



Edif. New San Juan #159
Ave. Chardón
Hato Rey, P.R. 00918-1712
Apartado Postal 195009
San Juan, P.R. 00919-5009
Tel: 787.294.0101



CONVENIO COLECTIVO 2012-2016

COMPAÑÍA DE COMERCIO Y EXPORTACION
DE PUERTO RICO
Y
UNION GENERAL DE TRABAJADORES

Aprobado el 29 de agosto de 2012 en San Juan, Puerto Rico



¡Cuenta con tu Unión!



INDICE

ARTICULO 1 Comparecencia.....	1
ARTÍCULO 2 Declaración de Principios.....	2
ARTICULO 3 Reconocimiento de la Unión.....	4
ARTÍCULO 4 Unidad Apropriada.....	5
ARTÍCULO 5 Taller Unionado.....	7
ARTÍCULO 6 Descuento de Cuota.....	9
ARTÍCULO 7 Delegados y Oficiales de la Unión.....	10
ARTÍCULO 8 Procedimiento para Atender y Resolver Querrelas.....	12
ARTÍCULO 9 Tiempo Libre para Actividades de la Unión.....	17
ARTÍCULO 10 Tarea Protegida.....	19
ARTÍCULO 11 Subcontratación de Servicios.....	20
ARTÍCULO 12 Empleados Permanentes.....	21
ARTÍCULO 13 Período Probatorio.....	22
ARTÍCULO 14 Jornada de Trabajo.....	24

ARTÍCULO 15 Programa para la Detección de Sustancias Controladas.....	30
ARTÍCULO 16 Antigüedad.....	36
ARTÍCULO 17 Condiciones de Trabajo.....	42
ARTÍCULO 18 Asensos, Reclasificaciones y Traslados.....	46
ARTÍCULO 19 Labores Interinas.....	51
ARTÍCULO 20 Seguridad en el Trabajo.....	52
ARTÍCULO 21 Reserva de Empleo.....	54
ARTÍCULO 22 Cooperación de las Partes en lo relativo a Disciplina y Eficiencia en el Trabajo.....	56
ARTÍCULO 23 Adiestramiento.....	57
ARTÍCULO 24 Cambios Tecnológicos.....	59
ARTÍCULO 25 Puestos Fuera de la Unidad Apropriada.....	60
ARTÍCULO 26 Plan de Clasificación de Puestos y Retribución Uniforme.....	61
ARTÍCULO 27 Tablón de Avisos.....	62
ARTÍCULO 28 Usos y Costumbres.....	63
ARTÍCULO 29 Disposiciones Generales.....	65

ARTÍCULO 30	69
Acuerdos Extracontractuales.....	
ARTÍCULO 31	70
Salarios.....	
ARTÍCULO 32	71
Días Feriados.....	
ARTÍCULO 33	73
Seguro de Vida.....	
ARTÍCULO 34	74
Plan Médico.....	
ARTÍCULO 35	76
Bono de Navidad.....	
ARTÍCULO 36	77
Plan de Retiro.....	
ARTÍCULO 37	78
Licencia para Estudios o Adiestramientos.....	
ARTÍCULO 38	80
Pago de Matrícula.....	
ARTÍCULO 39	83
Vacaciones.....	
ARTÍCULO 40	87
Licencia por Enfermedad.....	
ARTÍCULO 41	91
Licencia por Maternidad.....	
ARTÍCULO 42	97
Licencia por Maternidad por Adopción.....	
ARTÍCULO 43	98
Licencia por Paternidad.....	
ARTÍCULO 44	99
Licencia por Accidentes del Trabajo.....	

ARTÍCULO 45 Licencia Funeral.....	103
ARTÍCULO 46 Licencias Especiales.....	105
ARTÍCULO 47 Licencia sin Sueldo.....	106
ARTÍCULO 48 Gastos de Viajes y Dietas.....	108
ARTÍCULO 49 Transportación y Dietas fuera de Puerto Rico.....	112
ARTÍCULO 50 Derechos de la Gerencia.....	113
ARTÍCULO 51 Paz Industrial.....	114
ARTÍCULO 52 Expediente Personal.....	115
ARTÍCULO 53 Cláusula de Salvedad.....	116
ARTÍCULO 54 Vigencia.....	117

ARTICULO 1
COMPARECENCIA

De una Parte: La Compañía de Comercio y Exportación de Puerto Rico representada por su Director Ejecutivo, quien está debidamente autorizado para este acto y en lo sucesivo, para efectos de este Convenio Colectivo, se denominará **LA COMPAÑIA**.

De la otra Parte: La Unión General de Trabajadores de Puerto Rico, Local 1199, SEIU, representada en lo sucesivo por sus oficiales autorizados y la que en adelante, para los efectos de este Convenio Colectivo, se denominará **LA UNION**.



ARTÍCULO 2
DECLARACION DE PRINCIPIOS

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

Reconocen las partes que para lograr tal propósito e instrumentarlo, el medio más eficaz para lograrlo es mediante el pago de salarios razonables y justos y el mejoramiento de las condiciones de trabajo, de vida de los empleados, mejor eficiencia, rendimiento y productividad en el desempeño de sus cargos y el fiel cumplimiento de sus respectivos derechos y obligaciones bajo este Convenio.

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

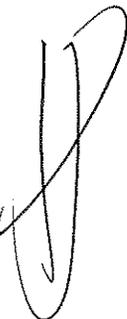
- a) El deseo de mantener relaciones obrero-patronales y humanas basadas en la mutua comprensión, respeto, acercamiento constructivo, un alto espíritu de justicia, consideración a fin de mantener y fomentar de este modo la eficiencia y productividad en el servicio y la superación del empleado, de modo que

responda al grado de desarrollo, progreso económico y social de nuestro pueblo.

b) Las partes afirman la convicción de que al fomentar igualmente el mejoramiento constante y justo de los salarios y de las condiciones de trabajo de los empleados concernidos, ayudará con ello igualmente a mejorar su condición social y profesional.

c) Las partes reconocen la inviolabilidad del ser humano y a tales efectos, las partes reconocen el respeto que debe prevalecer en las relaciones entre gerenciales y empleados.

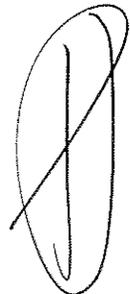
Mediante este Convenio Colectivo, la Compañía y la Unión se reafirman y se obligan a honrar dichos compromisos y propósitos.



ARTÍCULO 3
RECONOCIMIENTO DE LA UNION

La Compañía reconoce a la Unión como la representante exclusiva de todos los empleados comprendidos en la Unidad Apropiada que más adelante se describe, según lo certificara la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, Caso Número P-P-91-1D-92-1202, para contratar y negociar colectivamente con respecto a salarios, jornada de trabajo y condiciones generales de trabajo.

Wol



ARTICULO 4
UNIDAD APROPIADA

Sección 1: La Unidad Apropriada a que se refiere este Convenio Colectivo lo componen todos los empleados, incluidos los profesionales de la COMPAÑIA DE COMERCIO Y EXPORTACIÓN DE PUERTO RICO, excluidos ejecutivos, directores, gerentes, administradores, supervisores, auditores, empleados confidenciales, abogado, contratador, chofer confidencial del Director Ejecutivo y empleados que estén íntimamente ligados a la gerencia; empleados que representen conflictos potenciales de intereses con relación a otros empleados dentro de la Unidad Apropriada y toda persona con poderes para emplear, despedir, ascender, disciplinar o de otra manera variar el estatus de los empleados o hacer recomendaciones al efecto.

Sección 2: Cuando surja un puesto de nueva creación, la Compañía preparará una descripción del puesto basada en las necesidades de la Compañía con su determinación preliminar sobre su clasificación gerencial o unionado, la cual será evaluada por la Unión para adoptar dicha determinación o rechazarla. En caso de que se rechace la determinación preliminar de la Compañía, las partes se reunirán para discutir las funciones del puesto para llegar a un acuerdo. De no haber acuerdo, la Unión y la Compañía, a tono con lo anterior, determinarán si pertenece o no a la Unidad Apropriada. De no haber acuerdo, las partes deberán radicar el asunto ante la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, dentro de los siguientes treinta (30) días

calendario de la fecha en que se acordara someter a la Junta, para que sea ésta la que haga la determinación final. Mientras la Junta no haya resuelto en forma final este asunto, el puesto de nueva creación se cubrirá por la Compañía temporariamente.

✓



ARTICULO 5
TALLER UNIONADO

Sección 1: Todos los empleados cubiertos por este Convenio Colectivo que a la fecha de firmarse el mismo sean miembros de la Unión, se les requiere, como condición de empleo, mantenerse al día en el pago de sus cuotas como miembros bonafide de la misma.

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

Sección 3: Todo empleado nuevo que emplee la Corporación, después de firmarse este convenio, cuya ocupación esté dentro de las disposiciones del mismo, viene obligado, como condición para continuar trabajando, a ingresar a la Unión a los treinta y un (31) días siguientes de haber empezado a trabajar. Todos los empleados elegibles como miembros de la Unión serán aceptados bajo los mismos términos y condiciones de los otros miembros. 

Sección 4: La Compañía se compromete a suspender de empleo y sueldo a cualquier empleado cubierto por este Convenio que dejara de ingresar a la Unión después del término de treinta y un (31) días 

especificados o por falta de pago de cualquiera de sus cuotas, siempre y cuando la Unión lo solicite por escrito y presente pruebas al efecto. La Corporación tendrá diez (10) días laborables para tomar acción sobre la solicitud. *we*

Sección 5: La condición de miembro afiliado se determinará por la Unión sobre la base de constitución y reglamento. 

**ARTICULO 6
DESCUENTO DE CUOTA**

Sección 1: Previa autorización escrita de cada empleado cubierto por este Convenio, la Compañía descontará las cuotas regulares requeridas por la Unión. La Unión notificará por escrito a la Compañía la cantidad de las cuotas a ser deducidas y remesadas a la Unión.

Sección 2: El descuento de cuota de los empleados cubiertos por este Convenio se efectuará conforme al sistema de pago acordado en este Convenio Colectivo. En caso que el sistema de pago varíe, la Compañía y la Unión acordarán la forma de descuento.

Sección 3: Estos descuentos se realizarán durante la vigencia del Convenio.

Sección 4: El monto de los descuentos será remitido por la Compañía a la Unión en cheque no más tarde de diez (10) días calendario siguientes a la conclusión de cada quincena. El Secretario Tesorero o cualquier otro oficial designado por la Unión como custodio de la misma, deberá presentar a la Compañía pruebas fehacientes de que dicho oficial ha prestado la fianza requerida por la Ley Núm. 17 de 17 de abril de 1931 y cualquier otra aplicable.

ARTÍCULO 7 - DELEGADOS Y OFICIALES DE LA UNIÓN

Sección 1: La Compañía reconocerá a los delegados de la Unión que se establecen más adelante en este Artículo.

Sección 2: Las partes convienen y acuerdan que la Unión nombrará un Delegado General que entenderá en los asuntos de la administración de este Convenio que le delegue la Unión. La Unión podrá nombrar un Delegado General Alterno para ejercer las funciones del Delegado General, cuando éste no pueda hacerlo. Las áreas operacionales son:

1. **ÁREA METRO:** Oficina Central, Centro de Desarrollo de Negocios Área Este.
2. **AREA CENTRO MERCANTIL INTERNACIONAL (CMI):** Departamento de Conservación y Desarrollo y Zona Libre #61.
3. **AREA OESTE:** Centro Regional de Distribución de Mayagüez y CDN Oeste.
4. **AREA NORTE:** CDN Arecibo.
5. **AREA PONCE:** CDN Ponce, Centro Regional de Distribución de Ponce, Estacionamiento Isabel II.

La Compañía reconocerá solamente un (1) delegado por área operacional, excepto en el CDN Metro, donde se reconocen dos (2) delegados según establecido en el Artículo 7 de este Convenio Colectivo y cuyos nombres, la Unión someterá dentro de treinta (30) días calendario, contados a partir de la firma de este Convenio.

Quando el delegado del área operacional no pueda ejercer sus funciones, la Unión podrá designar un delegado alterno para el área operacional correspondiente.

Disponiéndose que, de aumentar el número de empleados de la Unidad Contratante, la Unión podrá designar nuevos delegados mediante previo acuerdo con la Compañía.

Sección 3: La Compañía permitirá al Oficial de la Unión reunirse con los delegados de cada área operacional, cuando sea necesario previo notificación al Director de División o su representante autorizado, para el mejoramiento de las relaciones de personal, la paz industrial y la mejor administración del Convenio; permitiendo el normal funcionamiento de la Compañía. Dicho tiempo no será descontado de la jornada de trabajo del delegado hasta cuatro (4) horas mensuales. El tiempo en exceso del antes concedido se cargará a la licencia regular del delegado.

Sección 4: La Compañía reconoce el derecho de la Unión a nombrar y designar un Oficial de Servicio. La Compañía permitirá que éste acuda a las facilidades de la Compañía previa notificación por escrito al Director de División o su representante autorizado, para que éste en el ejercicio de sus funciones atienda asuntos que de ordinario no puede resolver o tratar el Delegado del área, que surja en la administración o interpretación del presente Convenio. Las gestiones del representante se realizarán de forma tal que permitan el normal funcionamiento de la Compañía.

Sección 5: La Compañía concederá un (1) día al mes con paga al Delegado General, para atender los asuntos laborales inherentes a la Unidad Apropiada. El Delegado General registrará su asistencia en la oficina de la Compañía que visite. De utilizar su tiempo en las oficinas de la organización, lo hará constar de esa manera.

ARTÍCULO 8 – PROCEDIMIENTO PARA ATENDER Y RESOLVER QUERELLAS

Sección 1: Durante la vigencia de este Convenio, la Unión se compromete a someter todas las querellas, quejas, controversias o reclamaciones que surjan con relación a la interpretación, implantación, administración y aplicación de este Convenio, al Procedimiento para Atender y Resolver Querellas, creado por este Artículo.

Sección 2: Toda querella se tramitará de acuerdo a los siguientes pasos:

Primer Paso

El empleado, a través del Delegado de la Unión en su área de trabajo, o en su ausencia a través del Delegado General o del Oficial de la Unión, deberá, no más tarde de diez (10) días laborables, después de haber surgido el motivo de la queja, discutir el mismo con el Director de División o su representante autorizado, responsables por el área donde dicho empleado labora. Dicho Director de División o su representante autorizado, deberá dar su contestación al asunto en el término de diez (10) días laborables, luego de habersele presentado por escrito, a menos que haya que realizar una investigación, en cuyo caso el término será acordado entre la Compañía y la Unión. La queja a este nivel deberá contener una descripción de los hechos en los que se fundamenta o que dieron motivo a la querella y la disposición o Artículo de este Convenio Colectivo en que se basa la misma.

El primer y segundo paso deberá someterse por escrito y debe tener la firma del oficial de la Compañía que la recibe.

Segundo Paso

En caso de que el Director de División o su representante autorizado no conteste dentro del término de diez (10) días laborables después de habersele

presentado la queja o, si habiendo contestado, su contestación a juicio del empleado no es satisfactoria, el empleado podrá a través del Delegado General o del Delegado General Alterno, según sea el caso, radicar su agravio por escrito al Director de Recursos Humanos y Relaciones Laborales dentro del término de diez (10) días laborables, luego de haber expirado el término del Director de División o su representante autorizado, según sea el caso, sin que éste haya contestado o desde su contestación. No más tarde de diez (10) días laborables después de radicado el agravio, el Director de Recursos Humanos y Relaciones Laborales o su representante autorizado deberá radicar su contestación al Delegado General, con copia a la Unión.

Tercer Paso

Si el Director de Recursos Humanos y Relaciones Laborales o su representante autorizado no sometiera su contestación dentro del término de diez (10) días laborables antes consignados, o su contestación no fuera satisfactoria a juicio de la Unión, la Unión podrá radicar una Solicitud de Arbitraje dentro del término de diez (10) días laborables, luego de haber expirado el término del Director de Recursos Humanos y Relaciones Laborales sin que éste haya contestado o desde su contestación al Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico. Copia de la solicitud de arbitraje le será enviada por la Unión a la Compañía a más tardar, a partir de tres (3) días laborables, después de que la misma sea radicada. El Negociado someterá a las partes una Terna de Árbitros. Cada parte eliminará un candidato y el que quede libre será el árbitro seleccionado.

Sección 3: Cuando la Unión no estuviese de acuerdo con una determinación fundamentada adoptada oficialmente por el(la) Director(a) Ejecutivo(a) o el(la) Director(a) de Recursos Humanos y Relaciones Laborales, en asuntos no disciplinarios, no deberá utilizar el procedimiento establecido en la Sección 2 que antecede, sino que solicitará la reconsideración de la determinación objetada dentro del término de diez (10) días laborables contados éstos a partir de la

fecha en que le fuere notificado oficialmente. El Director(a) Ejecutivo(a) o su representante autorizado o el Director(a) de Recursos Humanos y Relaciones Laborales, según sea el caso, contestará la misma dentro del término de veinte (20) días laborables de haber sido presentada la solicitud de reconsideración.

En caso de que el Director(a) Ejecutivo(a) o su representante autorizado o el Director(a) de Recursos Humanos y Relaciones Laborales, según sea el caso, no conteste dentro del término de veinte (20) días laborables después de habersele presentado la solicitud de reconsideración o si habiendo contestado, su contestación a juicio de la Unión no es satisfactoria, la Unión podrá radicar una Solicitud de Arbitraje dentro del término de diez (10) días laborables al Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, contado éstos a partir del recibo de la contestación a la solicitud de reconsideración o a partir de la fecha en que hubiere expirado el término para contestar la misma.

Arbitraje Acelerado

Sección 4: En caso de un despido o destitución, las partes acuerdan obviar el primer y segundo paso establecido en la Sección 2 de este Artículo y proceder directamente a arbitraje.

Sección 5: En caso de que alguna de las partes dejare de comparecer ante el árbitro después de haber recibido notificación al efecto, el árbitro queda por la presente autorizado a emitir su laudo basado en la prueba presentada por la parte compareciente. Disponiéndose que si una de las partes no comparece a la vista, el árbitro se comunicará con la misma mediante llamada telefónica para conocer la razón por la cual no compareció. Si la parte argumentara no haber recibido la notificación al efecto o si, a juicio del árbitro, la parte demostrase otra justificación razonable para su incomparecencia, entonces el árbitro suspenderá la vista y procederá a enviar un nuevo señalamiento.

Sección 6: El árbitro tendrá completa discreción, sujeto a las leyes y reglamentos aplicables, en cuanto al procedimiento de la vista.

Sección 7: Cuando las partes refieran su asunto arbitrable al procedimiento de arbitraje, se conviene en someter una sumisión escrita al momento de iniciarse el arbitraje, con arreglo a derecho.

Sección 8: El árbitro se limitará a resolver cuestiones que envuelvan interpretación, implantación, administración y aplicación de este Convenio. Éste no tendrá facultad para añadir, enmendar o modificar las disposiciones de este Convenio y su Laudo será conforme a Derecho. Tampoco podrá conceder o adjudicar daños, de conformidad con el Reglamento del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.

Sección 9: La decisión del árbitro será final y obligatoria para ambas partes, siempre que sea conforme a Derecho.

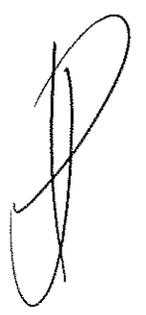
Sección 10: El tiempo utilizado por los delegados, querellantes y/o testigos a la comparecencia de la vista de arbitraje se considerará como tiempo trabajado con paga y no se descontará de licencia alguna. Sin limitar la comparecencia de los delegados, querellantes y/o testigos a las vistas, ésta no podrá afectar significativamente la operación de la Compañía. Dichos empleados no cobrarán paga extraordinaria de requerir tiempo más allá de su jornada de trabajo. Tampoco reclamarán pago por gastos de dieta y millaje.

Sección 11: Tanto la Compañía como la Unión tendrán el derecho a utilizar los servicios de taquígrafo para grabar los procedimientos de arbitraje. Disponiéndose que la parte que ejerza su derecho a utilizar taquígrafo será la única responsable por los costos de taquígrafo.

Sección 12: Contrapropuesta

En casos relacionados con la intención de imponer medidas disciplinarias que puedan resultar en la suspensión de empleo y sueldo o el despido de un empleado unionado, se celebrará una vista administrativa informal donde el empleado, estará representado por un Oficial de la Unión, antes de que la Compañía tome la decisión final en el asunto. Esta vista la atenderá la Directora de Recursos Humanos y Relaciones Laborales de la Compañía. Por su naturaleza ninguna de las partes estará representada por abogado en esta vista.

✓

ARTÍCULO 9 – TIEMPO LIBRE PARA ACTIVIDADES DE LA UNIÓN

Sección 1: La Compañía conviene en conceder un (1) día libre con paga a todo empleado designado por la Unión para asistir a una Asamblea Obrera, limitado a un máximo de cinco (5) empleados, durante cada año de vigencia de este Convenio, siempre y cuando la Unión diere a la Compañía notificación por escrito con cinco (5) días laborables de anticipación especificando la duración de la ausencia.

La Compañía concederá, de igual forma, un día libre con paga al número de empleados señalados en el párrafo anterior, para que éstos asistan a la Asamblea de Nominación de la Unión, celebrada una (1) vez de cada tres (3) años. Esto con la notificación por escrito a la cual se hace referencia en el párrafo anterior.

Disponiéndose, que en caso de situaciones que así la requieran, la Unión notificará a la Compañía con cuarenta y ocho (48) horas de anticipación. La Unión conviene que, al hacer su solicitud de tiempo libre para actividades de la Unión, se prestará la debida consideración a las funciones que realizan los cinco (5) empleados participantes, a fin de que no haya interrupción en las operaciones de la Compañía debido a la falta de éstos.

Sección 2: La Compañía concederá tiempo una vez al mes a los siete (7) miembros del Cuerpo de Delegados en propiedad, o a los alternos en sustitución de éstos, para asistir a las reuniones mensuales de la Unión previa coordinación con el Director de Recursos Humanos y Relaciones Laborales, con por la menos siete (7) días laborables de antelación de la fecha de la reunión y tomando en cuenta las necesidades del servicio. Esta autorización no afectará el sueldo ni las licencias acumuladas, ni conllevará pago de horas extras en forma alguna. Esta autorización estará limitada al tiempo de duración de las referidas reuniones hasta un máximo de siete y media (7.50) horas al mes.

Sección 3: Los deberes y actividades de los delegados de la Unión, excepto el Delegado General, quien podrá atender querellas por toda la Compañía como tal, estarán limitados a atender querellas con la aplicación del Convenio Colectivo y otros asuntos oficiales de la Unión de acuerdo al Procedimiento para Atender y Resolver Querellas de este Convenio.

Sección 4: Las partes están de acuerdo que la pronta solución de querellas y otros asuntos relacionados con la aplicación del Convenio Colectivo es de gran necesidad para mejores y más sólidas relaciones entre el personal y la Compañía. Es necesario, por tanto, que el Delegado utilice el tiempo adecuadamente para la más rápida solución de querellas. Cuando sea necesario para el Delegado, atender una querella o asunto relacionado, deberá:

- (a) Notificar al Director de División o su representante autorizado, con suficiente tiempo de anticipación para que éste pueda hacer los arreglos pertinentes y no se vean afectadas las operaciones de la Compañía.

La Unión se compromete a cumplir y promover el fiel cumplimiento de este Artículo, de forma tal que el tiempo solicitado por el Delegado o Delegado Alterno se utilice exclusivamente para los propósitos antes mencionados. La Compañía, por su parte, podrá tomar todas las medidas disciplinarias que estime pertinentes, según establecidas en el Reglamento de Normas de Conducta y Acciones Correctivas adoptado por la Compañía, de forma tal que, se dé fiel cumplimiento a este Artículo, inclusive para que el tiempo solicitado por el delegado, se utilice exclusivamente para los propósitos antes mencionados.

- (b) Regresar a su trabajo al terminar de atender el asunto si no ha pasado su horario de trabajo.

ARTICULO 10
TAREA PROTEGIDA

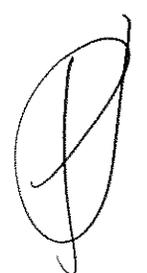
Todos los puestos cubiertos por este Convenio estarán protegidos por el mismo y ningún personal gerencial realizará trabajos cubiertos por la Unidad Contratante, excepto en situación que no haya personal unionado disponible para realizar dicho trabajo y no será por más de 15 horas laborables.



ARTICULO 11
SUBCONTRATACION DE SERVICIOS

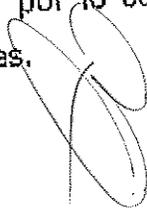
Sección 1: Durante la vigencia de este Convenio, la Compañía no podrá subcontratar labores, tareas o trabajos comprendidos dentro la Unidad Apropiaada aquí contratante, excepto en casos de emergencia o en situaciones en que no haya personal unionado capacitado y/o disponible para realizarlo y dicha labor será de carácter transitorio.

vac

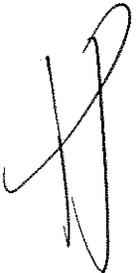


ARTICULO 12
EMPLEADOS PERMANENTES

Se consideran como empleados permanentes todos aquellos que a la firma de este Convenio trabajan para la Compañía como empleados de carrera y que, hayan aprobado el período probatorio, o que en el futuro se nombren como empleados de carrera, luego de aprobado el período probatorio, por lo cual dichos empleados serán considerados empleados regulares.



✓



ARTICULO 13 PERIODO PROBATORIO

Sección 1: Todos los empleados estarán sujetos a un período probatorio de noventa (90) días, disponiéndose que, la Compañía podrá extender dicho período hasta un máximo de sesenta (60) días adicionales en aquellos casos en que, al evaluar al empleado, la Compañía encuentre que el período probatorio original no fue suficiente para tomar una decisión.

Sección 2: El empleado ascendido a un puesto superior dentro de la Unidad Apropiada estará sujeto a un período probatorio de noventa (90) días en el puesto al que asciende y hasta un máximo de sesenta (60) días adicionales, según lo dispuesto en la Sección 1 de este Artículo. Si el empleado no aprobare el período probatorio, la Compañía lo restituirá a su puesto anterior. El empleado que sea asignado para ocupar el puesto de un empleado ascendido, ocupará dicho puesto interinamente hasta tanto el empleado ascendido haya aprobado su período probatorio.

Sección 3: El empleado que haya ocupado interinamente dicho puesto, de estar interesado, deberá competir para ocupar el mismo en propiedad. El tiempo en que el empleado ocupe el puesto interinamente, se contará para efecto del período probatorio de dicho empleado, hasta un máximo de treinta (30) días. Disponiéndose que,

si las labores interinas que realiza el empleado son realizando todos los deberes esenciales del puesto durante noventa (90) días o más consecutivos, se le acreditará la totalidad de dicho tiempo a su período

probatorio, si el nombramiento al puesto ocurre dentro de los próximos doce (12) meses de haber realizado las labores interinas, siempre y cuando el empleado cumpla con los criterios de evaluación conducentes a la aprobación del período probatorio.

Sección 4: Si el empleado ascendido no aprobara su período probatorio y tuviere que regresar al puesto de donde fue ascendido, el empleado nombrado interinamente para sustituirlo regresará a su puesto anterior. ✓

Sección 5: Todo empleado ascendido que no apruebe su período probatorio o reconociera no haberlo aprobado, al reintegrarse a su puesto anterior, recibirá el mismo salario que devengaba antes de su ascenso.

Sección 6: La decisión de la Compañía sobre la aprobación o no del período probatorio no estará sujeta al Procedimiento para Atender y Resolver Querellas provisto por el Artículo 8 en los casos de nuevos empleados.

En los casos de ascensos, la aprobación o no del período probatorio estará sujeta al Procedimiento para Atender y Resolver Querellas provista en el Artículo 8 (ocho). 

ARTÍCULO 14
JORNADA DE TRABAJO

Sección 1: El día regular de trabajo de los empleados será de 7.50 horas diarias y la semana regular de trabajo será de 37.50 horas durante cinco (5) días consecutivos.

Sección 2: TIEMPO EXTRA

Se refiere a tiempo trabajado por un empleado unionado en exceso de la jornada diaria de 7.50 horas ó 37.50 horas a la semana.

Es la intención de las partes desalentar que los empleados trabajen en exceso de la jornada regular diaria o semanal de trabajo. La Compañía podrá, en el ejercicio de su prerrogativa, requerir trabajo extra por excepción, sujeto siempre a los siguientes criterios:

1. No será la norma y bajo ningún concepto constituirá la jornada acostumbrada o regular de trabajo.
2. No será en detrimento de la salud y seguridad de los empleados.
3. Excepto en circunstancias extraordinarias, se avisará con por lo menos veinticuatro (24) horas de anticipación.

4. Todo empleado que trabaje tiempo extra será autorizado por el supervisor, previo a incurrir en dicho tiempo extra.
5. Todo tiempo trabajado por un empleado en exceso de la jornada regular diaria de 7.50 horas será a tiempo extra.
6. Cada hora trabajada en exceso de 7.50 horas diarias, será compensada a razón tiempo doble del tipo por hora regular pagada al empleado.
7. Todo tiempo trabajado por un empleado en cualquiera de los días libres o feriados a que tenga derecho, será tiempo extra.
8. El trabajo extra será distribuido equitativamente y asignado primero a aquellos empleados cualificados y dispuestos a trabajar extra.
9. En la circunstancia de que no haya empleados dispuestos a trabajar extra, se podrá requerir que lo hagan, primero, los empleados de menor antigüedad que estén cualificados para realizar el trabajo.
10. La necesidad de trabajo extraordinario será evaluada junto con la excusa razonable que presente el empleado para no trabajar.

Sección 3: PAGO POR TIEMPO EXTRA

A. Todo empleado que trabaje tiempo extra, tendrá derecho a recibir la compensación por el tiempo extra trabajado en el período de pago correspondiente a la primera quincena del mes siguiente, pero

podrá ser incluida en la siguiente quincena siempre que sea factible.

B. Todo empleado tiene derecho a recibir compensación por trabajos realizados en exceso de 7.50 horas diarias y en exceso de 37.50 horas a la semana. El trabajo realizado en exceso de las horas antes señaladas se pagará a razón del doble del tipo de salario regular del empleado. ✓

C. El tiempo que el empleado usare para tomar alimentos no se considerará como tiempo trabajado y no recibirá paga por dicho tiempo. Cuando se le requiera el empleado trabajar durante la hora para tomar alimentos, se le pagará dicha hora doble.

D. El empleado comenzará a disfrutar de su hora para tomar alimentos al concluir la tercera hora (3) de trabajo, pero nunca después de concluida la quinta (5) hora de trabajo consecutivo.

Sección 4: HORARIO

A. El horario regular de trabajo es de siete y media (7.50) horas diarias y treinta y siete y media (37.50) horas semanales, cinco (5) días laborables consecutivos. ✓

Disponiéndose que el horario regular de almuerzo puede ser escalonado.

1. CDN ARECIBO, CRD MAYAGUEZ, CRD PONCE y DEPARTAMENTO DE CONSERVACION y DESARROLLO: 7:30 AM a 12:00 M y de 1:00 a 4:00 PM; OFICINA CENTRAL, CDN SAN JUAN, CDN MAYAGUEZ y CDN PONCE: 8:30 AM a 12:00 M y de 1:00 a 5:00 PM, CDN CAROLINA Y ZONA LIBRE: 8:00 AM a 12:00 M y de 1:00 a 4:30 PM.

2. La Compañía y los empleados unionados podrán acordar cambio de horario diario de trabajo que permita adelantar o atrasar la hora de entrada de la jornada diaria de trabajo y el periodo destinado para tomar alimentos, mediante acuerdo escrito. Dicho acuerdo proveerá, además, un periodo de descanso no menor de doce (12) horas consecutivas, entre horario diarios de trabajo. No se considerarán horas extras aquellas que sean como resultado de haberse adelantado o atrasado la hora de entrada, siempre y cuando se cumpla con el requisito anterior y no sean en exceso de la jornada regular de trabajo de 7.50 horas diarias.

3. Cualquier periodo para tomar alimentos que ocurra fuera de la jornada regular de trabajo de los empleados será de treinta (30) minutos.

En caso de que se requiera a un empleado trabajar durante el segundo período para tomar alimentos, o cualquier período para tomar alimento subsiguiente se le pagará por dicho período, a un tiempo equivalente al triple del tipo por hora regular pagada al empleado.

4. Los empleados unionados podrán trabajar hasta dos (2) horas extras en adición a la jornada regular, sin tener que tomar el segundo período para tomar alimentos. Disponiéndose que, esto no privará al empleado de la oportunidad de disfrutar del período para tomar alimentos durante esas dos (2) horas extras si tal alternativa es viable.

B- Los empleados disfrutarán de un receso de quince (15) minutos en la mañana y quince minutos (15) en la tarde para tomar café. Dicho receso será coordinado entre el empleado y su supervisor para evitar afectar la continuidad de los servicios.

C- Los primeros diez (10) minutos en la primera hora de entrada en la mañana y en la tarde se considerarán como un período de gracia y no como tardanza, disponiéndose que el empleado que llegue después de ese período le será cargada la totalidad del tiempo utilizado a su licencia regular. Ningún empleado podrá usar el período de gracia como horario base de entrada al trabajo.

D-Para determinar si un empleado abusa de la utilización del período de gracia, se tomará en cuenta el hecho de que ésta en siete (7) o más ocasiones por mes, y dentro de un período de evaluación de dos (2) meses consecutivos, incurra en dicha conducta.

Solo se tomará en consideración desde el sexto hasta el décimo minuto de la totalidad del período de gracia, para la aplicación de acciones correctivas, estableciéndose así el abuso en la

utilización de este período. En caso de que un empleado incurra en la conducta antes expuesta, la Compañía tomará las medidas disciplinarias correspondientes.

Sección 5: El tiempo que usare un empleado para realizar cualquier viaje en gestiones oficiales de la oficina o proyectos donde esté asignado, se considerará como tiempo trabajado.

ARTÍCULO 15

PROGRAMA PARA LA DETECCIÓN DE SUSTANCIAS CONTROLADAS

Sección 1: Política Pública

La Compañía y la Unión son partícipes de la política pública dirigida a erradicar el uso, posesión, distribución y tráfico ilegal de sustancias controladas. Estas prácticas son demolidoras para el ámbito laboral por sus consecuencias malignas, tales como deterioro de la productividad y eficiencia, ausentismo crónico, pérdida de concentración, desmoralización, accidentes y lesiones, deterioro en las relaciones personales, de trabajo y comisión de delitos.

El Programa de Prueba para la Detección de Sustancias Controladas permite reclutar y mantener en servicio activo a los empleados más aptos y capacitados para desempeñar las funciones y deberes de sus respectivos puestos; proteger su salud y la seguridad, así como, la salud y seguridad a los clientes a quienes les brindan servicio e identificar a los empleados con problemas de uso y dependencia a sustancias controladas y facilitar su rehabilitación.

Sección 2: Facultar para Reglamentar

La Compañía de Comercio y Exportación adoptó un Reglamento del Programa de Pruebas para la Detección de Sustancias Controladas en Candidatos preseleccionados para Empleo, Funcionarios y Empleados. La Unión reconoce el derecho que tiene la Compañía de establecer un Reglamento del Programa de Pruebas para la Detección de Sustancias Controladas.

Sección 3: Administración de Reglamento

El Reglamento del Programa de Prueba para la Detección de Sustancias Controladas se administrará de forma efectiva, justa e imparcial, sin promover discriminación de clase alguna y garantizando la confidencialidad establecida en la ley.

Sección 4: Objetivo del Programa

El Programa de Prueba de Detección de Sustancias Controladas tendrá como objetivo mantener los centros de trabajo seguros y libres de drogas; identificar aquellos funcionarios y empleados que presenten problemas en el desempeño de sus funciones y deberes debido al uso de sustancias controladas; referir los casos a tratamiento y lograr su rehabilitación.

En la medida que sea posible, educar a los empleados en torno a los peligros que entraña el uso ilegal de drogas y sustancias controladas; proveer adiestramiento a los supervisores, delegados y Comité de Salud y Seguridad que les permita desarrollar las destrezas necesarias para llegar a la convicción razonable de un empleado que exhibe un patrón de conducta propio de un usuario de drogas ilegales.

Sección 5: Primer Resultado Positivo Corroborado

Todo empleado cuya prueba resulte positiva al consumo de sustancias controladas y que sea corroborado como tal por la entidad que efectuó la prueba original, podrá voluntariamente someterse a un programa de rehabilitación, como condición para mantener su empleo en la Compañía.

El empleado que arroje un primer resultado corroborado en uso de sustancias controladas, tendrá que someterse a un programa de rehabilitación como condición para mantener su empleo en la Compañía.

La Compañía asegurará a todo empleado que seguirá trabajando mientras éste cumple con las disposiciones del programa de tratamiento y rehabilitación establecida, siempre y cuando el empleado no represente un riesgo a la salud y la seguridad de la Compañía, sus empleados y visitantes.

En aquellas circunstancias en que el funcionario o empleado requiera tiempo para asistir al tratamiento provisto bajo el Programa de Pruebas para la Detección de Sustancias Controladas, se le cargará el tiempo ausente, en primera instancia, a la licencia por enfermedad acumulada. Cuando éste no tenga balance acumulado en dicha licencia, se le cargará a la licencia regular de vacaciones y en última instancia se le concederá una licencia sin sueldo hasta un término máximo de seis (6) meses.

En caso de reincidencia, la Compañía no tendrá que cumplir con el requisito de orientación, tratamiento y rehabilitación establecido en el Reglamento del Programa de Pruebas para la Detección de Sustancias Controladas. Tampoco otorgará los beneficios de licencia regular de vacaciones y sin sueldo, ni asumirá los costos de tratamiento y rehabilitación.

Sección 6: Derecho a Cuestionar ante Foros Pertinentes

La Unión y los empleados se reservan el derecho de cuestionar y querrelarse ante los foros pertinentes, de conformidad a lo establecido en el Artículo 8 (ocho) de este Convenio Colectivo (Procedimiento para Atender Quejas y Agravios), cuando entiendan que las pruebas de detección de uso y abuso de sustancias controladas

El empleado que arroje un primer resultado corroborado en uso de sustancias controladas, tendrá que someterse a un programa de rehabilitación como condición para mantener su empleo en la Compañía.

La Compañía asegurará a todo empleado que seguirá trabajando mientras éste cumpla con las disposiciones del programa de tratamiento y rehabilitación establecida, siempre y cuando el empleado no represente un riesgo a la salud y la seguridad de la Compañía, sus empleados y visitantes.

En aquellas circunstancias en que el funcionario o empleado requiera tiempo para asistir al tratamiento provisto bajo el Programa de Pruebas para la Detección de Sustancias Controladas, se le cargará el tiempo ausente, en primera instancia, a la licencia por enfermedad acumulada. Cuando éste no tenga balance acumulado en dicha licencia, se le cargará a la licencia regular de vacaciones y en última instancia se le concederá una licencia sin sueldo hasta un término máximo de seis (6) meses.

En caso de reincidencia, la Compañía no tendrá que cumplir con el requisito de orientación, tratamiento y rehabilitación establecido en el Reglamento del Programa de Pruebas para la Detección de Sustancias Controladas. Tampoco otorgará los beneficios de licencia regular de vacaciones y sin sueldo, ni asumirá los costos de tratamiento y rehabilitación.

Sección 6: Derecho a Questionar ante Foros Pertinentes

La Unión y los empleados se reservan el derecho de cuestionar y querrelarse ante los foros pertinentes, de conformidad a lo establecido en el Artículo 8 (ocho) de este Convenio Colectivo (Procedimiento para Atender Quejas y Agravios), cuando entiendan que las pruebas de detección de uso y abuso de sustancias controladas

El empleado que arroje un primer resultado corroborado en uso de sustancias controladas, tendrá que someterse a un programa de rehabilitación como condición para mantener su empleo en la Compañía.

La Compañía asegurará a todo empleado que seguirá trabajando mientras éste cumpla con las disposiciones del programa de tratamiento y rehabilitación establecida, siempre y cuando el empleado no represente un riesgo a la salud y la seguridad de la Compañía, sus empleados y visitantes.

En aquellas circunstancias en que el funcionario o empleado requiera tiempo para asistir al tratamiento provisto bajo el Programa de Pruebas para la Detección de Sustancias Controladas, se le cargará el tiempo ausente, en primera instancia, a la licencia por enfermedad acumulada. Cuando éste no tenga balance acumulado en dicha licencia, se le cargará a la licencia regular de vacaciones y en última instancia se le concederá una licencia sin sueldo hasta un término máximo de seis (6) meses.

En caso de reincidencia, la Compañía no tendrá que cumplir con el requisito de orientación, tratamiento y rehabilitación establecido en el Reglamento del Programa de Pruebas para la Detección de Sustancias Controladas. Tampoco otorgará los beneficios de licencia regular de vacaciones y sin sueldo, ni asumirá los costos de tratamiento y rehabilitación.

Sección 6: Derecho a Questionar ante Foros Pertinentes

La Unión y los empleados se reservan el derecho de cuestionar y querellarse ante los foros pertinentes, de conformidad a lo establecido en el Artículo 8 (ocho) de este Convenio Colectivo (Procedimiento para Atender Quejas y Agravios), cuando entiendan que las pruebas de detección de uso y abuso de sustancias controladas

sean discriminatorias, injustas, arbitrarias y caprichosas y/o violen su derecho a la confidencialidad.

Sección 7: Aplicación de Medidas Disciplinarias

En caso de empleados que incurran en alguna de las faltas descritas en el Reglamento, se le aplicarán las medidas disciplinarias descritas en el mismo.

vac



ARTÍCULO 16 ANTIGÜEDAD

Sección 1: La antigüedad para efectos de este Convenio se define como todo el tiempo de servicio prestado por un empleado dentro de la Unidad Contratante en la Compañía.

Sección 2: El Delegado General tendrá los mismos derechos de antigüedad que los demás unionados. No obstante, gozará de súper antigüedad en lo relacionado a cesantías y reemplero.

Sección 3: En caso de que por razones de economía, reducción o eliminación de puestos por falta de trabajo o fondos, reestructuración o reorganización, la Compañía se viera obligada a reducir su personal en una División, Departamento u Oficina, dicha reducción se hará comenzando por aquel empleado de menos antigüedad en la clasificación ocupacional afectada dentro de la Compañía.

Para efectos de este Convenio, la Isla de Puerto Rico se dividirá en seis (6) áreas operacionales descritas en el Artículo 7 de este convenio.

Cuando un empleado sea trasladado, reclasificado, ascendido o descendido y como consecuencia de ello, pase de un Departamento, División u Oficina a otro (a), dicho empleado retendrá su antigüedad en la Unidad Contratante.

El empleado afectado por una reducción, podrá ocupar el puesto de otro empleado de menor antigüedad en otra clasificación ocupacional dentro de la Compañía, siempre y cuando cumpla con los requisitos

mínimos de dicho puesto y pueda ejercer el mismo. Disponiéndose que, el empleado que decida ejercer su derecho a desplazar a otro empleado de menor antigüedad que labore en otro centro de trabajo no podrá reclamar dietas ni millaje por trasladarse a ocupar el nuevo puesto solicitado.

Sección 4: En caso de igualdad en destrezas, preparación académica, experiencia y eficiencia para el puesto, entre dos (2) empleados unionados, se le dará preferencia al empleado con mayor antigüedad. En el caso en que ambos empleados cumplan con las mismas cualificaciones mencionadas, se le dará preferencia al empleado con el mejor récord de asistencia y puntualidad. Así como, que en el expediente de personal del empleado no consten amonestaciones, reprimendas escritas o suspensiones de empleo y sueldo durante los últimos dos (2) años por ninguna causa. Si aún ambos empleados tienen las mismas cualificaciones mencionadas, se reunirán el Director de Recursos Humanos y Relaciones Laborales y el Presidente de la Unión o su oficial designado para discutir y lograr un acuerdo sobre el nombramiento.

Sección 5: Se acumulará antigüedad durante el tiempo en que un empleado haya estado en uso de licencia con sueldo, excepto en licencia sin sueldo a menos que el empleado esté ausente por estar

acogido a los beneficios que dispone la Ley de Accidentes del Trabajo (Fondo del Seguro de Estado).

Sección 6: Cuando surja la necesidad de cubrir un puesto en la Unidad Apropriada se seguirá el siguiente procedimiento:

- a- En primer lugar, se convocará el puesto internamente, dando la oportunidad a todos los empleados regulares de la Compañía.
- b- Si no hubieren candidatos internos idóneos, se irá a la lista de ex empleados desplazados (cuando la hubiere) y que cumplan con los requisitos mínimos establecidos para el puesto.

La Compañía le notificará al empleado por correo certificado a la última dirección conocida, con copia a la Unión, concediéndole quince (15) días calendario para solicitar el puesto y para que someta evidencia que demuestre que cumple con los requisitos mínimos del puesto y los requisitos de ley para ocupar puestos en el Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico. De no contestar o no aceptar el empleo, perderá sus derechos de preferencia pasando a ocupar el último turno de la lista.

- c - Si no hubiere ningún ex empleado idóneo para ocupar el puesto o que el ex empleado no pueda evidenciar que cumple con los requisitos mínimos del puesto y con los requisitos de ley para ocupar puestos en el Gobierno del E.L.A., entonces se convocará el puesto externamente.

Este procedimiento podrá obviarse cuando por razón de emergencia se tenga que actuar con mayor prontitud. En estos casos y previo a la excepción, será requerido el acuerdo entre la Unión y la Compañía.

Sección 7: Cualquier empleado que tenga base razonable para creer que ha sido afectado adversamente por una decisión relacionada con su antigüedad, podrá recurrir al Presidente de la Unión o su delegado u

oficial designado para elevar la querrela correspondiente y someterla al Procedimiento para Atender y Resolver Querrelas de este Convenio.

Sección 8: Cuando un ex empleado cubierto por el presente Convenio Colectivo sea reemplazado en un puesto distinto al que ocupaba antes de la cesantía decretada por la Compañía por eliminación de puestos, falta de trabajo o fondos, reestructuración o reorganización, se le considerará todo el tiempo anteriormente trabajado en la Unidad Contratante para el cómputo de antigüedad y recibirá como salario la paga básica del nuevo puesto, más los aumentos que hubiere recibido esa persona por vía del Convenio Colectivo. Tendrá que pasar el período probatorio asignado al puesto.

Quando un ex empleado sea reemplazado en un puesto igual al que ocupaba antes de la cesantía decretada por la Compañía por eliminación de puestos, falta de trabajo o fondos, reestructuración o reorganización, se le considerará todo el tiempo anteriormente trabajado en la Unidad Contratante para el cómputo de antigüedad y recibirá como salario el que recibía antes de la cesantía y no tendrá que pasar un nuevo período probatorio.

Sección 9: La Compañía remitirá al Presidente de la Unión o su representante designado una lista de los empleados de la Unidad Contratante en la cual se indique el nombre, puesto, fecha de empleo y antigüedad. Copia de esta lista se exhibirá en un lugar visible para todos los empleados. En caso de que la Unión necesite la lista antes de los seis (6) meses, presentará solicitud escrita exponiendo las razones.

Sección 10: Cuando exista la necesidad de efectuar una cesantía por razones de eliminación de puestos, falta de trabajo o fondos, reestructuración o reorganización, la Compañía notificará al Presidente de la Unión o a su oficial designado con sesenta (60) días calendario de anticipación para brindarle la oportunidad de discutir personalmente con el Director Ejecutivo o su representante autorizado y tratar de buscarle una solución satisfactoria para las partes.

Sección 11: A todo empleado cesanteado por eliminación de puestos, falta de trabajo o fondos, reestructuración o reorganización se le liquidará y pagará mediante cheque, las vacaciones regulares y la licencia por enfermedad acumulada a la fecha de la cesantía, más la proporción que le corresponde de bono navideño, computado a base de los días trabajados durante el año hasta el momento de la cesantía.

Cualquier cantidad de dinero adeudada por el empleado a la Compañía, Departamento de Hacienda, CRIM, ASUME, Asociación de Empleados del E.L.A., o la Administración de los Sistemas de Retiro, a la fecha de su cesantía, se le descontará del dinero a pagar por este concepto.

Sección 12: Los empleados cesanteados por razones de eliminación de puestos, falta de trabajo o fondos, reestructuración o reorganización permanecerán por veinticuatro (24 meses), contados a partir de la fecha en que es efectiva la cesantía, en un Registro de Preferencia, para ser llamado cuando surgiera una vacante o puesto que dicho empleado esté capacitado para ocupar.

Sección 13: Dentro de los quince (15) días siguientes a la fecha en

que un empleado haya sido nombrado, la Compañía enviará al Presidente de la Unión o el representante designado, copia del nombramiento del empleado, sus funciones y deberes, la división o sección donde trabaja y su dirección postal.

Sección 14: El empleado que renuncie deberá notificarlo por escrito al Director Ejecutivo, con copia a su supervisor y a la División de Recursos Humanos y Relaciones Laborales con quince (15) días de anticipación. La antigüedad se perderá automáticamente en los siguientes casos:

- a- Renuncia
- b- Despido por razones disciplinarias
- c- Destitución del Servicio Público

Cuando un empleado pierda su antigüedad, perderá todos sus derechos como empleado de la Compañía.

ARTICULO 17
CONDICIONES DE TRABAJO

Sección 1: La Compañía les proveerá equipo y material de oficina a sus empleados para realizar las funciones de su empleo.

Sección 2: Ningún supervisor o empleado gerencial requerirá a sus empleados realizar labores sin las herramientas y equipo de seguridad apropiado para la ejecución del trabajo.

Sección 3: La Compañía suplirá guantes, capas, botas de goma, fajas de seguridad y un par de botas de seguridad a los empleados de mantenimiento y conservación de la Compañía, que bajo los reglamentos de salud y seguridad en el empleo requieran este tipo de equipo de seguridad. Así como, el equipo y herramientas para la protección de la salud y seguridad en los diferentes centros de trabajo y cinco (5) uniformes para los empleados de mantenimiento y conservación, por cada año de vigencia de este Convenio. Los demás empleados cubiertos por este Convenio Colectivo recibirán cinco (5) camisas de la Compañía por cada año de vigencia de este Convenio. El empleado será responsable de su cuidado, el cual incluye costo de lavandería y mantenimiento. En caso de renuncia, jubilación, destitución o cesantía, el empleado devolverá los uniformes que la Compañía le haya entregado durante ese año.

Los cinco (5) uniformes y el par de botas de seguridad para el personal de mantenimiento y conservación, y las cinco (5) camisas para el resto de los empleados de la Unidad Apropriada, se entregarán el primer día laborable del mes de octubre de cada año natural durante la vigencia

del convenio. De surgir cualquier problema con los suplidores, que no permitan la entrega de éstos en la fecha antes establecida, la Compañía notificará por escrito dicha situación a la Unión para acordar una fecha de entrega razonable.

Es la intención de las partes cooperar para que se agilice y se eviten atrasos en la entrega de los uniformes. Los empleados solicitarán los uniformes en el formulario provisto por la Compañía el 15 de junio de cada año. El supervisor someterá dicha solicitud, luego de certificar que está correcta, inmediatamente al Departamento de Servicios Generales. Éste será responsable de emitir la orden de compra con por lo menos sesenta (60) días de anticipación al 1 de octubre de cada año natural.

Los empleados de mantenimiento y conservación que reciban botas de seguridad se comprometen a no usar las mismas fuera de sus áreas de trabajo y de horas laborables. En la eventualidad de que por el uso autorizado de éstas se deterioren al extremo de no resultar útiles, la Compañía sustituirá las mismas.

A los empleados que se les apruebe la sustitución de botas de seguridad antes del año de uso, contado desde la fecha de entrega, no recibirán otras botas hasta que haya transcurrido un año desde la fecha en que fueron sustituidas.

Los empleados deberán llevar su uniforme completo mientras realizan los trabajos inherentes a su puesto. El empleado que no tenga su uniforme completo, estará sujeto a la aplicación de medidas disciplinarias, según establecidas en el Reglamento de Normas de

Conducta y Medidas Correctivas de Disciplina adoptadas por la Compañía.

Sección 4: En caso de que surja alguna interrupción en el sistema de energía eléctrica, la Compañía hará las gestiones para corregir la situación en un término prudente y razonable. Si la falta de energía eléctrica ocurre en la mañana y transcurridas dos (2) horas aún no hay servicio eléctrico, se autorizará a los empleados a abandonar el área, pero éstos deberán reportarse nuevamente a sus labores a la 1:00 PM.

Disponiéndose que, al regresar a la 1:00 PM aún no se ha restablecido el servicio eléctrico, la Compañía autorizará abandonar el área de trabajo a las 2:30 PM. Cuando sean autorizados podrán irse y dicho tiempo no le será descontado de ninguna licencia.

Los empleados que no se reporten a la 1:00 PM, se les descontará la tarde completa de su licencia regular. Esta disposición es solamente para los empleados que hayan asistido al trabajo dicho día

De ocurrir desperfectos en el acondicionador de aire, la Compañía suplirá abanicos para aliviar la situación y los empleados continuarán realizando sus funciones normalmente.

Sección 5: Si por vía de legislación, decreto, orden ejecutiva o administrativa se autorizara a los empleados públicos a ausentarse de su trabajo, a raíz de un desastre natural o de causas fortuitas, no se les descontará dicho tiempo de las licencias acumuladas que tengan los empleados cubiertos por este Convenio. Esta disposición no aplicará a aquellos empleados que estén en disfrute de cualquier licencia.



ARTÍCULO 18 – ASCENSOS, RECLASIFICACIONES Y TRASLADOS

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

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

Sección 3: Para cubrir un puesto vacante, la Compañía circulará una convocatoria interna, por lo menos cinco (5) días laborables, luego de recibida en cada proyecto, entre todos los empleados enviando copia a la Unión dentro de veinticuatro (24) horas de haberse expedido la misma. Los empleados interesados en cubrir la vacante llenarán y radicarán por escrito la correspondiente solicitud a la División de Recursos Humanos y Relaciones Laborales. ✓

Sección 4: Como norma general de reclutamiento, la Compañía tiene el interés de atraer y retener las personas más aptas, mediante competencia abierta para sus puestos. Cuando surjan oportunidades de ascenso se dará la oportunidad, en primer término, a los empleados que ocupen puestos inferiores que le signifiquen oportunidades de crecimiento en la Institución tomando en consideración todos los criterios mencionados y cuando el empleado esté cualificado para ocupar el puesto.

Sección 5: La Compañía notificará a la Unión la selección del candidato para ocupar el puesto vacante. Si la Unión no estuviese de acuerdo, se seguirá con el Procedimiento para Atender y Resolver Querellas.  

Sección 6: Cuando la Compañía creare o reclasifique un puesto en la Unidad Apropriada, enviará a la Unión copia de la especificación de clase, el salario asignado y condiciones generales de trabajo de dicho puesto o reclasificación.

Sección 7: Cada tres (3) meses, la Unión tendrá derecho a requerir a la Compañía una lista de todos los puestos vacantes dentro de la Unidad Apropriada.

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

- (a) Cuando el sueldo del empleado sea inferior al del puesto al cual fue ascendido, se llevará al salario básico del puesto al cual haya sido ascendido.
- (b) Cuando el sueldo del empleado sea igual o superior al del puesto al cual fue ascendido, se le concederá un aumento que nunca será menor de \$75 mensuales o conforme al Plan de Clasificación y Retribución de Puestos prevaleciendo la que sea mayor.
- (c) Cuando la diferencia entre el sueldo del empleado y el básico del puesto al cual fue ascendido sea menor de \$75 mensuales, se le concederá un aumento de \$75 mensuales.

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

Sección 6: Cuando la Compañía creare o reclasifique un puesto en la Unidad Apropiada, enviará a la Unión copia de la especificación de clase, el salario asignado y condiciones generales de trabajo de dicho puesto o reclasificación.

Sección 7: Cada tres (3) meses, la Unión tendrá derecho a requerir a la Compañía una lista de todos los puestos vacantes dentro de la Unidad Apropiada.

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

- (a) Cuando el sueldo del empleado sea inferior al del puesto al cual fue ascendido, se llevará al salario básico del puesto al cual haya sido ascendido.
- (b) Cuando el sueldo del empleado sea igual o superior al del puesto al cual fue ascendido, se le concederá un aumento que nunca será menor de \$75 mensuales o conforme al Plan de Clasificación y Retribución de Puestos prevaleciendo la que sea mayor.
- (c) Cuando la diferencia entre el sueldo del empleado y el básico del puesto al cual fue ascendido sea menor de \$75 mensuales, se le concederá un aumento de \$75 mensuales.

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

Reclasificaciones y Traslados

Sección 10: Se reclasificará el puesto ocupado por un empleado cuando los deberes, funciones y responsabilidades hayan cambiado permanentemente.

Sección 11: Toda reclasificación conllevará un aumento salarial que nunca será menor de \$75 mensuales o conforme al Plan de Clasificación y Retribución de Puestos, prevaleciendo la que sea mayor.

Sección 12: Todo empleado por iniciativa propia podrá solicitar por escrito a la División de Recursos Humanos y Relaciones Laborales su reclasificación y ésta vendrá obligada a tomar acción dentro de los treinta (30) días laborables siguientes a la solicitud e informará por escrito al empleado sobre su determinación.

Sección 13: Los traslados podrán hacerse cuando el empleado lo solicite. La Compañía podrá trasladar a un empleado cuando se elimine la sección, división u oficina donde trabaja, o cuando las necesidades del servicio requieran los recursos del empleado en otro puesto, reteniendo el empleado su oficina o sede oficial. LUC

Sección 14: Ningún traslado será efectuado como medida disciplinaria ni podrá hacerse arbitrariamente.

Sección 15: Todo traslado requerirá notificación escrita al empleado con quince (15) días calendario de anticipación con copia de la misma a la Unión, a través de su Delegado General.

Sección 16: Cuando un empleado sea trasladado de un centro de trabajo a otro centro de trabajo, con excepción a que el mismo se lleve a cabo en la misma área operacional donde trabaja el empleado, se requerirá su consentimiento, previo a dicho traslado. Si

el traslado se realiza en otra área operacional conllevará el consentimiento del empleado y una estipulación al efecto con la Unión.

Sección 17: Todo empleado que alegue que su traslado le afecta sus derechos, podrá utilizar los mecanismos provistos por este Convenio en el Artículo 8, Procedimiento para Atender y Resolver Querellas.

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

Sección 19: El empleado y la Unión tendrán cinco (5) días laborables para discutir cualquier traslado con la Compañía y si transcurrido dicho término no se resuelve el asunto, se seguirá el Procedimiento para Atender y Resolver Querellas.

Sección 20: En caso de emergencia o motivados por necesidades inmediatas del servicio podrá ser asignado un empleado a realizar tareas inferiores a su puesto, pero bajo ninguna circunstancia le será reducido el sueldo al empleado. La Compañía no hará mal uso de esta disposición ni para disciplinar ni para castigar y toda tarea que se le asigne al amparo de esta sección, deberá estar relacionada en alguna forma con las tareas permanentes del empleado.

Antes de llevarse a cabo esta asignación de tareas, se notificará a la Unión y al empleado, quienes de no estar de acuerdo, podrán recurrir al Procedimiento de Atender y Resolver Querellas.

ARTICULO 19
LABORES INTERINAS

Sección 1: Todo empleado que sea utilizado interinamente sustituyendo a otro que esté de vacaciones o ausente por cualquier razón, por un período que exceda de doce (12) días laborables en un puesto superior o similar al suyo, recibirá en adición a su sueldo regular durante todo el servicio Interino, la diferencia entre los sueldos que estén devengando al momento. La Compañía reconocerá la reclamación por tiempo trabajado en Interinato cuando esta haya sido autorizada por escrito por el Director Ejecutivo.

Sección 2: Cuando no haya diferencia en sueldo o cuando la diferencia entre estos sueldos sea de ochenta dólares (\$80) o menos, la cantidad a pagarle al empleado que realiza las labores será de ochenta dólares (\$80), en adición a su sueldo. El empleado deberá realizar las labores que se acumulen inherentes a su puesto regular durante el Interinato.

Sección 3: Cuando un empleado de mayor sueldo sustituye a otro empleado en exceso de doce (12) días laborables y en adición realiza las funciones inherentes a su puesto regular, que se le acumulen durante el Interinato, devengará un diferencial de ochenta dólares (\$80) mensuales.

ARTICULO 20
SEGURIDAD EN EL TRABAJO

Sección 1: Las partes y los empleados cubiertos por este Convenio darán estricto cumplimiento a todas las leyes y reglamentos relacionados con salud y seguridad en el trabajo y tomarán todas aquellas medidas necesarias conducentes a evitar accidentes del trabajo.

Sección 2: Será obligación de todo empleado cubierto por este Convenio, notificar al supervisor de cualquier accidente del trabajo que sufra y el supervisor gestionará la documentación necesaria inmediatamente. ✓

Sección 3: La Compañía proveerá facilidades sanitarias higiénicas con el funcionamiento adecuado y será obligación de los empleados mantener dichas facilidades en buen estado de conservación.

Sección 4: La Compañía proveerá un botiquín y el equipo necesario para prestar primeros auxilios en cualquier situación de emergencia que se presente para cada centro de trabajo, según lo permite o dispone la ley, e implementará un plan de transportación y movilización inmediata en casos de emergencia, una vez reciba orientación sobre la acción a seguir por un médico, bombero, hospital, servicios 911, o personal autorizado en el campo de la salud.  

Sección 5: La Compañía proveerá a todos sus empleados una tarjeta de identificación, la cual vendrá obligado a utilizar en todo momento. La misma se utilizará para registrar la asistencia al trabajo en los

relojes electrónicos dispuestos en todos los centros de trabajo. El costo de la tarjeta inicialmente será sufragado por la Compañía. Cualquier tarjeta extraviada conllevará un costo de \$10 al empleado y su adquisición será compulsoria e inmediata. Esto excluye a las tarjetas mutiladas o que no funcionen como resultado de su desgaste natural.

Sección 6: La Compañía como parte de su Política Administrativa de Seguridad y Salud Ocupacional en el Trabajo tendrá a un empleado unionado como parte de los miembros del Comité de Seguridad y Salud en Trabajo.

ARTICULO 21 RESERVA DE EMPLEO

Sección 1: Cuando un empleado regular se incapacite como resultado de su ocupación y su incapacidad ocupacional o no ocupacional sea de carácter temporero, que no le permita trabajar, la Compañía le reservará el empleo por el término de dieciocho (18) meses. Para tener derecho a este beneficio el empleado tendrá que someter una certificación médica que establezca que estará incapacitado para trabajar.

Sección 2: Los nombramientos que se hagan en el puesto como consecuencia de la situación del empleado con incapacidad temporera, serán condicionados y sujetos al restablecimiento de dicho empleado.

Sección 3: Una vez un médico certifique que el empleado incapacitado temporalmente se encuentre en condiciones de volver a trabajar, de ocurrir dentro del período de los 18 meses arriba indicados, la Compañía le ofrecerá la oportunidad de ocupar nuevamente su puesto con los aumentos y demás beneficios que le correspondieren. La Compañía se reserva el derecho de enviar al empleado a que se someta a un examen médico pagado por la Compañía que determine la capacidad del empleado para desempeñar las funciones esenciales del puesto. Esta determinación médica se

utilizará para aprobar o denegar la reincorporación del empleado al servicio.

Sección 4: El empleado deberá solicitar su reingreso a la Compañía dentro de los treinta (30) días laborables a partir de la fecha en que haya sido dado de alta o autorizado a trabajar, para tener derecho a que se le reponga en su empleo.

En caso de que se haya contratado los servicios de otra persona para desempeñar las funciones del empleado incapacitado, la Compañía tendrá hasta treinta (30) días, a partir de la fecha de notificación del empleado, para reponerlo en su puesto. En caso de que sea otro empleado de la Unidad Contratante quien esté sustituyendo al empleado en cuestión, la Compañía repondrá en su puesto al empleado afectado, transcurridos dos (2) días laborables a partir de la fecha de notificación.

ARTICULO 22
COOPERACION DE LAS PARTES EN LO RELATIVO A
DISCIPLINA Y EFICIENCIA EN EL TRABAJO

Sección 1: La Compañía y la Unión cooperarán mutuamente para mantener la mejor disciplina y eficiencia en el trabajo y cooperar así mismo para desalentar ausencias y tardanzas.

Sección 2: La Compañía y la Unión cooperarán mutuamente para que los trabajos continúen con regularidad y eficiencia cuando se concedan vacaciones o se concedan permisos a empleados para ausentarse. ✓

Sección 3: La Compañía y la Unión acuerdan que el *Reglamento de Normas de Conducta y Acciones Correctivas de Disciplina* es de aplicación a todos los empleados unionados.

Sección 4: El Reglamento o Política sobre Hostigamiento Sexual en el Empleo es de aplicación a todos los empleados de la Compañía. 

ARTICULO 23 ADIESTRAMIENTO

Sección 1: La Compañía podrá desarrollar un plan de adiestramiento y capacitación del personal, basado en las necesidades y prioridades programáticas de la Compañía. Dicho plan será encaminado a mejorar las destrezas, la productividad y la calidad de los servicios y procesos, sujeto a la situación fiscal de la Compañía.

Sección 2: Los adiestramientos se ofrecerán en forma equitativa y conforme a las necesidades que establezca la Compañía entre los distintos grupos de empleados cubiertos por la Unidad Apropiada. La Compañía seleccionará y autorizará al personal que participará en los programas de adiestramiento a ofrecerse. Para este propósito deberá completarse el formulario correspondiente, el cual deberá tener la aprobación del supervisor inmediato. Ningún empleado podrá asistir a un seminario, adiestramiento, curso o programa de estudios universitarios sin tener la aprobación previa y por escrito en el formulario correspondiente del supervisor inmediato, sujeto a la aprobación del Director Ejecutivo.

Sección 3: Los empleados tendrán derecho a solicitar adiestramientos. La Compañía evaluará su solicitud de acuerdo a las necesidades de adiestramiento de la Compañía al momento de la solicitud y al presupuesto asignado para el mismo.

Sección 4: El empleado que asista a un seminario, curso, adiestramiento o cualquier programa de estudios universitario deberá usar su vehículo privado.

W



ARTICULO 24 CAMBIOS TECNOLOGICOS

Sección 1: En caso de que la Compañía se proponga automatizar algún procedimiento que conlleve reducción de personal, la Compañía notificará a la Unión con treinta (30) días laborables de antelación a la reducción. Los empleados afectados serán cesanteados conforme al Artículo 1.6 sobre Antigüedad de este Convenio Colectivo.

Sección 2: Cuando por razones de automatización o cambios tecnológicos, así como por establecimiento de nuevos sistemas y procedimientos, haya la necesidad de enmendar los deberes y funciones de algunos puestos, la Compañía le ofrecerá a los empleados regulares que sean afectados adiestramientos en los nuevos deberes.

Cuando la Compañía necesite adiestrar personal como consecuencia de automatización o cambios tecnológicos, así como por el establecimiento de nuevos sistemas y procedimientos, se dará prioridad para ocupar los puestos en adiestramiento a los trabajadores regulares capacitados y que tengan más antigüedad en la sección afectada.

ARTICULO 25
PUESTOS FUERA DE LA UNIDAD APROPIADA

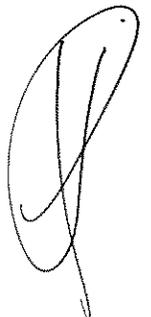
Sección 1: Cuatquier empleado dentro de la Unidad Apropiada podrá competir para un puesto gerencial vacante en la Compañía. En caso de que el empleado sea seleccionado y éste acepte el nombramiento, dejará de pertenecer a la Unidad Apropiada. El puesto que resulta vacante por este ascenso, se cubrirá, de ser necesario, interinamente hasta tanto hayan transcurrido los noventa (90) días y el empleado haya cumplido y aprobado su período probatorio. *W*

Sección 2: En caso de que el empleado ascendido fracasare en aprobar su período probatorio por disposición de la Compañía o por iniciativa del empleado, se le reintegrará a su antiguo puesto con todos los derechos y devengará el salario que devengaba antes del ascenso. 

ARTICULO 26

**PLAN DE CLASIFICACIÓN DE PUESTOS Y
RETRIBUCIÓN UNIFORME**

Sección 1: La Compañía, cuando lo entienda necesario, preparará un Plan de Clasificación y Retribución para los empleados unionados. Dicho Plan deberá ser acordado con la Unión, antes de que entre en vigor.



ARTICULO 27
TABLÓN DE AVISOS

La Compañía permitirá a la Unión, en las Áreas operacionales de: Área Metro (San Juan), Norte, Oeste, Montaña, Este y Sur el uso de los Tablones de Avisos, en lugares a ser determinados por mutuo acuerdo por las partes.

En este tablón se fijarán avisos sobre:

- a) Convocatoria a reuniones que se limitarán a especificar sitio, hora y fecha de dichas reuniones.
- b) Nombramiento de oficiales y delegados, etc.
- c) Resultados de negociaciones, elecciones, querellas o asuntos que constituyen proyectos comunes de la Compañía y la Unión.
- d) Actividades sociales, recreativas o educativas.

Se acuerda que los avisos que se fijen no contendrán material político, religioso o lesivo a la Compañía, ni que afecte ninguna otra organización obrera o persona. La Compañía no permitirá que se fijen avisos contrarios y en violación a esta cláusula.

ARTICULO 28
USOS Y COSTUMBRES

Sección 1: La Compañía mantendrá en vigor los siguientes usos y costumbres que con anterioridad a la firma de este Convenio se han observado.

- a) Servicio de café y chocolate para empleados de la Compañía con su correspondiente suministro. El empleado velará porque el área donde se sirva y consuma el mismo quede limpia y ordenada. ✓
- b) Área de cocina con nevera y horno de microondas. El empleado velará porque el área donde se calienten y consuman los alimentos se mantenga en condiciones higiénicas, limpias y ordenadas.
- c) Almorzar en áreas de trabajo cuando no esté disponible o no existan las facilidades provistas por la Compañía en horas de almuerzo y recesos. El empleado velará porque el área donde se sirva y consuma el mismo quede limpia y ordenada.  

d) Tiempo para actividades sociales previa, aprobación de la gerencia, en ocasiones especiales dentro de la Compañía. Estas actividades estarán relacionadas con los empleados.

e) La Compañía permitirá a sus empleados el uso del teléfono para hacer y/o recibir llamadas personales en casos de emergencia.

f) Se considerará a los hijos de los empleados cuando la Compañía ofrezca un programa de empleo de verano, conforme a la reglamentación que se adopte para dicho programa.

Sección 2: Los unionados continuarán utilizando vehículos oficiales en sus gestiones de trabajo, siempre y cuando estén disponibles. De necesitar utilizar sus vehículos privados tendrán derecho a cobrar millaje según lo acordado en el artículo sobre Gastos de Dieta y Millaje de este Convenio Colectivo. En ambos casos, los empleados deberán tener la licencia de conducir vigente y disponible, así como sus vehículos privados deben tener su marbete actualizado. Para reclamar dicho pago la Licencia de Conducir debe estar vigente.

ARTICULO 29
DISPOSICIONES GENERALES

Sección 1: La Compañía conviene en proveer a los empleados de agua potable refrigerada y de aquellas condiciones sanitarias o higiénicas que protejan la salud.

Sección 2: La Compañía y sus gerenciales, así como, la Unión y sus unionados, se obligan mutuamente a darse el mejor trato, respeto y consideración posible, a fin de mantener las mejores relaciones entre los empleados, la Compañía, la Unión y la eficiencia de los servicios.

Sección 3: La Compañía permitirá al delegado a hacer llamadas telefónicas o contestar llamada de los oficiales de la Unión sobre asuntos relacionados con este Convenio.

Sección 4: Se conviene que todas las labores de campo en toda la Isla se distribuirá en forma equitativa entre el personal que tenga entre sus deberes realizar dichas tareas.

Sección 5: La Compañía y los empleados de la Unidad Contratante tomarán todas las medidas necesarias para evitar accidentes del trabajo y vendrán obligados a notificar al supervisor cualquier anomalía o deficiencia en las facilidades físicas que pueda provocar accidentes. Los empleados velarán por su seguridad personal y la de sus compañeros.

Sección 6: No se discriminará en el empleo y todo lo referente a este Convenio contra ningún empleado por razones de raza, color, sexo, edad, condición social, ni por sus ideas políticas o religiosas.

Sección 7: El costo de reproducción de los ejemplares de este Convenio será sufragado por la Compañía. Luego de firmado el Convenio, será reproducido dentro de los próximos sesenta (60) días y será entregada una copia del mismo a cada miembro de la Unión y una cantidad razonable a la Unión General de Trabajadores. La Compañía llevará la administración y el control de los convenios.

Sección 8: La Compañía, de tenerlo disponible, podrá facilitar un salón de conferencias u otras facilidades en el centro de trabajo para que la Unión oriente el personal con relación a este Convenio. Se concederá tiempo libre, sin pérdida de paga, a los empleados para que puedan asistir a dichas reuniones, limitado a seis (6) horas al mes.

Las reuniones con los empleados de las áreas operacionales de **Área Metro** (Oficina Central en Hato Rey y CDN Metro) **Área CDN Metro** (Departamento De Conservación y Desarrollo, CDN Metro, y Zona Libre#61), **Área Norte** (CDN Arecibo), **Área Este** (CDN Este) **Área Oeste** (CDN Mayagüez y CRD Mayagüez) y **Área Sur** (CDN Ponce, Centro Regional De Distribución de Ponce, Estacionamiento Isabel II), tendrán una (1) hora mensual por oficina. La Unión se compromete a visitar cada centro para llevar a cabo su orientación, luego de solicitada y coordinada la misma con el Director o representante autorizado de la Compañía y nunca excederá de una (1) hora, según acordado en este Convenio.

Disponiéndose que por un evento especial la Unión requiera de tiempo adicional, deberá solicitar la misma al Director de Recursos Humanos y Relaciones Laborales informando las razones.

La distribución de las horas será de la siguiente manera: Una (1) hora al mes para la reunión de:

- Área Metro (Oficina Central en Hato Rey y CDN Este)
- Área Centro Mercantil Internacional (CMI), Departamento de Conservación y Desarrollo y Zona Libre # 61
- Área Oeste (CDN Mayagüez y CDR Mayagüez)
- Área Norte (CDN Arecibo)
- Área Sur (CDN Ponce, Centro Regional de Distribución de Ponce y Estacionamiento Isabel II)

Ningún empleado podrá reclamar pago de dieta y millaje, ni horas extras por asistir a reuniones convocadas por la Unión.

Sección 9: En caso de la Unión necesitar utilizar facilidades o equipo, tendrá que obtener autorización escrita del Director de Recursos Humanos y Relaciones Laborales previo a la celebración de la misma.

Sección 10: Los supervisores y gerenciales no ordenarán a ningún empleado cubierto por este Convenio que realicen tareas que pongan en riesgo la vida y seguridad personal del empleado.

Sección 11: Si durante la vigencia del Convenio se concedieran beneficios marginales adicionales a los aquí pactados a los empleados públicos del Gobierno de Puerto Rico, por vía de legislación, decreto u orden ejecutiva o administrativa y por sus términos fueran extendidos a la Compañía, los mismos quedarán automáticamente incorporados

al presente Convenio. De no ser extendidos los mismos se discutirán con la Unión para determinar la viabilidad de su incorporación.

Sección 12: La Compañía continuará proveyendo libre de costo facilidades de estacionamiento a los miembros de la Unidad Apropiada.

Sección 13: Aquellos empleados que como parte de su trabajo deban manejar vehículos de motor se les concederá una licencia con paga de hasta dos (2) horas para renovar su licencia. Para ser acreedor de este beneficio, deberán demostrar el trámite realizado.

Sección 14: Los empleados con autorización de viajar, tienen que mantener sus licencias de conducir vigente y disponible. La Compañía no asumirá responsabilidad alguna por situaciones que surjan porque un empleado unionado no tiene su licencia para conducir vigente. Ningún empleado podrá utilizar vehículos oficiales si no presenta su Licencia de Conducir vigente al área a cargo de administrar dichos vehículos oficiales.

Sección 15: Cuando se tratare de un vehículo oficial de la Compañía, el empleado que reciba una multa por infracción de las leyes de tránsito de la Policía de Puerto Rico o de la Guardia Municipal será responsable de notificar, dentro de diez (10) días contados a partir de la expedición de la multa de tránsito. Dicho empleado será responsable de pagar la multa y someter la evidencia del pago a la Compañía. El tiempo utilizado para este propósito es responsabilidad del empleado y de realizar las gestiones en horas laborables, el tiempo le será descontado de su licencia regular.

ARTICULO 30
ACUERDOS EXTRACONTRACTUALES

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

Ver



ARTÍCULO 31 – SALARIOS

Sección 1: Todos los empleados cubiertos por este Convenio, y que hayan trabajado seis (6) meses o más consecutivos en la Compañía al 1 de agosto de 2012, tendrán derecho a recibir el aumento de salario según se indica a continuación:

- A. Para el Primer año de Convenio comprendido desde el 1 de agosto de 2012 hasta el 31 de julio de 2013, un aumento de \$125 mensuales.
- B. Para el Segundo año de Convenio comprendido del 1 de agosto de 2013 al 31 de julio de 2014, un aumento de \$125 mensuales.
- C. Para el Tercer año de Convenio comprendido del 1 de agosto de 2014 al 31 de julio de 2015, un aumento de \$125 mensuales.
- D. Para el Cuarto año de Convenio comprendido del 1 de agosto de 2015 al 31 de julio de 2016, un aumento de \$150 mensuales.

Sección 2: Todo empleado de la Compañía recibirá el pago de su salario mediante depósito directo o tarjeta de nómina, de conformidad con lo dispuesto en la Ley Núm. 103 de 25 de mayo de 2006. El pago de nómina se efectuará los días 13 y 28 de cada mes. En la eventualidad de que la Compañía efectúe el pago de nómina mediante cheque, se concederá a los empleados cubiertos por este Convenio, a los cuates se les haya efectuado el pago de nómina mediante cheque, media (½) hora para cambiar el mismo.

ARTÍCULO 32 – DÍAS FERIADOS

Sección 1: Los empleados cubiertos por este Convenio disfrutarán de los siguientes días feriados, sin pérdida de paga si caen dentro de su jornada regular de trabajo:

1 de enero	Año Nuevo
6 de enero	Día de Reyes
11 de enero	Eugenio María de Hostos
Variable	Natalicio Martín Luther King
Variable	Natalicio George Washington
22 de marzo	Abolición de la Esclavitud
16 de abril	Natalicio de José de Diego
Variable	Jueves Santo
Variable	Viernes Santo
Último lunes mayo	Día de la Recordación
4 de julio	Independencia Estados Unidos
17 de julio	Natalicio de Luis Muñoz Rivera
26 de julio	Constitución de Puerto Rico
27 de julio	Natalicio de José Ceiso Barbosa
Primer lunes septiembre	Día del Trabajo
12 de octubre	Descubrimiento de América
11 noviembre	Día del Veterano
Noviembre (cada 4 años)	Día de las elecciones
19 noviembre	Descubrimiento de Puerto Rico
4to. jueves/noviembre	Día Acción de Gracias
24 diciembre	Día de Nochebuena (½ día)
25 diciembre	Día de Navidad
Día del Cumpleaños	Si se celebra en día laborable

Cuando algún día feriado se celebre domingo, excepto el día del cumpleaños, éste se observará el día siguiente tal y como lo dispone el Código Político. Esta disposición nunca causará que un mismo día feriado se celebre dos veces. En los casos de referéndum y plebiscitos se celebrarán en la fecha dispuesta por ley. Si las fechas específicas de los días festivos concedidos libres con paga en virtud de este Artículo se

varían por disposición legislativa, las mismas se entenderán modificadas, de conformidad con la nueva legislación y continuarán siendo feriados y con paga.

Sección 2: Se considerarán, además, días feriados sin pérdidas de paga y quedarán incluidos en la lista anterior, aquellos días y medios días que por proclama u Orden Ejecutiva del Gobernador o del Presidente de los Estados Unidos, siempre que aplicaren en Puerto Rico o por ley fueran declarados en lo sucesivo, días feriados en Puerto Rico.

Sección 3: Las horas concedidas libres con paga se considerarán como trabajadas para los fines de computar las horas trabajadas en exceso de 37.50 horas a la semana.

Sección 4: Todo empleado que trabaje durante un (1) día feriado, o medio (½) día feriado, recibirá paga doble como compensación por dicho trabajo.

Sección 5: Todo empleado con horario irregular de trabajo cuyo día libre resulte comprendido dentro de los días feriados enumerados y estipulados en este Convenio, podrá tomar mediante acuerdo con el supervisor, el día antes laborable o después de dicho feriado libre, para compensar la pérdida de dicho día de descanso.

ARTICULO 33
SEGURO DE VIDA

Sección 1: Durante la vigencia de este Convenio, la Compañía pagará a sus empleados un seguro de vida por la cantidad de cincuenta mil (\$50,000) dólares en caso de muerte natural y de cien mil (\$100,000) dólares en caso de muerte accidental o equivalente al monto del sueldo de una anualidad elevado al próximo millar, en caso de muerte natural con doble indemnización en caso de muerte accidental, lo que sea mayor.

Sección 2: La Compañía mantendrá vigente un Seguro por Incapacidad No Ocupacional para cubrir gastos de muerte, desmembramiento y pérdidas de ingresos, como al presente.

Sección 3: La Compañía pagará un Seguro Choferil a todos los Mensajeros Conductores, Chóferes, Empleados de Mantenimiento y Reparaciones y cualquier otro puesto que se le requiera salir y viajar fuera de su área de trabajo. Los empleados cubiertos por este seguro deberán mantener la Licencia de Conducir vigente y disponible. La Compañía no se hará responsable por exclusiones en la cubierta de seguro si un empleado pierde beneficios por no tener vigente su Licencia de Conducir.

ARTICULO 34 - PLAN MEDICO

Sección 1: La Compañía mantendrá vigente durante el término del Convenio las actuales cubiertas de plan médico de libre selección y plan dental para todo empleado unionado, según el contrato con los proveedores actuales. Estas cubiertas podrán ser ofrecidas por otros proveedores. La Compañía informará las opciones con por lo menos un (1) mes de anticipación y los empleados seleccionarán voluntariamente el Plan de su predilección y notificarán a la Compañía a través de la Unión con por lo menos quince (15) días de antelación al vencimiento del año del plan médico, su permanencia o cambio. La Compañía solamente reconocerá un plan médico el cual será escogido por el personal unionado a base de mayoría.

Sección 2: La Compañía acuerda pagar el costo total durante la vigencia del Convenio, por concepto de la cubierta de Plan Médico de libre selección para todos los servicios y beneficios de salud, incluyendo farmacia, plan de visión y plan dental para los empleados de la unidad contratante y su familia.

También cubrirá como dependientes a los hijos de los unionados cubiertos por este convenio hasta los 26 años.

El empleado es responsable de notificar cualquier cambio en su estado civil. Es responsabilidad del empleado notificar cuando un dependiente contraiga nupcias o se emancipe. Dicha notificación debe ocurrir no más tarde de diez (10) días de ocurrir el cambio. Cualquier cubierta de plan médico pagada a un dependiente que no tenga derecho a ésta, será cobrada al empleado.

La Compañía también acuerda pagar el costo total por concepto de cuidado de visión, según el plan vigente, que cubra montura de espejuelos hasta ciento cinco dólares (\$150), cada dos (2) años de vigencia de póliza de cada asegurado y sus dependientes. Esto a partir de la próxima renovación del plan de visión.

La Compañía acuerda pagar el costo total del beneficio de "braces" hasta mil dólares (\$1,000) por cada asegurado y sus dependientes.

Sección 3: En casos de jubilación por años de servicio o incapacidad la Compañía efectuará una aportación patronal de cien por ciento (100%) del plan médico al empleado, a base de la cubierta que tenía a la fecha de su jubilación durante tres (3) meses contados a partir de la fecha de renuncia.

Sección 4: Este plan médico no sufrirá cambios para quitar beneficios durante la vigencia del Convenio Colectivo.



ARTÍCULO 35 – BONO DE NAVIDAD

Sección 1: La Compañía pagará por concepto de Bono de Navidad el noventa y cinco por ciento (95%) del sueldo mensual de los empleados comprendidos en la Unidad Apropriadada. Este cómputo no incluirá lo pagado por concepto de horas extras, labores interinas o cualquier otra compensación que haya recibido el empleado durante el año bono.

Sección 2: El Bono de Navidad no estará sujeto a las deducciones que se hacen por concepto de retiro y ahorro y se pagará durante la primera quincena de diciembre.

Sección 3: Este Artículo es aplicable a todo empleado que haya trabajado para la Compañía como miembro de la Unidad Apropriadada durante seis (6) meses o más consecutivos en el año bono. El empleado que tenga menos de seis (6) meses trabajados en la Unidad Apropriadada de la Compañía, tendrá derecho a que se le pague el bono proporcional al salario devengado durante el año correspondiente al pago del bono. ✓

Sección 4: Cuando un empleado renuncie a su puesto o sea separado del servicio tendrá derecho a que se le pague el bono proporcional a los salarios devengados durante el año correspondiente al pago de su bono. Para efectos de computar el pago, se incluirán los días por vacaciones regulares y licencia por enfermedad que tenga acumulada el empleado al momento de su renuncia o separación.

Sección 5: Para efectos de este Artículo, un período de quince (15) días o más trabajado por el empleado en la Compañía durante el año bono se considerará un (1) mes de servicio para el propósito de cumplir con el requisito de los seis (6) meses establecido en la Sección 3 de este Artículo. ✓

ARTICULO 36
PLAN DE RETIRO

Los empleados permanecerán cubiertos por la ley que crea la Administración de los Sistemas de Retiro de los Empleados del Gobierno de Puerto Rico y sus instrumentalidades.

BONIFICACION

Sección 1: La Compañía concederá una bonificación de \$1,400 al empleado que a la fecha de su jubilación haya acumulado treinta (30) años en el Servicio Público y de éstos, quince (15) años de servicio hayan sido prestados en la Compañía. Los empleados que se acojan a retiro temprano tendrán derecho a este beneficio siempre y cuando hayan prestado quince (15) años en la Compañía y no hayan recibido ningún otro incentivo de la misma. ✓

Para efectos de este Artículo, se considerará el tiempo trabajado en la Administración de Fomento Comercial.

Esta bonificación estará sujeta a los descuentos de ley.

ARTICULO 37 LICENCIA PARA ESTUDIOS O ADIESTRAMIENTOS

Sección 1: La Compañía considerará, sujeto al beneficio que obtenga y a su situación económica, conceder una licencia con sueldo para estudios a empleados cubiertos por este Convenio, con dos (2) años o más de servicio en la Unidad Apropriada. Estos estudios deberán conducir a un grado de bachillerato o grado para estudios postgraduados, de una universidad acreditada por la autoridad competente.

Sección 2: La licencia con sueldo para estudios se concederá hasta un máximo de dos (2) años académicos consecutivos, (cuatro (4) semestres y dos (2) veranos). Dichos períodos podrán extenderse en casos justificados con la aprobación de la Compañía.

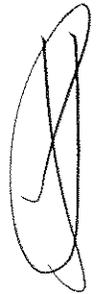
Sección 3: Como requisito previo a la concesión de la licencia, el empleado formalizará un contrato con la Compañía mediante el cual se compromete a permanecer en su empleo, por lo menos por un período equivalente al tiempo otorgado para estudios.

Sección 4: El período por el cual se comprometerá al empleado, a quien se le conceda la licencia para estudios, a trabajar para la Compañía, según anterior, será de horario completo ("full time").

En aquellos casos en que un empleado esté realizando estudios académicos relacionados con cualquier trabajo que se realice en la Compañía, aunque el empleado no lo esté realizando y su horario de trabajo confluya con sus estudios, a solicitud del empleado la Compañía

podrá conceder flexibilidad en el horario, siempre y cuando no se afecten los servicios que ofrece la Compañía. El empleado deberá compensar las horas que se le concedan para estudios. En caso de renuncia del empleado, se le descontará el tiempo utilizado de las licencias que tenga acumuladas o del cualquier otro haber que tenga en la Compañía. De no tener licencia deberá acordar un Plan de Pago con la Compañía.

✓



ARTICULO 38 PAGO DE MATRICULA

Sección 1: La Compañía pagará la matrícula a un empleado unionado que esté realizando estudios universitarios en Puerto Rico a nivel subgraduado hasta un máximo de nueve (9) créditos por semestre o tres (3) por sesión de verano en una institución universitaria reconocida por autoridad competente, siempre y cuando la situación económica lo permita y dichos estudios sean relevantes y beneficiosos para los propósitos y actividades de la Compañía. Para tener derecho a este beneficio el empleado deberá notificar su intención de estudiar a su supervisor inmediato a los efectos de que se separe el presupuesto. Deberá radicar la Solicitud de Pago de Estudios a la División de Recursos Humanos y Relaciones Laborales para el trámite correspondiente. El Director Ejecutivo será la persona que autorizará el pago de matrícula.

Los empleados que reciban ayudas económicas federales o estatales para sus estudios a nivel subgraduado, solamente podrán reclamar la diferencia no cubierta por la ayuda económica federal o estatal que reciban. Para ser acreedor de este beneficio deberán someter evidencia certificada por la universidad en la cual se establezca claramente el costo cubierto por la ayuda económica y el balance al descubierto. De ser aprobado el pago de matrícula, el mismo se desembolsará de la siguiente forma: cincuenta por ciento (50%) al

comienzo de los estudios y cincuenta por ciento (50%) al entregar las notas.

En caso de estudios post-graduados, se limitará a seis (6) créditos por semestre y tres (3) en sesión de verano. En ambos casos, estudios universitarios y estudios post-graduados, la Compañía pagará el cien por ciento (100%) del costo de la matrícula en cursos en la Universidad de Puerto Rico y el setenta y cinco por ciento (75%) del costo de la matrícula en instituciones universitarias privadas acreditadas por los organismos oficiales de Puerto Rico y los Estados Unidos, siempre y cuando la situación económica de la Compañía lo permita. El empleado deberá radicar su solicitud de estudios en el formulario provisto por la Compañía, antes de comenzar los estudios.

Sección 2: Para tener derecho a este beneficio, el empleado deberá completar el programa académico y mantener un índice de dos puntos cincuenta (2.50) o más por materia y deberá evidenciarlo, de otro modo tendrá que rembolsar lo pagado por la Compañía en un plazo de seis (6) meses, contados a partir de la fecha en que concluyó el semestre académico o sesión de verano. La Compañía no realizará ningún pago adicional de matrícula a los empleados que no hayan sometido la evidencia de calificación de su curso, salvo alguna razón válida que justifique que la calificación no fue otorgada.

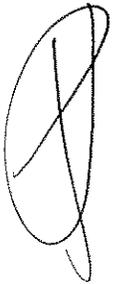
Sección 3: A los empleados que no puedan realizar estudios universitarios, se les autorizará, sujeto a que la situación económica lo permita, a matricularse en cursos de mejoramiento profesional o técnico relacionado con los trabajos que se realizan en las distintas áreas de la Compañía y que a juicio del Director Ejecutivo dichos cursos sean convenientes para el empleado y la Compañía y sean

además, afines con los propósitos de la Compañía, hasta un costo de quinientos (\$500) anuales, previa solicitud al efecto.

Sección 4: Se considerará, de ser necesario, un día (1) para utilizarse en proceso de matrícula, sin cargo a vacaciones de clase alguna.

Sección 5: Como requisito previo a la concesión del pago de matrícula, el empleado formalizará un contrato con la Compañía mediante el cual se compromete a permanecer en su empleo por un período de dos (2) años, contados éstos a partir de la fecha en que se certifique la obtención del grado.

val



ARTICULO 39
VACACIONES

Sección 1: Todos los empleados cubiertos por este Convenio acumularán vacaciones regulares a razón de dos y medio (2½) días por cada mes de servicio, hasta un total de treinta (30) días laborables anuales excluyendo sábados, domingos y días feriados.

Sección 2: Se diseñará un Plan Anual de Vacaciones, el cual será aprobado por el Director Ejecutivo o su Representante Autorizado. Este programa de vacaciones se hará tomando en consideración las necesidades de servicio en el área de trabajo y el balance de vacaciones acumuladas por el empleado al momento en que comenzará a disfrutar sus vacaciones. Las vacaciones se disfrutarán de conformidad con el plan programado. En caso de que un empleado desee cambiar la fecha programada para disfrutar sus vacaciones, deberá notificar por escrito a su supervisor inmediato por lo menos treinta (30) días calendario antes de la fecha programada para el inicio de sus vacaciones, excepto en casos de emergencia. En situación de emergencia deberá mostrar evidencia que motiva el cambio en las vacaciones.

Sección 3: El período de vacaciones para descanso anual, se considerará como trabajado a los efectos de acumular vacaciones. Los empleados vendrán obligados a disfrutar sus vacaciones anualmente, a

no ser que por necesidad del servicio o por caso meritorio del empleado, se posponga el disfrute de sus vacaciones para una fecha

posterior, previamente acordada por el supervisor inmediato y aprobado por el Director de Recursos Humanos y Relaciones Laborales. El empleado podrá pedir un adelanto de sus vacaciones.

Sección 4: No se interrumpirán las vacaciones de ningún empleado de la Unidad Apropriada, a menos que medie un acuerdo previo entre el empleado y la Compañía para ese propósito. En caso de que el empleado no tenga la disponibilidad, la Compañía recurrirá a las cláusulas de labores interinas y/o subcontratación provistas en este Convenio.

Sección 5: Todo empleado tendrá que disfrutar entre veinte (20) y treinta (30) días laborables de vacaciones anuales, y ningún funcionario podrá impedir irrazonablemente, el disfrute de este derecho. Se permitirá que el número de días laborables de vacaciones anuales pueda ser fraccionado a no menos de diez (10) días laborables.

El Director Ejecutivo o su Representante Autorizado podrá conceder vacaciones en exceso de lo dispuesto en los párrafos precedentes a cualquier empleado que tenga suficientes horas y días de vacaciones acumuladas para ello.

Sección 6: El Director Ejecutivo o su Representante Autorizado considerará en sus méritos la solicitud de adelanto de un máximo de

quince (15) días de vacaciones regulares a cualquier empleado que tenga más de un (1) año en la Unidad Apropriada de la Compañía y que a la fecha de su solicitud no tenga suficientes días acumulados.

Sección 7: La contabilidad de las vacaciones se hará por año natural. La Compañía vendrá obligada a indicarle individualmente a cada empleado, cada tres (3) meses, el balance de vacaciones que tiene acumulado. Un empleado podrá acumular hasta un máximo de sesenta (60) días de vacaciones regulares, y el cien por ciento (100%) del exceso de dichos días deberá ser pagado por la Compañía a éste al finalizar cada año fiscal.

Sección 8: Los empleados cubiertos por este Convenio que sufran un accidente de trabajo, podrán acumular vacaciones anuales durante su ausencia, según acordado en el Artículo 44 de este Convenio.

Cualquier situación especial que amerite por razones y causas justificadas la no concesión de vacaciones, deberá ser discutida por el Director Ejecutivo o su Representante Autorizado, la Unión o el Representante de Servicio y el empleado.

Sección 9: Al radicarse la solicitud de vacaciones regulares, la Compañía realizará los trámites correspondientes para pagar dichas vacaciones al tipo regular de salario del empleado. El pago de la misma deberá solicitarse con tiempo suficiente para ser tramitado con la División de Contraloría.

Sección 10: En caso de muerte de cualquier empleado de la Unidad Apropriada, sus vacaciones acumuladas en su totalidad deberán ser pagadas a sus herederos, de conformidad con lo que establece el Código Civil de Puerto Rico.

Sección 11: Cuando un empleado que esté disfrutando de vacaciones regulares se enferme dentro de dicho período, podrá sustituir el cargo de licencia regular a licencia por enfermedad. Para tener derecho a este beneficio deberá someter Certificado Médico que establezca el período en que estuvo enfermo. Si el empleado opta por sustituir dichas vacaciones, lo notificará a partir del comienzo de su enfermedad y no a más tarde de quince (15) días.

ARTICULO 40

LICENCIA POR ENFERMEDAD

Sección 1: Todo empleado cubierto por este Convenio acumulará una licencia por enfermedad a sueldo completo a razón de uno y medio (1½) día por cada mes de servicio.

Sección 2: La Compañía liquidará el cien por ciento (100%) en exceso de noventa (90) días para cada uno de los años de vigencia de este Convenio Colectivo. El pago se hará efectivo el 30 de enero de cada año. En caso de jubilación, incapacidad permanente, renuncia, destitución o cesantía, el empleado recibirá la paga correspondiente a la totalidad de los días acumulados por licencia de enfermedad.

Sección 3: El uso de licencia por enfermedad se considerará como trabajada a los efectos de acumular la licencia regular y licencia por enfermedad.

Sección 4: Las citas médicas del empleado tienen que ser cargadas a la licencia por enfermedad.

Sección 5: Se requerirá certificado médico cuando el empleado se ausente por más de tres (3) días consecutivos o más por enfermedad.

Sección 6:

(a). En caso de enfermedad prolongada, una vez agotada la Licencia por Enfermedad y la Licencia Regular, la Compañía determinará a base de los méritos de la condición médica, un adelanto de licencia por enfermedad al empleado hasta un máximo de dieciocho (18)

días. El total de la Licencia por Enfermedad así adelantada será cargada contra la subsiguiente acumulación de licencia por enfermedad y/o regulares.

(b). Al reintegrarse al servicio, el empleado amortizará la licencia anticipada a razón de un día (1) por mes acumulado de Licencia por Enfermedad. Durante este período, si el empleado se ausenta se le descontará de la Licencia por Enfermedad que haya acumulado y de no tenerla de su licencia regular. De no tener licencias acumuladas se le descontará del sueldo.

(c). En caso de renuncia, destitución, cesantía o jubilación, cualquier adelanto de Licencia por Enfermedad se cargará contra la Licencia Regular y si queda algún saldo por liquidar, su importe se descontará de cualquier sueldo pendiente de pago al empleado, incluyendo el Bono de Navidad. De no quedar ningún balance o haber donde pueda cobrarse la deuda, el empleado tendrá que hacer un plan de pago con la Compañía comprometiéndose a pagar la misma. De no cumplir con el mismo, se tramitará el pago mediante agencia de cobros y se añadirán a la deuda los gastos en que incurra la Compañía en este proceso hasta el saldo total de la deuda.

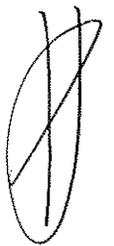
Sección 7: Cuando el empleado enfermo haya agotado las licencias para las cuales se provee en el Convenio y aún continúa enfermo, éste solicitará la concesión de una Licencia sin Sueldo hasta un máximo de un (1) año a partir de la fecha en que se agote la última de sus licencias. Para ser acreedor a este beneficio, el empleado deberá someter evidencia médica que certifique la condición del empleado y el

tiempo que necesita éste para su recuperación total, antes de que se venzan sus licencias acumuladas. Si el empleado no somete la evidencia médica a satisfacción de la Compañía, la misma le será denegada.

Sección 8: En caso de que un empleado cese o se retire de la Compañía por cualquier causa, la cantidad que le corresponda por concepto de vacaciones acumuladas le será pagada como parte de la liquidación final de su sueldo, después de deducida cualquier deuda que el empleado tuviera pendiente con la Compañía, Sistema de Retiro, Asociación de Empleados del E.L.A., Departamento de Hacienda, C.R.I.M. y A.S.U.M.E. En caso de fallecimiento de un empleado, sus herederos tendrán derecho a recibir el importe de las vacaciones acumuladas y cualesquiera otros haberes a que tenga derecho, después de deducida cualquier deuda que el empleado fallecido tuviera pendiente con Compañía, Sistema de Retiro, Asociación de Empleados del E.L.A., Departamento de Hacienda, C.R.I.M. y A.S.U.M.E.

Para proceder a estas liquidaciones, el empleado y/o sus herederos designados deberán presentar una certificación de deuda de la

Administración de los Sistemas de Retiro, Asociación de Empleados del
E.L.A, Departamento de Hacienda, C.R.I.M. y A.S.U.M.E.



ARTICULO 41
LICENCIA POR MATERNIDAD

Definición de alumbramiento: Acto mediante el cual la criatura concebida es expedita del cuerpo materno por vía natural o es extraída legalmente de éste mediante procedimiento quirúrgico-obstétrico. Comprenderá asimismo cualquier alumbramiento prematuro, al malparto o aborto involuntario, inclusive en este último caso aquellos inducidos legalmente por facultativos médicos, que sufiere la madre en cualquier momento del embarazo.

Sección 1: La licencia por maternidad comprenderá el periodo de descanso prenatal y post-parto a que tiene derecho toda empleada embarazada. Toda empleada en estado grávido tendrá derecho a un periodo de descanso de cuatro (4) semanas antes del alumbramiento y cuatro (4) semanas después del alumbramiento. Disponiéndose, que la empleada podrá disfrutar consecutivamente cuatro (4) semanas adicionales para la atención y el cuidado del menor.

La empleada podrá optar por tomar hasta solo una (1) semana de descanso prenatal y extender hasta siete (7) semanas de descanso por post-parto a que tiene derecho o hasta once (11) semanas de incluirse las cuatro (4) semanas adicionales para el cuidado y atención del menor. En estos casos la empleada deberá someter a la agencia una certificación médica acreditativa de que está en condiciones de prestar servicios hasta una (1) semana antes del alumbramiento.

Durante el período de la licencia maternidad la empleada devengará la totalidad de su sueldo.

Sección 2: La solicitud de licencia por maternidad deberá presentarse con por lo menos cinco (5) días laborables de anticipación a la fecha en que habrá de comenzar a disfrutarse, sometiendo un certificado médico del ginecólogo-obstetra que atiende a la empleada en su embarazo, indicando la fecha aproximada en que tendrá el alumbramiento.

Sección 3: De producirse el alumbramiento antes de transcurrir las cuatro (4) semanas de haber comenzado la empleada a disfrutar de su descanso prenatal, o sin que hubiere comenzado éste, la empleada podrá optar por extender el descanso posterior al parto por un período de tiempo equivalente al que dejó de disfrutar de descanso prenatal.

La empleada podrá solicitar que se le reintegre a su trabajo antes de expirar el período de descanso post-parto, siempre y cuando presente a la agencia certificación médica acreditativa de que está en condiciones de ejercer sus funciones. En este caso se entenderá que la empleada renuncia al balance correspondiente de licencia por maternidad sin disfrutar que tendría derecho.

Sección 4: Cuando se estime erróneamente la fecha probable del alumbramiento y la mujer haya disfrutado de las cuatro (4) semanas de descanso prenatal, sin sobrevenirle el alumbramiento, tendrá derecho a que se extienda el período de descanso prenatal, a sueldo completo, hasta que sobrevenga el parto. En este caso, la empleada

conservará su derecho a disfrutar de las cuatro (4) semanas de descanso posterior al parto a partir de la fecha del alumbramiento y las cuatro (4) semanas adicionales para el cuidado y atención del menor.

En casos de parto prematuro, la empleada tendrá derecho a disfrutar de las ocho (8) semanas de licencia de maternidad a partir de la fecha del parto prematuro y las cuatro (4) semanas adicionales para el cuidado y atención del menor.

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

En el caso que a la empleada le sobrevenga alguna complicación posterior al parto (post-parto) que le impida regresar al trabajo al terminar el disfrute del período de descanso post-parto y las cuatro (4) semanas adicionales para el cuidado y la atención del menor, la Compañía deberá concederle licencia por enfermedad. 

En estos casos se requerirá certificación médica indicativa de la condición de la empleada y del tiempo que se estime durará dicha condición. De ésta no tener licencia por enfermedad acumulada, se le concederá licencia de vacaciones. En el caso de que no tenga acumulada la licencia por enfermedad o de vacaciones se le podrá conceder licencia sin sueldo por el término que recomiende su médico. 

De no tener licencia por enfermedad y vacaciones suficiente, podrá solicitar un adelanto de quince (15) días, sujeto a un certificado médico de su ginecólogo-obstetra.

La empleada embarazada tiene la obligación de notificar con anticipación a la Compañía sobre sus planes para el disfrute de su licencia de maternidad y sus planes de reintegrarse al trabajo.

La Compañía podrá autorizar el pago por adelantado de los sueldos correspondientes al período de licencia de maternidad, siempre que la empleada lo solicite con anticipación correspondiente. De la empleada reintegrarse al trabajo antes de expirar el período de descanso posterior al parto, vendrá obligada a efectuar el reembolso del balance correspondiente a la licencia de maternidad no disfrutada.

En caso de muerte del recién nacido, previo a finalizar el período de maternidad, la empleada tendrá derecho a reclamar exclusivamente aquella parte del período post-parto que complete las primeras ocho (8) semanas de licencia de maternidad no utilizada. Disponiéndose, que el beneficio de las cuatro (4) semanas adicionales para el cuidado del menor, cesará a la fecha de la ocurrencia del fallecimiento del niño (a), por cuanto no se da la necesidad de atención y cuidado del recién nacido que justificó su concesión. En estos casos, la empleada podrá acogerse a cualquier otra licencia a la cual tenga derecho.

Sección 5: La licencia por maternidad no se concederá a empleadas que estén en disfrute de cualquier otro tipo de licencia con o sin

suelo. Se exceptúa de esta disposición a las empleadas a quienes se les haya autorizado licencia por vacaciones o por enfermedad, quienes de inmediato deberán notificar a la Compañía para que se les comience a aplicar la licencia por maternidad, sujeto a someter certificado médico del ginecólogo-obstetra que la atiende.

En aquellos casos en que la empleada en estado de embarazo sufra un accidente de trabajo, estará cubierta por las disposiciones de este Artículo a los efectos de acogerse a los beneficios de maternidad, si el parto ocurre después de haberse reinstalado de dicha licencia por accidentes del trabajo.

Sección 6: Al radicarse la solicitud de licencia por maternidad, la Compañía realizará los trámites correspondientes para pagar dicha licencia al tipo regular de salario de la empleada. La entrega del cheque se hará al comienzo de disfrute de la misma.

Sección 7: Durante el período de tiempo que la empleada esté disfrutando licencia por maternidad acumulará licencia por enfermedad y vacaciones.

Sección 8: Las visitas prenatales de la empleada las deberá cargar a la Licencia por Enfermedad acumulada.

Sección 9: LACTANCIA Y TIEMPO PARA EXTRACCIÓN DE LECHE MATERNA

La Compañía conviene en permitir que las empleadas que tengan la necesidad de extraerse leche materna disfruten de tiempo dentro de la jornada sin pérdida de beneficios.

El período de lactancia o extracción de leche materna será de una (1) hora, dentro de cada jornada de trabajo diaria, que podrá ser distribuida en dos (2) períodos de treinta (30) minutos cada uno. Este beneficio tendrá una duración de doce (12) meses, luego de reintegrarse al trabajo. Aquellas empleadas que desean acogerse a

este beneficio deberán presentar la certificación médica durante su período correspondiente.

La empleada deberá acordar con su supervisor inmediato sobre su intención de hacer uso de este beneficio para que no se afecten los servicios. La Compañía proveerá de facilidades para la extracción de la leche materna; la empleada es responsable de su almacenamiento, sin embargo, podrá utilizar las neveras ubicadas en la Compañía para guardar la misma, la cual deberá estar bien identificada y sellada.

Es responsabilidad de la empleada el cuidado y manejo de la misma. Este tiempo se utilizará exclusivamente para la extracción de leche materna y su utilización para cualquier otro propósito ajeno al descrito, conllevará la aplicación de medidas disciplinarias.

ARTICULO 42

LICENCIA POR MATERNIDAD POR ADOPCIÓN

La empleada que adopte un menor en edad pre escolar, entendiéndose un (a) menor cinco (5) años o menos que no esté matriculado en una institución escolar, a tenor con la legislación y procedimientos legales vigentes en Puerto Rico o cualquier jurisdicción de los Estados Unidos, tendrá derecho a los mismos beneficios de licencia por maternidad a sueldo completo que goza la empleada que tiene un alumbramiento normal. Esta licencia comenzará a contar a partir de la notificación del decreto de adopción y se reciba al menor en el núcleo familiar. Al reclamar este derecho la empleada deberá someter a la Compañía evidencia acreditativa de los procedimientos de adopción expedida por el organismo competente.

ARTICULO 43
LICENCIA POR PATERNIDAD

Todo empleado tendrá derecho a disfrutar de cinco (5) días laborables consecutivos con paga, contados desde el nacimiento del hijo o hija, sujeto a que someta el certificado de nacimiento del recién nacido y a que cumpla con las disposiciones legales específicas para esta licencia. El empleado tendrá este derecho si está legalmente casado o cohabita con la madre del menor. El empleado no tendrá derecho a esta licencia, si ha incurrido en violencia doméstica.

En caso de que la condición de salud de la futura madre lo justifique podrá utilizar tres (3) de los cinco (5) días concedidos antes del alumbramiento. Deberá presentar certificado médico del ginecólogo-obstetra haciendo constar su futura paternidad y la fecha probable del alumbramiento. La Licencia por Paternidad de cinco (5) días será también en beneficio en su otorgación a los empleados que adopten un niño de cinco (5) años de edad o menos, entendiéndose que esta licencia se otorgará en cualquier momento a partir de la fecha de radicación de la solicitud de adopción y que el menor ingrese al núcleo familiar y que no se encuentre en un centro de cuidado preescolar.

ARTÍCULO 44 - LICENCIA POR ACCIDENTES DEL TRABAJO

Sección 1: En el caso de un accidente de trabajo cubierto por la Ley de Compensación por Accidentes del Trabajo que sufran los empleados cubiertos en este Convenio y precise estar ausente de su trabajo debido a la condición, tendrán derecho hasta sesenta (60) semanas de Licencia por Accidente del Trabajo durante la vigencia del presente Convenio Colectivo. El empleado tendrá derecho a utilizar hasta un máximo de quince (15) semanas por año de convenio colectivo. La porción de la licencia dejada de utilizar durante cualquier año de convenio colectivo no se acumulará para el año subsiguiente. La misma podrá ser disfrutada una vez el Fondo del Seguro del Estado determine que la condición del empleado está relacionada con el trabajo. El tiempo en que el empleado esté reportado al Fondo del Seguro del Estado, previo a que dicha entidad gubernamental lo relacione con el accidente, le será cargado en primer lugar a la Licencia por Enfermedad acumulada por el empleado y luego a la Licencia Regular acumulada. En la eventualidad de que el empleado no tenga disponible o agote en su totalidad la Licencia por Enfermedad y la Licencia Regular acumulada, la Compañía le concederá una Licencia sin Sueldo hasta el momento en que el Fondo de Seguro del Estado emita su determinación relacionando o no el accidente.

Cuando el Fondo del Seguro del Estado notifique al patrono si el caso está relacionado, de estarlo, la Compañía repondrá los balances de la Licencia por Enfermedad y Licencia Regular utilizada por el empleado y pagará al empleado el salario correspondiente al tiempo, si alguno, en que el empleado estuvo en uso de la Licencia sin Sueldo concedida para esos fines. Si el Fondo del Seguro del Estado no relaciona el caso como un accidente del trabajo, el empleado no tendrá derecho a disfrutar de la Licencia por Accidente del Trabajo dispuesta en esta sección y el tiempo utilizado mientras esté reportado al Fondo del Seguro del Estado se cargará a la Licencia por Enfermedad acumulada. De no tenerla, se le cargará a la Licencia Regular acumulada.

Disponiéndose, que si el Fondo del Seguro del Estado le da de alta antes del vencimiento de este período, el trabajador deberá reintegrarse a su trabajo inmediatamente.

La Compañía continuará realizando las aportaciones patronales al Plan Médico, Sistema de Retiro, Seguro por Incapacidad No Ocupacional, Seguro por Desempleo y toda otra aportación que corresponda mientras el empleado esté en disfrute de la Licencia por Accidente del Trabajo hasta un máximo de sesenta (60) semanas por la vigencia del Convenio Colectivo.

Sección 2: La retribución que reciba el empleado de la Compañía será por el período de incapacidad relacionado al trabajo que determine el Fondo del Seguro del Estado hasta un máximo de sesenta (60) semanas por la duración del Convenio Colectivo. Disponiéndose que después de las sesenta (60) semanas, si continua bajo tratamiento médico el tiempo que esté fuera del servicio se le descontará de la Licencia por Enfermedad acumulada. De no disponer de suficiente Licencia por Enfermedad el empleado podrá autorizar que se le descuente el tiempo de la Licencia Regular.

Sección 3: Cuando el empleado hubiera agotado las sesenta (60) semanas de Licencia por Accidente del Trabajo hará uso de la Licencia por Enfermedad. Si esta licencia se agotara podrá hacer uso de la Licencia Regular de vacaciones que tenga acumulada. El Director Ejecutivo podrá concederle un adelanto de hasta diez (10) días de Licencia por Enfermedad, luego de que el empleado haya agotado los balances de las licencias por enfermedad y de vacaciones.

Sección 4: Cuando un empleado esté reportado al Fondo o en uso de cualquier licencia, la Compañía podrá cubrir el puesto con un empleado temporero mientras el empleado esté incapacitado.

Sección 5: Todo empleado dado de alta por la Corporación del Fondo de Seguro del Estado en condiciones de trabajar, deberá presentarse a la Compañía en la fecha que se indique puede regresar al trabajo. El empleado que no se reporte a trabajar al ser dado de alta por dicho organismo incurrirá en abandono de servicio y se le aplicarán las medidas disciplinarias que establece el Reglamento de Normas de Conducta y Medidas Correctivas de Disciplina de la Compañía.

Sección 6: Cuando un empleado sea dado de alta por la Corporación del Fondo del Seguro del Estado en condiciones de trabajar, pero incapacitado para realizar los deberes esenciales del puesto que ocupaba antes del accidente, la Compañía la empleará en un puesto, si lo hubiere, para el cual esté capacitado, cualifique y se pueda desempeñar de acuerdo con su estado de salud y condiciones físicas, dentro de la Unidad Apropiada, pagándole en ese caso la compensación básica correspondiente al puesto disponible.

De no existir de inmediato un puesto disponible en la Compañía que pudiera ocupar el empleado bajo las circunstancias antes descritas, éste tendrá prioridad sobre cualquier otro candidato para ocupar un puesto que estuviese disponible, incluyendo vacantes, o que fuera creado posteriormente por la Compañía y que él o ella cumpla con los requisitos mínimos de preparación académica y experiencia establecidos para el puesto y esté capacitado(a) para desempeñar efectivamente. Este derecho se extinguirá un año después de haber sido dado de alta por el Fondo del Seguro del Estado.

Sección 7: El tiempo utilizado por aquellos empleados que tengan que presentarse a la Corporación del Fondo del Seguro del Estado (dispensario) para tratamiento ambulatorio por orden facultativa, será cargado a la Licencia por Accidentes del Trabajo. De haberse agotado dicha licencia, el tiempo utilizado en citas médicas del Fondo se cargará a la Licencia por Enfermedad que tenga acumulada el empleado. De no tener días acumulados, se cargará contra la Licencia Regular acumulada.

Sección 8: Cuando en el desempeño de sus deberes oficiales, el empleado tuviere un accidente automovilístico o de otra índole, el tiempo que utilice para resolver dicho percance durante el día en que tuvo el accidente, no le será cargado a sus vacaciones regulares o de enfermedad, sujeto a que presente la querrela a la policía y cualquier otra evidencia que posea al efecto sobre el accidente.

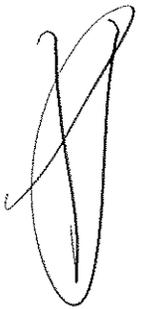
Sección 9: Todo empleado que haya sufrido un accidente de trabajo tendrá derecho al Bono de Navidad que se establece en el Artículo 35 de este Convenio y el mismo se pagará tomando como base el sueldo mensual del empleado. Este cómputo no incluirá lo pagado por concepto de horas extras, labores interinas o cualquier otra compensación que haya recibido el empleado durante el año bono. El empleado que esté disfrutando de la Licencia por Accidentes del Trabajo aquí dispuesta, al 30 de noviembre del año en que se pague el bono, se entenderá que está trabajando a los fines de la Sección 1 de dicho Artículo 35.

ARTICULO 45
LICENCIA FUNERAL

Sección 1: En caso de fallecimiento de la madre, padre, hermano (a), hijo (a), nieto (a), esposa (o), abuelo (a) y suegro (a) de cualquier empleado cubierto por este Convenio, la Compañía le concederá libre con paga y sin cargo alguno a vacaciones acumuladas, tres (3) días laborables a partir del fallecimiento o del funeral. En caso de que el fallecimiento ocurra fuera de Puerto Rico, y el empleado deba viajar al exterior, se concederán cinco (5) días laborables a partir del día del fallecimiento. Para tener derecho a este beneficio, el empleado deberá traer evidencia de deceso del familiar y su vínculo con éste. Si viajó debe someter evidencia del viaje realizado. El empleado que no someta la evidencia establecida en este Convenio, se le descontará el tiempo utilizado de la licencia regular que tenga acumulada y de no tenerla, de cualquier haber que tenga en la Compañía.

Sección 2: Cuando fallezca un empleado cubierto por este Convenio, el Delegado General de la Unión en la Compañía, el Presidente de la Unión o su representante autorizado podrá solicitar al Director Ejecutivo o su representante autorizado que le conceda permiso a tres (3) empleados para que asistan

al hogar o funeraria o al entierro de dicho empleado, sin
descuento a sus vacaciones o licencia de clase alguna.



ARTICULO 46
LICENCIAS ESPECIALES

Sección 1: Todo empleado citado por un Tribunal de Justicia, Agencia Administrativa del Gobierno de Puerto Rico o del Gobierno Federal, en calidad de testigo o jurado del Pueblo de Puerto Rico o de los Estados Unidos, pero no como parte, tendrá derecho a disfrutar de una licencia especial por el tiempo que preste dicho servicio sin cargo a su licencia de vacaciones y/o por enfermedad. Dicho tiempo se considerará para todos los fines como trabajado y se acumularán licencia por enfermedad y de vacaciones regulares. El empleado deberá someter evidencia de la citación y al concluir el proceso deberá someter evidencia del tiempo tomado en el mismo, con fecha de comienzo y terminación.

Sección 2: Licencia Militar

La licencia para fines militares estará comprendida dentro de este Artículo como una licencia especial, la cual podrá disfrutarse hasta un máximo de treinta (30) días al año. El empleado acumulará licencia de vacaciones regulares y por enfermedad mientras disfruta de licencia militar.

ARTICULO 47
LICENCIA SIN SUELDO

Sección 1: A solicitud de un empleado cubierto por este Convenio con un (1) año o más de servicio, la Compañía podrá conceder una licencia sin sueldo por un período de hasta un (1) año. La misma estará sujeta a que someta evidencia y se evaluará cada caso en sus méritos. Dicha licencia podrá ser extendida por razones altamente meritorias, tales como enfermedad, emergencia, estudios y problemas familiares.

El empleado que esté disfrutando de licencia sin sueldo retendrá la antigüedad que tenía a la fecha en que se acogió a la licencia sin sueldo y se considerará como empleado de la Compañía, pero no disfrutará de ninguno de los beneficios marginales del Convenio Colectivo.

Esta licencia se solicitará mediante carta al efecto y deberá presentarse con no menos de treinta (30) días laborables de anticipación, salvo en situaciones de emergencia, la cual la Compañía evaluará en sus méritos. El empleado no podrá comenzar a disfrutar la Licencia sin Sueldo hasta que la Compañía apruebe la misma y se lo notifique por escrito en un

período no mayor de quince (15) días calendarios desde el recibo de dicha solicitud.

Cuando un empleado sufra una enfermedad ocupacional o no ocupacional en el transcurso de su trabajo, y a su vez, éste haya agotado todas las licencias acumuladas, tendrá derecho a continuar la cubierta del Plan Médico, según acordado en este Convenio, aún durante el tiempo que esté utilizando licencia sin sueldo a causa de

dicha enfermedad hasta un máximo de doce (12) meses. El empleado deberá pagar mensualmente la cantidad que le correspondiese por concepto de Plan Médico, si alguna. Este beneficio no será aplicable a aquellos empleados que tengan que acogerse a una licencia sin sueldo por cualquier otra razón. ✓

Sección 2: Siempre que el empleado haya trabajado para la Compañía en un período de seis (6) meses o más durante el año bono, tendrá derecho al Bono de Navidad, según lo establece el Artículo 35 de este Convenio. 

ARTÍCULO 48 – GASTOS DE VIAJE Y DIETAS

Sección 1: A los empleados de la Compañía destacados permanentemente en Puerto Rico, a quienes se les autorice a viajar dentro de los límites jurisdiccionales de la Isla en asuntos oficiales, se les pagará la parte de la dieta que corresponda por el desayuno, almuerzo y comida, sujeto a someter evidencia del gasto, de acuerdo con la hora de salida y retorno a la residencia oficial a privada hasta las cantidades que se indican a continuación:

Concepto	Partida en o Antes de	Regreso en o Después	Cantidad
Desayuno	6:30AM	8:00AM	\$8.00
Almuerzo	12:00 M	1:00 PM	\$12.00
Comida	5:00 PM	6:30 PM	\$20.00
Dieta Diaria \$40.00			

El reembolso de gastos por concepto de alojamiento se pagará a los empleados de la Compañía a base de los siguientes criterios:

Por los gastos realmente incurridos, mediante presentación de facturas comerciales a la evidencia correspondiente, conforme a las normas de austeridad y modestia prevalecientes en el Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.

Sección 2: Cuando un empleado sea requerido por su supervisor, previa autorización del Director Ejecutiva y/o personas en quien éste delegue, para trabajar en la oficina donde rinde sus tareas por lo menos una (1) hora durante el período o períodos destinados a tomar alimentos, sea el primero de dichos períodos para alimentarse o los subsiguientes y parte de la labor es realizada durante tal o tales períodos para alimentos, se le pagará la dieta a que tenga derecho según la Sección 1 de este Artículo.

Sección 3: Cuando un empleado sea asignado a trabajar en Vieques, Culebra o cualquier otra parte del mundo, recibirá el reembolso por el total de gastos incurridos, mediante factura o certificación de gasto en los casos en que sea posible obtener la evidencia correspondiente, a excepción de las dietas para desayuno, almuerzo o comida, que se registrarán por la Sección 1 de este Artículo.

Sección 4: Los gastos de transportación de los empleados de la Compañía se pagarán en armonía con las siguientes normas y criterios:

- A. Los empleados que usen su vehículo privado en viajes oficiales dentro de Puerto Rico, podrán solicitar el reembolso de los gastos de transportación a base de las millas recorridas. La cantidad del gasto se determinará a razón de cuarenta y cuatro centavos (\$.044) la milla, más cinco centavos (\$.05) adicionales por milla por cada pasajero autorizado, limitándose a cuatro (4) el número de pasajeros adicionales. Cuando se registren aumentos súbitos en el costo del combustible, el Director Ejecutivo podrá aprobar un aumento en la tarifa por milla hasta un máximo de sesenta centavos (\$.60) por milla.

Los cambios de tarifa serán calculados mensualmente por la División de Contraloría y serán circulados al personal para que lo utilicen en sus requisiciones para reembolso de gastos. La tarifa se revisará finalizando cada mes y aplicará a los recorridos efectuados durante el mes subsiguiente.

Para determinar la cantidad de millas entre dos pueblos, se utilizará exclusivamente la Tabla Indicando Distancia entre Pueblos, publicada por la Autoridad de Carreteras. Cuando se viaje dentro de los límites jurisdiccionales de un pueblo a otros lugares que no aparezcan en la tabla antes indicada, la cantidad a reembolsarse por concepto de millaje se computará a base del número de millas recorridas, según se determine de la lectura del cuenta millas

(odómetro) del automóvil. El Contralor de la CCE establecerá la cantidad máxima a reembolsar por millas recorridas dentro de los límites jurisdiccionales de cada pueblo. Será responsabilidad de los Directores de las Divisiones establecer e implantar un plan de trabajo en donde se garantice una eficiente utilización de los recursos.

Todo empleado que utilice su vehículo privado para realizar sus funciones, la Compañía lo mantendrá cubierta en su póliza maestra de responsabilidad pública, mientras esté en tales gestiones oficiales.

- B. Cuando algún empleado salga en una misión oficial directamente desde su residencia privada o regrese directamente a esta última, se le reembolsará el gasto de transportación tomando como punto de salida o regreso de la residencia oficial o privada, dependiendo de cuál de las dos bases sea más económica para la Compañía. 

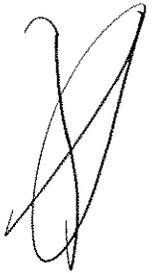
Disponiéndose que cuando el empleado, por necesidades del servicio, tenga que salir desde su residencia oficial, ésta será el punto de partida para computar el millaje.

- C. En aquellos casos en que el empleado tenga que utilizar los servicios de portadores públicos en sus gestiones oficiales, los gastos de transportación le serán reembolsados de acuerdo con la Tarifa de Pasajes preparada por el Departamento de Hacienda, a tono con las tarifas existentes.

- D. En aquellos casos en que el empleado tenga que utilizar los servicios de transportación marítima, terrestre o aérea en sus gestiones oficiales, se le reembolsará a base del gasto real incurrido mediante la presentación de facturas, recibos o la evidencia correspondiente. 

- E. La Compañía se compromete a reembolsar mensualmente los gastos de dieta y transportación incurridos por los empleados en o antes de diez (10) días laborables después de sometida toda la documentación a la División de Contabilidad, además, deberá someter copia de las tarjetas de asistencia correspondiente al período reclamado, debidamente firmado por el supervisor para acelerar el reembolso de dicho gasto.

Ver



ARTICULO 49

TRANSPORTACION Y DIETAS FUERA DE PUERTO RICO

Las dietas para viajes en asuntos oficiales fuera de Puerto Rico serán hasta un máximo de quince (15) dólares para desayuno, máximo de veinticinco (\$25) dólares para almuerzo y máximo de treinta y cinco (\$35) dólares para comida, para un total máximo de setenta y cinco (\$75) dólares por día, y se cubrirá el costo total por alojamiento, según es la práctica de la Compañía. El empleado deberá someter evidencia de los gastos incurridos en desayuno, almuerzo, comida y alojamiento al reclamar el reembolso de los gastos de transportación y dietas de acuerdo con las normas que rigen en la Compañía. La Compañía no reembolsará ningún pago sin el recibo o evidencia correspondiente.

Se adoptan, además, todas y cada una de las disposiciones del Reglamento de Gastos de la Compañía donde el mismo mejore y/o extienda beneficios a este Artículo.

ARTICULO 50
DERECHOS DE LA GERENCIA

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



ARTICULO 51
PAZ INDUSTRIAL

Sección 1: Este Convenio se celebra con el fin de estimular y lograr un progreso continuo en las mejores relaciones entre la Compañía y los empleados que ésta emplea y que están representados por la Unión. Con ese propósito en mente, las partes se comprometen a dirimir todas aquellas quejas, controversias o reclamaciones que puedan surgir en relación con la interpretación y aplicación de este Convenio a través de los mecanismos creados en el mismo.

Sección 2: La Unión y sus miembros convienen que durante la vigencia de este Convenio, no declararán huelgas de clase alguna, ni respaldarán reducciones en el ritmo de trabajo, ni celebrarán piquetes dentro de los predios de la Compañía.

Sección 3: La Compañía se compromete a no usar el recurso de cierre forzoso ("lock out") contra la Unión ni contra los miembros de la Unidad Apropiadada.

ARTÍCULO 52

EXPEDIENTE PERSONAL

SECCIÓN 1: El empleado podrá solicitar ver su expediente de personal oficial o cualquier otro expediente del empleado miembro de la Unidad Apropriada. El Empleado deberá coordinar con la División de Recursos Humanos y Laborales esta reunión. Esta reunión se llevará a cabo en presencia de un oficial de la División de Recursos Humanos y Relaciones Laborales. Cualquier documento que entienda el Empleado pueda estar en violación al Convenio Colectivo podrá someter una querrela según el mecanismo creado por este Convenio.

SECCIÓN 2: Se incluirá en el expediente de personal de cada empleado únicamente aquel documento que refleje acción disciplinaria que haya sido notificado al empleado.

ARTÍCULO 53

CLÁUSULAS DE SALVEDAD

SECCIÓN 1: Si cualquiera de las cláusulas o disposiciones del presente Convenio Colectivo fuera declarada nula por cualquier organismo competente, las cláusulas y disposiciones restantes continuarán con toda su fuerza y vigor, a excepción de dichas partes afectadas.

SECCIÓN 2: Las partes contratantes se reunirán dentro de un período que no excederá quince (15) días después de tener conocimiento de que una parte de este Convenio se declara nula o en conflicto, o incompatible con alguna ley, para discutir una nueva disposición que, una vez aprobada, pasará a formar parte del presente Convenio con toda su fuerza contractual.



ARTÍCULO 54 – VIGENCIA

Este Convenio estará en vigor desde el 1 de agosto de 2012 y se mantendrá en todo vigor y efecto por un período de cuatro (4) años consecutivos hasta el 31 de julio de 2016. Se establece que todo miembro de la Unidad Apropiada recibirá un bono por la cantidad de mil seiscientos dólares (\$1,600), una vez se firme el presente Convenio Colectivo.

El presente Convenio Colectivo quedará prorrogado automáticamente y se mantendrá en vigor de año en año, a menos que, por la menos sesenta (60) días, pero no más de noventa (90) días de la fecha de su vencimiento normal, una de las partes notifique a la otra por escrito de su deseo de enmendarlo, modificarlo o darlo por terminado. La notificación antes mencionada no tendrá efecto a menos que sea entregada personalmente por una parte a la otra enviada por correo certificado con acuse de recibo a la dirección postal de la otra parte.

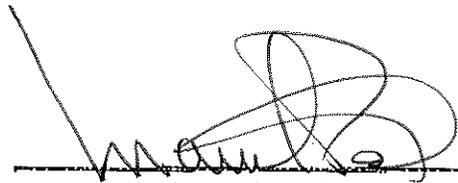
En testimonio de la cual, las partes han otorgado este Convenio Colectivo en San Juan, Puerto Rico, hoy 27 de agosto de 2012.

Compañía de Comercio y Exportación de Puerto Rico



José R. Pérez-Riera
Director Ejecutivo

Unión General de Trabajadores de Puerto Rico



Manuel Perfecto Torres
Presidente

COMITÉ NEGOCIADOR
Compañía de Comercio y Exportación de Puerto Rico



Lcdo. Howard Pravda
Asesor Legal y Portavoz



Lcda. Enid M. Cruz Alfaro



Janet González Guzmán

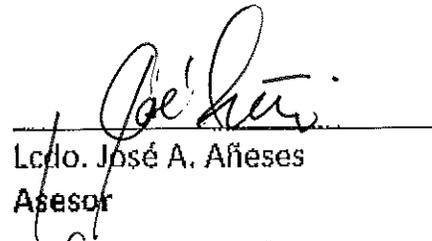
COMITÉ NEGOCIADOR
Unión General de Trabajadores de Puerto Rico



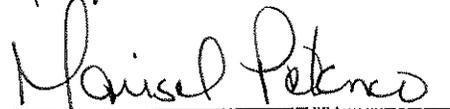
Luis Álvarez Colón
Portavoz



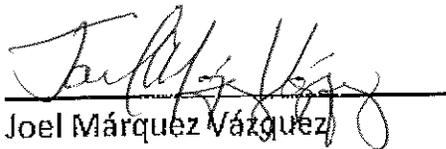
Bienvenido Caraballo Moris
Secretario Tesorero



Lcdo. José A. Añeses
Asesor



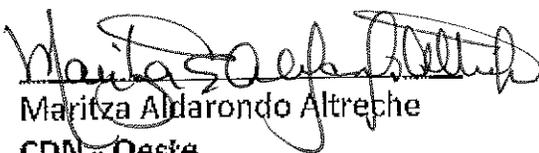
Marisol Polanco Rosado
Delegada General



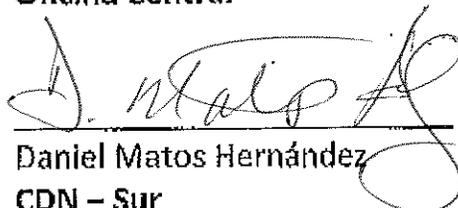
Joel Márquez Vázquez
Oficina Central



Bolivar Román Jaquez
Oficina Central



Maritza Aldarondo Altreche
CDN - Oeste



Daniel Matos Hernández
CDN - Sur