unidad apropiada que más tarde se describe para negociar colectivamente con respecto a salarios, horas, jornadas de trabajo, condiciones generales de trabajo y quejas y agravios.

**ARTICULO II
UNIDAD APROPIADA**

Sección 1 - La unidad apropiada a los efectos del presente convenio colectivo estará integrada por todos los inspectores de Juegos de Azar que utiliza la Compañía según Resolución de la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, en el caso numero P-3369 D-814, del 19 de febrero de 1980.

Excluidos: Ejecutivos, administradores, supervisores, empleados comprendidos en otras unidades de negociación colectiva del patrono y cualesquiera otros empleados con autoridad para emplear, despedir, ascender, disciplinar o de otra manera variar el status de los empleados o hacer recomendaciones al efecto.

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

Sección 1 - La Compañía y la Asociación 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 compañía y el dirigir a los empleados constituye un derecho propio de la Compañía.

Sección 2 - 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, asignar y transferir empleados, determinar que se trabaje sobre tiempo y disciplinar por justa causa a cualquier empleado.

Sección 3 - Los poderes y prerrogativas gerenciales no serán utilizados en forma arbitraria o caprichosa contra los empleados ni con el propósito de discriminar contra la unión o sus miembros, ni en violación a lo dispuesto en este convenio.

ARTICULO IV

OBLIGACIONES DE LAS PARTES

Sección 1 - La Compañía y sus ejecutivos se obligan a dar a los miembros de la Asociación el mejor trato, respeto, cortesía y consideración posible a fin de mantener las mejores relaciones entre estos y la Compañía.

Sección 2 - Por otro lado, los miembros de la Asociación se obligan a observar el mayor respeto para con la Compañía y sus ejecutivos. Se obligan, además, a mantener en el trabajo las más estrictas normas de disciplina, asistencia y puntualidad.

ARTICULO V TALLER UNIONADO

Sección 1 - Será condición de empleo para todo empleado de la Compañía, cubierto por este Convenio que a la fecha de firmarse el mismo no esté afiliado como miembro de la Asociación, afiliarse a la misma dentro de los treinta (30) días a partir de la fecha de la firma de este Convenio.

Sección 2 - Será condición de empleo para todo nuevo empleado que emplee la Compañía, cubierto por este Convenio, después de firmarse este Convenio Colectivo, afiliarse como miembro de la Asociación dentro de los treinta (30) días a partir de la fecha de su empleo y pagar su cuota.

Sección 3 - La Compañía notificará por escrito al Presidente de la Asociación, el nombre, la dirección física y la fecha de empleo una vez efectúe el nombramiento del empleado.

Sección 4 - La Oficina de Personal notificará, simultáneamente con lo anterior, al Jefe del Departamento donde trabajará el nuevo empleado y al Presidente de la Asociación, quien en su oportunidad le recibirá para instruirle sobre este Convenio.

Sección 5 - La Compañía, a requerimiento escrito de la Asociación, despedirá de su empleo a todo empleado que no se afilie o deje de mantenerse afiliado como miembro de la Asociación, según sea el caso, o que no se mantenga al día en el pago de sus cuotas.

Sección 6 - En caso de que un organismo competente determine que el despido a que se refiere la sección anterior fue injustificado o ilegal y ordene la

restitución del empleado, la Unión se obliga a pagar a dicho empleado cualquier compensación que dicho empleado hubiese dejado de percibir por razón de dicho despido.

Sección 7 - La condición de miembro afiliado se determinará por la Asociación sobre la base de su constitución y reglamento.

ARTICULO VI

INGRESOS

Sección 1 - Todo aspirante a ingreso como Inspector de Juegos de Azar regular, probatorio o 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 a examen, los requisitos específicos mínimos que deban reunir los candidatos para cada examen en particular, así como los criterios para su aprobación.

Sección 3 - Los empleados incluidos en la Unidad Apropriada se clasifican como regulares, temporeros y de emergencia.

Sección 4 - Empleados regulares son aquellos con nombramientos para ocupar una plaza regular.

Sección 5 - Plaza regular es aquella que nace de una necesidad continua y que tiene carácter de permanencia.

Sección 6 - Los empleados regulares se clasifican en regulares permanentes y regulares probatorios.

Sección 7 - Empleados temporeros son aquellos que se emplean para realizar las labores de una plaza regular cuyo incumbente esta en disfrute de alguna licencia o que por cualquiera otra razón no este realizando las labores de su plaza. La Compañía tiene derecho a ordenar la cesantía de estos empleados dentro del término de su nombramiento sujeto a las condiciones previstas en el Artículo III Sección 3 de este Convenio.

Sección 8 - La Compañía solo podrá utilizar un empleado temporero para sustituir a un empleado regular en disfrute de vacaciones anuales o en disfrute de licencia o cuando por cualquier otra razón un empleado regular no este realizando las labores de su plaza.

Sección 9 - Los empleados temporeros se mantendrán en una lista de elegibles por antigüedad a partir de la fecha en que comiencen a trabajar y hasta tres (3) meses después de la fecha en que se cesen como tales empleados temporeros. Cuando surjan plazas de nueva creación o plazas vacantes se cubrirán mediante el procedimiento que se establece en este Convenio.

Sección 10 - En caso de que un empleado haya trabajado como temporero, este tiempo lo será acreditado a su período probatorio de pasar a ocupar un puesto regular.

Sección 11 - Empleados de emergencia son aquellos que la Compañía utilice para realizar tareas ocasionales o de emergencia cuya necesidad surge por circunstancias especiales. Cuando la Compañía, validamente emplee una

o más personas para realizar dichas tareas, las mismas no podrán extenderse más allá de ciento cincuenta (150) días laborales consecutivos durante la vigencia de este Convenio. De extenderse una emergencia más de ciento cincuenta (150) días laborales consecutivos, la Compañía creará una o más plazas regulares para realizar tales tareas y dicha plaza o plazas se llenarán siguiendo los procedimientos establecidos en este Convenio.

Cesanteado un empleado de emergencia, la Compañía no podrá reclutar otro empleado de emergencia para realizar las mismas tareas en el mismo lugar y por las mismas razones hasta transcurrido un término de ciento cincuenta (150) días laborales.

Disponiéndose, que en el caso de que el período de ciento cincuenta (150) días laborales desde que se empleó al empleado de emergencia no haya transcurrido, la Compañía podrá emplear a otro empleado de emergencia hasta completar el balance o parte del término remanente.

Sección 12 - Al reclutar empleados de emergencia la Compañía notificará a la Unión los hechos que justifiquen la existencia de dicha emergencia.

Sección 13 - Para cubrir una plaza vacante o de nueva creación dentro de la Unidad Apropriada, se le dará preferencia a los empleados temporeros por orden de antigüedad. De no haber empleados temporeros disponibles se le dará preferencia a los empleados de emergencia por orden de antigüedad.

Sección 14 - Es condición para un nombramiento regular permanente que el empleado haya trabajado satisfactoriamente como empleado regular probatorio. El período probatorio de los inspectores nuevos será de noventa (90) días consecutivos. Si durante el período probatorio el incumbente se ausenta por cualquier razón, el período probatorio se extenderá por el mismo número de días que el incumbente se haya ausentado. La Compañía, sin embargo, se reserva el derecho de extender dicho período por un término adicional no mayor de sesenta (60) días notificando por escrito al empleado dentro de los noventa (90) días.

Sección 15 - Todo empleado que trabaje satisfactoriamente como regular probatorio tiene derecho a que se le nombre de inmediato regular permanente, si cumple con el período probatorio establecido anteriormente en el presente Convenio.

Sección 16 - La Compañía no empleará personal por hora en ninguna plaza que esté dentro de la Unidad Apropriada.

Sección 17 - La Compañía no podrá conferirle poderes y funciones de supervisión y ejecutivas ni de ninguna clasificación incluida en otras unidades apropiadas a un empleado unionado mientras esté incluido dentro de la Unidad Apropriada. De igual forma, ningún empleado no unionado podrá ejercer funciones de un empleado unionado, excepto en aquellas situaciones contempladas en este convenio colectivo.

GM
MS
RSD
RRC
FEA
JPH
LH
3

Sección 18 - La Compañía notificará por escrito a los inspectores temporeros en servicio activo, y al Presidente de la Asociación, cualquier plaza regular de inspector que se interese cubrir, con por lo menos tres (3) días laborables de antelación a la fecha en que la misma sea adjudicada. El inspector temporero que exprese por escrito su interés en ser considerado durante el referido término que reúna los requisitos de la plaza y cuyos servicios como inspector temporero hayan sido satisfactorios, será considerado con prioridad. En igualdad de condiciones entre dos inspectores temporeros que interesen ser considerados, tendrá preferencia el que tenga más tiempo de servicio como inspector temporero.

Sección 19 - La Compañía notificará al Inspector, y al Presidente de la Asociación, sobre la aprobación o desaprobación del período probatorio dispuesto para la plaza.

**ARTICULO VII
JORNADA REGULAR DE TRABAJO**

Sección 1 - La jornada regular de trabajo de los inspectores en el turno diurno y nocturno consistirá de siete y media (7 1/2 horas). Habrá un período para tomar alimentos de una hora que se tomará según se programe no antes de concluida la tercera ni después de comenzada la sexta hora de trabajo consecutiva. Cualquier tiempo trabajado por un inspector durante su período de tomar alimentos se le compensará a razón de dos (2) veces la compensación por las horas regulares, según dispone la ley. Se dispone que cuando un inspector esté asignado a trabajar a un casino para relevar a un

MS
RSD
RRC
FEA
JPH
LH
3

Inspector quien está trabajando la jornada anterior deberá comenzar su jornada regular media hora antes de concluida la jornada regular anterior.

Además, se dispone para las ocasiones en que el casino no está en operación antes del inspector comenzar su jornada, que este se presentará en su lugar de trabajo designado media (1/2) hora antes de comenzar la operación del casino. Por lo menos un inspector de turno deberá permanecer en su puesto hasta que sea relevado por un inspector del próximo turno. El inspector de turno a la hora de cierre del casino deberá permanecer hasta que se le pague al último cliente del casino, aunque ello represente pago extra en exceso de las siete y media (7 1/2) horas.

Sección 2 - Cualquier período trabajado en exceso de la jornada regular de trabajo aquí establecida, se compensará al tipo doble.

Sección 3 - Se dispone que para determinar el tipo de paga por hora regular, se dividida el sueldo básico anual entre mil ochocientos veinticinco (1,825) horas.

Sección 4 - Los inspectores siempre descansarán quince (15) horas después de la jornada regular, disponiéndose que el inspector trabajará cualquier período dentro de estas quince (15) horas cuando las necesidades del servicio así lo requieran, compensándole la Compañía al tipo doble cualquier período de esas quince (15) horas. Esta norma no aplicará en caso de que los inspectores se intercambien entre si los horarios previamente asignados por la Compañía.

CUW
YFE
RRD
RRR
FEB
JML
30/1
3

Sección 5 – El período rutinario de trabajo comprenderá cuatro (4) días corridos y luego dos (2) días de descanso. Cualquier trabajo efectuado durante los días de descanso o después del cuarto día de trabajo se compensará al tipo doble.

Sección 6 – Los inspectores registrarán su asistencia mediante reloj ponchador ("hand punch") en el cual se registrará la hora de entrada y salida y el período destinado a tomar alimentos.

JML
TKD

Si surgiera alguna deficiencia con el pago a hacerse al inspector en determinada quincena que esté relacionado con el sistema de registro de asistencia antes indicado ("hand punch") la compañía hará las gestiones necesarias para pagar al inspector, aquel ingreso que le fue dejado de pagar en la quincena, le será pagado en o antes de siete (7) días.

Para efectos de tramitar la paga correspondiente se considerará un ponche o registro a tiempo, aquel que se haga no más tarde de quince (15) minutos antes y después de cada jornada de trabajo.

Elo no exime al inspector de su deber de asistir puntualmente a su trabajo.

Sección 7 – En los casos en que se le requiera a los inspectores trabajar horas extras durante sus días libres, viajes, excepto de emergencia, y sobretiempo, se asignarán los mismos por orden de antigüedad de forma tal que el inspector más antiguo sea la primera opción. A los efectos de implementar esta disposición se preparará una lista a base de la antigüedad de

CUW
RRR
RRD
FEB
JML
30/1
3

los inspectores disponibles para trabajar los días libres, viajes y sobretiempo. Una vez un inspector trabaje un día libre, sobretiempo o viajes, incluidos de emergencia, su nombre será colocado al final de la lista y la próxima opción para trabajar los días libres, sobretiempo o viajes, será el inspector que quede primero en la lista.

JML
TKD

La Compañía velará por que el principio de antigüedad no sea violado y enviará a la Asociación de Inspectores un balance mensual de la lista de antigüedad en progreso (corroborada esta con una hoja del itinerario "master" actualizado). Esto es, un informe de aquellos casos donde se ha requerido a los inspectores trabajar horas extras, días libres, viajes de emergencia y sobretiempo.

La Asociación podrá recurrir al Organismo para la Solución de Controversias de encontrar alguna violación al Convenio que se desprenda de este informe, tomando como fecha del incidente la fecha en que le fue entregado el informe. Para propósitos de la Sección 7 del Artículo VII, Emergencia se define cuando un empleado se comunica con el Director Auxiliar del Área de Control de Juegos de Azar o su representante autorizado para informar que no podrá presentarse a su jornada de trabajo, cuando tal llamada se recibe dentro de las doce (12) horas antes del comienzo de su jornada para un casino en la zona isla o dentro de las cinco horas antes del comienzo de su jornada para casinos en la zona metropolitana y semi-isla.

ARTICULO VIII

DESCUENTO DE CUOTAS

Sección 1 - La Compañía deducirá de los jornales de cada uno de los empleados cubiertos por este Convenio Colectivo la cuota de iniciación, cuota mensual así como cualesquiera otras cuotas periódicas aplicables, siempre y cuando cualquier cambio en dichas cuotas se notifique a la Compañía dentro de los primeros cinco (5) días del mes correspondiente. Dichas cuotas serán establecidas por la Asociación de acuerdo a su constitución y reglamento.

Sección 2 - La Compañía preparará mensualmente un cheque pagadero a la Asociación de Inspectores de Juegos de Azar cubriendo las sumas deducidas y retenidas durante el mes anterior, no más tarde de quince (15) días de vencido dicho mes. Dichas cuotas se entregarán al Tesorero u otro oficial designado por la Asociación, como custodio de los fondos de la misma, que presente a la Compañía prueba fehaciente de que dicho Tesorero u oficial ha prestado la fianza requerida por la Ley Número diecisiete (17) del diecisiete (17) de abril de mil novecientos treinta y uno (1931), según enmendada. En caso de licencia sin sueldo, la Compañía no será responsable del cobro de cuotas.

Sección 3 - La Asociación indemnizará a la Compañía por reclamaciones por daños y penalidades que surjan como resultado de cualquier acción tomada por la Compañía a requerimiento escrito de la Asociación con el fin de cumplir con las disposiciones de los artículos de taller unionado y descuento de cuotas de este Convenio.

ARTICULO IX

VACACIONES PARA DESCANSO ANUAL

Sección 1 - Todo empleado cubierto por este Convenio tendrá derecho a disfrutar de vacaciones anuales con paga que se acumularan a razón de 2.5 días laborables por mes, hasta un máximo de sesenta (60) días laborables.

Sección 2 - Cuando cualquier empleado que esté disfrutando de su licencia anual fuere llamado por la Compañía para trabajar, será compensado por el tiempo trabajado a razón de tipo doble del salario regular que devengue.

Sección 3 - Será discrecional del empleado aceptar trabajar cuando se encuentre disfrutando de sus vacaciones anuales.

Sección 4 - Durante el disfrute de las vacaciones para descanso anual, estas se considerarán como trabajadas a los efectos de acumular sus vacaciones siempre que regrese al servicio al finalizar la licencia.

Sección 5 - En caso de accidente del trabajo o enfermedad ocupacional y que sea reportado al Fondo del Seguro del Estado, el empleado continuara acumulando vacaciones regulares y por enfermedad como si estuviera trabajando, siempre que regrese al servicio al finalizar la licencia.

Sección 6 - Las vacaciones se concederán al empleado en forma tal que no se interrumpan los servicios que presta la Compañía, a cuyo fin la Compañía circulará entre los empleados cubiertos por este Convenio, no más tarde del 1ro de marzo de cada año, un calendario señalando los turnos de vacaciones a concederse pero sin asignar turno o período alguno. Se circulará junto con

ad
RIP.
RIP.
FEL
JCP
del
3

dicho calendario una lista completa de los inspectores con derecho a tomar vacaciones, enumerándolos en orden de antigüedad en la Compañía. Entre el 15 y el 31 de marzo de cada año, la Compañía consultará con los inspectores quienes seleccionarán el período de vacaciones de su preferencia, en orden de antigüedad comenzando con el más antiguo, de entre los períodos que queden disponibles en el calendario maestro que mantendrá la Compañía. Si al consultársele para su selección un inspector no indicara la misma, se presumirá que éste ha renunciado al derecho de ejercer su preferencia, y la Compañía podrá asignarle un período de vacaciones a su entera discreción, de manera que no quede interrumpido ni desvirtuado el proceso de selección convenido. Concluido ese proceso, no más tarde del 15 de abril de cada año, la Compañía enviara a los inspectores con derecho a tomar vacaciones el calendario oficial de vacaciones asignando los períodos según las selecciones hechas. Dicha asignación de períodos de vacaciones será final y no podrá variarse excepto por necesidades del servicio imprevistas, sujeto a lo dispuesto en la Sección 7 de este Artículo, o mediante acuerdo suscrito por dos inspectores intercambiándose períodos de igual duración, disponiéndose que si como resultado de este intercambio uno o ambos inspectores tuvieron que trabajar más de cuatro (4) días corridos, no tendrá derecho por este trabajo a la compensación al tipo doble que se provee bajo la Sección 5 del Artículo VII de este Convenio. El acuerdo entre dos inspectores para intercambiarse períodos

ad
RIP.
RIP.
FEL
JCP
del
3

de vacaciones deberá ser entregado a la Compañía por lo menos catorce (14) días antes del comienzo del primero de los períodos objeto del intercambio.

Sección 7 – La Compañía no podrá posponer por un término mayor de sesenta (60) días el disfrute de esas vacaciones por un empleado que las tenga a la fecha de su renuncia o su separación por otras causas. Se dispone que en caso de muerte del empleado, el pago de las vacaciones acumuladas se hará conforme proceda en ley.

Sección 8 – En o antes del 15 de febrero de cada año, la Compañía rendirá a cada empleado cubierto por este Convenio un informe anual detallando las vacaciones y la licencia por enfermedad que tenía acumulada al 31 de diciembre del año anterior, y las vacaciones y licencia por enfermedad que disfruto durante ese año calendario anterior. Ningún empleado podrá mantener mas de sesenta (60) días de vacaciones acumuladas al 31 de diciembre de cualquier año. Si el informe de vacaciones acumuladas al 31 de diciembre de cualquier año refleja 60 días acumulados, será responsabilidad del empleado exigir el disfrute de sus vacaciones antes del 30 de junio del año siguiente, y será obligación de la Compañía el concederle por lo menos aquel numero de días de vacaciones en exceso de sesenta (60) días antes del 30 de junio que evite que la acumulación a esa fecha rebase los sesenta (60) días.

Sección 9 – La Compañía podrá conceder vacaciones en exceso de treinta (30) días laborables, hasta un máximo de sesenta (60) días laborables en

CUU

Sección 4 – Los empleados cubiertos por este Convenio, tendrán derecho al uso de esta licencia por enfermedad con paga completa cuando debido a enfermedad se encuentren incapacitados para desempeñar las labores de su cargo. La paga por enfermedad más los beneficios a que tengan derecho, si alguno, no podrán excederse del salario regular del inspector. También tendrá derecho al uso de esta licencia con paga completa durante el tiempo en que estén acudiendo a exámenes o tratamientos médicos, dental o de optómetra en sus horas de trabajo.

Sección 5 – En caso de sufrir enfermedades prolongadas o lesiones de gravedad que de acuerdo a un certificado médico incapaciten temporalmente al empleado para trabajar la Compañía, a requerimiento de la Asociación, anticipará al empleado hasta treinta días laborables de licencia futura por enfermedad cuando haya agotado su 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 en potencia durante su enfermedad, se utilizara para cancelar la licencia por enfermedad anticipada.

CUU

Sección 6 – Los empleados tienen derecho a disfrutar de licencia por enfermedad, cuando sufran lesiones en accidentes que no sean del trabajo, cuando un miembro de su familia contraiga una enfermedad que obligue al empleado a mantenerse en cuarentena y cuando hayan vivido en contacto con personas afectadas por enfermedades contagiosas que a juicio del médico lo conviertan en un riesgo para la salud del público y de los demás empleados.

Sección 7 – En aquellos casos de licencias motivadas por enfermedades contagiosas o mentales y en cualquier otro caso en que a juicio de la Compañía se estime conveniente, el empleado presentará para poder reintegrarse al empleo certificado médico que especifique que esta totalmente reestablecido de la enfermedad y que su presencia en el trabajo no constituya un peligro a la seguridad o la salud de sus compañeros de trabajo.

Sección 8 – La licencia por enfermedad no se establece ni debe usarse con el propósito de prolongar la licencia de vacaciones regulares o usarla como tal. La licencia por enfermedad se establece en beneficio estricto del empleado, cuando a causa de enfermedad liene que permanecer ausente de su trabajo.

Sección 9 – En caso de que un empleado se retire para acogerse a una pensión con retiro, por edad o por incapacidad y tuviese acumulados mas de 100 días, se le liquidara 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.

Sección 10 - En caso de que el empleado renuncie voluntariamente a su empleo y tuviese acumuladas más de cien (100) días, se le liquidará el cuarenta por ciento (40%) 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 cuarenta (40) días.

Sección 11 - 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 veinticinco por ciento (25%) 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 veinticinco (25) días.

Sección 12 - En caso de muerte del empleado, la Compañía le pagará la totalidad del importe de dicha licencia a sus beneficiarios.

Sección 13 - La licencia por enfermedad acumulada no resultará afectada por el hecho de que un empleado preste servicio a las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos de América o en la Guardia Nacional de Puerto Rico.

Sección 14 - La Compañía rendirá a cada empleado cubierto por este Convenio y a la Asociación el informe anual sobre vacaciones y licencia por enfermedad al cual se refiere la Sección 9 del Artículo IX del presente Convenio.

Dicho informe deberá rendirse en o antes del 15 de febrero de cada año, y estará computado en días y horas e indicará el balance anterior, tiempo utilizado durante el año y nuevo balance.

ARTICULO XI

LICENCIA POR MUERTE EN LA FAMILIA

Sección 1 - En caso de fallecimiento de la madre, padre, cónyuge, hermano, hijos, nietos o suegros de un empleado cubierto por este Convenio, la Compañía le concederá al empleado afectado cuatro (4) días consecutivos con paga, sin cargo alguno a sus vacaciones acumuladas a partir del día del fallecimiento siempre que tales días sean laborables del empleado.

Sección 2 - Se dispone que si el empleado tiene que ausentarse de Puerto Rico para asistir al funeral, se le concederá dos (2) días adicionales con paga sin cargo alguno a sus vacaciones acumuladas.

Sección 3 - 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.

Sección 4 - El Inspector podrá tomar hasta un máximo de cuatro (4) días consecutivos con cargo a su licencia de vacaciones en caso de la muerte de abuelos o sobrinos.

ARTICULO XII

LICENCIA POR SERVICIOS MILITARES

Sección 1 - De conformidad con la Sección 231 de la Ley Número 62 de 23 de junio de 1969 se le concederá licencia con sueldo para ausentarse del

LUZ
ROR.
REC
FEL
JAL
JAL

Sección 3 - Las prórrogas deberán solicitarse igualmente por escrito, antes de finalizar la licencia sin sueldo concedida.

Sección 4 - Se dispone que para poderse acoger a esta licencia sin sueldo, el empleado deberá haber trabajado por lo menos dos (2) años para la Compañía.

Sección 5 - Los empleados en disfrute de licencia especial sin sueldo, al terminar la misma, se reintegrarán en su puesto en la clasificación y sueldo que hubiesen adquirido los mismos, de no haber estado disfrutando la licencia.

Sección 6 - Mientras el inspector esté en disfrute de licencia sin sueldo no podrá trabajar para ninguna otra agencia gubernamental o actividad relacionada con casinos en Puerto Rico. La violación de esta cláusula conllevará la pérdida de antigüedad y de los beneficios o derechos previamente adquiridos y podrá resultar en el despido.

Sección 7 - La cuota a la Asociación es obligatoria aún cuando el empleado se encuentre disfrutando de la licencia sin sueldo, razón por la cual el empleado pagará por adelantado las cuotas que comprendan este período. La Compañía no será responsable del cobro de cuotas durante el período de licencia sin sueldo.

**ARTICULO XV
LICENCIAS PARA ESTUDIO**

Sección 1 - La licencia sin sueldo para estudio se concederá a los empleados mediante solicitud al efecto y con la aprobación de la Compañía

LUZ
ROR.
REC
FEL
JAL
JAL

en aquellos casos en que la Compañía determine que la misma se justifica atendiendo la necesidad y conveniencia del servicio.

Sección 2 - Esta licencia sin sueldo se concederá hasta un máximo de dos (2) años académicos consecutivos o sea 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.

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 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 estudios 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 y deberán estar relacionados con la posición que ocupe el empleado solicitante. No obstante,

2
RW
RAC
EJ
ML
JA
3
CWW
derecho a recibir su paga regular. Bajo ninguna circunstancia la licencia provista en esta sección será mayor de noventa (90) días calendario.

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 quince (15) 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 de a luz antes de transcurrir los primeros cuarenta y cinco (45) días calendario de su licencia por maternidad, tiene derecho a continuar disfrutando de la licencia hasta completar los noventa (90) días calendario 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 por Maternidad cubrirá casos de aborto natural tal como si fuera un parto normal, siempre y cuando la empleada presente certificado médico que establezca que el aborto le produjo los mismos efectos fisiológicos como si hubiese sido un parto natural.

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,

WJ
RW
RAC
EJ
ML
JA
3
CWW
esta tendrá derecho a disfrutar de una licencia especial de hasta dos (2) semanas 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 media (1/2) hora dentro de cada jornada de tiempo completo que podrá ser distribuido en dos periodos de quince (15) minutos cada uno. El periodo antes definido se considerará tiempo trabajado.

CON

Sección 11 - Las empleadas en estado de embarazo podrán continuar trabajando hasta que su médico lo considere posible y la Compañía acreditará la licencia por maternidad tomando en consideración la fecha en que la empleada comience el disfrute de la misma.

LICENCIA JUDICIAL SECCIÓN

Los empleados citados oficialmente para comparecer ante cualquier tribunal de justicia, fiscal u organismo administrativo, tendrán derecho a disfrutar la licencia por el tiempo que estuviesen ausente de su trabajo con motivo de tales citaciones, sin que se le afecte su paga o su licencia por vacaciones, excepto cuando sean citados como acusados o parte interesada en cuyo caso se le descontara el tiempo de su licencia por vacaciones.

LICENCIA CON PAGA PARA REPRESENTAR A PUERTO RICO EN COMPETENCIA DEPORTIVA DENTRO O FUERA DEL PAIS

(A) La Compañía concederá una licencia deportiva especial de hasta treinta (30) días laborables con paga para todo Inspector que este 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.

CON

Handwritten notes and signatures: M, R, R, R, R, M, S, S

(C) Todo deportista certificado por el Comité Olímpico de Puerto Rico para representar a Puerto Rico en las competencias enumeradas en el inciso A anterior presentara a la Compañía, con por lo menos diez (10) días de anticipación o su acuartelamiento, 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 habra 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 XVI, sección 4, Subincisos (a) al (f), vendrá obligado 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 tramitaran en los tribunales de justicia competente.

OW

(F) El término deportista incluirá atletas, jueces, árbitros, técnicos, delegados y cualquier otra persona certificada en tal capacidad por el Comité Olímpico de Puerto Rico.

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 aun cuando no estén legalmente casados.

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

LICENCIA PARA SERVIR DE JURADO

Sección 1 - La Ley 281 de 27 de Septiembre de 2003 establece una licencia con paga para servir de jurado a toda persona que fuera empleada o funcionaria del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, de sus agencias, entidades, entidades o instrumentalidades públicas, de los gobiernos municipales, así como de las corporaciones públicas estatales o municipales. Igualmente establece, entre otras materias, las obligaciones y condiciones para que el empleado pueda tener derecho a dicha licencia.

OW

MA
P.O.

REC
P.O.

MA
P.O.

MA
P.O.

MA
P.O.

MA
P.O.

MA
P.O.

Sección 2 - De un empleado cobijado por este convenio ser requerido a servir de jurado, se recurrirá a las disposiciones, beneficios y condiciones que por virtud del lenguaje de la antes aludida ley le sean extensibles o aplicables tanto al empleado como a la Compañía. En virtud de lo anterior, este artículo es uno de carácter informativo y no concede derecho o beneficio adicional o distinto alguno a los empleados cobijados por este convenio, como tampoco le impone carga u obligación adicional o distinta alguna a la Compañía, que no sean las que la ley disponga y que en efecto apliquen y le sean extensibles a los empleados y la Compañía por virtud del lenguaje y disposiciones de la propia Ley.

ARTICULO XVII

DÍAS FERIADOS

Sección 1 - Los días enumerados a continuación serán considerados días feriados sin pérdida de paga y se celebrarán en la fecha fijada por ley:

- 1. Día de Año Nuevo
- 2. Día de Reyes
- 3. Día de Acción de Gracias
- 4. Día de Navidad
- 5. Cumpleaños de cada Inspector
- 6. Día de las Madres
- 7. Día de los Padres

Sección 2 - Si uno de estos días coincide con uno de los días libres del Inspector, a opción de la Compañía, otro día libre le será concedido dentro de

MS
ROR
KAC
FEA
JAL
JUL
H
D
Seción 4 - El plan médico grupal a ofrecerse por la Compañía a los Inspectores será el mismo a ser ofrecido a los demás empleados unionados y gerenciales de la Compañía.

Seción 5 - Aquel Inspector que opte por no acogerse a ningún plan médico grupal podrá optar por recibir hasta el máximo de la aportación fija a plan médico dispuesta en este Artículo para el pago de la prima mensual de un seguro de vida o el costo mensual de dicha prima de seguro de vida lo que sea menor.

ARTICULO XIX

PLAN DE PENSIÓN Y RETIRO

Seción 1 - Los empleados regulares cubiertos por este convenio permanecerán dentro del Sistema de Retiro de los Empleados del Gobierno de Puerto Rico y sus instrumentalidades.

Seción 2 - La Compañía está 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.

Seción 3 - La Compañía otorgará a aquellos Inspectores que se retiren por años de servicios prestados en el Gobierno de Puerto Rico y/o con la edad requerida por la Ley de Retiro del Personal del Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico la cantidad de cincuenta dólares (\$50.00) por cada año completo trabajando hasta un máximo de treinta (30) años, siempre y

MS
ROR
KAC
FEA
JAL
JUL
H
D
cuando los últimos diez (10) años de servicio previos a la jubilación fueren prestados en la Compañía de Turismo de Puerto Rico. Este beneficio será en una (1) sola ocasión por inspector.

ARTICULO XX

COMPENSACIÓN POR ACCIDENTE DEL TRABAJO

Seción 1 - En los casos de accidente que sufran los empleados cubiertos por este Convenio en el curso y como consecuencia de su trabajo, la Compañía otorgará licencia con sueldo al empleado lesionado, si es que el Fondo del Seguro del Estado le recomienda a este tratamiento en descanso u hospitalización, pagando la diferencia entre el salario regular y las dietas que recibe del Fondo del Seguro del Estado hasta un máximo de veintiséis (26) semanas.

Seción 2 - El empleado disfrutará de licencia por enfermedad y de licencia por vacaciones, en ese orden, cuando hubiere agotado su licencia por accidentes del trabajo a que se refiere la Sección 1 de este Artículo, y continúa aún incapacitado para trabajar según el dictamen del Fondo del Seguro del Estado.

Seción 3 - Todo empleado que sea dado de alta para trabajar deberá notificar a la oficina o a su supervisor inmediato para que se le indique a cual caso deberá reportarse a trabajar, a menos que apele la decisión del Fondo del Seguro del Estado alegando no poder desempeñarse en su trabajo, en cuyo caso deberá notificar de dicha apelación a la Compañía la que le autorizará la licencia por enfermedad o regular, en ese orden, hasta que el caso sea visto en

apelación y se tome una determinación por la Comisión Industrial o por el Fondo del Seguro del Estado sobre si el empleado tiene derecho a recibir tratamiento en descanso. En caso de que la determinación anterior fuera que puede trabajar, deberá notificar a la oficina o a su supervisor inmediato para que se le indique a cual casino se reportará a trabajar.

Sección 4 - 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.

Sección 5 - Cuando un empleado sufra un accidente del trabajo y esté bajo tratamiento del Fondo del Seguro del Estado, conforme a lo dispuesto en la Sección 1 de este Artículo, acumulará licencia por vacaciones y licencia por enfermedad siempre y cuando se reintegre a su trabajo.

ARTICULO XXI DIETA ESPECIAL

Sección 1 - Cada Inspector cubierto por este convenio recibirá una dieta especial de \$10.00 por jornada regular de trabajo.

Sección 2 - Esta disposición aplicará a todos los casinos de Puerto Rico.

Sección 3 - Todo empleado que sea llamado a trabajar quintos y sextos días será acreedor del pago de diez dólares (\$10.00) por concepto de dieta especial.

Sección 4 - Todo empleado será acreedor de la dieta especial luego de haber trabajado cuatro horas o más dentro de su jornada regular de trabajo.

Sección 5 - Todo empleado que luego de completar su jornada regular de trabajo, trabajase tres horas o más será acreedor de una segunda dieta especial.

Sección 6 - Si el empleado(a) se reporta a trabajar y como tal inicia su turno de trabajo y en el transcurso del mismo se enferma teniendo que retirarse del trabajo por tal razón independientemente hubiera trabajado en dicho turno menos de cuatro (4) horas pero sujeto a que evidencie mediante certificación médica su inhabilidad para continuar prestando sus servicios en dicho turno tendrá derecho al pago de la dieta especial.

ARTICULO XXII

REEMBOLSO GASTOS CASINOS EN MAYAGÜEZ Y PONCE

Sección 1 - A partir del 1ro de noviembre de 2006 a los inspectores asignados a trabajar turnos en casinos en Mayagüez o Ponce se les reembolsará la suma de noventa y seis dólares (\$96.00) por jornada de trabajo, cuya suma incluirá todos los gastos en que pueda incurrir el inspector por cualquier concepto a excepción del gasto de transportación correspondiente (\$113.40 en el caso de Mayagüez y \$78.75 en el caso de Ponce) el cual se pagará una sola vez por turno (entiéndase cualquier número de jornadas consecutivas en casinos de Mayagüez o Ponce), independientemente si el Inspector pernocta o no fuera de su residencia.

Este reembolso por jornada sustituye cualquier otro reembolso dispuesto en este Convenio o por cualquier otra estipulación o acuerdo, siempre que se refiera a gastos de alimentación, hospedaje, estacionamiento, transportación

MS
ROR
REC
PEA
JAL
JOT

local y otros gastos incidentales. Es decir, los inspectores a quienes cubra este reembolso no recibirán beneficio otro alguno dispuesto por este Convenio o por alguna otra estipulación o acuerdo, que directa o indirectamente signifique recibir duplicadamente reembolso por un gasto incurrido.

Sección 2 - Los inspectores se procurarán su propio hospedaje en Mayagüez y en Ponce y la Compañía no tendrá responsabilidad alguna con respecto a dicho hospedaje o alojamiento.

Sección 3 - El reembolso acordado se hará a base de la jornada de trabajo comenzada y completada, según corresponde. No procederá dicho reembolso si el inspector no se traslada al casino asignado en Mayagüez o Ponce. Tampoco procederá si el inspector ya en Mayagüez o Ponce no asiste a su trabajo, o se ausenta del mismo por razones que no sean la de enfermedad o la de accidente del trabajo.

Sección 4 - El reembolso de noventa y seis dólares (\$96.00) por jornada dispuesto en este Artículo, se pagará a cada empleado dentro de los primeros siete (7) días laborales desde el día en que, finalizando el turno de trabajo en el casino de Mayagüez o Ponce, el inspector radique su reclamación al respecto.

Sección 5 - De establecerse algún casino nuevo y requerirse por la Compañía que inspectores tengan que pernoctar en la ciudad en que se ubica dicho casino para poder rendir su trabajo, a solicitud escrita de la Asociación, la Compañía negociará sobre el reembolso de gastos a ser ofrecido a dicho inspectores por razón del referido requerimiento.

MS
ROR
REC
PEA
JAL
JOT

Sección 6 - Ningún inspector será asignado a un casino de Mayagüez por más de dos semanas consecutivas, excepto por razón de emergencia.

**ARTICULO XXIII
GASTOS DE TRANSPORTACIÓN**

Sección 1 - A partir del 1ro de noviembre de 2006 y hasta el 31 de diciembre de 2007, la Compañía pagará a cada inspector cubierto por este Convenio en gasto de transporación por cada jornada trabajada en el casino asignado conforme al siguiente desglose:

CASINO	GASTOS DE TRANSPORTACIÓN
Condado Plaza	\$2.70
Diamond Palace	\$3.60
Ambassador Plaza	\$3.60
Marriott	\$3.60
Intercontinental	\$8.10
Hotel San Juan	\$8.10
Embassy Suites	\$8.10
Courtyard by Marriott	\$9.00
Ritz Carlton	\$9.00
Paradisus	\$27.00
Weslin Río Mar	\$28.80
El Conquistador	\$36.00
Palmas del Mar	\$39.03
Casinos de Ponce	\$78.75 (una sola vez por turno asignado)
Casinos de Mayagüez	\$113.40 (una sola vez por turno asignado)

MW
 RLD
 RPE
 JAL
 JOR
 ALG
 TGD

Para los hoteles que se ubiquen en el Isote de San Juan, se pagará una tarifa fija como gasto de transportación de \$2.70.

Sección 2 - A partir del 1ro de enero de 2008 la Compañía pagará a cada Inspector cubierto por este Convenio en gasto de transportación por cada jornada trabajada en el casino asignado conforme al siguiente desglose:

CASINO	GASTOS DE TRANSPORTACIÓN
Condado Plaza	\$2.85
Diamond Palace	\$3.80
Ambassador Plaza	\$3.80
Marriott	\$3.80
Intercontinental	\$8.55
Hotel San Juan	\$8.55
Embassy Suites	\$8.55
Courtyard by Marriott	\$9.50
Ritz Carlton	\$9.50
Paradise	\$28.50
Westin Rio Mar	\$30.40
El Conquistador	\$38.00
Palmas del Mar	\$41.21
Casinos de Ponce	\$83.13 (Una sola vez por turno asignado)
Casinos de Mayagüez	\$119.70 (Una sola vez por turno asignado)

MW
 RLD
 RPE
 JAL
 JOR
 ALG
 TGD

Para los hoteles que se ubiquen en el Isote de San Juan, se pagará una tarifa fija como gasto de transportación de \$2.85.

Sección 3 - Las asignaciones a casinos en Mayagüez y Ponce conllevarán el pago de gastos de transportación una sola vez por Inspector para cubrir el traslado al área el primer día del turno y su regreso el último día del turno.

Sección 4 - El pago del gasto de transportación correspondiente le tocará al Inspector 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 ida y vuelta de los inspectores cubiertos por este Convenio a los casinos asignados.

Sección 5 - De establecerse algún casino para el cual no aplique alguno de los gastos de transportación desglosados a las Secciones 1 y 2, las partes acordarán el gasto de transportación correspondiente en base proporcional a las sumas asignadas en este Artículo. De no haber acuerdo, el asunto se someterá con premura a la decisión del Director del Negociado de Conciliación y Arbitraje para que determine de forma final e inapelable, la suma correspondiente.

Sección 6 - La Compañía reembolsará el gasto de transportación incurrido por un Inspector al trasladarse de un casino a otro a requerimiento de la Compañía durante el curso de su jornada de trabajo. Este gasto de transportación será determinado de la siguiente manera:

WJ
RCP
RCP
RCP
PEA
a. A partir del 1ero de noviembre de 2006 y hasta el 31 de diciembre de 2007, a razón de cuarenta y cinco centavos (\$0.45) por milla de distancia por carretera entre los dos casinos, más el monto de cualquier peaje comprendido en la ruta más directa.

WJ
RCP
RCP
PEA
b. A partir del 1ero de enero de 2008, a razón de cuarenta y siete y medio (\$0.475) centavos por milla de distancia por carretera entre los dos casinos, más el monto de cualquier peaje comprendido en la ruta más directa.

ARTICULO XXIV
BONO DE NAVIDAD

WJ
RCP
RCP
PEA
EJD
Sección 1 - La Compañía concederá a más tardar el sexto día laborable de diciembre de cada año, un Bono de Navidad, a cada uno de los inspectores cubiertos por este Convenio que hubieren estado empleados durante seis (6) meses en el caso de un empleado regular y novecientas sesenta (960) horas en el caso de un empleado temporero dentro del periodo de doce (12) meses comprendidos desde de 1ro de diciembre del año anterior hasta el 30 de noviembre del año en que éste se conceda.

Sección 2 - Se dispone que en ninguno de los dos casos los servicios tienen que haber sido prestados en forma consecutiva.

Sección 3 - El Bono de Navidad consistirá de una cantidad equivalente al ocho por ciento (8%) del sueldo devengado por el Inspector durante los doce (12) meses consecutivos anteriores al 1ro de diciembre de cada año hasta un máximo de \$24,000.00.

WJ
RCP
RCP
RCP
PEA
EJD
Sección 4 - Cuando un empleado sufra cualquier lesión o enfermedad ocupacional que le incapacite temporalmente para realizar las funciones inherentes a su trabajo, los días en que esté ausente por razones de su incapacidad se considerarán como días de servicios requeridos para tener derecho al Bono de Navidad, 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 ley que crea el Fondo del Seguro del Estado.

WJ
RCP
RCP
PEA
EJD
Sección 5 - Si un empleado muere después de haber adquirido derecho al Bono de Navidad, sus herederos recibirán el importe correspondiente del mismo.

Sección 6 - El Bono de Navidad no estará sujeto a las deducciones por concepto de retiro y ahorro.

Sección 7 - Este Bono de Navidad será parte de y no en adición al Bono de Navidad que se dispone en la Ley 34 del 12 de Junio de 1969, según enmendada, o cualquier otro que por ley se provea en el futuro.

Sección 8 - Se dispone que esto no se entenderá como una renuncia de los empleados a recibir un Bono de Navidad que en el futuro se provea por ley, que les sea aplicable y que sea mayor que el provisto por este Convenio en cuyo caso dicho Bono de Navidad de ley, será en sustitución de, pero nunca en adición al Bono de Navidad dispuesto en este Convenio Colectivo.

MS
RW
RRC
RER
JAL
JAL
JAL
MS
TRD

Cualquier Inspector, por sí mismo o mediante un representante de la Unión, podrá presentar una querrela por escrito al Director del Departamento de Juegos de Azar no más tarde de diez (10) días del momento en que ocurre o se entere del incidente o evento que motiva la misma, de ser por parte de la Compañía tendrá el mismo término para la radicación de dicha querrela.

El Director del Departamento de Juegos de Azar fijará su posición por escrito en cuanto a la querrela planteada en un término de diez (10) días contados a partir del recibo de la misma.

Sección 1 - Si no se llega a solucionar el asunto en el primer paso de este procedimiento, el empleado querellante podrá solicitar al Representante de la Unión que presente el asunto a la consideración del Director o la Directora de Recursos Humanos o su representante autorizado.

Ello también se hará por escrito y en término no mayor de diez (10) días luego de concluido el primer paso de este procedimiento.

Al recibo de tal comunicación, el Director de Recursos Humanos o persona designada por éste citará al Representante de la Unión, y al empleado querellante a una reunión con el propósito de discutir la querrela planteada y buscar posibles avenidas para solucionar el asunto.

Tal reunión deberá tener lugar no más tarde de diez (10) días luego de presentado el asunto a la consideración del Director de Recursos Humanos.

MS
RW
RRC
RER
JAL
JAL
JAL
MS
TRD

Luego de celebrada tal reunión, el Director(a) de Recursos Humanos o persona designada por este tendrá un término de diez días para emitir su posición por escrito en torno a la querrela discutida.

Si el querellante no está conforme con la posición asumida por el Director de Recursos Humanos o persona por éste designada, tendrá un término de diez días para someter el asunto al procedimiento de arbitraje dispuesto en este Artículo.

Sección 2 - Arbitraje: Cuando las partes no se pongan de acuerdo en una solución para un caso procesado a través de este procedimiento, la parte promovente podrá someter el mismo ante un árbitro del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo de Puerto Rico. El árbitro será escogido de entre una terna presentada por dicho negociado. La parte que solicita el arbitraje deberá hacerlo dentro de treinta (30) días luego de que se dé la contestación por escrito en el último paso de este procedimiento.

Sección 3 - Los procedimientos de arbitraje se conducirán de conformidad con lo dispuesto en el Reglamento del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos en la medida que no contriigan con las disposiciones específicas de este Convenio.

Sección 4 - El Árbitro no tendrá jurisdicción para alterar, enmendar o modificar las disposiciones del Convenio Colectivo un laudo emitido en violación de este inciso sería nulo y sin efecto.

OW

MA
RUI.
RAC
FEA
JAL
SOL
7

MH

TGD

Queda a discreción del Inspector el aceptar el puesto de menor remuneración para el que este calificado.

Sección 6 - Si por economía, escasez o reducción de trabajo la Compañía se viera en la necesidad de separar de empleo alguno de sus inspectores, la Compañía le compensará a razón de un mes de sueldo más una semana por cada año de servicio o fracción. Cualquier suspensión temporal en exceso de dos (2) años se considera como separación al amparo de esta Sección. Al momento de ser suspendido, un Inspector deberá elegir entre aceptar la compensación aquí dispuesta y renunciar a todos sus derechos de antigüedad, o ser puesto en la lista de reemplazo ("recall") como empleado suspendido, por el período aquí establecido de dos años al cabo de cuyo período, de no haber sido llamado nuevamente a trabajar, tendrá derecho a recibir la compensación arriba dispuesta y se le entenderá separado, terminando sus derechos de antigüedad.

Sección 7 - La Compañía se obliga a proveer condiciones adecuadas de trabajo a sus inspectores.

Sección 8 - Los empleados de la Compañía que no pertenezcan a la unidad contratante no podrán llevar a cabo trabajos normalmente realizados por los inspectores, excepto cuando el Inspector esté ausente por causa justificada o cuando esté instruyendo o adiestrando inspectores.

Sección 9 - El Inspector podrá examinar su expediente personal oficial siempre que así lo solicite por escrito con tres (3) días de anticipación por lo

OW

MA
RUI.
RAC
FEA
JAL
SOL
7

MH

TGD

menos. El expediente se examinará en presencia del Director de Personal de la Compañía u otra persona que el designe.

Sección 10 - La Compañía no llevará a cabo convenios individuales ni colectivos con empleados cubiertos por este Convenio a no ser mediante los representantes autorizados de la Asociación. Cualquier acuerdo en violación de esta Sección será anulado a petición de la Asociación.

Sección 11 - La Compañía enviará a la Asociación copia fiel y exacta con un (1) día laborable de anticipación de toda circular u orden administrativa que dirija al personal unionado y que pueda afectar las condiciones de trabajo.

Sección 12 - La Compañía proveerá a la Asociación un listado para cada fecha en que se realiza una lectura de metros en cada casino, cuyo listado contendrá la lectura de los metros que registren los premios de cada máquina tragamonedas, disponiéndose que de encontrarse alguna discrepancia en la auditoría entre dichas lecturas y algún comprobante o comprobantes de premios, la Compañía vendrá obligada a reunirse con el Inspector o los inspectores afectados no mas tarde de los próximos quince (15) días laborables siguientes a la auditoría.

Sección 13 - La Compañía proveerá a la Asociación tan pronto esté disponible un listado por casino de las máquinas tragamonedas que pagan premios en forma directa y otro de las máquinas tragamonedas que pagan premios mediante comprobante ("voucher").

WJ
LAW
RAC
FET
JAL
SUT
3

Sección 14 - Por decisión propia los inspectores han usado chaqueta y corbata como vestimenta para ejercer sus funciones. La Compañía de Turismo acuerdo conceder a todo Inspector activo en nómina un bono de mil dólares (\$1,100.00) para los gastos de mantenimiento de la misma. Este bono se pagará a la firma del Convenio.

ARTICULO XXIX
HUELGAS Y CIERRE

XNH

Sección 1 - La Asociación se obliga, durante la vigencia de este Convenio, a que sus miembros no causarán, alentarán, permitirán o participarán en huelga contra la Compañía, por cualquier motivo incluyendo alegadas prácticas ilícitas de trabajo o en relación con cualquier queja, agravio o disputa, ya sea esta arbitraje 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 del trabajo ("slow down"), boicot, boicots secundarios, pero 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 grupo de empleados cubiertos por este Convenio Colectivo participare en cualquier actividad en violación a la Sección 1 de este Artículo, la Asociación, una vez notificada por la Compañía de dicha actividad, inmediatamente dará instrucciones verbales y por escrito a dicho empleado o empleados de desistir de la violación inmediatamente.

WJ
LAW
RAC
FET
JAL
SUT
3

Sección 3 - La Compañía se obliga durante la vigencia de este Convenio Colectivo, a no usar el recurso de cierre forzoso ("lock-out") para la solución de ningún conflicto en ningún momento y bajo ninguna circunstancia.

Sección 4 - El caso de violación a las disposiciones de este Artículo, ni la Compañía ni la Asociación vendrán obligados 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.

ARTICULO XXX
OTRAS CLAUSULAS

Sección 1

TCD

A. El trabajo entre los inspectores será distribuido justo y equitativamente, disponiéndose que salvo aquellos casos en que la Compañía y la Asociación acuerden lo contrario, todos los inspectores serán asignados a trabajar en todos los casinos en forma rotativa dentro de su turno. El itinerario de trabajo de todo Inspector le será distribuido con por lo menos quince (15) días de anticipación al inicio del mes calendario.

B. La Compañía preparará diversos turnos de trabajo que el inspector seleccionará de acuerdo al principio de antigüedad.

Estos horarios comprenderán dos o más horarios de entrada que pueden visualizarse del siguiente modo:

Turno Diurno

- Turno 1 5:00 a.m. - 9:30 a.m. - 11:30 a.m.
- Turno 2 9:30 a.m. - 11:30 a.m. - 1:00 p.m.

MS @W
ROD.
RAC
FEA
DM
SOA
MD
TGD

Turno Nocturno

Turno 3 3:30 p.m. - 5:30 p.m. - 7:30 p.m.

Turno 4 5:30 p.m. - 7:30 p.m. - 9:30 p.m.

Los inspectores seleccionarán los horarios comprendidos dentro de su turno por orden de antigüedad dentro de su turno. Si el turno seleccionado contiene hoteles de uno o más horarios, el inspector de mayor antigüedad seleccionará el horario que desea dentro del turno. Si el turno comprende hoteles con un único horario dentro del turno, los inspectores dentro de dicho turno, todos trabajarán ese horario.

Todos los turnos seguirán un orden estricto de rotación, disponiéndose que salvo circunstancias extraordinarias ningún inspector repelerá un casino hasta tanto haya cumplido con la rotación completa dentro del turno.

Sección 2 - En los casos en que la Compañía y la Asociación no logren ponerse de acuerdo para determinar si algún inspector en particular debe ser excluido de la aplicación de esta disposición, la querrela podrá ser sometida por la Asociación y/o el inspector afectado al organismo para solución de controversias contemplada en el Artículo XXVII de este Convenio.

Sección 3 - Entre otros, no es deber del inspector hacer los siguientes trabajos:

- a. Vender monedas al público para jugar en las máquinas tragamonedas.
- b. Pagar premios, productos de las máquinas tragamonedas.

MS @W
ROD.
RAC
FEA
DM
SOA
MD
TGD

c. Abrir las máquinas tragamonedas.

d. Reparar o hacer ajustes a las máquinas tragamonedas.

e. Llenar los "hoppers" de las máquinas tragamonedas.

Sección 4 - Ningún inspector recibirá un sueldo mayor al básico de su clasificación al empezar a trabajar para la Compañía.

Sección 5 - La Compañía proveerá, para uso exclusivo de la Asociación, un Tablón de Anuncios ("Bulletin Board") para la publicación de avisos relacionados con sus empleos. Este tablón estará localizado en la Oficina de Juegos de Azar.

Sección 6 - Los casinos no operarán sin la presencia de un inspector excepto en las siguientes situaciones:

- a. Violación del Artículo XXIX.
- b. Emergencia (ausencia no anticipada ni planificada del Inspector, incluyendo tardanzas).
- c. Período de alimentos del inspector.
- d. Ausencias cortas del inspector para ir al baño.

Sección 7 - El itinerario de asignación de trabajo a los casinos de Mayagüez y Ponce se les notificará a los inspectores y al Presidente de la Asociación con dos (2) meses de anticipación.

ARTICULO XXXI

SALARIO BÁSICO

Sección 1 - Todo inspector nuevo comenzará con un salario básico mensual de mil doscientos dólares (\$1,200.00).

ARTICULO XXXII

AUMENTOS EN SALARIOS

Sección 1 - El salario de cada inspector de juegos de azar cubierto por este Convenio se aumentará por las siguientes cantidades.

1er año	\$130.00
2ndo año	\$125.00
3er año	\$125.00

Sección 2 - El aumento de salario será retroactivo al 1ro de enero de 2006 y no conllevará ajustes en ningún otro beneficio económico, tales como tiempo extra, licencias de trabajo en quintos (5tos) días o días feriados. El pago total de dicha retroactividad le fue ya otorgada y compensada a los empleados que cualificaban, previo a la firma de este convenio.

ARTICULO XXXIII

SEPARACIÓN DE CLAUSULAS

Sección 1 - Si por alguna cuestión legal, algún Tribunal o alguna Agencia competente del Gobierno, declara nula o inconstitucional, o en conflicto con la legislación vigente, cualquier disposición de este Convenio, ello no invalidará el resto del mismo, el cual continuará rigiendo en toda su fuerza y vigor con la excepción de la disposición o disposiciones afectadas.

Sección 2 - En caso de que lo antes expuesto sucediera, las partes contratantes tendrán la obligación de reunirse en un período de tiempo que no excederá de sesenta (60) días después de tener conocimiento de que dicha disposición o disposiciones están en conflicto o incompatibilidad con la ley,

para discutir una nueva cláusula que una vez aprobada, pasará a formar parte del presente convenio con toda fuerza y vigor.

ARTICULO XXXIV

EXPEDIENTE DE PERSONAL

Sección 1 - Todo inspector tendrá derecho a examinar su expediente de personal.

Sección 2 - El único expediente de personal oficial de cada inspector será el expediente existente bajo la custodia en la Oficina de Personal de la Compañía de Turismo. A esos efectos, el inspector notificará la Oficina de Recursos Humanos su intención de examinar su expediente. Este será examinado en presencia de un funcionario designado a estos fines por el Director de la Oficina de Recursos Humanos y de un Funcionario o Delegado de la Asociación, siempre y cuando el empleado solicite la presencia de uno de ellos.

Sección 3 - No se incluirá en el expediente de personal del inspector, ningún documento que refleje acción disciplinaria o carta de amonestación, hasta que no haya sido notificada al inspector y discutida con él y su representante sindical. De igual forma, no se incluirá ninguna evaluación del inspector en dicho expediente, sin antes haberse discutido con éste.

Sección 4 - La Compañía mantendrá dentro de la más estricta confidencialidad el expediente de personal de cada inspector. La Compañía deberá honrar toda solicitud para suministrar copias de documentos que están

en el expediente de personal del inspector a requerimiento de éste y el costo de los mismos los sufragará el inspector.

Sección 5 - Ninguna carta de reprimenda o amonestación podrá usarse contra un inspector, transcurridos doce (12) meses de ocurridos los hechos que dan lugar a ella y la Compañía vendrá obligada a eliminarla del expediente de personal del inspector, una vez transcurrido dicho período de doce (12) meses, si el empleado solicita dicha eliminación por escrito.

ARTICULO XXXV

DÍAS DE PAGO

Sección 1 - Los empleados cubiertos por este Convenio cobrarán un salario mensual quincenalmente. La entrega de cheques en el día de pago se hará dentro de la jornada regular de trabajo del inspector.

Sección 2 - El inspector que esté disfrutando de su día libre podrá cobrar en la Oficina de Juegos de Azar o en la Oficina de Recursos Humanos, disponiéndose que si el inspector no va a cobrar a ninguna de estas oficinas, el supervisor vendrá obligado a entregarle su cheque el primer día de trabajo dentro de su jornada regular.

Sección 3 - En los casos en que la Compañía opte por adelantar la fecha del día de pago podrá hacerlo siempre y cuando se pueda adelantar el pago a todos y cada uno de los inspectores cubiertos por este Convenio.

ARTICULO XXXVI

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 programas técnico especializado que le permita adquirir nuevos conocimientos, destrezas y/o adiestramiento especializado en áreas que a juicio de la Compañía estén directamente relacionadas con las funciones, deberes o tareas que el empleado desempeña y que de adquirir tales conocimientos, destrezas y/o adiestramiento especial resultaría en un mejoramiento en el servicio.

Un máximo de diez (10) empleados por semestre 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 conceda 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/o programa técnico habrá de brindarle conocimientos, destrezas y/o adiestramiento relacionado con las funciones, deberes y/o responsabilidades del puesto que desempeña para la Compañía y la forma en que la adquisición de tales conocimientos y/o destrezas redundaran 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 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 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.

ARTICULO XXXVII

POLÍTICAS PÚBLICAS DE LA COMPAÑÍA

Sección 1 – Política Pública sobre el VIH/SIDA

El Virus de Inmunodeficiencia Humana o el VIH es el causante del Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirida (SIDA). El SIDA es una enfermedad infecciosa que se transmite a través del contacto sexual íntimo o por el intercambio de sangre, y no por contacto casual en el hogar o en el trabajo.

(A) La posición de la Compañía de Turismo de Puerto Rico es que los empleados que sean diagnosticados VIH positivo o que padecen de SIDA tendrán los mismos derechos y aportación al plan médico que todos los demás empleados. La Compañía se reafirma en la política de no discriminar contra empleado alguno o personas que resulten VIH positivo o que padezcan la enfermedad de SIDA.

(B) Los empleados que padezcan del Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirida en cualquiera de sus etapas, o empleados que den positivo a la prueba de anticuerpos del SIDA, no serán señalados para tratamiento especial ni aislamiento. Cualquier problema o preocupación de sus compañeros de trabajo será manejado confidencialmente y mediante un proceso de educación que estará disponible para los empleados.

(C) Todas las decisiones en cuanto a la habilidad del empleado para trabajar, serán tomadas de acuerdo a la recomendación de un médico certificado, basándose exclusivamente en consideraciones médicas. Los empleados con SIDA a quien un médico certificado identifique que se encuentre en etapa infecciosa, estarán sujetos a las mismas restricciones médicas que los empleados que padezcan de cualquier otra enfermedad infecciosa.

(D) Bajo ninguna circunstancia se harán pruebas obligadas de SIDA a los empleados o los candidatos de empleo. Toda información médica

relacionada con un empleado en particular se manejará bajo las mismas estrictas normas de confidencialidad.

Sección 2 - Programa de Pruebas de Drogas

La Asociación 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 Asociación, preocupada por la salud y seguridad de sus miembros reconocen los riesgos a que pueden ser expuestos sus empleados por el uso y abuso de sustancias controladas.

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.

Por tal razón, en concordancia con la Ley Número 78 del 14 de agosto de 1997, la Política Pública del Gobierno de Puerto Rico y con el Reglamento aprobado por la Compañía 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, consciente de todos los elementos involucrados en esta problemática, voluntariamente y en libre ejercicio de sus facultades contractuales conforme a la ley acuerdan:

(A) La Asociación endosa el Programa de Pruebas de Drogas aprobado por la Compañía para los miembros de nuestra Unidad Apropriada.

(B) La Compañía efectuará pruebas de droga a los empleados cubiertos en esta Unidad Apropriada de acuerdo a los términos del Reglamento del Programa de Pruebas para la Detección de Sustancias Controladas en Funcionarios y Empleados del Departamento de Desarrollo Económico y Comercio y sus organismos adscritos, aprobado el 30 de diciembre de 1997, según enmendado.

(C) La Compañía garantiza a la Asociación que este Programa de Pruebas de Drogas será realizado protegiendo los derechos civiles y constitucionales de los empleados, así como aquellos contenidos en el Convenio Colectivo vigente entre las partes, los cuales no han sido renunciados o modificados en forma alguna, para lo cual se registrá mediante el reglamento aprobado por el Secretario de Justicia de Puerto Rico el 2 de febrero de 1998 y radicado en el Departamento de Estado el 4 de marzo de 1998.

(D) Estas pruebas, en forma alguna, no se realizarón con propósitos discriminatorios contra ningún empleado.

(E) El empleado que se someta a la prueba para detectar la presencia de sustancias controladas, tendrá acceso a obtener copia del informe que contiene el resultado del análisis de la muestra que suplió. Las pruebas para la detección de presencia de sustancias controladas se ofrecerán libre de costo para el empleado. Cuando el empleado interese entregar parte de la muestra a un laboratorio de su selección para que se efectúe un análisis independiente, este análisis será a costo del empleado.

QW
DPL.
RRC
FET
JML
JES
1
2

(F) El propósito de ese Programa es identificar aquellos funcionarios y empleados de la Compañía que sean usuarios de sustancias controladas y en la medida que sea posible lograr su rehabilitación de manera que puedan desempeñar efectivamente sus funciones y deberes en el servicio público con la excepción que se establece en el Reglamento aprobado. Disponiéndose que si algún empleado cubierto por este convenio diera positivo en la primera prueba, se le dará la oportunidad de rehabilitarse, de dar positivo en una segunda prueba, podrá ser destituido del puesto que ocupa siguiendo los procedimientos establecidos en el convenio colectivo.

(G) El Reglamento del Programa de Pruebas para la Detección de Sustancias Controladas en funcionarios y empleados de la Compañía de Turismo de Puerto Rico y aprobado por el Secretario de Justicia el 2 de febrero de 1998, según enmendado, se incorpora por referencia a este Convenio. Una vez enmendado dicho Reglamento por el Secretario de Justicia, cualquier enmienda al mismo durante la vigencia de este Convenio se llevará a cabo mediante mutuo acuerdo con la Asociación.

(H) La Compañía asume la responsabilidad por implantación del Programa de Pruebas para la Detección de Sustancias Controladas. Las pruebas a que se hacen referencia en este Artículo se administrarán durante horas laborales, aclarándose también que el proceso de prueba de drogas, una vez iniciado, podrá culminarse en horas no laborales.

ARTICULO XXXVIII

ACUERDO TOTAL

QW
JML
RRC
FET
JES
1
2

Sección 1 - Las partes contratantes reconocen que, durante las negociaciones que culminan en este Convenio, cada una de ellas tuvo el derecho y la oportunidad ilimitada de formular demandas y proposiciones con respecto a todas las materias no excluidas por Ley en el área de contratación colectiva y que todos los acuerdos y convenios alcanzados por ellas mediante el ejercicio de tales derechos y oportunidades, aparecen expresados en este Convenio.

JML
RRC
FET
JES
1
2
TGD

Sección 2 - Las partes reconocen asimismo, que este Convenio contiene todas las condiciones de trabajo acordadas por ambas y que a partir de esta fecha serán las únicas condiciones de trabajo que regirán las relaciones entre las partes.

Sección 3 - Este Convenio no podrá ser modificado, enmendado, cambiado, o darse por terminado, excepto mediante estipulación u otra comunicación escrita debidamente firmada por los representantes autorizados de las partes y es la intención de las partes contratantes reservar para cualquier convenio futuro que comience a regir después de la expiración de este Convenio Colectivo cualquiera y todos los asuntos que no están expresamente cubiertos por este Convenio.

MA
RDL
RMC
RDL
JDL
SOL
MAG
KAD

ARTICULO XXXIX
VIGENCIA DEL CONVENIO

Sección 1 - Este Convenio entrará en vigor al día de su firma y continuará en vigor hasta la media noche del 31 de diciembre de 2008.

Sección 2 - Este Convenio Colectivo seguirá vigente por los años subsiguientes a menos que cualquiera de las partes notifique por escrito a la otra, noventa (90) días antes de la fecha de su vencimiento la intención de enmendarlo, modificarlo o darlo por terminado.

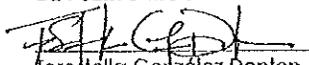
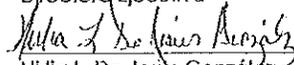
Sección 3 - Las partes acuerdan extender la vigencia del Convenio Colectivo por el período que comprenda la negociación colectiva siempre que se cumpla con lo dispuesto en la Sección 2.

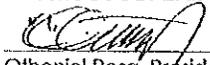
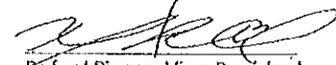
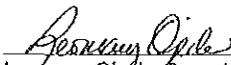
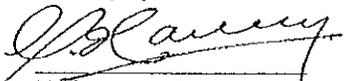
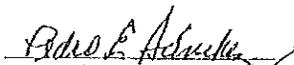
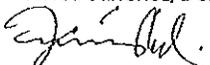
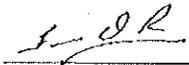
Sección 4 - La notificación requerida por este Artículo no tendrá efecto a menos que fuere entregada personalmente por una parte a la otra o enviada por correo certificado con acuse de recibo a la dirección de la parte, a saber:

COMPañÍA DE TURISMO DE PR
Apartado Postal 902-3960
San Juan, PR 00902-3960
Tel. 721-2400

ASOCIACIÓN DE INSPECTORES
Calle S6 2M51 Metrópolis
Carolina, PR 00987
Tel. 473-7474

En San Juan, Puerto Rico a de marzo de 2007

COMPañÍA DE TURISMO
DE PUERTO RICO

Terestella González Denton
Directora Ejecutiva

Nirlita L. De Jesús González
Directora Oficina de Desarrollo
y Capital Humano

ASOCIACIÓN DE INSPECTORES
DE JUEGOS DE AZAR

Othoniel Rosa, Presidente

Rafael Rivera, Vice Presidente

Leomary Ojeda, Secretaria

Mario Ramos, Asesor

Pedro Sánchez, Delegado, Grupo I

Victor Pizarro, Delegado, Grupo II

Francisco del Rio, Delegado, Grupo III