

CONVENIO COLECTIVO

ENTRE

PUERTO RICO TELEPHONE CO. / CLARO

Y

UNIÓN INDEPENDIENTE DE EMPLEADOS TELEFÓNICOS

VIGENCIA:

**DESDE EL 21 DE SEPTIEMBRE DE 2021
HASTA EL 20 DE SEPTIEMBRE DE 2024**

ARTÍCULO 1 RECONOCIMIENTO DE LA UNIÓN

Sección 1

La Compañía reconoce a la Unión como la representante exclusiva de todos los empleados incluidos en la unidad apropiada, tal como ésta se define en el Artículo 2 (Unidad Apropiada) para los fines de contratación colectiva en relación con tipos de compensación, salarios, horas de trabajo, tenencia de empleo, quejas y agravios y otras condiciones de empleo.

Sección 2

Para propósitos de este Convenio Colectivo, los términos "trabajador" y "empleado" serán intercambiados, por lo que se utilizarán alternadamente tanto en singular como en plural.

ARTÍCULO 2 UNIDAD APROPIADA

Sección 1

Los empleados cubiertos por este Convenio en lo sucesivo denominados "Empleados", serán todos los empleados no supervisores, incluyendo todos los empleados regulares, probatorios, mensajeros, u Oficinistas de Correo (certificada por la Junta Nacional en caso número 24-RC-4380 de 9 de agosto de 1971) y todos aquellos puestos que hayan sido incluidos en la Unidad Apropiada por la Junta de Relaciones del Trabajo desde esa fecha; y todos los empleados incluidos en la Certificación de la Junta de Relaciones del Trabajo (caso número P-96-1D-961257) fechada el 10 de julio de 1996: Oficinistas Administrativos, Asistentes Administrativos, Recepcionistas Ejecutivas, Depurador de Documentos, Asistente Documentación, Oficinista de Tarjeta de Llamadas, Coordinador de Materiales, Verificador de Facturas, Bibliotecario Centro de Datos y Analistas de Transportación. Excluyendo todos los Ejecutivos, Oficiales, Administradores, Supervisores, Directores de Departamento, Gerentes, Jefes de Divisiones, Secciones, Zonas, Distritos y Sub-Divisiones Geográficas, Guardianes, Empleados de otras Unidades Apropiadas, todo personal con capacidad para emplear, despedir, ascender, disciplinar o de otra manera variar el status de empleados o hacer recomendaciones al efecto, empleados de oficina íntimamente ligados a la gerencia, empleados confidenciales incluyendo Secretarías de los Oficiales, Ejecutivos, Administradores, Directores del Departamento, Gerentes, todos los empleados de Asuntos Laborales, Vendedores a Comisión, Oficinistas de Nómina, Empleados del Departamento de Asuntos al Cliente, Recepcionistas Ejecutivas, Secretarías y Ayudantes Administrativas de la Oficina del Presidente, Oficinistas Administrativas de las Oficinas de los Vicepresidentes, Directores y Gerentes de Operaciones, de Planificación de la Red e Ingeniería, de Servicios de Negocios, de la Oficina de Operaciones de Tesorería, del Departamento de Seguridad Corporativa y cualesquiera otros puestos cuyas funciones conllevan responsabilidades iguales a puestos excluidos en la Unidad Contratante y los Supervisores según los define la Ley.

Sección 2

Los títulos arriba mencionados no limitarán la exclusión en el futuro de plazas cuyas funciones conlleven responsabilidades iguales a las arriba excluidas, inclusive las que tengan funciones de naturaleza confidencial, según éstas han sido definidas bajo la jurisprudencia laboral.

Sección 3

La Compañía enviará a la Unión, en o antes de los siguientes sesenta (60) días de cada año de vigencia de este Convenio, un listado de todas las plazas por niveles, incluidas en esta unidad apropiada, con los nombres de los incumbentes, fechas de ingreso, dirección postal y su salario actual.

ARTÍCULO 3 DERECHOS DE LA GERENCIA

Sección 1

La Unión reconoce que la administración de la Compañía y dirección de la fuerza obrera son prerrogativas exclusivas de la Compañía. Por lo tanto, salvo como expresamente se limita por los términos de este Convenio, la Compañía retiene y retendrá el control exclusivo de todos los asuntos concernientes a la operación, manejo y administración de su negocio incluyendo, pero sin que esto se interprete como una limitación, la administración y manejo de sus departamentos y operaciones, la organización y métodos de trabajo, los procesos, métodos y procedimientos para rendir el servicio, la determinación del equipo, piezas, partes y servicios a ser comprados, la utilización de tecnologías disponibles para poder cumplir con los objetivos establecidos por la empresa, la asignación de horas de trabajo, la dirección del personal, el derecho de emplear, clasificar, reclasificar, transferir y disciplinar empleados y establecer reglas razonables de disciplina; así como otras políticas y normas relativas al empleo o que tienen un impacto en las condiciones de trabajo (en tanto no estén en conflicto con una disposición específica de este Convenio); y todas las funciones inherentes a la administración y/o manejo del negocio.

Sección 2

Si cualquier empleado entiende que se le ha tratado discriminatoria, arbitraria o injustamente de acuerdo con los términos de este contrato o cualquier disposición de este contrato se ha violado por cualquier acción que tome la Compañía a virtud de la sección anterior, tal alegación será sometida por la Unión o por el empleado al Procedimiento de Querellas establecido en este Convenio.

ARTÍCULO 4 TALLER UNIONADO

Sección 1

Todo empleado cubierto por este Convenio que a la fecha de firmarse el mismo sea miembro de la Unión, vendrá obligado como condición de empleo a mantenerse como miembro de la Unión y, en caso de personal nuevo, éste vendrá obligado como condición de empleo a ingresar a la Unión a los treinta (30) días subsiguientes de estar trabajando para la Compañía, y en ambos casos a pagar cuotas a la Unión durante la vigencia de este Convenio.

Sección 2

La Compañía, a requerimiento escrito de la Unión, despedirá o suspenderá de su empleo a todo empleado que no se afilie o deje de mantenerse afiliado como miembro bonafide de la Unión. Dicho requerimiento escrito deberá ser notificado a la Compañía por correo certificado y con copia al empleado afectado por correo certificado.

Sección 3

La Compañía fijará copia de esta cláusula en sitios visibles en sus diferentes departamentos en la Isla de Puerto Rico, para conocimiento del personal.

Sección 4

En caso de que un organismo competente determine que la separación a que se refiere la Sección 2 de este artículo fue injustificada o ilegal, la Unión será la única responsable por todos los daños ocasionados por dicho despido, y la Unión salvaguardará a la Compañía y le reembolsará cualquier gasto o desembolso en que la Compañía pueda incurrir como consecuencia de dicho despido.

Sección 5

La Compañía y la Unión acuerdan que la Unión tendrá la oportunidad de reunirse durante treinta (30) minutos con los empleados recién contratados, como parte del proceso general de orientación, con el propósito de brindarles información acerca de la Unión y del Convenio Colectivo. El tiempo invertido durante el turno regular de trabajo de cada empleado orientado se pagará como tiempo trabajado. Esta orientación se llevará a cabo durante los subsiguientes quince (15) días desde el ingreso del empleado unionado o desde que la Compañía notifica el ingreso, lo que fuere mayor.

ARTÍCULO 5 DESCUENTO DE CUOTAS

Sección 1

Durante la vigencia de este Convenio Colectivo, la Compañía se obliga a deducir automáticamente del sueldo o salario que devengan todos los empleados cubiertos por la definición de la unidad contratante, el importe de la cuota de iniciación, la cuota regular y/o cualquier cuota especial uniforme que la Unión fije a sus miembros después de recibirse la autorización escrita del empleado. La autorización de la cuota regular será por un término mínimo de un (1) año y prorrogado año tras año, mientras el empleado ocupe un puesto dentro de la unidad contratante. Esta autorización será irrevocable por el periodo de un (1) año desde la fecha de autorización. La Unión notificará por escrito a la Compañía respecto a las cuotas a descontarse a los empleados cubiertos por este Convenio. La Unión cumplirá con todos los procedimientos y leyes aplicables con anterioridad a la fijación de dichas cuotas y el monto de dichos descuentos será depositado en un término que no exceda de cinco (5) días calendarios, luego de hacer el descuento bisemanal mediante depósito directo a la cuenta bancaria de la UIET, disponiéndose que la Compañía hará todo lo posible para hacer el depósito el próximo día laborable.

Sección 2

- a) La Compañía entregará al Tesorero de la Unión o al Oficial designado por ésta, previa prestación de la fianza requerida por ley, el documento que evidencie el depósito del importe de las cuotas correspondientes durante los diez (10) días calendario siguientes de efectuarse el pago de cada dos (2) semanas excepto que medien circunstancias extraordinarias en cuyo caso el término no excederá de diez (10) días adicionales. La Compañía enviará a la Unión una relación cada dos (2) semanas con los nombres de los empleados a quienes se les ha hecho dichos descuentos, conteniendo además el importe individual y total de los mismos. La Compañía descontará la cuota de iniciación en la cantidad y plazos que certifique la Unión a todo empleado que ingrese a la Unión, después de recibirse la autorización escrita del empleado.
- b) La Compañía no hará remesa de cuotas hasta que la Unión le muestre que el Tesorero o el Oficial designado ha prestado la fianza requerida por ley.
- c) En todos los casos de suspensión o despido en que un árbitro, tribunal u organismo administrativo determinare que la suspensión del empleado o el despido no estuvo justificado y ordenare la reposición del empleado con los salarios dejados de percibir total o parcialmente en los casos de despido, u ordenare el pago total o parcial de los salarios dejados de percibir durante la suspensión, la Compañía deberá descontar de dicha paga el total de las cuotas de la Unión dejadas de pagar por el empleado durante el tiempo que estuvo despedido o suspendido, según fuere el caso y remitir su importe a la Unión de conformidad con este artículo.
- d) Las partes acuerdan, además, que en aquellos casos de suspensión o despidos que fueren transigidos y medie como parte del acuerdo el pago total o parcial de salarios dejados de percibir por el empleado, la Compañía deberá también descontar de dicha paga el total de cuotas de la Unión dejadas de pagar por el empleado durante el tiempo en que estuvo despedido o suspendido y remitir su importe a la Unión en los términos antes expresados.

- e) En cuanto al descuento de cuotas a que se hace referencia en los párrafos c) y d) de esta sección, será obligación de la Unión notificar a la Compañía oportunamente el importe total de cuotas a ser descontado al empleado.

Sección 3

En caso de que cualquier organismo competente determine que cualquier cuota ha sido ilegalmente fijada o deducida, la Unión relevará a la Compañía de toda responsabilidad y la indemnizará y realizará directamente cualquier reembolso ordenado por dicho organismo.

Sección 4

Durante la vigencia de este Convenio Colectivo la Compañía mensualmente le enviará a la Unión un informe sobre los empleados que están acogidos a cualesquiera de las licencias establecidas en este Convenio Colectivo, cuya duración sea de treinta (30) días calendario o más, debiendo dicho informe expresar el nombre del empleado y su número, la plaza que ocupa, el departamento, el centro de trabajo, la licencia a la cual está acogido y hasta donde sea posible, la duración de la licencia expresando la posible fecha de regreso.

Sección 5

Durante la vigencia de este Convenio, la Compañía deberá descontar la cuota de la Unión en todos aquellos casos en que un empleado de la unidad apropiada se encuentre acogido o disfrutando de los beneficios de cualesquiera de las licencias con paga reconocidas en el Convenio, excepto bajo la Licencia de Enfermedad Prolongada (Ley 139), y remitir su importe según los términos antes expresados, disponiéndose que en aquellos casos bajo la Ley 139 (SINOT) la Compañía, una vez que el empleado se reintegre a su trabajo, deberá descontar las cuotas de la Unión dejadas de pagar por el empleado durante dicha licencia y remitir su importe a la Unión en los términos expresados en este artículo. El total de dichos descuentos se hará en los primeros tres períodos de paga.

Sección 6

A la expiración del Convenio Colectivo o a la expiración de su extensión, culminará la obligación de la Compañía de descontar cuotas hasta tanto las partes firmen un nuevo convenio, sujeto a que ello no sea contrario a la doctrina de la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo vigente a esa fecha.

ARTÍCULO 6 COOPERACIÓN DE LA UNIÓN

La Unión, así como sus miembros, acuerdan promover, en todo momento y en lo más plenamente posible, un buen servicio y una operación eficiente. La Unión y sus miembros también acuerdan con la Compañía producirle en cada jornada diaria de trabajo una máxima producción.

ARTÍCULO 7 LA PRODUCTIVIDAD

La Unión y la Compañía reconocen que se debe aumentar la productividad para enfrentar la competencia en los servicios de telecomunicaciones.

A esos efectos, la Unión acuerda que los empleados unionados se comprometerán a cumplir con las normas y estándares establecidos por la Compañía de conformidad con el Artículo 3 (Derechos de la Gerencia) y las agencias que regulan sus operaciones sobre producción, asistencia, puntualidad, eficiencia, efectividad, con orden y disciplina. Todo ello de acuerdo al Artículo 6, Cooperación de la Unión.

La Compañía hará todo el esfuerzo posible para proveer los medios y recursos necesarios para que los empleados puedan lograr los objetivos de productividad establecidos.

ARTÍCULO 8 DELEGADOS DE LA UNIÓN

Sección 1

Los delegados y los subdelegados, en sustitución de aquellos, representarán a la Unión en el proceso de administrar el Convenio Colectivo ante la Compañía.

Los delegados orientarán a los empleados cubiertos por este Convenio Colectivo sobre sus responsabilidades y derechos; asimismo velarán y tendrán facultad de asistir a sus compañeros de trabajo cuando éstos tengan una queja o querrela o cuando su presencia sea requerida por cualquier jefe o supervisor.

Sección 2

Los delegados de la Unión estarán limitados a atender las querellas y asuntos relacionados con la aplicación del Convenio Colectivo en su área de trabajo.

Sección 3

Ningún delegado podrá intervenir en otro departamento o área que no sea para la cual haya sido designado, a excepción de aquellas áreas de trabajo o departamentos en donde no haya un delegado nombrado, en cuyo caso el delegado de otro departamento cercano podrá actuar como delegado en propiedad en esa otra unidad operacional o departamento, siempre y cuando éste sea previamente autorizado por escrito por el Presidente de la Unión o su representante autorizado.

La Unión tendrá derecho a nombrar subdelegados o delegados suplentes que actuarán sólo en ausencia del delegado en propiedad.

Sección 4

El delegado utilizará el tiempo adecuadamente para la más rápida solución de querellas. Cuando sea necesario para un delegado de la Unión atender una querrela o asunto relacionado deberá:

- a. Notificar a su supervisor inmediato con tiempo razonable para desatender su trabajo regular y atender la querrela o asunto relacionado.
- b. Los delegados recibirán paga hasta un máximo de dos (2) horas en forma acumulativa hasta e inclusive la tercera etapa del procedimiento de querellas por cada querrela. Cuando a un delegado le sea requerido por la Gerencia atender algún asunto específico relacionado con el Convenio Colectivo, el tiempo dedicado por éste a la atención de dicho asunto, no le será descontado de su sueldo. Disponiéndose, que el tiempo de reunión podrá ser limitado por la Gerencia.

La Unión se compromete a cumplir y a promover el fiel cumplimiento de este artículo de forma tal que el tiempo solicitado por el delegado se utilice exclusivamente para los propósitos antes mencionados.

La Compañía, por su parte podrá tomar las acciones y medidas que estime necesarias y pertinentes de forma tal que se dé fiel cumplimiento a las disposiciones de este artículo, inclusive para que el tiempo solicitado por un delegado se utilice exclusivamente para los propósitos antes expresados.

- c. Regresar a su trabajo al terminar de atender el asunto si no ha pasado su horario de trabajo.
- d. Las reuniones entre el delegado y el empleado que requiera sus servicios, a tenor con este Convenio, se harán en las inmediaciones del área de trabajo del empleado.

- e. Cuando fuese necesario que un delegado sostenga una conversación privada con un empleado en tiempo con o sin paga por la Compañía para procesar una querrela o para atender un asunto relacionado con la aplicación del Convenio Colectivo de acuerdo con el Procedimiento para Querellas, deberá obtener autorización expresa del supervisor.
- f. La Compañía acuerda proveerle a la Unión facilidades adecuadas en cada lugar de trabajo donde existan las mismas y que estén disponibles con el propósito de que sus funcionarios, delegados o agentes puedan celebrar reuniones relacionadas con quejas o agravios del área o departamento concernido.

Sección 5

Cuando la Compañía amplíe sus servicios creando unidades adicionales y aumente el personal sustancialmente en los servicios adicionales, las partes, previo acuerdo, convendrán la designación de los delegados que correspondan.

Sección 6

El delegado representará a los empleados cubiertos por este Convenio Colectivo cuando el empleado así lo requiera en las distintas etapas del procedimiento para querellas pudiendo el Presidente de la Unión o cualquier miembro de la Junta de Directores participar en dicha representación.

Sección 7

La Compañía no reconocerá ningún delegado hasta tanto el Presidente o el Vicepresidente de la Unión lo haya informado por escrito al Director de Recursos Humanos y éste haya recibido su designación.

Los delegados tendrán que ser empleados regulares de la Compañía.

Sección 8

Las partes se pondrán de acuerdo en cuanto al horario, número y sitio en donde los delegados actuarán. Disponiéndose, que no habrá más de un delegado y un subdelegado en funciones por cada unidad operacional de la Compañía, a excepción del Departamento de Tráfico en cuyos centros se podrán nombrar los delegados y subdelegados necesarios para asegurar que los empleados estén debidamente representados.

Sección 9

El Presidente de la Unión o el Vicepresidente podrán nombrar Delegados Generales, de conformidad con la Sección 7 anterior y éstos, recibirán el mismo trato, respeto y cortesía que se debe brindar a los Oficiales de la Unión.

Los Delegados Generales serán nombrados para representar y sustituir a los Oficiales de la Unión y cuando visiten el taller o área específica para la cual han sido nombrados tendrán todas las prerrogativas que tienen los Oficiales de la Unión. Los Delegados Generales deberán cumplir con lo dispuesto en la Sección 4 de este artículo.

ARTÍCULO 9 VISITAS DE OFICIALES DE LA UNIÓN

Sección 1

El Presidente de la Unión, los miembros de la Junta de Directores y los miembros del Comité de Elecciones, tendrán acceso a las dependencias de la Compañía durante las horas laborables, con el propósito de resolver querellas, investigar condiciones de trabajo y verificar el cumplimiento de este Convenio Colectivo. Disponiéndose que los miembros del Comité de Elecciones, durante períodos de elecciones

internas de la Unión, tendrán acceso a las dependencias de la Compañía con el único propósito de administrar y coordinar dichas elecciones. Se acuerda además, que los miembros del Comité de Disciplina de la Unión tendrán acceso a las dependencias de la Compañía durante horas laborables, con el único propósito de llevar a cabo las funciones pertinentes a dicho Comité. Disponiéndose que en cuanto a todas dichas visitas, se dará notificación previa, por escrito, de no menos de 24 horas, al Director de Recursos Humanos y deberá contar con la autorización de éste, cuya autorización no será irrazonablemente denegada.

Sección 2

Al llegar al área a visitar, el Presidente, miembros de la Junta de Directores, miembros del Comité de Elecciones, o miembros del Comité de Disciplina, se identificará e informará el propósito de su visita y se personará ante el Oficial de la Compañía a quien va a visitar o al representante que éste designe. El Oficial de la Compañía antes mencionado podrá denegar el acceso si no se ha cumplido con lo indicado en la Sección 1 o si dicha visita en ese momento puede afectar las labores en el área de trabajo en cuyo caso se coordinaría otra fecha a la brevedad posible.

Sección 3

El Presidente de la Unión podrá nombrar agentes o representantes para llevar a cabo cualquiera de las funciones de dicha Junta. La Compañía no reconocerá como tal a un agente o representante nombrado hasta tanto el Presidente de la Unión haya notificado por escrito al Director de Recursos Humanos su designación como tal, incluyendo una descripción de los asuntos que dicho agente o representante estará autorizado a manejar a nombre de la Unión.

Los representantes o agentes que nombre el Presidente de la Unión serán reconocidos por la Compañía y éstos recibirán el mismo trato, respeto y cortesía que se debe brindar a los Oficiales de la Unión, disponiéndose que estos agentes o representantes tendrán acceso a las dependencias de la Compañía con el propósito de atender los asuntos autorizados a manejar a nombre de la Unión. Al llegar el agente(s) o representante(s) se identificará e informará el propósito de su visita y se personará ante el Oficial de la Compañía a quien va a visitar o al representante que éste designe. Estos representantes y agentes deberán ser empleados de la Compañía, excepto que la Compañía autorice a personas no empleadas de la Compañía para apoyo en la administración de algún plan de beneficios que esté siendo administrado por la Unión.

ARTÍCULO 10 ACTIVIDADES DEL PERSONAL

Sección 1

La Compañía y la Unión convienen que no se permitirá a los empleados o representantes de la Unión a hacer propaganda o actividad gremial de índole alguna durante sus horas de trabajo dentro o fuera de las propiedades de la Compañía, excepto aquellas expresamente contenidas en este Convenio Colectivo.

Sección 2

No se permitirá propaganda o actividad gremial de índole alguna dentro de las propiedades de la Compañía por parte de los empleados, los delegados y oficiales de la Unión durante su tiempo libre, si al así hacerlo ocasiona cualesquiera una o más de las siguientes condiciones:

- a. Interrumpa o distraiga la labor del personal que esté trabajando.
- b. Constituya un estorbo o perjuicio a la Compañía.
- c. Ocasione un estado de desorden o violencia.

Sección 3

La Compañía y la Unión convienen en que las horas laborables son para que cada empleado las dedique a su trabajo para la Compañía y por lo tanto, no es permisible dedicar tiempo laborable a asuntos extraños al trabajo como por ejemplo discusiones sobre deportes, política, religión, ventas y/o actividades personales, etc. Tampoco tales actividades son permisibles en el tiempo libre del empleado pero dentro de las propiedades de la Compañía si ello ocasiona cualesquiera una o más de las condiciones en los incisos a, b y c de la precedente Sección.

Sección 4

Ningún empleado tendrá acceso a los edificios o propiedades de la Compañía sin previa autorización expresa del supervisor del sitio o del Director de Recursos Humanos, excepto al sitio regular de trabajo y en su horario de trabajo. En caso de recibir tal autorización, el empleado estará acompañado en todo momento por dicho supervisor o por la persona que éste designe a menos que el supervisor o la persona designada por él determine, a su discreción, que no es necesario acompañarlo y así se lo comunique verbalmente al empleado visitante. Bajo ninguna circunstancia estará autorizado el empleado a penetrar en propiedad de la Compañía si no hay un supervisor, o la persona que éste designe, disponible para acompañarlo.

ARTÍCULO 11 PUBLICACIÓN, ADJUDICACIÓN DE PLAZAS Y NOMBRAMIENTOS, ASCENSOS Y TRASLADOS

Sección 1

La Compañía publicará en sus respectivos tabloneros de edictos y en lugares visibles y accesibles que permita su más amplia divulgación en todas las localidades de trabajo, las plazas de nueva creación, vacantes o que pudiesen quedar vacantes en un futuro cercano, que correspondan a la unidad contratante que vayan a cubrirse, especificando los requisitos para las mismas. La publicación de las plazas se hará por un término no menor de cinco (5) días laborables. La Compañía proveerá a la Unión copia electrónica igual y completa de dicha publicación. Una plaza así publicada no se cancelará sin notificarle a la Unión las razones para su cancelación.

Sección 2

Cualquier empleado regular que reúna los requisitos de una plaza publicada, podrá solicitar la misma sometiendo la correspondiente petición, en el formulario que suministre la Compañía, dentro del término fijado en la publicación, al Departamento de Recursos Humanos.

Sección 3

La Compañía sólo considerará aquellos empleados que reúnan los requisitos, que hayan radicado sus peticiones dentro del período fijado en la publicación, y que puedan desempeñar las funciones de la plaza inmediatamente que se le adjudique; o de estar disfrutando de sus vacaciones, al concluir las mismas; o de estar acogido a los beneficios del Fondo del Seguro del Estado o en uso de licencia por enfermedad, a los treinta (30) días que se le adjudique. En caso de que el empleado seleccionado no acepte la plaza adjudicada dentro de los tres (3) días laborables de habersele notificado la adjudicación, la Compañía podrá seleccionar al próximo empleado que siga de conformidad con las Secciones 4 y 6 de este artículo, y así sucesivamente.

Sección 4

Toda plaza vacante o de nueva creación se adjudicará al empleado que cualifique según lo dispuesto en la Sección 6 de este artículo dentro del orden de prioridad siguiente, excepto en el caso de ascenso o traslado

de una clasificación a otra, donde la antigüedad no será criterio determinante para adjudicar la plaza:

- a. Empleados que se vayan a afectar por reducciones de personal.
- b. Empleados que hubiesen sufrido una enfermedad o accidente ocupacional que les impida realizar las funciones esenciales que realizaban en sus plazas antes de dicha enfermedad o accidente. Esta prioridad no tendrá el alcance de prorrogar el término de tiempo provisto por ley dentro del cual un empleado reserva su tenencia de empleo a partir del accidente o enfermedad ocupacional.
- c. Empleados que hubiesen sufrido una enfermedad o accidente no-ocupacional que les impida realizar las funciones esenciales que realizaban en sus plazas antes de dicha enfermedad o accidente. Esta prioridad no tendrá el alcance de prorrogar el término de tiempo provisto por ley dentro del cual un empleado reserva su tenencia de empleo a partir del accidente o enfermedad no-ocupacional.
- d. Empleados que soliciten traslado dentro de su misma clasificación ocupacional.
- e. Empleados que soliciten ascenso: Para ser considerado, el empleado deberá alcanzar un mínimo de sesenta y cinco por ciento (65%) en el total de puntuación de los factores definidos en la Sección 6 y tener una calificación de satisfactorio o más en sus últimas dos evaluaciones.
- f. Empleados que soliciten traslado lateral o movimiento lateral (cambio de una clasificación a otra con un mismo grado salarial).
- g. Empleados que soliciten descenso.
- h. Ex-empleados que la Compañía hubiese cesanteado dentro de los doce (12) meses anteriores por razón de escasez o reducción de trabajo, siempre y cuando haya obtenido calificación de satisfactorio en sus últimas dos (2) evaluaciones para ser considerados.

Sección 5

Para efectos de este Convenio, ningún empleado regular o de nuevo nombramiento podrá solicitar un movimiento en traslado, traslado lateral y descenso, hasta pasado dieciocho (18) meses desde la fecha en que se hizo efectiva la adjudicación del puesto que actualmente ocupa o hasta que haya llegado al máximo de la progresión existente para su clasificación ocupacional actual lo que ocurra primero. Para las posiciones que requieran una inversión en adiestramiento mayor de \$3,000 y para las posiciones de difícil reclutamiento este periodo será de veinticuatro (24) meses desde la fecha en que se hizo efectiva la adjudicación del puesto.

Sección 6

En aquellos casos en que la adjudicación de una plaza vacante o de nueva creación represente un ascenso, traslado lateral o traslado dentro de su misma clasificación ocupacional para el empleado solicitante, la plaza se adjudicará entre los candidatos que llenen los requisitos a tenor con los siguientes factores: antigüedad; criterios de evaluación, conforme al formulario evaluativo de trabajo de los últimos dos (2) años; récord disciplinario de los últimos dos (2) años; historial de asistencia de los últimos dos (2) años; experiencia relacionada y adiestramientos. La antigüedad prevalecerá sobre los otros factores de resultar éstos iguales entre los empleados a considerarse para cubrir las plazas nuevas o vacantes. De igual forma, empleados que soliciten puestos que representen ascenso deberán haber mantenido calificaciones de satisfactorio en sus últimas dos (2) evaluaciones para ser considerados.

Sección 7 – Traslado - Traslado Lateral

- a. Para los efectos de este Convenio se entenderá por nombramiento en traslado, cualquier cambio permanente de un municipio a otro (siempre que la distancia entre la localidad actual y a la que se traslada sea de quince (15) millas o más; y que la localidad a la que se traslada no quede más cerca de su hogar) siempre que el empleado continúe en su misma clasificación ocupacional.
- b. Para los efectos de este Convenio se entenderá por nombramiento en traslado o movimiento lateral cualquier cambio de una clasificación a otra con un mismo grado salarial. Ningún empleado podrá solicitar movimiento lateral hasta después de cumplidos dieciocho (18) meses en una plaza y deberá permanecer en dicha plaza un mínimo de dieciocho (18) meses luego de dicho movimiento. En un movimiento lateral el empleado en su nueva clasificación cumplirá con los mismos requisitos dispuestos para los casos de ascenso en la Sección 6 de este Artículo.
 - Para fines de este Artículo exclusivamente, las siguientes áreas en conjunto serán consideradas un solo municipio: San Juan, Santurce, Isla Verde, Hato Rey, Río Piedras, Pueblo Viejo, Guaynabo, Trujillo Alto, Carolina, Bayamón, Cataño.
- c. Habrá dos (2) tipos de traslados:
 1. Traslados por petición formal del empleado, que es aquél que se produce al complementar una petición escrita, a través del Departamento de Recursos Humanos.
 2. Traslados cuando la Compañía lo determine por necesidad del servicio. El empleado podrá, después de efectuado este tipo de traslado, cuestionarlo a través del Procedimiento de Querellas.

Salvo en casos donde ocurran hechos fuera del control de la Compañía y/o se pueda afectar adversamente el servicio, el empleado será ubicado en la posición de traslado dentro de un período que no excederá de treinta (30) días a partir de la fecha en que el Departamento de Recursos Humanos le adjudique la misma.

Cuando la Compañía interese trasladar a un empleado por necesidades del servicio, notificará al empleado y a la Unión con treinta (30) días de anticipación, excepto que medien circunstancias extraordinarias, en cuyo caso se notificará con diez (10) días de anticipación. Los cambios por necesidad de servicio donde el empleado permanezca en su misma posición y en la misma localidad o en otra localidad siempre que la distancia entre la localidad actual y a la que se traslada sea de quince (15) millas o menos o si a la localidad que se traslada queda más cerca de su hogar, o entre edificios colindantes no requieren notificación previa, excepto en el caso que se afecte el turno y/o jornada de trabajo del empleado en cuyo caso se le notificará conforme al término de los diez (10) y cinco (5) días respectivamente. En casos de riñas o conflictos entre empleados que puedan afectar la paz o el funcionamiento normal en la misma localidad, de considerarse necesario, se podrá efectuar un traslado del empleado hasta tanto se realice una investigación sobre el asunto, sin cumplir con los términos que aquí se establecen.

En el caso de que surja la necesidad de cubrir la plaza que dejó vacante, el empleado trasladado por necesidad del servicio dentro de los siguientes ciento ochenta (180) días de efectuado el traslado, éste, el empleado trasladado, tendrá prioridad para regresar a dicha plaza. Pasados los ciento ochenta (180) días la plaza, se llenará siguiendo el proceso establecido en este Artículo.

La Compañía reconocerá el derecho de permuta entre los empleados, siempre que la Compañía determine, a su entera discreción, que existen igualdad de circunstancias, categoría, capacidad, eficiencia y habilidad. En caso de permuta, los gastos ocasionados por el traslado serán por cuenta de los empleados.

La Compañía no utilizará su discreción de forma caprichosa, arbitraria, o discriminatoria para autorizar la permuta solicitada.

El traslado no se utilizará caprichosa, arbitrariamente o como medida disciplinaria o discriminatoria.

Sección 8 – Ascensos

- a. Para efectos de este Convenio, se entenderá por ascenso, el movimiento de un empleado de una posición a otra, que ostente un grado salarial superior y aquellos cambios desde una posición cuyo nivel máximo de serie sea inferior al nivel máximo de la nueva posición.
- b. En los ascensos se le dará prioridad a los empleados de la Compañía que hayan solicitado ascenso y que cualifiquen para el mismo, conforme lo dispuesto en este Artículo, Sección 6. La antigüedad prevalecerá sobre los otros factores, de resultar éstos iguales entre los empleados a considerar para cubrir las plazas en ascenso. Empleados que soliciten puestos que representen ascenso, deberán haber tenido resultado satisfactorio en sus últimas dos (2) evaluaciones para ser considerados. Cuando un empleado cambie de localidad de trabajo por motivo de un ascenso solicitado por él, no podrá solicitar cambio de posición fuera de su nueva localidad de trabajo hasta que haya transcurrido veinticuatro (24) meses desde el ascenso.
- c. Todo empleado ascendido estará sujeto a un período de prueba de hasta tres (3) meses durante el cual tendrá que demostrar tener habilidad, conocimiento, destrezas y la eficiencia que a juicio de la Compañía se requiera en la nueva plaza. En los casos de ascensos que requieren adiestramiento especial, dicho período de adiestramiento no formará parte de este período de prueba.
- d. En el caso de que un empleado sea ascendido, la Compañía pagará a éste el salario correspondiente a la nueva posición tan pronto comience a ocupar la misma.
- e. De no aprobar satisfactoriamente su período probatorio, el empleado volverá a su posición anterior o una del mismo nivel de la anterior, a discreción de la Compañía con el salario que le hubiere correspondido de haber continuado en la posición anterior. La Compañía reintegrará a su anterior posición y sueldo a los empleados que hubieran sido ascendidos como resultado de las vacantes que hubiera provocado el ascenso de dicho empleado. Si como resultado de dicho ascenso, se hubiese reclutado un empleado nuevo, la Compañía quedará en libertad de separar a dicho nuevo empleado y la Unión no radicará queja alguna bajo el Procedimiento para Querellas.
- f. Salvo en casos donde ocurran hechos fuera del control de la Compañía y/o se pueda afectar adversamente el servicio, el empleado será ubicado en la posición en ascenso dentro de un período que no excederá de treinta (30) días a partir de la fecha en que el Departamento de Recursos Humanos le adjudique la misma.
- g. Recursos Humanos le adjudique la misma.
- h. La promoción a un nivel superior dentro de la misma clasificación no se considerará un ascenso. Estas promociones se harán conforme a los requisitos establecidos por la Compañía en la hoja de deberes.

Sección 9 – Descenso

Para los efectos de este Convenio se entenderá por descenso:

- a) cualquier cambio de un empleado de una posición a otra posición con un grado salarial inferior (excepto que no se considerará un descenso si el nivel máximo de serie de la nueva posición es igual o superior al nivel máximo de la serie de la posición que ocupaba, en cuyo caso su salario no se le ajustará al nivel inferior), o

- b) cualquier cambio de una posición cuyo nivel máximo de serie sea superior al nivel máximo de serie de la nueva posición.

Ningún empleado podrá solicitar descenso hasta después de cumplidos dieciocho (18) meses en una plaza y deberá permanecer en dicha plaza un mínimo de dieciocho (18) meses luego de dicho descenso.

En aquellos casos en que a un empleado por solicitud suya se le adjudique una plaza que represente un descenso, su salario le será ajustado a la plaza de nivel inferior.

Sección 10 – Disposiciones Generales

Nada de lo anteriormente dispuesto en este artículo tendrá el alcance de limitar la facultad de la Compañía de trasladar empleados por necesidades del servicio ni el derecho de la Compañía a reclutar personal externo para aquellas plazas que no hayan sido cubiertas mediante reclutamiento interno de acuerdo con este Convenio Colectivo.

Los empleados a quienes se les adjudique una plaza solicitada por él pasará a ocupar el puesto adjudicado y sólo podrá regresar a su puesto anterior de acuerdo a lo establecido en la Sección 8 (e) de este Artículo.

Sección 11

Dentro de los diez (10) días laborables siguientes de haberse adjudicado una plaza vacante o de nueva creación, la Compañía deberá enviar a la Unión copia electrónica igual y completa de la adjudicación indicando la plaza que se adjudicó, el número de la requisición de la plaza y el nombre y número de empleado de la persona con la que se cubrió la misma y los criterios por la cual se le adjudicó.

Sección 12

La Compañía enviará a los empleados que aparecen en el registro de elegibles, por correo ordinario, a la última dirección postal conocida, copia de toda publicación de plaza vacante o de nueva creación, a los fines de que estos empleados regulares cesanteados puedan solicitar la misma dentro del término establecido en este artículo. Copia de dicha comunicación se le enviará también a la Unión.

Sección 13

Para mayor claridad de la aplicación del primer y tercer párrafo de la Sección 9 del Artículo 11 del Convenio y de la Sección 2 del Artículo 43 del Convenio, se adjuntan los siguientes ejemplos:



Caso I Acomodo Razonable



Caso II Acomodo Razonable



Caso III Acomodo Razonable



Caso Hipotético de Descenso



Se baja el sueldo actual al tope del nivel mas alto del Nuevo Puesto \$ 21.50 - \$ 21.15 = \$0.35

**ARTÍCULO 12
PERIODO PROBATORIO**

Sección 1

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

Sección 2

Los empleados incluidos en la Unidad Apropiaada se clasifican como empleados regulares, empleados probatorios y empleados de tarea parcial "part timers". Los empleados de tarea parcial "part timers" podrán continuar trabajando en las funciones de tráfico, cualquier otro centro de llamadas u oficinas comerciales u otras funciones de venta o de servicio al cliente a través de las áreas geográficas en que está organizada la Compañía. Las partes acuerdan que cuando un empleado de jornada regular de ocho (8) horas se traslade fuera de las áreas antes mencionadas, la vacante que éste deje podrá ser cubierta con un empleado de tarea parcial, "part timer", si fuere necesario.

La operación de Tráfico y de dichas otras áreas nunca tendrán más del cincuenta por ciento (50%) de la fuerza laboral a jornada media. Este proceso se implantará gradualmente.

Para fines de este artículo, habrá tres (3) tipos de empleados de Tarea Parcial, "part timers":

- I. Aquellos empleados de jornada media que trabajan en los Centros de Llamadas de Tráfico (Servicios de Larga Distancia y Servicios de Información), cuya jornada de trabajo es de no menos de 20 horas semanales y no más de 39 horas semanales.
- II. Aquellos empleados de jornada parcial que trabajan en los Centros de Llamadas de Reparaciones, Llamadas a Representantes de Servicios u otros Centros de Llamadas, con excepción de Tráfico, que son aquellos que trabajarán después de las 5:00 PM y fines de semana en una jornada de trabajo no menos de 20 horas semanales y no mayor de 30 horas semanales.
- III. Aquellos empleados de jornada parcial que trabajan en las Oficinas Comerciales u otras funciones de venta o de servicio al cliente cuya jornada de trabajo será no menor de 20 horas semanales y no más de 30 horas semanales.

Disponiéndose que, cuando un empleado de tarea parcial trabaje 2,030 horas en un período de un (1) año, la Compañía podrá considerar cambiar la jornada de parcial a jornada regular.

Sección 3

Será condición para nombramiento regular que el empleado haya trabajado a satisfacción de la Compañía por un período probatorio de ciento veinte (120) días. El período de adiestramiento para los empleados probatorios en los centros de adiestramiento, reconocidos por la Compañía o que reciben adiestramiento en el trabajo (On the Job Training OJT), no formará parte del período probatorio si no excede de treinta (30) días consecutivos. Sin embargo, el período probatorio de cada empleado comenzará a contarse tan pronto como la Compañía lo asigne a realizar labores regulares fuera de los centros de adiestramiento. La Compañía podrá destacar al empleado probatorio en un taller de trabajo por un tiempo de espera del comienzo del adiestramiento, siempre que dicho tiempo no exceda de quince (15) días. Sin embargo, este tiempo de espera inicial hasta el máximo de quince (15) días, formará parte del cómputo de los ciento veinte (120) días fijados para su período probatorio. Una vez la Compañía reasigne a este trabajador a realizar labores en un taller de trabajo, cualquier otro tiempo de adiestramiento se contará para completar su período probatorio.

Sección 4

Todo empleado durante su período probatorio deberá ser evaluado mensualmente en cuanto, entre otros factores, su capacidad de asimilar adiestramiento, su productividad, su eficiencia, su puntualidad, su asistencia al trabajo, sus hábitos, actitudes y comportamiento general. La Compañía le entregará al empleado una copia de cada evaluación mensual, salvo que el empleado haya abandonado el servicio y no esté disponible.

Sección 5

Todo empleado que aprobare satisfactoriamente el período probatorio será nombrado como empleado regular mediante notificación oficial al empleado.

Sección 6

Todo empleado probatorio de nuevo ingreso tendrá que someterse a aquellos exámenes médicos que requiera la Compañía y el resultado de dichos exámenes médicos tendrá que ser satisfactorio para la Compañía, como condición de empleo. Los costos, si alguno, de estos exámenes serán sufragados por la Compañía.

Sección 7

A todo empleado que ingrese a la Compañía por virtud de un traspaso, venta, fusión, expropiación o arrendamiento le será aplicable las disposiciones de este artículo.

Sección 8

La Compañía tiene derecho a ordenar o decretar el despido de cualquier empleado de nuevo ingreso que se encuentra en su período probatorio dentro de los términos de la Sección 3 sin que tal despido dé lugar a querrela alguna ante los organismos establecidos por este Convenio Colectivo para la resolución de controversias y querellas.

ARTÍCULO 13 EXÁMENES MÉDICOS

Sección 1

La Compañía podrá requerir a cualquier empleado regular que se someta a exámenes médicos y de cualquier otro tipo de naturaleza médica. El costo, si alguno, de los mismos, será sufragado por la Compañía. Esta prerrogativa no podrá ser utilizada de forma discriminatoria en contra de los miembros de la Unión.

Sección 2

La Compañía compensará al empleado por el tiempo que tome el examen siempre que éste sea realizado dentro de su jornada regular de trabajo.

Sección 3

La Compañía podrá tomar las acciones y medidas que estime necesarias y pertinentes para que se dé un uso correcto a los beneficios dispuestos en los Artículos 26, 27, 28 y 34 de este Convenio. Así, la Compañía se reserva el derecho de que un médico de su selección, debidamente cualificado, determine si el empleado en efecto está incapacitado. La notificación al empleado será con copia a la Unión. Para continuar recibiendo el beneficio económico dispuesto en esos Artículos, el empleado deberá asistir en la fecha requerida a los exámenes y pruebas médicas que este médico ordene.

Si el médico determina que está capacitado para trabajar, los beneficios de este artículo cesarán y el empleado recibirá lo que dispone la legislación de SINOT, FSE, Choferil, o ACAA lo que sea aplicable. Sin embargo, el período de retención de empleo será el que disponga la ley aplicable.

En conformidad a las disposiciones de FMLA, la Compañía puede requerir a cualquier empleado acogido a la ley FMLA que éste se someta a una evaluación médica independiente realizada por un médico cualificado escogido y pagado por la Compañía.

Si el empleado no está conforme con la determinación del médico, la Unión podrá, dentro de los cinco (5) días laborables siguientes del empleado recibir la determinación, solicitar por escrito a la Compañía que desea seleccionar de mutuo acuerdo otro médico debidamente cualificado para que evalúe si el empleado está capacitado para trabajar. La Compañía y la Unión someterán tres (3) nombres cada uno de médicos debidamente cualificados dada la alegada condición. Tres (3) de esos nombres se eliminarán al azar y de los tres (3) restantes cada parte eliminará uno (1), quedando el tercero como escogido. Este médico deberá rendir su determinación no más tarde de diez (10) días de finalizados los

exámenes y pruebas de rigor, si alguna, las cuales se realizarán con toda prontitud y el empleado colaborará a cabalidad. La determinación de este médico será final e inapelable. El costo de esta evaluación médica será pagado a partes iguales por la Compañía y la Unión para los primeros diez (10) empleados en el año que soliciten esta revisión. Cualquier caso adicional, el costo total será asumido por la Compañía.

La Compañía determinará la cantidad de empleados que será necesario someter a una evaluación médica independiente. La Unión será informada del total de empleados que se escogieron dicho año.

ARTÍCULO 14 ANTIGÜEDAD

Sección 1

Se entenderá por antigüedad el tiempo total de servicio acreditado por la Compañía a un empleado. Tiempo acreditado será todo el tiempo de jornada regular que un empleado haya trabajado en forma continua para la Compañía así como todas las licencias con sueldo. Las licencias sin sueldo que se les concedan a los miembros de la Junta de Directores de la Unión durante los términos para los cuales hayan sido electos se les acreditarán a su antigüedad en la Compañía.

Sección 2

Los derechos de antigüedad caducarán por cualquiera de las siguientes razones:

- a. Renuncia
- b. Despido
- c. Cesantía ("lay-off") por doce (12) meses consecutivos o al recibo de la compensación provista en el Artículo 15, Sección 3 - Reducción de Personal y Reempleo.
- d. Ausencia por enfermedad o accidente ocupacional en exceso de su licencia por enfermedad o accidente ocupacional.
- e. Ausencia por enfermedad o accidente no ocupacional en exceso del término establecido en este Convenio o hasta que agote su licencia por enfermedad prolongada, lo que sea mayor.
- f. No aceptar una plaza disponible y para la cual califica, mientras se encuentre en la lista de empleo preferencial.
- g. Aceptar un puesto fuera de la unidad contratante, a menos que el empleado decida volver y/o la Compañía decida devolverlo a su antigua posición, dentro de los seis (6) meses siguientes a su salida de la unidad contratante.

Sección 3

Los empleados probatorios no acumularán antigüedad hasta que hayan aprobado sus respectivos períodos probatorios, en cuyo caso la antigüedad se retrotraerá a la fecha en que comenzaron sus respectivos períodos probatorios.

ARTÍCULO 15 REDUCCIÓN DE PERSONAL Y REEMPLIO

Sección 1

Cuando la Compañía determine la necesidad de efectuar cesantías o traslados de personal por falta de trabajo suficiente o por razones de economía en determinadas clasificaciones de empleo preparará un plan de cesantías o traslados, según fuera el caso y a tono con las disposiciones de este Convenio y le notificará por escrito por correo certificado o personalmente la cesantía o traslado a los empleados afectados y a la Unión incluyendo en la notificación copia del plan, con no menos de un (1) mes de anticipación a la fecha en que habrá de ser efectiva la cesantía o traslado, y tal reducción se hará observando el siguiente orden:

- a) Empleado probatorio en la clasificación afectada.
- b) Empleado regular por orden inverso de antigüedad en la clasificación afectada.

En casos de cesantías o traslados, los miembros de la Junta de Directores y los delegados tendrán superantigüedad en su clasificación.

La determinación del número de empleados que se necesitan para realizar una tarea es una función exclusivamente gerencial que no podrá ser cuestionada a través del procedimiento para querrelas.

Sección 2

- a) En caso de que un empleado regular con por lo menos un (1) año de antigüedad, esté sujeto a cesantía ("lay-off"), este podrá optar por desplazar ("bump") a otro empleado en una clasificación lateral o inferior con menos antigüedad en la cual el desplazante esté capacitado para realizar la labor inmediatamente o cualquier otra clasificación en que el desplazante haya trabajado anteriormente y continúe siendo capaz de realizar el trabajo inmediatamente.
- b) Cualquier empleado regular, con por lo menos un (1) año de antigüedad, que sea desplazado como resultado del procedimiento establecido en el párrafo a) que antecede, tendrá igualmente derecho a desplazar mediante antigüedad siguiendo exactamente el procedimiento establecido en el párrafo anterior.

Sección 3

Cualquier empleado regular que sea cesanteado ("laid-off") y que al momento de la cesantía tenga un (1) año o más, tendrá derecho a una compensación equivalente a tres (3) semanas más una (1) semana por cada año de antigüedad hasta un máximo de veinte (20) semanas.

Sección 4

Todo empleado cesanteado ("laid-off") y que al momento de la cesantía tenga por lo menos un (1) año o más de antigüedad, será incluido en una lista de empleo preferencial por un máximo de doce (12) meses.

Sección 5

La compensación provista en la Sección 3 anterior será pagada al finalizar el periodo de doce (12) meses señalados en la Sección 4 que antecede. En la alternativa, un empleado cesanteado ("laid-off"), puede escoger recibir la compensación por cesantía señalada anteriormente en cualquier momento luego de notificada la cesantía, mas dicho empleado será excluido de la lista de empleo preferencial tan pronto reciba dicha compensación.

Sección 6

Los empleados regulares cesanteados ("laid-off") se incluirán en un registro de elegibles, utilizando el criterio de antigüedad y tendrán la preferencia dispuesta en la Sección 4 del artículo sobre "Publicación, Adjudicación de Plazas y Nombramientos, Ascensos y Traslados" para ocupar plazas nuevas o vacantes regulares dentro de la unidad contratante, siempre y cuando esté cualificado y capacitado para desempeñar tal puesto.

Sección 7

La Compañía le suministrará a la Unión, copia de esta lista de elegibles con el nombre del empleado, puesto que ocupaba y los años de servicio; así mismo le informará los cambios en la lista, si alguno.

Sección 8

Cuando surja la posibilidad de reemplazo la Compañía se comunicará con el ex-empleado cesanteado por correo certificado a su última dirección conocida, con copia a la Unión, concediéndole diez (10) días laborables para aceptar la plaza. De no aceptar o contestar dentro del término, perderá el derecho concedido en este artículo y será eliminado de la lista correspondiente. Si contesta dentro de dicho término indicando que no puede aceptar el empleo por razones extraordinarias que efectivamente le imposibilite aceptar la posición que se le brinde, y así lo comprueba a la Compañía dentro de dicho término, el ex-empleado cesanteado no perderá el derecho de reemplazo con relación a otras vacantes que surjan posteriormente en su clasificación dentro del término de doce (12) meses posteriores a su cesantía según se dispone más adelante.

Sección 9

El derecho a reemplazo, según se dispone en este artículo, se extinguirá a los doce (12) meses de haber cesado como empleado de la Compañía excepto que no acepte o no conteste una comunicación ofreciéndole una vacante, según se dispone en la sección anterior.

ARTÍCULO 16 RECLASIFICACIÓN

Sección 1

Cuando la Unión considere que a una plaza se le han asignado funciones y deberes de una plaza superior o que los deberes y funciones de ésta hayan evolucionado de manera sustancial y permanente hacia una plaza de nivel superior o que se le han asignado funciones y deberes de mayor complejidad el Presidente de la Unión o en ausencia de éste, el Vicepresidente, someterá por escrito una petición de reclasificación al Director de Recursos Humanos indicando los criterios y razones justificando la petición. Para que proceda una reclasificación, los cambios deberán ser sustanciales y significativos de manera que lo equipare a un puesto/clasificación ocupacional incluido en un nivel distinto.

Si el movimiento es a un nivel inferior, al (a los) incumbente(s) no se le reducirá su salario por este motivo; pero si en el futuro alguno de los empleados ascendiera a un puesto/clasificación ocupacional de un nivel superior, el empleado no percibirá un aumento en el salario. Excepto que si asciende a un puesto/clasificación de un nivel superior al nivel del puesto/clasificación del que fue descendido recibirá el ajuste de salario correspondiente entre dichos niveles que se hará conforme a la sección 2 del Artículo 43 de este Convenio Colectivo.

Si el movimiento es a un nivel superior, el ajuste en salario se hará conforme a la Sección 2 del Artículo 43 (Salarios) de este Convenio.

El Director de Recursos Humanos una vez recibida la petición de reclasificación, la referirá a la División a cargo de Clasificación y Compensación quienes coordinarán una reunión con el Presidente de la Unión o su representante para que se presente por la Unión la razón que justifica la petición o reclasificación solicitada.

Sección 2

No se aceptarán peticiones de reclasificación para plazas que no estén en el nivel salarial máximo de su clase, si esta clase está constituida por niveles de progresión.

Sección 3

La asignación de deberes o funciones adicionales de igual, similar o menor complejidad, y/o el aumento en el volumen de trabajo, no conllevarán una reclasificación.

Sección 4

El Director de Recursos Humanos notificará al Presidente de la Unión la posición de la Compañía sobre la petición de reclasificación dentro de un período de noventa (90) días calendario a partir de la fecha de la reunión dispuesta en la Sección 1 de este Artículo. Si se determinara que una plaza debe reclasificarse, la reclasificación de ésta será efectiva a la fecha de recibo de la petición por la oficina del Director de Recursos Humanos.

Sección 5

De la Unión no estar de acuerdo con la determinación del Director de Recursos Humanos sobre su petición de reclasificación de una plaza, podrá cuestionar la misma conforme al procedimiento de querellas establecido en este Convenio.

Sección 6

No se aceptarán peticiones de reclasificación de plazas de la Unidad Contratante, si dentro de los últimos dieciocho (18) meses se hubiera radicado una petición similar sobre la misma plaza.

Sección 7

Todo empleado que al momento de la firma de este Convenio Colectivo tenga un nivel ocupacional 11 y se le hayan asignado funciones y deberes de mayor complejidad podrá solicitar una evaluación de puesto para revisión de salario. En caso de que se determine que procede una revisión a tenor con este artículo, los empleados mantendrán su nivel ocupacional 11, pero recibirán un aumento de sueldo de cincuenta (50) centavos por hora.

ARTÍCULO 17 EXPEDIENTES DE PERSONAL

Sección 1

El expediente oficial de cada empleado es el expediente en posesión de la Compañía bajo la custodia de la División de Réconds. Las amonestaciones, reprimendas, advertencias o acciones disciplinarias impuestas que no consten en el expediente oficial, no podrán ser utilizadas para ningún propósito.

Sección 2

Todo empleado podrá, previa solicitud y coordinación con su supervisor inmediato, revisar su expediente de personal una vez al año.

Sección 3

La Compañía conviene, además, en presentar el expediente oficial de personal cuando el empleado tenga pendiente para vista una querrela en la tercera etapa del Procedimiento para Querellas y el empleado haya solicitado previamente, por escrito a su supervisor inmediato, su presentación y, cuando el empleado entienda que en el expediente oficial aparecen cargos que no están de acuerdo con los hechos. El Presidente o miembro de la Junta de Directores podrá examinar el expediente del empleado en la tercera etapa del Procedimiento para Querellas si el empleado así lo permite y está presente. De no existir nuevos documentos en el expediente de personal desde la última presentación, la

Compañía no vendrá obligada a mostrar el expediente nuevamente.

Sección 4

La Compañía conviene asimismo, en presentar el expediente de personal a todo unionado cuya solicitud para ascenso, traslado o cambio a una plaza con un grado salarial inferior haya sido denegada, y éste solicite por escrito examinar su expediente y tenga pendiente una querrela en tercera etapa sobre su ascenso, traslado o cambio a una plaza con un grado salarial inferior.

Sección 5

Cuando en el expediente del empleado, posterior a su presentación aparezcan cargos o documentos que no se ajustan a los hechos reales, la Compañía, previa investigación de los hechos, conviene en retirar los documentos presentados y/o corregirlos si fuere necesario. Las acciones disciplinarias del expediente del empleado no serán consideradas para ningún propósito luego de transcurrido un período de cinco (5) años de emitidas.

En cualquier momento en que el expediente de personal del empleado tenga que ser sacado de la oficina donde se encuentra la custodia del mismo, para ser utilizado en cualquier procedimiento oficial, se eliminarán de dicho expediente los documentos sobre acciones disciplinarias de más de cinco (5) años de emitidos.

Sección 6

La Compañía enviará a la Unión y entregará al delegado correspondiente copia de toda acción disciplinaria que se notifique por escrito a un empleado incluido en la unidad apropiada. La Compañía enviará a la Unión copia de todo movimiento de personal debidamente aprobado y relacionado con empleados de la unidad contratante.

Sección 7

La Compañía no suministrará a ninguna persona o entidad ajena a ésta, información que surja del expediente de personal del empleado, sin su autorización escrita, a menos que medie mandato judicial, en cuyo caso se le notificará previamente. Cuando medie mandato judicial o de ley, al empleado se le notificará simultáneamente de la entrega del documento, a menos que la orden judicial o la ley lo prohíba expresamente.

Sección 8

El empleado tendrá derecho a que se le suministre copia de todo documento que sea colocado en su expediente de personal que contenga información relativa a su persona.

ARTÍCULO 18 TRABAJO DE LA UNIDAD CONTRATANTE

Sección 1

La Compañía acuerda que personal gerencial en capacidad de supervisor o no supervisor no harán trabajo asignado a empleados dentro de la Unidad Contratante, excepto en casos de emergencia. Nada de lo anteriormente expuesto limitará la función normal de la gerencia de instruir, adiestrar y dirigir el trabajo de empleados dentro de la Unidad Contratante.

Para los efectos de este artículo "casos de emergencia" significará casos de fuerza mayor tales como:

- a) Emergencia Nacional
- b) Huracanes
- c) Incendios
- d) Inundaciones

- e) Terremotos
- f) Casos de averías mayores donde el número de empleados disponibles no sea suficiente y/o cuando no hayan podido corregirla.
- g) El número de averías está por arriba por 10% de los objetivos establecido.
- h) Niveles de servicio está por debajo 10% del objetivo establecido.
- i) Averías que de no ser reparadas a tiempo podrían conllevar el pago de daños, penalidades o multas por violaciones a contratos públicos o privados o reglamentaciones gubernamentales.
- j) Actuaciones u omisiones del personal de la Unidad Contratante que produzcan o contribuyan a una acumulación anormal de trabajo.

La intención de las partes en este acuerdo es evitar que el personal gerencial desplace al personal unionado en su trabajo regular y al trabajar tiempo extra, y en ningún momento prohibir que se lleven a cabo sus operaciones como empresa de servicio público normalmente.

Este acuerdo no tiene la intención de permitirle al personal gerencial efectuar labor de la Unidad Contratante en todo momento.

Sección 2

La Compañía acuerda que no le asignará trabajo de supervisión, ejecutivo, gerencial o confidencial a empleados que pertenezcan y estén incluidos en la Unidad Contratante.

Sección 3

Con el propósito de brindar un servicio rápido y eficiente que responda adecuadamente a las necesidades y requerimientos de los clientes y así competir exitosamente y debido a la acelerada evolución de la tecnología y de la naturaleza del mercado, la Compañía podrá asignar funciones de despacho, funciones de pruebas, funciones de instalación y mantenimiento de estaciones y cables metálicos y fibra óptica y funciones de servicio al cliente, funciones de tratamiento y cobro y ventas de esta unidad contratante a miembros de otra unidad contratante compuesta por empleados de la Compañía. Cuando el desempeño de dichas funciones por miembros de otra unidad contratante no sea continuo o recurrente, la Compañía dará notificación a la Unión. La asignación de labores compartidas de esta unidad contratante a miembros de otra unidad contratante compuesta por empleados de la Compañía, no se utilizará para cesantear o trasladar empleados de UIET en clasificaciones con las funciones antes mencionadas, ni para que tales clasificaciones y plazas UIET se conviertan en clasificaciones y plazas de otra unidad contratante, ni para que tales clasificaciones y plazas sean eliminadas.

La Compañía podrá asignar trabajo de otras unidades contratantes a los empleados cubiertos por este Convenio Colectivo, excepto en situaciones de actividades concertadas (huelgas y paros) de dichas otras unidades contratantes. En este último caso, los empleados incluidos en esta unidad no vendrán obligados a realizar el trabajo de dichas otras unidades contratantes, pero no podrán negarse a realizar trabajo de su propia unidad.

ARTÍCULO 19 SALUD Y SEGURIDAD

Sección 1

La Unión y la Compañía acuerdan que las condiciones de salud y seguridad en el trabajo son una responsabilidad compartida entre los empleados y la Compañía.

La Compañía acuerda proveer condiciones y métodos seguros de trabajo y eliminar situaciones inseguras de trabajo, en lo cual la Unión conviene en cooperar con la Compañía.

Sección 2

Los empleados deben cumplir y acatar las normas de seguridad establecidas por la Compañía, por las leyes y/o por reglamentos.

El requisito de la Compañía que exige que los empleados lleven consigo en un sitio visible la tarjeta de identificación, que lo acredite como empleado, será cumplido por todo el personal. El costo de la tarjeta de identificación será costado por la Compañía.

Sección 3

Todo empleado que sufra un accidente del trabajo o que se enferme en horas laborables y que su lesión o enfermedad resulte en un caso de emergencia en donde se requieran servicios médicos o de hospitalización de inmediato, tendrá derecho, previo a la autorización de un supervisor, siempre que esté inmediatamente disponible, a que se utilice para su transporte a cualquier vehículo de la Compañía que esté disponible y tal vehículo podrá ser manejado por cualquier empleado autorizado para conducir vehículos de motor si el conductor encargado del vehículo no está disponible o accesible al momento del accidente. En toda investigación que se lleve a cabo por la Compañía sobre cualquier posible violación a la presente Sección, se podrá tomar en consideración todas las circunstancias relacionadas con la situación de emergencia para determinarse cualquier factor justificativo o atenuante de la posible violación.

Sección 4

La Compañía proveerá y mantendrá facilidades sanitarias adecuadas, así como agua potable, y la Unión promoverá el uso adecuado de dichas facilidades.

Sección 5

La Compañía proveerá a la Unión una copia de todos los informes periódicos que someta a cualquier agencia gubernamental relacionado con accidentes ocupacionales.

Sección 6

La Compañía cumplirá con todas las disposiciones aplicables de las leyes y reglamentos de Puerto Rico y federales administradas por el Departamento de Salud o el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos respecto a facilidades y condiciones de trabajo y seguridad.

Sección 7

En aquellos casos en que la Compañía determine establecer nuevas localidades de trabajo, se le notificará a la Unión con diez (10) días de anticipación, cuando treinta (30) o más empleados vayan a trabajar en dichas localidades y con cinco (5) días de anticipación cuando sean menos de treinta (30) empleados los que vayan a trabajar en dicha localidad, con el propósito de que ésta tenga la oportunidad de examinar el mismo antes de comenzar operaciones en dichos centros y pueda expresar sus observaciones y recomendaciones. En casos especiales, la Compañía y la Unión se pondrán de acuerdo para establecer la inspección en un término menor de tiempo.

Sección 8

La Compañía, a través de su división de Seguridad y Salud Ocupacional, acuerda proveer a la Unión los informes de accidente de trabajo y estudios realizados por cualquier laboratorio en o antes de treinta (30) días calendario siguientes al accidente. De igual manera, de la Compañía realizar alguna inspección o estudio relacionado a la salud y seguridad de los miembros de la Unidad Contratante, se le proveerá copia de los mismos, de ser requerido, siempre que dicha solicitud especifique el estudio.

ARTÍCULO 20 PROGRAMA DE PRUEBAS DE DROGAS

Sección 1

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

Sección 2

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

Sección 3

A estos propósitos y para mantener un ambiente de trabajo libre de los problemas asociados con el uso y abuso de sustancias controladas; y para proteger la salud y seguridad de los empleados cubiertos en esta Unidad Apropriada, las partes luego de un análisis ponderado y consciente de todos los elementos involucrados en esta problemática, voluntariamente y en libre ejercicio de sus facultades contractuales conforme a la ley, acuerdan que la Compañía podrá adoptar un Programa de Detección del Uso de Sustancias Controladas para los Empleados, de acuerdo a la Ley Número 59 del 8 de agosto de 1997.

Los criterios rectores del Programa serán:

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

ARTÍCULO 21 RESPETO Y CONSIDERACIÓN

Sección 1

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

Sección 2

La Unión y los empleados de la Unidad Contratante se obligan a observar para la Compañía y sus funcionarios el mejor trato, respeto y consideración posible a fin de mantener las mejores relaciones entre los empleados, la Unión y la Compañía.

Sección 3

En todo caso en que la Unión o un empleado cubierto por este Convenio le imputare violación de este Artículo o cualesquiera personal de la Compañía excluido de la Unidad Apropriada y resultare el laudo favorable a la parte querellante, el mismo formará parte del expediente oficial de personal del

empleado gerencial que violó este Artículo.

ARTÍCULO 22 TABLÓN DE ANUNCIOS

Sección 1

La Compañía permitirá a la Unión el uso de tabloneros de anuncios ("bulletin boards") en lugares a ser determinados por mutuo acuerdo de las partes.

En estos tabloneros de anuncios se fijarán avisos sobre:

- a) Convocatorias a reuniones que se limitarán a especificar el sitio, hora y fecha de dichas actividades.
- b) Nombramientos de oficiales, comités y delegados.
- c) Resultados de negociaciones, elecciones, querellas o asuntos que constituyan proyectos comunes de la Compañía y la Unión.
- d) Actividades sociales, sindicales, recreativas, educativas o culturales.

Sección 2

La instalación y costos de estos tabloneros ("bulletin boards") serán por cuenta de la Compañía.

Sección 3

Se conviene que los avisos que se fijen no contendrán material político, religioso, o que propenda a difamar, denigrar o afectar la imagen de la Compañía o sus funcionarios.

La Compañía no permitirá que se fijen avisos contrarios y en violación de esta cláusula.

ARTÍCULO 23 JORNADA DE TRABAJO Y TIEMPO EXTRA

Sección 1

A los efectos de este Convenio, para los fines de computar tiempo extra, la semana de trabajo consistirá de cuarenta (40) horas y la jornada de trabajo diaria consistirá de ocho (8) horas. La semana de trabajo consistirá de cinco (5) días.

Por acuerdo escrito entre el empleado y la Empresa se podrá pactar un itinerario regular donde se trabaje más de ocho (8) horas pero hasta un máximo de diez (10) horas al día de manera que acumule cuarenta (40) horas en la semana en menos de cinco (5) días, sin que ello conlleve el pago de horas extras por trabajar en exceso de ocho (8) horas al día.

Sección 2

Ningún empleado trabajará tiempo extra sin antes haber recibido autorización de su supervisor inmediato o de los superiores inmediatos de éste. Cuando la Compañía determine que las necesidades del servicio requieren trabajar tiempo extra podrá solicitar de cualquier empleado que trabaje tiempo extra y el empleado lo trabajará, a menos que pueda demostrar que tiene justa causa para no trabajar dicho tiempo extra.

Sección 3

La Compañía asignará el trabajo en tiempo extra sin privilegios de forma justa y equitativa, y siempre que sea operativamente posible se tomará en consideración a los empleados que lo soliciten voluntariamente y las exigencias del servicio. La Compañía, en la medida que sea posible, de anticipar trabajos fuera de su jornada regular establecerá calendarios de turnos para informar a sus empleados los trabajos que se habrán de realizar.

Sección 4

El tiempo extra que la Compañía requiera que se trabaje en exceso de cuarenta (40) horas semanales será pagado a razón de tiempo doble del tipo que se paga por horas regulares de trabajo. Las horas que la Compañía requiera que se trabajen en exceso de ocho (8) horas en un día calendario, serán pagadas a razón de doble el tipo por hora pagado por horas regulares.

Sección 5

Cuando un empleado sea requerido a trabajar fuera del sitio donde resida, el tiempo durante el cual el empleado no esté realmente trabajando, tal como; pero sin que esto se entienda como una limitación, el tiempo por comidas, dormir, etc., no se considerará como tiempo trabajado.

La Compañía cumplirá con los requisitos de la "Fair Labor Standard Act (FLSA)" en cuanto a pago por tiempo de viaje en una asignación temporera.

Sección 6

Los empleados unionados podrán disfrutar de un descanso de quince (15) minutos en el curso de cada período de cuatro (4) horas de trabajo siempre y cuando el servicio no se afecte y las emergencias se atiendan. La Compañía programará la forma en que los empleados disfrutarán de este período de descanso.

Sección 7

Todo empleado tiene derecho a disfrutar de una (1) hora para tomar alimentos, la cual deberá comenzar a disfrutarse no antes del final de la tercera hora ni más tarde del final de la quinta hora de su turno regular de trabajo diario. El tiempo trabajado durante el período destinado para tomar alimentos se compensará a razón de dos (2) veces el tipo por hora regular de trabajo.

Sección 8

En el caso de los períodos de tomar alimentos que ocurran fuera de la jornada regular del empleado, dicho período se obviará (no se disfrutará) sujeto a que no se trabajen más de dos (2) horas después de la jornada regular de trabajo diaria.

Sección 9

Lo anterior no tiene el efecto de eliminar el derecho de un empleado a disfrutar de su período de tomar alimentos cuando en cualquier momento dado trabaje más de dos (2) horas después de su jornada regular, el cual queda reducido a media (1/2) hora. De darse esta situación y el empleado no disfrute de su período de alimentos, la Compañía vendrá obligada a pagar la penalidad que la ley disponga para esa media (1/2) hora en particular.

ARTÍCULO 24 VACACIONES

Sección 1

Los empleados cubiertos por este Convenio Colectivo acumularán vacaciones en la siguiente manera:

- a) Aquellos empleados reclutados antes del 11 de agosto de 2008 acumularán licencia de vacaciones durante la vigencia de este Convenio a razón de dos y un doceavo ($2 \frac{1}{12}$) días laborables por cada mes de trabajo, equivalentes a veinticinco (25) días anuales.
- b) Aquellos empleados reclutados a partir del 11 de agosto de 2008 pero antes de la fecha de la firma de este convenio acumularán licencia de vacaciones durante la vigencia de este Convenio a razón de uno y un tercio ($1 \frac{1}{3}$) días laborables por cada mes de trabajo, equivalentes a dieciséis (16) días anuales.
- c) Aquellos empleados reclutados a partir de la fecha de la firma de este Convenio acumularán licencia de vacaciones durante la vigencia de este Convenio a razón de uno y un cuarto ($1 \frac{1}{4}$) días laborables por cada mes de trabajo, equivalentes a quince (15) días anuales.

Para tener derecho a disfrutar los días de vacaciones según se dispone anteriormente durante el mes de trabajo, el empleado tendrá que haber trabajado por lo menos ciento diez (110) horas de labor en dicho mes. El empleado que trabaje menos de ciento diez (110) horas en cualquier mes acumulará vacaciones en la proporción que el número de horas que de hecho trabajó en ese mes es a ciento diez (110) horas. Por ejemplo, si un empleado bajo la subsección a) trabaja en determinado mes cincuenta y cinco (55) horas, tendrá derecho a acumular en ese mes cincuenta por ciento (50%) de $2 \frac{1}{12}$ días a base de un día laborable de ocho (8) horas, doce (12) horas de vacaciones en ese mes. El empleado recibirá el equivalente a las horas acumuladas a base de la fórmula aplicable antes mencionada multiplicando por el tipo de paga básica regular por hora del empleado.

Sección 2

Las vacaciones se tomarán durante el período de doce (12) meses subsiguientes a la fecha de aniversario del ingreso del empleado. Disponiéndose que si al finalizar dicho período de doce (12) meses no ha sido posible concederle al empleado las vacaciones, la Compañía le concederá al empleado, el disfrute del total de días sobrevencidos, pagándole al empleado por los días sobrevencidos de vacaciones el doble del salario por hora. La Compañía programará al empleado el período para tomar las vacaciones sobrevencidas atendiendo en primera instancia las necesidades operacionales de la Compañía.

Si el empleado no estuvo disponible para disfrutar sus vacaciones en dicho periodo por estar ausente bajo alguna licencia, disfrutará las vacaciones sobre vencidas al regreso de la licencia y no aplicará el pago doble del salario por hora, la Compañía programará al empleado el periodo para tomar tales vacaciones sobre vencidas atendiendo en primera instancia las necesidades operacionales de la Compañía.

La Compañía determinará las fechas en que empezará y terminará el período de vacaciones anuales que se ha de conceder a cada empleado, atendiendo en primera instancia las necesidades operacionales de la Compañía. Sin embargo, se tomará en consideración de ser esto posible, cualquier observación que formule el empleado en cuanto a la fecha de su preferencia para tomar sus vacaciones. Disponiéndose que si hay dos o más intereses de empleados en conflicto en cuanto a la fecha para tomar vacaciones tendrá preferencia el empleado con más antigüedad.

La Compañía podrá cerrar con cargo a vacaciones parte de las operaciones durante el período del 24 al 31 de diciembre. Si el empleado no tiene suficientes vacaciones acumuladas, se le adelantará el tiempo. Así

mismo, se le adelantará el tiempo si el cierre navideño provoca que no tenga suficientes vacaciones acumuladas para cubrir las que ya tenía programadas.

Sección 3

Todo empleado tendrá derecho a recibir el equivalente en efectivo de las vacaciones que tenga acumuladas a la fecha de su renuncia o separación del empleo.

Sección 4

El empleado que está disfrutando de vacaciones no será llamado a trabajar hasta que haya terminado dichas vacaciones, excepto en caso de emergencia en que tengan que interrumpirse por necesidades del servicio. Al terminar el trabajo para el cual fue llamado el empleado disfrutará de los días de vacaciones que todavía le restan, incluyendo los días en que fue llamado a trabajar.

Sección 5

El período de tiempo en que el empleado cubierto por este Convenio Colectivo esté disfrutando licencia por enfermedad o vacaciones contará, para efectos de este artículo únicamente, como horas trabajadas una vez se reintegre al trabajo.

Sección 6

Cuando un empleado se encuentre disfrutando de vacaciones anuales y se enferme por un período de días consecutivos que se consideren como cubiertos bajo la Ley SINOT, ACAA o el Seguro Choferil deberá cargársele a licencia por enfermedad, si el empleado lo solicita comunicándose con su supervisor inmediato no más tarde del cuarto (4to) día de estar enfermo y siempre y cuando presente evidencia médica en original, de conformidad con el Artículo 26, Sección 5 (Licencia por Enfermedad), de que está enfermo, en cuyo caso el empleado al terminar su enfermedad continuará de vacaciones por un período equivalente al remanente de sus vacaciones autorizadas y no utilizadas. El cargo a la licencia por enfermedad se autorizará en forma prospectiva, conforme la evidencia médica en original presentada por el empleado.

Sección 7

Las vacaciones se disfrutarán en forma consecutiva, sin embargo, mediante acuerdo entre la Compañía y el empleado podrán ser programadas en dos (2) períodos separados dentro del mismo año en que el empleado tiene derecho a disfrutar las mismas.

Para crear un puente entre un día feriado (según definido en el Convenio) y un fin de semana, la empresa puede cerrar parte de sus operaciones y otorgar dichos días con cargo a vacaciones regulares. En caso de que el empleado no tenga vacaciones acumuladas, se le adelantará el tiempo. Así mismo, se le adelantará el tiempo si el cierre provoca que no tenga suficientes vacaciones acumuladas para cubrir las que ya tenía programadas.

ARTÍCULO 25 LICENCIA DEPORTIVA ESPECIAL

Sección 1

Se acuerda otorgar una Licencia Deportiva Especial, sin paga, conforme a la Ley 49 del 23 de julio de 1992, según enmendada a los empleados que cualifiquen.

Sección 2

El empleado que solicite esta licencia deberá contar con la certificación escrita del Comité Olímpico de Puerto Rico para representar a Puerto Rico en Juegos Olímpicos, Juegos Panamericanos, Centro Americanos o en campeonatos regionales o mundiales.

Sección 3

Todo empleado deportista certificado por el Comité Olímpico de Puerto Rico para representar a Puerto Rico en las competencias enumeradas en la Sección 2 de este artículo, presentará a la Compañía, con por lo menos diez (10) días de anticipación a su acuartelamiento, copia certificada del documento que le acredite para representar a Puerto Rico en dicha competencia, el cual contendrá información sobre el tiempo que habrá de estar participando dicho deportista en la referida competencia.

Sección 4

El empleado deberá someter a su supervisor inmediato, una certificación en la cual se haga constar el tiempo necesario a utilizar, que no podrá exceder lo dispuesto por la Ley y en la que se le certifique como deportista de acuerdo con lo que especifica la Ley por el Comité Olímpico, o en el caso de atletas impedidos, por el Secretario de Recreación y Deportes. Estas certificaciones serán requeridas en original y con la firma.

Sección 5

La Compañía concederá una bonificación de \$500.00 a cada atleta participante que haga uso de esta licencia por un período de por lo menos cinco (5) días.

ARTÍCULO 26 LICENCIA POR ENFERMEDAD

Sección 1

- a) Los empleados reclutados antes del 11 de agosto de 2008 acumularán licencia por enfermedad 1 1/3 días laborables por cada mes en que hayan trabajado por lo menos ciento diez (110) horas de labor (16 días al año). Aquellos empleados que trabajen menos de ciento diez (110) horas en el mes acumularán licencia por enfermedad en la proporción que el número de horas que trabajen en el mes es a ciento diez (110) horas; o sea, si trabajan cincuenta y cinco horas en el mes acumularán cincuenta por ciento (50%) de uno y un tercio de día laborable a base de un día de labor de ocho (8) horas.
- b) Los empleados reclutados a partir del 11 de agosto de 2008 pero antes de la firma de este Convenio acumularán licencia por enfermedad a razón de uno y un doceavo (1 1/12) día laborable por cada mes que haya trabajado ciento diez (110) horas de labor (13 días al año). Los que trabajen menos de ciento diez (110) horas acumularán en la proporción de lo trabajado.
- c) Los empleados reclutados a partir de la firma de este Convenio acumularán licencia por enfermedad a razón de 1 día laborable por cada mes que haya trabajado 110 horas de labor (12 días al año). Los que trabajen menos de ciento diez (110) horas acumularán en la proporción de lo trabajado.

El período de tiempo en que el empleado cubierto por este Convenio Colectivo está disfrutando licencia por enfermedad o vacaciones contará para efectos de este artículo únicamente como horas trabajadas una vez se reintegre al trabajo.

Sección 2

A. A los empleados reclutados antes del 11 de agosto de 2008:

- 1) La licencia por enfermedad no utilizada por el empleado quedará acumulada por los años sucesivos hasta un máximo de 27 días.
- 2) Los días por enfermedad que el empleado optó, antes de la vigencia de este convenio, por dejar en un "banco" serán pagados a la fecha de retiro para acogerse a los beneficios del plan de pensiones. Los hasta 75 días que en ese entonces podía tener acumulado uno de estos empleados, se dividieron en 27 días, si los tenía, que quedaron acumulados y el restante, si alguno había, que el empleado optó por dejarlos en un "banco". Este "banco" será pagado a la fecha de retiro del empleado para acogerse a los beneficios del plan de pensiones de la Compañía o incapacidad determinada por el Seguro Social si a la fecha de efectividad de la incapacidad éste era empleado de la Compañía. Este beneficio se computará multiplicando por 8 el tipo de paga básica regular por hora que estuviere recibiendo el empleado al momento de su retiro o incapacidad.
- 3) De ser necesario, el empleado podrá utilizar la licencia por enfermedad del "banco" mediante notificación escrita al Departamento a cargo de Beneficios.
- 4) A la fecha de retiro para acogerse a los beneficios del plan de pensiones de la Compañía o incapacidad determinada por el Seguro Social, si a la fecha de efectividad de la incapacidad era empleado de la Compañía, la Compañía le liquidará la licencia acumulada hasta un máximo de 27 días. Este beneficio se computará multiplicando por 8 el tipo de paga básica regular por hora que estuviere recibiendo el empleado al momento de su retiro o incapacidad.

B. Para los empleados reclutados a partir del 11 de agosto de 2008 y antes de la firma de este Convenio: la licencia por enfermedad no utilizada por el empleado durante el transcurso del año, quedará acumulada por los años sucesivos hasta un máximo de veintisiete (27) días.

C. Para los empleados reclutados a partir de la firma de este Convenio la licencia por enfermedad no utilizada por el empleado durante el año, quedará acumulada por los años sucesivos hasta un máximo de quince (15) días.

Sección 3

En caso de tener que faltar al trabajo por cualquier motivo, el empleado lo deberá hacer saber a su supervisor inmediato antes de comenzar su jornada de trabajo.

Sección 4

El empleado que se ausente por enfermedad en exceso de dos (2) días deberá presentar a su supervisor al reintegrarse a su trabajo un certificado médico en original, en el cual se especifique la fecha de la consulta al médico, códigos médicos para la condición, mención del número de licencia del médico, timbrado y/o membrete del médico y/o institución hospitalaria o de salud que atienda al empleado enfermo y el estimado que haga el médico de los días que debe estar en período de incapacidad. En caso de que el empleado continúe enfermo por un período de tres (3) días o más, el empleado deberá hacer llegar dicho certificado a su supervisor dentro de los primeros tres (3) días de ausencia a su trabajo, excepto los casos de fuerza mayor tales como: accidente o condición grave de salud o durante desastres naturales en que deberá hacer llegar dicho certificado en el término más breve posible. El empleado recibirá paga por los beneficios provistos en este artículo solamente cuando se cumpla con lo dispuesto en esta sección.

Sección 5

La Compañía les informará a los empleados anualmente el balance de días por licencia por enfermedad acumulada.

Sección 6

Las partes están conscientes de que el ausentismo es un problema grave que afecta no sólo la operación eficiente y la prestación de los servicios al cliente, sino también a los compañeros de trabajo que asisten regularmente y se sobrecargan por las tareas de aquellos que se ausentan. Consecuentemente, se establece un compromiso para solucionar este problema y se aclara que el hecho de que el empleado tenga derecho a recibir paga por ausencias por enfermedad no implica que no tenga que cumplir con las normas razonables de asistencia y puntualidad de la Compañía.

A manera de excepción, los días de enfermedad acumulados que son utilizados como parte de los 15 días de espera para disfrutar de la Licencia por Enfermedad Prolongada o la Licencia por Enfermedad Ocupacional, según se dispone en dichos artículos, no serán contados para propósitos de disciplina.

ARTÍCULO 27 LICENCIA POR ENFERMEDAD PROLONGADA

Sección 1

En caso de que un empleado regular reclutado antes del 11 de agosto de 2008 se ausente por un período consecutivo mayor de quince (15) días laborables por razones de una incapacidad no ocupacional comprobada mediante certificado médico que cumpla con los requisitos dispuestos en el artículo sobre Licencia por Enfermedad, recibirá beneficios a razón de siete (7) semanas a sueldo completo y diecinueve (19) semanas a medio (1/2) sueldo. La Compañía descontará del pago de esta licencia las dietas y beneficios, si algunos, que el empleado reciba de SINOT, ACAA o Seguro Social Choferil.

Sección 2

Los empleados reclutados a partir del 11 de agosto de 2008 tendrán que agotar primero la licencia por enfermedad, luego de lo cual recibirán los beneficios que le sean aprobados y pagados bajo seguros de ley más cien dólares (\$100.00) semanales hasta un máximo de veinte (20) semanas.

Sección 3

La Compañía se reserva el derecho de examinar por médicos escogidos por ésta, aquellos casos que estime necesario. Los gastos de estos exámenes serán sufragados por la Compañía.

Sección 4

Quedan excluidos del beneficio dispuesto en la Sección 1 de este artículo todo accidente y/o enfermedad de naturaleza ocupacional.

Sección 5

En el caso de empleados regulares reclutados antes del 11 de agosto de 2008 de los beneficios concedidos por la sección 1 de este artículo, los primeros quince (15) días consecutivos laborables, previos al disfrute de la Licencia por Enfermedad No Ocupacional serán pagados a cargo de la licencia por enfermedad que el empleado tuviera acumulada bajo la Sección 2 del Artículo 26 o de los días de enfermedad que haya acumulado en el año corriente y de no ser suficientes podrán agotar los días de licencia por vacaciones

acumulados disponibles dispuestos en el Artículo 24-Vacaciones.

Los empleados reclutados antes del 11 de agosto de 2008 que soliciten este beneficio, podrán optar por agotar la licencia por enfermedad acumulada antes de acogerse a los beneficios de este artículo.

De ser necesario, el empleado podrá utilizar la licencia por enfermedad del “banco” mediante notificación escrita al Departamento a cargo de Beneficios.

Los empleados reclutados a partir del 11 de agosto de 2008 agotarán primero la licencia por enfermedad y luego podrán agotar los días de licencia por vacaciones disponibles dispuestos en el Artículo 24-Vacaciones, previo a continuar disfrutando los beneficios dispuestos en la Ley SINOT, ACAA o Seguro Choferil.

Sección 6

La dieta o beneficio por ley, más el pago de este beneficio, sumarán el salario básico por las horas regulares del empleado. Las horas pagadas a cargo de la reserva de licencia por enfermedad serán equivalentes al pago por ese concepto, sin contar las dietas y beneficios por ley, recibidas por el empleado, si algunos.

Sección 7

Para tener derecho al beneficio contemplado en la Sección 1 de este artículo, los empleados reclutados antes del 11 de agosto de 2008 no deben haber disfrutado de este beneficio o de licencia por enfermedad ocupacional (Artículo 28) en los veinticuatro (24) meses previos a lo que sería el comienzo de esta licencia.

Sección 8

La Compañía retendrá en el origen todas las deducciones que correspondan en ley o reglamento.

Sección 9

Las reservas de empleo provistas por SINOT, ACAA o la Ley de Seguro Social Choferil aplicarán a las ausencias cubiertas por este Artículo cuando las mismas cualifiquen bajo una de esas leyes, y sujeto a los requisitos y condiciones dispuestos por la Ley aplicable.

ARTÍCULO 28 LICENCIA POR ENFERMEDAD OCUPACIONAL

Sección 1

Todo empleado regular reclutado antes del 11 de agosto de 2008 que tenga que ausentarse por incapacidad por razones de un accidente o enfermedad ocupacional así certificada por el Fondo del Seguro del Estado (FSE), recibirá nueve (9) semanas a sueldo completo y 17 a medio (1/2) sueldo.

Los primeros 15 días laborables antes de las dichas nueve semanas a sueldo completo de cada accidente o enfermedad ocupacional serán pagadas a cargo de la licencia por enfermedad acumulada bajo la sección 2 del Artículo 26. La dieta o beneficio por ley, más el pago bajo este beneficio, sumarán al salario básico por las horas regulares del empleado. Las horas pagadas a cargo de licencia por enfermedad serán equivalentes al pago por ese concepto sin contar las dietas y beneficios por ley.

En caso de que el empleado no tenga suficientes días acumulados de licencia por enfermedad en dicha Sección, se le pagará a cargo de licencia por enfermedad que tenga acumulado en el año corriente. En el caso de que el empleado no tenga días de enfermedad suficientes para pagar esta ausencia, podrá agotar los días de licencia por vacaciones disponibles dispuestos en el Artículo 24-Vacaciones y de estos no ser

suficientes, los primeros 15 días laborables serán sin paga, excepto las dietas que reciba bajo la Ley del FSE.

Sección 2

Los empleados reclutados a partir del 11 de agosto de 2008 tendrán que agotar primero la licencia por enfermedad luego de la cual podrán agotar los días por vacaciones disponibles dispuestos en el Artículo 24- Vacaciones, previo a recibir los beneficios que le serán aprobados y pagados bajo los seguros de ley, más cien dólares (\$100.00) semanales hasta un máximo de 20 semanas.

Sección 3

A todo empleado regular reclutado antes del 11 de agosto de 2008, la Compañía descontará del pago de esta licencia las dietas que reciba del FSE durante este período.

Sección 4

En caso de que algún empleado reclutado antes del 11 de agosto de 2008 se ausente de su trabajo por razones de un alegado accidente o enfermedad ocupacional, y hasta tanto el FSE emita una certificación de relación causal, y sujeto a que cualifique de acuerdo con lo indicado en la Sección 1, y Sección 7, la Compañía pagará a éste los beneficios a que tenga derecho si alguno, bajo las disposiciones del Artículo sobre Licencia por Enfermedad Prolongada (Art. 27).

Una vez el FSE emita una certificación de relación causal, la Compañía cargará los beneficios pagados a la Licencia por Enfermedad Ocupacional dispuesta en este artículo.

Si el FSE determina que no hay relación causal y el caso no está cubierto bajo las disposiciones de la ley del FSE, la licencia será procesada bajo el Artículo 27, si el empleado cualifica de acuerdo con los requisitos indicados en el Artículo 27.

Sección 5

La Compañía retendrá en el origen todas las deducciones que corresponden en ley o reglamento.

Sección 6

Para tener derecho al beneficio contemplado en este artículo, los empleados reclutados antes del 11 de agosto de 2008 no deben haber disfrutado de este beneficio o de Licencia por Enfermedad Prolongada (Art. 27) en los veinticuatro (24) meses previos a lo que sería el comienzo de esta licencia.

A manera de excepción, si el empleado utiliza solo parte del beneficio contemplado en la Sección 1 y antes de transcurridos doce (12) meses siguientes al comienzo de la ausencia original necesita utilizar nuevamente el beneficio de licencia por enfermedad ocupacional, tendrá derecho a las semanas a paga completa o media paga que no había usado en la ausencia original, siempre y cuando esta nueva ausencia no exceda de los doce (12) meses contados desde el comienzo de la ausencia original. El empleado no tendrá derecho a utilizar nuevamente la licencia contemplada en la Sección 1 de este Artículo o la contemplada en el Artículo 27, Licencia por Enfermedad Prolongada, hasta que transcurran veinticuatro (24) meses desde la fecha en que concluyó la ausencia original o las nuevas ausencias que se dieron dentro de los doce (12) meses subsiguientes al comienzo de la ausencia original.

ARTÍCULO 29 LICENCIA POR MATERNIDAD

Sección 1

Toda empleada en estado de embarazo tendrá derecho a un período de descanso de cuatro (4) semanas antes y cuatro (4) semanas después del alumbramiento, con paga completa a razón de su salario regular.

Sección 2

La empleada podrá optar por tomar hasta sólo una semana de descanso prenatal y extender hasta siete (7) semanas el descanso post natal a que tiene derecho siempre que presente a su supervisor una certificación médica acreditativa de que está en condiciones de trabajar hasta una semana antes del alumbramiento.

Si la empleada se encuentra en una Licencia bajo algunos de los siguientes artículos: 26, 27, 28 ó 34, la licencia por maternidad comenzará cuatro (4) semanas antes de la fecha probable de alumbramiento.

Sección 3

Si la empleada sufriese una complicación después del alumbramiento que le impidiese trabajar por un término que exceda de cuatro (4) semanas, a contar desde el día del alumbramiento, la Compañía concederá un período de descanso adicional por un término que no excederá de doce (12) semanas adicionales sin paga, siempre que antes de expirar el período de descanso presente certificación médica acreditativa de tal complicación. Disponiéndose que la empleada podrá cargar en todo o en parte a su licencia por enfermedad o licencia por vacaciones acumuladas, las semanas que le resten bajo FMLA (Art. 34) si alguna.

Sección 4

La empleada que adopte un infante (menor de 5 años) a tenor con la legislación y los procedimientos vigentes, tendrá derecho a partir de la presentación de los documentos acreditativos de este hecho, a los mismos beneficios de Licencia por Maternidad de que goza una empleada que tiene un alumbramiento.

Sección 5

Con un (1) mes de anticipación al comienzo de la licencia, la empleada presentará a la Compañía certificación médica que acredite su estado e indique la fecha probable de alumbramiento. Al cumplir con este requisito, la empleada recibirá la paga que le corresponde según dispuesto en la Sección 1, por adelantado al momento de comenzar a disfrutar esta licencia.

Sección 6

La empleada que sufra un aborto tendrá derecho y podrá reclamar los mismos beneficios de que goza la empleada que tiene un parto normal. Sin embargo, para ser acreedora de tales beneficios, el aborto debe ser uno de tal naturaleza que le produzca los mismos efectos fisiológicos que regularmente surgen como consecuencia del parto, de acuerdo al dictamen y certificación del médico que la atiende durante el aborto. Dicho beneficio será a partir del aborto.

Sección 7

Toda empleada al regresar a su trabajo, luego de disfrutar esta licencia, tendrá derecho, para extracción de leche materna, a un período máximo de sesenta (60) minutos diarios libres con paga dentro de cada jornada de tiempo completo, que podrán ser distribuidos en dos períodos de treinta (30) minutos cada uno, o en tres períodos de veinte (20) minutos.

Toda madre lactante acordará un horario de extracción con su supervisor inmediato y el mismo no podrá ser cambiado sin el consentimiento de ambas partes.

ARTÍCULO 30 LICENCIA SIN SUELDO PARA ASUNTOS DE LA UNIÓN

Sección 1

La Compañía y la Unión se pondrán de acuerdo sobre el tiempo sin paga a concederse a personal designado por la Unión para asistir a una convención u otra actividad obrera.

Sección 2

La Unión notificará por escrito, al supervisor inmediato, con copia al Departamento de Recursos Humanos, con por lo menos cinco (5) días laborables de anticipación, el personal designado y la probable duración de la ausencia.

Sección 3

La Unión conviene en que, al hacer su solicitud de tiempo libre sin paga para actividades de la Unión, prestará la debida consideración al número de empleados afectados a fin de que no haya interrupción de las operaciones de la Compañía debido a falta de personal disponible.

Sección 4

El tiempo que cualquier empleado esté en Licencia para Asuntos de la Unión se considerará como tiempo de servicio a los efectos de antigüedad.

El empleado a su reintegro a la Compañía tendrá derecho al nivel ocupacional y al salario que le corresponda como si hubiese estado trabajando.

Sección 5

La Compañía y la Unión acuerdan que se reconocerá el tiempo que un empleado unionado esté en licencia sin sueldo para asuntos de la Unión como servicio para propósitos de retiro, la cantidad de unionados en esta licencia descrita en la Sección 1 no excederán de siete (7) a la misma vez.

Sección 6

Este beneficio se hará extensivo a todos aquellos empleados unionados que hayan servido como miembros de la Junta de Directores de la Unión Independiente de Empleados Telefónicos desde su fundación en 1971 en adelante y que a la fecha de la firma de este Convenio continúen como empleados regulares y miembros de la Unión.

ARTÍCULO 31 LICENCIA FUNCIONES ADMINISTRATIVAS DEL CONVENIO

Sección 1

La Compañía otorgará cinco (5) licencias con paga para funciones administrativas del Convenio a la Unión para atender los asuntos obreros patronales entre la Compañía, la Unión y los unionados.

Sección 2

Por licencia con paga para la administración del Convenio se entenderá que PRT pagará el sueldo mensual al empleado que disfruta de dicha Licencia, la aportación patronal al Plan Médico, Bono de Navidad y le descontará la aportación del unionado al Plan Médico y al seguro de vida adicional si lo tuviera. Entendiéndose que esta Licencia, los beneficios de Licencia por Enfermedad, Vacaciones y cualesquiera otros beneficios, deducciones o aportaciones serán acordados internamente entre dicho empleado y la Unión, y en ningún caso serán pagados por la Compañía.

Sección 3

Estas licencias con paga para administrar el Convenio no implican obligación de pago por concepto de dietas, hospedaje, millaje, traslados, horas extras, diferenciales, ayuda para estudios, becas y otros beneficios que provee el Convenio Colectivo, pero el tiempo de servicio en Licencia Sindical se reconocerá para propósito de retiro y antigüedad, como si fuera tiempo trabajado durante el cual PRT aportará el costo de acumulación de beneficios en el Plan de Pensiones.

Sección 4

En la eventualidad de que cualquier sección de este artículo fuera declarado inválido o ilegal por un Tribunal con jurisdicción, las partes se comprometen a entrar en negociaciones inmediatas con el fin de acordar una disposición sustituta, mutuamente satisfactoria para tal artículo o sección.

Sección 5

La Compañía otorgará también dos (2) licencias sin paga para funciones administrativas del Convenio a la Unión para atender los asuntos obreros patronales entre la Compañía, la Unión y los unionados. Estas licencias sin paga para administrar el Convenio solo implican la aportación patronal al Plan Médico; pero no implican obligación de pago por concepto de dietas, hospedaje, millaje, traslados, horas extras, diferenciales, ayuda para estudios, becas y otros beneficios que provee el Convenio Colectivo, excepto que el tiempo de servicio en Licencia Sindical se reconocerá para propósito de retiro y antigüedad, como si fuera tiempo trabajado durante el cual PRT aportará el costo de acumulación de beneficios en el Plan de Pensiones.

Sección 6

Estas son las únicas licencias para administrar el Convenio y no se utilizarán licencias bajo el Artículo 30 Licencia sin Sueldo para Asuntos de la Unión.

ARTÍCULO 32 LICENCIA MILITAR

Sección 1

Todo empleado regular que ingrese al servicio militar disfrutará de todos los derechos provistos por la Ley Pública Núm. 756 del Congreso de los Estados Unidos, según ésta ha sido o pueda subsiguientemente ser enmendada.

Sección 2

Cuando un empleado regular preste servicios temporeros en la Guardia Nacional de Puerto Rico de conformidad con las disposiciones pertinentes de la Ley Núm. 62, Código Militar del 23 de junio de 1969 (Código Militar de Puerto Rico) o en la Reserva de las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos, conforme a la Ley USERRA, tendrá derecho a una licencia con sueldo hasta un máximo de veinte (20) días en un año natural para asistir a los ejercicios anuales.

Sección 3

Para tener derecho al pago aquí acordado, el empleado entregará a su supervisor inmediato, un documento oficial preparado por la autoridad militar competente, en original, que indique los días en que el empleado debe comparecer a los ejercicios militares. El empleado deberá solicitar la licencia tan pronto tenga conocimiento de los ejercicios. Además, el día que se reporte a trabajar, el empleado deberá entregar a su

supervisor inmediato una certificación preparada por la autoridad militar competente acreditando los días en que compareció a los ejercicios militares.

ARTÍCULO 33 LICENCIA SIN SUELDO

Sección 1

Todo empleado que tenga necesidad de que le sea aprobada una licencia sin paga para ausentarse de su empleo solicitará permiso por escrito de la Compañía enviándole copia de su solicitud al Presidente de la Unión. Estará a discreción de la Compañía el conceder dicha licencia sin sueldo.

Sección 2

Todo empleado a quien se le autorice licencia sin sueldo, una vez se reintegre al trabajo vendrá obligado a pagar a la Unión las cuotas dejadas de satisfacer durante el período de dicha licencia, en plazos mensuales equivalente al período de licencia sin sueldo otorgada, hasta la liquidación de la deuda. Este descuento será en adición a su cuota regular, y la Unión lo solicitará por escrito a la Compañía.

Sección 3

La licencia sin paga podrá concederse hasta un máximo de seis (6) meses a base del mérito del caso, y previo estudio llevado a cabo por la Compañía.

Sección 4

No será el propósito de esta licencia permitir a un empleado probar en otro trabajo para cambiar de empleo o para lucrarse.

Sección 5

Podrá acogerse al beneficio de licencia sin sueldo un empleado por cada departamento en cada localidad de trabajo. Un mismo empleado no podrá solicitar licencia sin sueldo en dos (2) años consecutivos. De mediar circunstancias extraordinarias y el solicitante demostrar los méritos de su solicitud, la Compañía podrá dejar sin efecto las limitaciones indicadas en esta sección siempre y cuando el servicio no se afecte.

Sección 6

Durante el tiempo que dure la licencia la Compañía garantizará a los empleados los siguientes beneficios:

- a) Plan médico
- b) La retención a su misma posición o una posición equivalente, con el mismo salario, beneficios y condiciones de empleo que éste tenía. El uso de esta licencia no resultará en la pérdida de antigüedad o beneficios acumulados a la fecha de la efectividad de la misma.

Sección 7

La licencia sin sueldo no puede ser solicitada como una continuación de otra licencia al agotar la reserva de empleo dispuesta por ley.

ARTÍCULO 34 LICENCIA MÉDICO-FAMILIAR (FMLA)

Sección 1

Los empleados cubiertos por este Convenio podrán ser elegibles a una licencia médico-familiar sin sueldo, siempre y cuando cumplan con los requisitos dispuestos en la Ley "Family and Medical Leave Act" del 1993 (FMLA) y la reglamentación promulgada al amparo de la misma. Dicha legislación regirá los

beneficios a ser otorgados bajo la misma.

Sección 2

La Compañía considerará solicitudes de licencia sin paga bajo los términos y condiciones del "Family Medical Leave Act" por el nacimiento o cuidado de un hijo, por la adopción o la custodia de un niño, o para cuidado de un cónyuge, hijos o padres, debido a un padecimiento serio de salud que requiera tratamiento prolongado por diagnóstico médico o por enfermedad seria del propio empleado, lo cual le impida cumplir con sus funciones o por otras razones adicionales, siempre y cuando la Compañía considere que las mismas justifican la concesión de una licencia sin sueldo.

Sección 3

Esta licencia no será mayor de doce (12) semanas laborables dentro de un período de doce (12) meses. Únicamente podrán solicitar esta licencia aquellos empleados que hayan trabajado para la Compañía no menos de doce (12) meses y hayan prestado no menos de 1,250 horas de servicio durante los doce (12) meses anteriores a la solicitud de dicha licencia. Deberán someter su solicitud con treinta (30) días de anticipación a la fecha previsible de la efectividad de la licencia, excepto en casos de emergencias. La Compañía podrá requerir certificación médica en los casos en que la licencia sea por razones de un padecimiento serio de salud. Además, podrá requerir segundas y terceras opiniones médicas (pagadas por la Compañía) y evaluaciones de capacitación para desempeñar sus funciones antes de que el empleado regrese a trabajar.

En casos donde ambos cónyuges trabajen en la Compañía y ambos sean elegibles para licencia médico-familiar, se le permitirá tomar licencia combinada para un total de 12 semanas de licencia médico-familiar durante el periodo de 12 semanas, aplicable para cada evento que califique. En los casos donde el esposo o esposa hagan uso de una porción del total de 12 semanas de licencia médico-familiar para un evento que califique, el esposo y esposa tendrá derecho a la diferencia entre el número que él o ella tomó individualmente y 12 semanas de licencia médico-familiar para otro propósito.

El período total de esta licencia será de doce (12) semanas de trabajo dentro de un período de doce (12) meses, calculados en una manera movable ("rolling") de doce (12) meses. Cualquier otra licencia otorgada bajo este Convenio Colectivo con o sin paga, que sea elegible bajo el "Family and Medical Leave Act", correrá concurrente con esta Licencia Médico Familiar.

Sección 4

Durante el tiempo que el empleado esté acogido a esta Licencia Médico-Familiar, la Compañía garantizará el plan médico y los seguros a los cuales esté acogido el empleado. A su vez, garantizará la retención a su misma posición o a una posición equivalente, con el mismo salario, beneficios y condiciones de empleo que tenía. El uso de esta licencia no resultará en la pérdida de antigüedad o beneficios acumulados a la fecha de efectividad de la misma.

Sección 5

Los empleados, mientras estén en licencia, se considerarán como despedidos del empleo, si aceptan trabajo con otro patrono que se dedique a negocio con fines de lucro y/o que soliciten compensación por desempleo.

Sección 6

Al agotar esta licencia de doce (12) semanas, a solicitud del empleado, la Compañía podrá a su entera discreción, otorgar la licencia que provee el Artículo 33, Licencia Sin Sueldo.

Sección 7

Las disposiciones de este artículo no están sujetas al procedimiento de quejas y agravios o arbitraje del Convenio Colectivo excepto para casos de reinstalación al empleo por empleados haciendo uso de esta

licencia.

ARTÍCULO 35 LICENCIA POR FUNERAL

Sección 1

Todo empleado regular tendrá derecho a disfrutar de un permiso con sueldo por funerales de tres (3) días laborables a partir de la fecha del fallecimiento de cualquiera de sus padres naturales o de crianza (uno excluye al otro), de su cónyuge, de hijos o de hermanos y un día en caso del fallecimiento de abuelos y suegros.

Sección 2

En caso del fallecimiento de los padres naturales o de crianza (uno excluye al otro), de su cónyuge, de hijos y hermanos y el entierro ocurrió fuera de Puerto Rico, el empleado podrá disfrutar de una licencia con sueldo de hasta cinco (5) días laborables a partir de la fecha del fallecimiento para viajar al lugar del entierro.

Sección 3

En caso de que un empleado necesite tiempo adicional, la Compañía concederá el mismo con cargo a la licencia por vacaciones que tuviese acumulada.

Sección 4

La Compañía podrá requerir evidencia del fallecimiento, así como del entierro y viaje al exterior.

ARTÍCULO 36 LICENCIA PARA FINES JUDICIALES

Sección 1

Todo empleado regular tendrá derecho a disfrutar de un permiso por el tiempo que sea requerido por un tribunal de justicia para servir como jurado. La licencia como jurado con sueldo puede ser concedida al empleado una vez cada cinco (5) años.

Sección 2

La Compañía pagará el salario regular de un empleado que sea oficialmente citado por el ministerio fiscal o por un tribunal de justicia para que comparezca como testigo en un caso criminal por todas las horas regulares de trabajo a las cuales dicha citación le impida asistir a su trabajo. El empleado deberá informar a su supervisor inmediato de dicha citación con por lo menos dos (2) días de anticipación a menos que él sea citado dentro de un período menor. El empleado deberá reintegrarse a sus labores inmediatamente tan pronto termine su entrevista con el fiscal, o sea excusado por el tribunal. El empleado deberá presentar evidencia escrita de la citación, así como de su asistencia ante el fiscal y/o el tribunal.

Sección 3

Cualquier empleado citado oficialmente para comparecer ante cualquier tribunal de justicia, fiscal, organismo administrativo o agencia gubernamental que no esté cubierta por las dos (2) secciones anteriores, tendrá derecho a disfrutar de licencia sin paga por el tiempo que dichas citaciones oficiales le impida comparecer a su horario regular de trabajo. El empleado podrá, a su opción, cargar este tiempo a vacaciones.

Sección 4

Cuando un empleado sea citado, denunciado o acusado, por la alegada comisión de un delito penal alegadamente cometido por el empleado durante sus labores, los días utilizados para comparecer a corte o a las citaciones, a petición del empleado se le cargarán a sus vacaciones regulares acumuladas y no disfrutadas o en su defecto se le concederá licencia sin sueldo, siempre que presente evidencia de las comparecencias. Disponiéndose que de ser exonerado o archivado el delito que se le imputa, tales días le serán pagados y el tiempo se tomará en consideración para todos los propósitos de ley y del Convenio Colectivo como tiempo trabajado.

ARTÍCULO 37 DIETAS

Sección 1

Los empleados que viajen desde o hacia las Islas de Vieques y/o Culebra recibirán por concepto de dietas las siguientes cantidades:

Desayuno	Almuerzo	Comida
\$5.50	\$9.00	\$9.00

Sección 2

Si el empleado tiene que pernoctar fuera de su residencia por razones del trabajo, la Compañía pagará la cantidad de hasta noventa y tres dólares con cincuenta centavos (\$93.50) diarios, cantidad que cubrirá todos los gastos en que incurre el empleado y por cuya cantidad tendrá que presentar recibo o comprobantes. Además, de requerírsele que siga trabajando hasta después de siete (7) horas desde el final de su jornada diaria, se le pagará una dieta por la cantidad de nueve dólares (\$9.00).

Sección 3

También se reembolsarán gastos por concepto de dietas a empleados en las siguientes circunstancias:

- a) A los empleados que trabajen exclusivamente en turnos de madrugada que son los turnos que regularmente terminan después de las 12:00 de la medianoche se les pagará una merienda por la cantidad de cinco dólares con cincuenta centavos (\$5.50).
- b) En caso de empleados que trabajen cualquier jornada (diaria) de ocho (8) horas hasta después de siete (7) horas desde el final de su turno diario, se le pagará una dieta por la cantidad de nueve dólares (\$9.00).

El tiempo que el empleado incurra en tomar los alimentos no se considerará como tiempo trabajado y el empleado no recibirá paga por dicho tiempo.

Sección 4

Nada en este artículo se interpretará de manera que pueda conllevar el pago de dieta por más de un concepto (pago piramidal).

Sección 5

En caso de que un empleado le sea requerido viajar fuera de Puerto Rico, la Compañía proveerá el boleto de ida y vuelta; y reembolsará los gastos de comidas, y alojamiento por el costo del mismo, según recibo

con previa autorización de la Compañía.

Sección 6

La Compañía retendrá en el origen todas las deducciones que correspondan en ley o reglamento.

ARTÍCULO 38 TRANSPORTACIÓN

Sección 1

Cuando un empleado sea requerido a trabajar en un lugar fuera de donde normalmente está ubicada la localidad donde trabaja, la Compañía según sea el caso, suministrará la transportación, pagará por adelantado o reembolsará los gastos de transportación en que éste incurra, según se dispone más adelante siempre que la localidad a la que se va a trabajar no quede más cerca de su hogar.

Sección 2

Los gastos de transportación deberán ser aprobados y pagados por la Compañía con anterioridad a que se incurran disponiéndose que no se considerarán gastos reembolsables los gastos de transportación en que normalmente incurre un empleado en ir y/o venir (desde su residencia) a la localidad donde trabaja. Además, no se pagarán gastos de transportación cuando la transportación es suplida por la Compañía.

Sección 3

A los empleados autorizados a usar sus vehículos privados se les pagará a razón de treinta y nueve centavos (\$0.39) por milla para vehículos sin seguro de responsabilidad pública y a cuarenta y tres centavos (\$0.43) por milla para vehículos con seguro de responsabilidad pública. Para determinar las millas a los fines de reclamar el pago se utilizarán las tablas de distancias entre pueblos preparada por la Autoridad de Carreteras y la del Área Metropolitana preparada por la Compañía. Cuando no puedan aplicarse las tablas de distancias se utilizará el sistema de reembolso y el empleado deberá informar las millas recorridas.

Sección 4

Cuando la Compañía ordene a un empleado a realizar un viaje oficial por necesidades del servicio o cuando lo asigne a unas labores temporeras fuera de su localidad donde trabaja le proveerá a dicho empleado los medios de transportación desde su localidad donde trabaja, o en su lugar, le pagará por adelantado los gastos de transporte por las millas que tenga que viajar en dicho viaje oficial o por las que tenga que viajar debido a la asignación temporera desde su localidad donde trabaja.

Esta sección aplica tan solo cuando el empleado se presenta a su localidad donde trabaja y durante el mismo día es luego enviado a trabajar a otro sitio.

Sección 5

Cuando la Compañía le requiere a un empleado que viaje directamente desde su casa a otra localidad de trabajo donde se le ha asignado temporeramente, la Compañía le pagará a dicho empleado por las millas de distancia que existan entre su localidad regular de trabajo y la localidad donde se le ha asignado temporeramente siempre que la distancia entre la localidad actual y la localidad a la que va a trabajar no quede más cerca de su hogar. Quedan excluidas de los beneficios de esta sección las asignaciones por petición del empleado.

Sección 6

Cuando a un empleado le sea requerido utilizar transportación pública se le reembolsará de acuerdo a la tarifa vigente en el medio de transportación utilizado. No se reembolsará a base de la tarifa de un medio cuando el utilizado es otro medio. El uso de taxis estará condicionado a que el empleado presente conjuntamente a su solicitud de reembolso la siguiente información: licencia del taxi, nombre de la línea y el número del taxi.

Sección 7

Para tener derecho al pago o al reembolso de cualquier gasto provisto en este artículo, el empleado deberá completar los formularios que para este propósito establezca la Compañía.

Sección 8

Cuando la Compañía determine por necesidad del servicio trasladar permanentemente a un empleado de un municipio a otro (siempre que la localidad a la que se va a trabajar no quede más cerca de su hogar y que el municipio al que se traslada no sea contiguo al municipio del que proviene) y como resultado de dicho traslado el empleado cambie su residencia al municipio donde ha sido trasladado, la Compañía le compensará por los siguientes gastos:

- a) Gastos de mudanza realmente incurridos los cuales deberán ser aprobados previamente y justificados por un recibo firmado por la empresa de mudanza.
- b) Gastos de transportación, dietas y alojamiento de conformidad con los términos de este Convenio durante el tiempo que el empleado tenga que viajar a la nueva área de trabajo hasta que traslade permanentemente su residencia por un período de hasta treinta (30) días laborables a partir del primer día que comience a trabajar a la nueva área de trabajo. Si el empleado no se ha mudado dentro de los sesenta (60) días siguientes al traslado, sólo tendrá derecho a los beneficios provistos en la Sección 8 de este artículo y por lo tanto deberá devolver lo cobrado en exceso. Este pago comenzará a partir del primer día que el empleado comience a trabajar en el nuevo lugar y nunca será menor o mayor de treinta (30) días.

Quedan excluidos de los beneficios de esta sección los traslados permanentes efectuados dentro de los límites de las demarcaciones de San Juan, Santurce, Isla Verde, Hato Rey, Río Piedras, Pueblo Viejo, Guaynabo, Trujillo Alto, Carolina, Bayamón, Cataño (incluye Levittown) y cualquier otra área dentro de esas demarcaciones, así como los traslados efectuados por petición del empleado.

Sección 9

Cuando por necesidad del servicio la Compañía determine trasladar permanentemente a un empleado de un municipio a otro (siempre que la localidad a la que se va a trabajar no quede más cerca de su hogar y que el municipio al que se traslada no sea contiguo al municipio del que proviene) y el empleado no mude su residencia, éste tendrá derecho a recibir gastos de transportación por un período de treinta (30) días laborables por las millas de distancia en exceso, si algunas, que tenga que viajar entre su antigua localidad regular de trabajo y su residencia y su nueva localidad regular de trabajo y su residencia. Esto se medirá por carretera por la ruta más cercana. Este pago comenzará a partir del primer día que el empleado comience a trabajar en el nuevo lugar y nunca será menor o mayor de treinta (30) días. Quedan excluidos de los beneficios de esta sección los traslados permanentes efectuados dentro de los límites de las demarcaciones de San Juan, Santurce, Isla Verde, Hato Rey, Río Piedras, Pueblo Viejo, Guaynabo, Trujillo Alto, Carolina, Bayamón, Cataño (incluye Levittown).

Sección 10

Para fines exclusivos de este artículo se entenderá por traslado:

- a) Cualquier cambio permanente de un municipio a otro (siempre que la localidad a la que se va a trabajar no quede más cerca de su hogar y que el municipio al que se traslada no sea

contiguo al municipio del que proviene) siempre que el empleado continúe en su misma clasificación ocupacional.

- b) Para fines de este Artículo exclusivamente, las siguientes áreas en conjunto serán consideradas un sólo municipio: San Juan, Santurce, Isla Verde, Hato Rey, Río Piedras, Pueblo Viejo, Guaynabo, Trujillo Alto, Carolina, Bayamón, Cataño (incluye Levittown).

Sección 11

Para fines exclusivos de traslados motivados por reubicación de localidad de trabajo se considerará el área metropolitana telefónica como un solo municipio incluyendo todos los siguientes: San Juan, Santurce, Isla Verde, Hato Rey, Río Piedras, Pueblo Viejo, Guaynabo, Trujillo Alto, Carolina, Bayamón, Cataño (incluye Levittown), y cualquier otra área dentro de esas demarcaciones.

Sección 12

Quedan excluidos de los beneficios de este artículo los traslados que ocurran por petición del empleado.

Sección 13

En caso de que la Compañía adopte una política de pago de millaje que sea superior a lo establecido en este Convenio a ser aplicable a empleados no cubiertos, dicha política le será aplicable a la Unidad Contratante.

Sección 14

- a) Los empleados que sean asignados a trabajar en un municipio o lugar de la Isla en que se compruebe que no existe hospedaje adecuado y sean autorizados por la Compañía a alojarse en otro municipio cercano donde exista hospedaje adecuado, tendrán derecho a recibir los beneficios contemplados en este artículo relacionados con la transportación desde el hospedaje autorizado a la localidad de trabajo asignada.
- b) Cuando los empleados sean asignados a trabajar temporariamente fuera de su área regular de trabajo en un municipio o lugar de la Isla donde se les requiera pernoctar en dicho lugar, la Compañía deberá proveer la transportación adecuada.

Sección 15

Los empleados del Departamento de Tráfico que trabajen turnos nocturnos y que terminan su turno de trabajo entre las 10:00 p.m. y las 12 de la medianoche, recibirán paga para transportación por la cantidad de \$4.25.

Sección 16

La Compañía retendrá en el origen todas las deducciones que correspondan en ley o reglamentos.

ARTÍCULO 39

USO DE AUTOMÓVILES, HERRAMIENTAS Y EQUIPO INALÁMBRICO

Sección 1

Todo empleado a quien se le asigne un vehículo oficial de la Compañía es responsable de la utilización correcta y protección del vehículo.

En todos los casos en que a un empleado se le requiera el uso de su automóvil en gestiones oficiales de su trabajo, por no haber vehículo de la flota disponible o que su deber se lo exija, el empleado no será responsable por los daños a la propiedad ajena y daños corporales a terceras personas que hayan surgido como consecuencia de un accidente por la utilización de dicho automóvil siempre y cuando que no medie

negligencia o culpa del empleado, según surja del informe emitido por la Policía de Puerto Rico, autoridad civil y/o judicial competente.

Sección 2

El empleado tendrá que notificar inmediatamente a la policía y tan pronto sea posible a su supervisor inmediato (dentro de 24 horas) y permanecerá en el lugar de los hechos, hasta tanto llegue la policía y rinda el informe correspondiente, excepto cuando ello no sea factible. El empleado procederá conforme con la Práctica de la Compañía Procedimiento para Reportar Accidentes de Vehículos con Daños a Propiedad y/o Personas, rendirá un informe de accidente de automóvil con la firma de su supervisor inmediato, indicando el número de querrela y cualquier otro informe que la Compañía le requiera.

Sección 3

USO DE HERRAMIENTAS

Todo empleado es responsable de la utilización correcta y protección de las herramientas y equipo de trabajo asignado.

Sección 4

USO DE EQUIPO INALÁMBRICO

Todo empleado a quien se le asigne equipos y servicios inalámbricos como herramienta de trabajo, es responsable de la utilización correcta y de su protección.

ARTÍCULO 40 DÍAS FERIADOS Y DÍAS LIBRES CON PAGA

Sección 1

Los empleados regulares cubiertos por este Convenio reclutados antes del 11 de agosto de 2008 recibirán paga por todas las horas de trabajo regular y disfrutarán tiempo libre con paga en los siguientes días festivos si coincide con un día regular de trabajo asignado.

1	1ro de enero	Día de Año Nuevo
2	6 de enero	Día de Reyes
3	3er lunes de febrero	Día de George Washington
4	22 de marzo	Día de la Abolición de la Esclavitud
5	Movable	Viernes Santo
6	Último lunes de mayo	Día de la Conmemoración
7	4 de julio	Día de la Independencia de E.U.
8	1er lunes de septiembre	Día del Trabajo
9	1er de martes noviembre	Día de Elecciones (cada 4 años)
10	19 de noviembre	Día del Descubrimiento de Puerto Rico
11	4to jueves de noviembre	Día de Acción de Gracias
12	25 de diciembre	Día de Navidad
13	Individual	Día del Cumpleaños del Empleado

Estos empleados tendrán derecho a dos (2) días libres para asuntos personales durante el curso de cada año calendario. Además, a estos empleados se les concederán dos (2) días flotantes en cada año

calendario. La fecha de disfrute deberá ser solicitada por el empleado y deberá contar con la aprobación del supervisor inmediato. Estos días deberán ser disfrutados durante el año calendario *. La Compañía no impedirá que los empleados disfruten de los días por asunto personal y de los días flotantes.

Los empleados reclutados a partir del 11 de agosto de 2008 pero antes de la firma de este Convenio recibirán paga por todas las horas de trabajo regular y disfrutarán tiempo libre con paga en los siguientes días festivos si coincide con un día regular de trabajo asignado:

1	1ro de enero	Día de Año Nuevo
2	6 de enero	Día de Reyes
3	Movable	Viernes Santo
4	4to jueves de noviembre	Día de Acción de Gracias
5	25 de diciembre	Día de Navidad
6	Movable	Domingo de Resurrección
7	Individual	Día del Cumpleaños del Empleado

Para estos empleados, si sus días regulares de trabajo no incluyen domingos, se les concederán tres (3) días flotantes, uno de los cuales es como reemplazo al día de Resurrección. Para los que sus días regulares de trabajo incluyen domingos, se le concederán dos (2) días flotantes como reemplazo al día de Padres y al día de Madres. La fecha de disfrute deberá ser solicitada por el empleado y deberá contar con la aprobación del supervisor inmediato. Estos días deberán ser disfrutados durante el año calendario. La Compañía no impedirá que los empleados disfruten los días flotantes.

Los empleados regulares cubiertos por este convenio ingresados a la UIET a partir de la firma de este Convenio, recibirán paga por todas las horas de trabajo regular y disfrutarán tiempo libre con paga, en los siguientes días festivos si coincide con un día regular de trabajo asignado:

1	1ro de enero	Día de Año Nuevo
2	6 de enero	Día de Reyes
3	Movable	Viernes Santo
4	4to jueves de noviembre	Día de Acción de Gracias
5	25 de diciembre	Día de Navidad
6	Movable	Domingo de Resurrección

Para estos empleados que sus días regulares de trabajo incluyen domingos, se le concederán dos (2) días flotantes como reemplazo al día de Padres y día de Madres. La fecha de disfrute deberá ser solicitada por el empleado y deberá contar con la aprobación del supervisor inmediato. Estos días deberán ser disfrutados durante el año calendario. La Compañía asegurará que los empleados disfruten los días flotantes.

Si cualquiera de las fechas antes indicadas fueran cambiadas mediante legislación, se entenderá este artículo enmendado a esos efectos.

El empleado que sea citado a trabajar en un día feriado y no se presente a trabajar perderá su derecho a paga por el feriado.

Se entenderá por día flotante, un día libre con paga, que es independiente del disfrute de vacaciones y de las fechas en que se conmemoran los días feriados.

Sección 2

El personal regular a quien la Compañía requiera trabajar en días feriados, reconocidos en la Sección 1 de este artículo y que coincida con uno de sus días regulares de trabajo asignados recibirá además de su paga básica, paga a tiempo y medio por cada hora trabajada.

Disponiéndose que cuando el día de cumpleaños coincida con un día fuera de su jornada regular o con otro día feriado, su siguiente día laborable será considerado para todos los efectos de este Convenio, su día de cumpleaños.

Sección 3

Para poder tener derecho a paga por el día feriado, los empleados tendrán que haber trabajado el último día de trabajo asignado anterior, así como el día de trabajo asignado después del día feriado. El empleado que estuviere ausente durante el día de trabajo asignado anterior y/o después de un día feriado y no recibe paga alguna de la Compañía durante dicha ausencia, no recibirá paga por el día feriado. Una ausencia en tales días debidamente justificada, que le dé derecho a recibir paga durante tal ausencia, recibirá también paga por el día feriado.

* Para fines del cumplimiento de este artículo en el año calendario 2021, se tomarán en consideración los días personales y los días flotantes que se tomen o hayan tomado antes o después de la fecha de la firma del Convenio, si el Convenio se firma en el año calendario 2021.

ARTÍCULO 41 PLAN MÉDICO

Sección 1

La Unión continuará proveyendo un Plan Médico a los empleados de la Unidad Contratante con derecho a ello. A estos efectos, la Unión será el auspiciador del Plan Médico y será responsable de negociar y contratar con una aseguradora externa los términos de, y los beneficios que proveerá el mismo, los cuales se atenderán a las disposiciones de este Artículo. La Compañía no participará de forma alguna en la negociación y contratación con la aseguradora. La Unión también fungirá como el Administrador del Plan Médico o podrá, bajo su responsabilidad, designar estas funciones en un ente externo y, por tanto, será la única responsable de desempeñar todas las funciones relacionadas a determinar, conforme las disposiciones de este Artículo, quién es elegible a recibir cubierta bajo el Plan Médico, matricular o dar de baja a empleados y dependientes en la cubierta que ofrezca el Plan Médico, llevar a cabo los periodos anuales de matrícula en el Plan, resolver y tomar las determinaciones relacionadas a reclamaciones de cualquier tipo bajo el Plan Médico, proveer orientaciones a los empleados sobre los términos y beneficios que ofrecerá el Plan, administrar todo lo que tenga que ver con la continuación de cubierta bajo la Ley COBRA y bajo la Ley HIPAA, y cualquier otra función relacionada a la administración y operación del Plan Médico.

Sección 2

La Unión también será responsable de notificar a los empleados de cualquier enmienda al Plan, proveerle un resumen descriptivo del Plan, de preparar y presentar anualmente la planilla 5500 del Plan ante las Agencias regulatorias concernientes, emitir y distribuir el Resumen del Informe Anual del Plan, y de cualquier otra responsabilidad que las leyes federales o de Puerto Rico le impongan al auspiciador y al Administrador de un plan médico.

Sección 3

La Unión también se encargará de proveer a los empleados que se jubilen durante la vigencia del Convenio las orientaciones necesarias para recibir cubierta de Plan Médico en su retiro durante la vigencia del Convenio, que deberán incluir la explicación necesaria respecto a qué jubilados tienen derecho a recibir

cubierta bajo el Plan Médico; todo ello sujeto a los términos y condiciones establecidos en el Artículo 47 (Pensiones) de este Convenio.

Sección 4

La única responsabilidad de la Compañía será deducir del salario de los empleados con cubierta bajo el Plan Médico la contribución de estos a la prima del Plan y de pagar la contribución patronal a dicha prima. La contribución patronal que la Compañía pagará se ceñirá a las siguientes cantidades y términos:

a. La Compañía pagará \$150.00 mensualmente por cada empleado elegible acogido a una cubierta individual para los reclutados antes del 11 de agosto de 2008; y \$125.00 para los reclutados entre el 11 de agosto de 2008 y el 31 de enero de 2014.

b. La Compañía pagará \$300.00 mensualmente por cada empleado con cubierta familiar para los reclutados antes del 11 de agosto de 2008 y \$250.00 para los reclutados entre el 11 de agosto de 2008 y el 31 de enero de 2014; en la medida en que los dependientes incluidos en la cubierta familiar sean los siguientes: el cónyuge legal del empleado (a menos que el cónyuge legal sea empleado de la Compañía y tenga derecho a recibir cubierta independiente bajo otro plan médico que la Compañía ofrezca, en cuyo caso el empleado UIET estará y continuará bajo la cubierta individual), hijos biológicos o adoptados del empleado menores de 26 años, a quienes un tribunal con jurisdicción les haya adjudicado la custodia total, permanente y no compartida, a menos que sea compartida con su cónyuge legal; hijos biológicos o adoptados del empleado que sean mayores de 26 años y que estén incapacitados siempre y cuando dependan exclusivamente del empleado para su sustento.

Los empleados reclutados a partir del 31 de enero de 2014 recibirán una aportación de la Compañía de \$75.00 mensuales para cubierta individual y de \$150.00 mensuales para cubierta familiar para que adquieran un plan médico de pago directo o de otra índole.

Sección 5

Si la Unión decide incluir en la cubierta del plan a parejas consensuales y/o hijastros, la aportación de la Compañía para dichos empleados que no tengan incluidos en el plan un cónyuge legal y/o hijos del empleado será la correspondiente a cubierta individual.

Sección 6

La Compañía pagará la contribución patronal al plan médico aplicable a empleados que se jubilen durante la vigencia del Convenio y mientras el Convenio esté vigente, de acuerdo a los términos establecidos en el Artículo 47 (Pensiones) de este Convenio.

Sección 7

En caso de empleados que se encuentren en licencia sin paga, la Unión será responsable de cobrar al empleado el monto correspondiente a su contribución al plan.

Sección 8

Todo empleado de la Unidad Apropiaada que termine en su empleo por razón de incapacidad cubierta bajo SINOT, Seguro Choferil, Fondo o ACAA, tendrá una continuación del plan médico por un período de 24 meses a partir de la fecha de terminación del empleo y la Compañía aportará la cantidad correspondiente según la Sección 4 de este Artículo.

La Unión será responsable de enviar el listado de empleados y dependientes que reciben cubierta bajo el Plan con la facturación mensual. La Unión enviará a la Compañía la documentación aplicable y al día que demuestre que los dependientes incluidos en la cubierta familiar del empleado son los identificados en la Sección 4 que antecede, incluyendo, pero sin limitación, prueba de que el empleado está casado legalmente.

Sección 9

La Unión también será responsable de notificar inmediatamente a la Compañía cuando un empleado o sus dependientes se den de baja de la cubierta del Plan y será responsable de reembolsar a la Compañía toda cantidad que se haya pagado por concepto de primas cuando el empleado y/o sus dependientes ya no estaban cubiertos bajo el Plan.

Sección 10

La contribución patronal que pagará la Compañía, según indicada en la sección 4 que antecede (y aquellas establecidas en el Artículo 47 (Pensiones) de este Convenio para los empleados que se jubilen durante la vigencia de este Convenio y mientras esté vigente el Convenio), será la única responsabilidad económica que la Compañía tendrá respecto al Plan. La Compañía no pagará cantidad alguna adicional, incluyendo cualquier cargo adicional que la aseguradora o cualquier ley aplicable imponga actualmente o en el futuro. Específicamente, y que sin que se considere una limitación, la Unión será responsable del pago del "PCori Fee" y el "Health Insurance Provider Fee".

Sección 11

La Unión acuerda que la Compañía tendrá el derecho exclusivo a solicitar al Departamento de Hacienda de Puerto Rico los gastos deducibles de las planillas de contribución sobre ingresos de la Compañía u otras aplicables por las contribuciones patronales a dicho plan.

Sección 12

La Unión acuerda también que la Compañía no tendrá responsabilidad alguna respecto al plan ni sobre su administración y operación, ni por las reclamaciones y controversias que puedan suscitarse sobre el mismo. Esa responsabilidad será exclusiva de la Unión. El plan será administrado por la Unión o podrá, bajo su responsabilidad, designar estas funciones en un ente externo y su compañía aseguradora de acuerdo a sus provisiones y ningún asunto relacionado con el plan ni cualquier diferencia que surja relacionada con este, estará sujeto al Procedimiento de Querellas o al proceso de arbitraje de este Convenio Colectivo.

Sección 13

El plan será responsable de incluir los servicios de hospitalización para condiciones que estén relacionadas con la rehabilitación por el abuso de sustancias (drogas) y alcohol de acuerdo con la legislación aplicable.

Sección 14

Los empleados mencionados en la Sección 4 a y b, aportarán la cantidad mensual que corresponda para estar cubiertos por el plan, cuya aportación se deducirá bisemanalmente. La Unión autoriza dicha deducción y proveerá la autorización del empleado a la Compañía para dicha deducción. La Unión notificará a la Compañía el monto de la aportación del empleado y cualquier cambio en el mismo.

ARTÍCULO 42 SALARIOS MÍNIMOS POR HORA POR GRUPO OCUPACIONAL (NIVELES)

Sección 1

Todo personal nuevo que ingrese a la Compañía después de la firma de este Convenio recibirá el salario por hora mínimo que aplique al grupo ocupacional (nivel) de la plaza a que pertenezca según la siguiente escala:

Grupo Ocupacional (Nivel)	Salario por Hora Mínimo
7	8.50
8	8.70
9	9.00
10	9.20
11	9.40

Sección 2

Aquellos empleados regulares reclutados antes de la firma de este Convenio cuyo salario regular por hora sea menor al salario por hora mínimo aplicable a su grupo ocupacional (nivel), recibirán un aumento en su salario por hora para llevarlos al salario por hora mínimo de su grupo ocupacional (nivel).

Aquellos empleados regulares reclutados antes de la firma de este Convenio que están en un grupo ocupacional (nivel) inferior al grupo ocupacional (nivel) 7, se llevarán al grupo ocupacional (nivel) 7; y si su salario por hora es inferior al salario por hora mínimo del grupo ocupacional (nivel) 7, recibirán un aumento en su salario por hora que los lleve al salario por hora mínimo correspondiente al grupo ocupacional (nivel) 7.

ARTÍCULO 43 SALARIOS

Sección 1

A. Todo empleado cubierto por este Convenio Colectivo que sea empleado regular a tiempo completo, a la fecha de la firma de este Convenio recibirá en el periodo de paga siguiente a dicha fecha un bono de \$500. Todo empleado cubierto por este Convenio Colectivo que sea empleado regular a tiempo completo en la fecha del primer aniversario de la firma de este convenio recibirá en esa fecha un bono de \$450. Todo empleado cubierto por este Convenio Colectivo que sea empleado regular a tiempo completo en la fecha del segundo aniversario de la firma de este convenio recibirá en esa fecha un bono de \$450.

B. Estos bonos no formarán parte de la base salarial ni del salario por hora del empleado, ni se utilizarán para el cómputo de su retiro ni para ningún otro efecto.

Sección 2

El personal que se ascienda durante la vigencia de este Convenio recibirá un aumento de quince centavos (\$0.15) por hora por cada nivel que ascienda si su clasificación anterior es de los niveles 7 al 8 y un aumento de veinte centavos (\$0.20) por hora por cada nivel que ascienda si su clasificación anterior es de los niveles 9 y 10. Si dicho aumento no es suficiente para llevar el salario por hora del empleado al salario mínimo por hora correspondiente al nivel (grupo ocupacional) al que asciende, recibirá también un aumento en su salario por hora para llevarlo a dicho salario mínimo. Lo mismo ocurrirá cuando se conceda una

reclasificación.

Cuando la posición a la que asciende o se reclasifique el empleado tiene un tope salarial inferior o igual al salario del empleado, no recibirá el aumento correspondiente bajo esta Sección o el artículo 16 Reclasificación hasta que haya progresado a un nivel (grupo ocupacional) con un tope salarial superior al salario por hora que está devengando. Cuando eso ocurra, el empleado recibirá el aumento por ascenso correspondiente al nivel de su clasificación anterior y si dicho aumento no es suficiente para llevar el salario por hora del empleado al salario mínimo por hora correspondiente al nivel (grupo ocupacional) al que asciende, recibirá también un aumento en su salario por hora para llevarlo a dicho salario mínimo. Lo mismo ocurrirá cuando se conceda una reclasificación.

Cuando el salario actual del empleado es igual o mayor al salario mínimo del grupo ocupacional (nivel) al que asciende, el empleado recibirá el aumento por ascenso aplicable. Lo mismo ocurrirá cuando se conceda una reclasificación.

Sección 3

La Unión entiende y acepta que el aumento de salario y los bonos dispuestos en este Convenio han sido acordados a base del compromiso de parte de cada uno de los empleados de la unidad contratante de aumentar significativamente su producción de manera de colocar a la Compañía en condiciones de lograr los objetivos de mejoramiento y expansión del servicio telefónico.

Sección 4

No empece a lo establecido como salario mínimo por hora en el artículo de Salarios Mínimos por hora por Grupo Ocupacional (Nivel) y en este artículo, la Compañía podrá establecer uno o más programa(s) de incentivo(s) para cualquier clasificación(es) de trabajo cubierta en este Convenio Colectivo, así como modificar, cambiar, eliminar o restablecer dicho(s) programa(s), siempre que los mismos no afecten y/o disminuyan los salarios mínimos por hora establecidos en el artículo de Salarios Mínimos por hora por Grupo Ocupacional (Nivel) y en este artículo.

Sección 5

Los salarios dentro de los respectivos niveles (Grupos Ocupacionales) tendrán un tope máximo en el salario por hora:

Nivel (Grupo Ocupacional)	Tope máximo Salario por Hora
7	\$11.54
8	\$13.94
9	\$16.35
10	\$18.75
11	\$21.15

Sección 6

Como queda dicho, aquel empleado regular que se encuentre en el tope máximo de los niveles antes mencionados, no recibirá los aumentos de la sección 2. No obstante, se le otorgará al empleado, en sustitución del aumento, un bono que no formará parte de su base salarial ni se utilizará para el cómputo de su retiro.

Así mismo, como queda dicho, aquel empleado regular que con los aumentos de la Sección 2 sobrepasaría los topes máximos de los niveles antes mencionados, recibirá aquella parte del aumento que lo lleve al tope máximo del nivel correspondiente. Respecto al remanente del aumento que hubiere recibido, se le

otorgará al empleado un bono que no formará parte de su base salarial ni se utilizará para el cómputo de su retiro. El bono se distribuirá sujeto al método antes indicado.

Sección 7

Los empleados que reciban un aumento en su salario actual a consecuencia de que está por debajo de un nuevo salario mínimo federal o de Puerto Rico que aplique a la Compañía y al empleado, o a consecuencia de aumentos en el salario mínimo por hora dispuesto en el artículo 42 (Salarios Mínimos por Hora por Grupo Ocupacional o Niveles) que aplique al grupo ocupacional (nivel) de la plaza, o a consecuencia de la eliminación de los niveles (Grupo Ocupacional) 4 al 6 o a consecuencia de aumentos en el salario mínimo en los niveles (Grupo Ocupacional) 7 al 11, que se han hecho en este convenio; las bonificaciones que se disponen en la Sección 1 de este Artículo 43 (Salarios) posteriores a dichos aumentos se reducirán por una cantidad igual al aumento por hora recibido multiplicado por 2080.

Sección 8

Independientemente de todo lo anterior, como un incentivo para acogerse y mantenerse bajo la cubierta de un plan médico (de lo cual se proveerá evidencia a la Compañía por el empleado) todo empleado cubierto por este Convenio Colectivo que se reclutó como empleado regular a tiempo completo a partir del 1ro de febrero de 2014 y que continúe siendo empleado regular a la fecha de la firma de este Convenio y los empleados regulares a tiempo completo que se recluten luego de la firma de este Convenio recibirán: a) en el periodo de paga siguiente a dicha fecha de firma un bono de \$450; b) en la fecha del primer aniversario de dicha firma, un bono de \$450; c) en la fecha del segundo aniversario de dicha firma, un bono de \$450. Dicho empleado que se reclute luego del primer mes de la firma del Convenio o del primer mes de la fecha de aniversario correspondiente recibirá la parte proporcional de los \$450 a los meses que falten para cumplir el año correspondiente. Los bonos antes mencionados serán prorrateados en 12 meses siempre y cuando se provea la antedicha evidencia de cubierta de plan médico. Previa autorización y requerimiento escrito del empleado, la Compañía deducirá de su salario mensual el incentivo antes mencionado prorrateado mensualmente y lo enviará al plan médico endosado por la Unión, del empleado optar por acogerse a éste.

ARTÍCULO 44 BONO POR ASISTENCIA

Bono de tres (3) días por asistencia perfecta, contando toda ausencia, salvo vacaciones; y excusado por la empresa por falta de trabajo.

ARTÍCULO 45 DIFERENCIALES

Sección 1 - Diferencial Turnos Nocturnos

La Compañía pagará un diferencial de setenta centavos (\$0.70) por hora trabajada como parte de la jornada regular de trabajo en turnos nocturnos, que son todos aquellos turnos que regularmente terminan entre las 10:00 P.M. y 12:00 de la media noche (mn).

El turno nocturno puede ser coincidentemente un turno partido con derecho a paga de diferencial según se estipula en la sección de Diferencial de Turnos Partidos. En estos casos el empleado solamente recibirá la paga de un diferencial (el más alto de los dos).

Sección 2 - Diferencial Turnos Partidos

La Compañía pagará un diferencial de ochenta centavos (\$0.80) por hora trabajada como parte de la jornada regular de trabajo en turnos con dos (2) o más horas de separación entre las dos partes del mismo.

Para tener derecho a este pago de diferencial, tendrán que haber transcurrido dos (2) o más horas de separación entre las dos partes del turno. La separación entre las dos partes del turno no excederá de cuatro (4) horas. El turno partido puede ser coincidentemente un turno nocturno con derecho a paga de diferencial según se estipula en la sección de Diferencial de Turnos Nocturnos. En estos casos el empleado solamente recibirá la paga de un diferencial (el más alto de los dos).

Sección 3 - Diferencial Turnos de Madrugada

La Compañía pagará un diferencial de noventa (\$0.90) centavos por hora trabajada como parte de la jornada regular de trabajo en turnos de madrugada, que son todos aquellos turnos que regularmente terminan luego de las 12:00 de la media noche (mn) y hasta las 6:00 A.M.

Sección 4

Estos diferenciales serán parte de y no en adición a cualquier diferencial que se provea por ley o reglamento aplicable a la Compañía para trabajo en horario comprendido en los turnos incluidos en las secciones 1, 2 y 3 de este artículo.

ARTÍCULO 46 BONO DE NAVIDAD

Sección 1

Todo empleado regular cubierto por este Convenio reclutado antes del 11 de agosto de 2008 que haya trabajado por lo menos 700 horas durante los 12 meses que van del 1ro de octubre del año anterior al 30 de septiembre del año en que se paga el bono, tendrá derecho a recibir un Bono de Navidad de 6% por cada año de convenio sobre el total del salario básico recibido durante el año bono (hasta un máximo de \$2,200 de bono).

Los empleados que ingresaron a partir del 11 de agosto de 2008, pero antes del 30 de enero de 2017, que hayan trabajado por lo menos 700 horas durante los 12 meses que van del 1ro de octubre del año anterior al 30 de septiembre del año en que se paga el bono, recibirán el 6% de Bono de Navidad sobre el total del salario básico recibido durante el año bono hasta un máximo de \$800.00 de bono. Los empleados que ingresaron a partir del 31 de enero de 2017 que hayan trabajado por lo menos 700 horas durante los 12 meses que van del 1ro de octubre del año anterior al 30 de septiembre del año en que se paga el bono, recibirán el 6% de Bono de Navidad sobre el total del salario básico recibido durante el año bono hasta un máximo de \$600.00 de bono.

Los empleados que terminen en el empleo antes de la fecha fijada para el pago del Bono de Navidad, pero que acumulen las 700 horas trabajadas requeridas, tendrán derecho a recibir el Bono basado en los salarios recibidos a la fecha de la terminación, hasta el máximo de bono aplicable según lo antes dispuesto, excepto cuando la terminación es por jubilación, en cuyo caso el 6% del Bono será pagado sobre el total del salario básico recibido durante el año bono hasta un máximo de \$2,200 en bono.

Sección 2

El término salario básico no incluirá lo siguiente:

- Sobretiempo
- Diferencial por turno
- Pago por penalidad de vacaciones, ni liquidación de vacaciones
- Pagos por concepto de Licencia por Enfermedad Ocupacional Prolongada, No Ocupacional Prolongada

- Liquidación Exceso Licencia por Enfermedad
- Liquidación Licencia por Enfermedad
- Interinatos
- Pago de Incentivos
- El Bono de Navidad pagado el año anterior

ARTICULO 47
PENSIONES

Sección 1

La Compañía enmendó el plan de pensiones que actualmente aplica a los empleados cubiertos por este Convenio y que fueron reclutados antes del 11 de agosto de 2008, de manera que al momento de hacerse efectiva la enmienda el 1 de febrero de 2012, la cantidad de beneficio que el empleado tuviese acumulada bajo dicho plan hasta la fecha de la enmienda se retenga y los beneficios futuros se acumulen bajo el diseño de "Balance de Cuenta" ("Cash Balance").

La fórmula de acumulación bajo el "Cash Balance" en términos de por ciento del salario (según se define "salario" en el plan de pensiones) para los siguientes empleados cubiertos por este Convenio, desde el 1 de febrero del 2012 hasta el 31 de enero de 2014, es la siguiente:

Edad	Empleados UIET Reclutados antes de 8/11/2008	Empleados UIET Reclutados después de 8/11/2008, pero antes del 31 de enero de 2014
Menos de 30	3.50	2.00
30-34	4.25	2.25
35-39	5.00	2.50
40-44	5.75	2.75
45-49	7.50	3.50
50-54	9.25	4.50
55 +	11.25	5.50

Comenzando el 31 de enero de 2014, la fórmula de acumulación futura bajo el "Cash Balance" para los empleados antes mencionados, en términos de por ciento del salario (según se define "salario" en el plan de pensiones) será:

Edad	Empleados UIET Reclutados antes del 31 de enero de 2014
Menos de 30	1.50
30-34	1.75
35-38	2.00
39-41	2.25
42-44	2.50
45-49	3.00

50-54	4.00
55 +	5.00

Los empleados cubiertos por este Convenio, reclutados en o después del 31 de enero de 2014 no participarán en el Plan de Pensiones.

Sección 2

Para tener derecho a una pensión normal y completa el empleado regular deberá haber cumplido 62 años de edad y por lo menos veinte (20) años de servicio acreditado. Un empleado tendrá derecho a una pensión sin ninguna reducción de cumplir 30 años de servicio.

Sección 3

Para tener derecho a una pensión prematura ("early retirement") el empleado regular deberá haber cumplido la edad de 52 años con por lo menos veinte (20) años de servicio acreditado.

Sección 4

Para determinar la pensión prematura ("early retirement") se utilizará la misma fórmula para determinar la pensión normal y del resultado se deducirá un tres por ciento (3%) por cada año que se anticipe su pensión a la edad de 62 años. La reducción por retiro prematuro será aplicable a los beneficios acumulados y adquiridos bajo la fórmula de acumulación anterior que quedó congelada.

Sección 5

Se enmendó la sección de Pensión Diferida ("Vesting Right") a solamente haber cumplido tres (3) años de servicio acreditado con la Compañía. En estos casos la pensión se calculará a base de la fórmula que esté en vigencia a la fecha en que el empleado ha renunciado o ha sido separado de la Compañía. Las pensiones diferidas son calculadas de acuerdo con las especificaciones establecidas en el Plan ("Vesting Right").

Sección 6

El beneficio del plan de pensiones será pagado en su totalidad por la Compañía.

Sección 7

La Compañía enmendó el Plan de "Lump Sum" que actualmente aplica a los empleados cubiertos por este Convenio y que fueron reclutados antes del 11 de agosto de 2008, de manera que al momento en que se hizo efectiva la enmienda el 1 de febrero de 2012 no se acumularán beneficios adicionales bajo el Plan. La cantidad de beneficio que el empleado tenga acumulado bajo dicho plan hasta la fecha de efectividad de la enmienda será pagada al momento en que se acoja al retiro bajo el plan de pensiones.

La cantidad del beneficio acumulado bajo el "Lump Sum Plan" hasta la fecha de efectividad de la enmienda será determinada de acuerdo con los años de servicio del empleado y el sueldo a la fecha de efectividad de la enmienda.

Años de Servicio a la fecha efectiva de enmienda

Meses de Sueldo a fecha efectiva de la enmienda

5 a 20
21 a 29

6
9

Sección 8

Todo empleado de la unidad apropiada que por razón de incapacidad aprobada por el Seguro Social termine su empleo y se acoja a beneficios auxiliares bajo el plan de retiro, tendrá una continuación del plan médico que se dispone en el Artículo 41 (Plan Médico), con la aportación mensual de la Compañía que corresponda según dicho Artículo y la aportación que corresponda del empleado, por un período de 24 meses a partir de la fecha de terminación de empleo. La aportación de la Compañía no aumentará en lo sucesivo. El empleado terminado por acogerse a beneficios auxiliares aportará mensualmente la diferencia resultante según ésta varíe durante los 24 meses en que tendrá continuación de beneficios de plan médico.

A partir de la fecha en que entre en vigor este Artículo, todo empleado de la unidad apropiada reclutado antes del 11 de agosto de 2008 que se jubile tendrá derecho, durante la vigencia del Convenio, una vez haya cumplido 62 años de edad, al plan médico que se dispone en el Artículo 41 en el que podrá incluir a sus hijos elegibles (excluidos hijastros) y a quien sea su cónyuge legal a la fecha de jubilación. Si posteriormente enviuda o se divorcia y contrae nupcias nuevamente el cónyuge posterior no será elegible. Dicho empleado podrá optar por una de las siguientes opciones mientras no sea elegible al Medicare:

- a) La Compañía aportará una cantidad fija mensual de \$150.00 para plan médico de cubierta individual. La aportación de la Compañía no aumentará en lo sucesivo. Si en el futuro el costo de la prima baja, la aportación de la Compañía y del jubilado bajará proporcionalmente. El empleado retirado aportará mensualmente la diferencia resultante según ésta varíe de año en año. A la fecha en que sea elegible para Medicare, el empleado jubilado deberá acogerse a todas las cubiertas que ofrezca Medicare y a un plan Medicare Advantage, según se indica más adelante en esta sección; o
- b) La Compañía aportará una cantidad fija de \$300.00 para plan médico de cubierta familiar. La aportación de la Compañía no aumentará en lo sucesivo. Si en el futuro el costo de la prima baja, la aportación de la Compañía y del jubilado bajará proporcionalmente. El empleado retirado aportará mensualmente la diferencia resultante según ésta varíe de año en año. A la fecha en que vayan siendo elegibles para Medicare, el empleado jubilado y sus dependientes deberán acogerse a todas las cubiertas que ofrezca Medicare y a un plan Medicare Advantage, según se indica más adelante en esta sección.

Cuando el retirado sea elegible al Medicare tendrá que acogerse a un plan Medicare Advantage para jubilados o cónyuges que son elegibles al Medicare. La Compañía aportará una cantidad fija de \$129.18 por una cubierta Medicare Advantage, si el jubilado tiene un cónyuge o dependiente también elegible al Medicare Advantage, la Compañía aportará \$258.36. La aportación de la Compañía no aumentará en lo sucesivo. Si en el futuro el costo de la prima baja, la aportación de la Compañía y del jubilado bajará proporcionalmente. El jubilado aportará la diferencia resultante del costo de prima. Si el cónyuge legal y/o los hijos no son elegibles al Medicare podrá mantenerlos incluidos bajo las alternativas (a) o (b) mientras el jubilado participa bajo un plan Medicare Advantage, pero en estos casos la Compañía aportará una cantidad fija de \$279.18 si tiene un dependiente en la alternativa (a) y \$300.00 si tiene dependientes en la alternativa (b). El jubilado aportará la diferencia resultante luego de restar la cantidad fija que la Compañía aportará.

Sección 9

Los empleados que hayan sido reclutados a partir del 11 de agosto de 2008 no tendrán continuación de plan médico al acogerse a la jubilación.

Sección 10

Todo empleado de la unidad contratante que solicite el beneficio de pensión durante la vigencia del Convenio podrá solicitar acogerse a las opciones bajo los términos y condiciones establecidos por el Plan de Pensiones.

Sección 11

Todo lo anterior está sujeto al cumplimiento estricto con los requisitos mínimos de participación, derechos adquiridos (“vesting”), distribución de beneficios y financiamiento (“funding”) dispuestos en las leyes federales Employee Retirement Income Security Act of 1974 (“ERISA”), el Código de Rentas Internas de Estados Unidos, el Código de Rentas Internas de Puerto Rico, sus reglamentos e interpretaciones oficiales de Agencias concernientes y de tribunales, y con sus respectivas enmiendas.

Sección 12

El plan de pensiones será administrado de acuerdo a sus términos y ningún asunto relacionado con el plan de pensiones, ni cualquier diferencia que surja relacionada con éste, estará sujeta al Procedimiento de Querellas o al proceso de arbitraje de este Convenio Colectivo. La selección del Administrador del plan de pensiones, la administración del plan de pensiones y todos los términos y condiciones relacionados a lo antes expuesto y la solución de cualquier discrepancia relacionada con los términos, condiciones, interpretación, administración o beneficios adecuados, será determinada por y estará sujeta únicamente a la discreción de la Compañía.

Sección 13

La Compañía hará las gestiones para establecer un plan de ahorros 401K (165e) de manera que los empleados regulares cubiertos por el Convenio Colectivo puedan participar voluntariamente en el plan haciendo aportaciones de su salario básico regular según establecido por el plan. La Compañía no hará aportaciones a este plan, pero asumirá los costos de establecer y administrar el mismo.

ARTÍCULO 48 PUBLICACIÓN DE TURNOS

Sección 1

La Compañía preparará y publicará los turnos de trabajo de cualquier grupo de empleados o de cada empleado con 10 días de anticipación excepto que para los empleados que trabajan en las Tiendas y CAC será con 5 días de anticipación. Los turnos rotativos que comprenden el horario de 8:00 A.M. a 12:00 M y 1:00 P.M. y 5:00 P.M. de lunes a viernes, no tendrán que ser publicados, excepto en las localidades de Trabajo que se trabajen turnos después de las 5:00 P.M., como los Centros de Llamadas de Operadores, Reparaciones, Representantes de Servicios, y otros Centros de Llamadas.

Sólo en casos de emergencia y/o por necesidades del servicio, los turnos podrán ser cambiados e informados al empleado con 24 horas de anticipación. Se entenderá por emergencias y necesidades del servicio casos tales como: averías que interrumpan los servicios de las comunicaciones, condiciones atmosféricas, congestión de llamadas, ausentismo no programado o inesperado y necesidades de adiestramientos especiales en forma imprevista.

Sección 2

La Compañía asignará los turnos de trabajo siguiendo el siguiente principio: los turnos se asignarán para beneficio del empleado de acuerdo a la antigüedad en la Compañía. El empleado con mayor antigüedad podrá ceder su turno a otro empleado con menos antigüedad. Para poder ceder un turno el empleado tendrá que notificarle a su supervisor inmediato con por lo menos 10 o cinco 5 días de anticipación, el término que aplique, y deberá obtener su autorización escrita.

Sección 3 - Turnos Empleadas Embarazadas

Una empleada embarazada que trabaje un turno nocturno o de madrugada tendrá derecho a sustituir al empleado o empleada de menos antigüedad que trabaje en su misma localidad de trabajo y en su misma clasificación en el turno diurno, siempre y cuando esté capacitada para realizar el trabajo, durante su séptimo y octavo mes de embarazo. A su retorno luego de su licencia por maternidad, la empleada se reintegrará al sistema de turno que le corresponda.

Sección 4

Los turnos rotativos tienen el propósito de aumentar la productividad y mejorar los servicios a los clientes, en todas las áreas de trabajo de la Compañía.

Sección 5

En el caso de que empleados en puestos diestros y semidiestros donde se trabajen turnos nocturnos, días feriados y fines de semana, se podrá asignar a turnos el personal de mayor antigüedad si el personal de menor antigüedad no tiene las destrezas, los adiestramientos completados o los conocimientos requeridos para realizar el trabajo. La asignación se hará por un término no mayor de 30 días en un período de seis (6) meses dentro de un (1) año calendario.

Del empleado de mayor antigüedad brindar su consentimiento y las necesidades del servicio lo requieran, la Compañía podrá extender la asignación por un máximo de 30 días adicionales.

Sección 6

Nada de lo dispuesto en este Convenio impedirá que la Compañía pueda asignar un empleado de una localidad de trabajo a otra en un día particular, en su mismo turno para mejor atender las necesidades operacionales, independientemente del día de la semana de que se trate.

ARTÍCULO 49 PROGRESIONES

En toda plaza incluida en la Unidad Apropiada con niveles de progresión, el empleado podrá ser promovido al siguiente nivel, si ha obtenido evaluaciones satisfactorias dentro del periodo comprendido para la serie de progresión, si ha cumplido el tiempo requerido y si su supervisor lo recomienda.

Todo empleado que suba al próximo nivel, recibirá un aumento salarial conforme se dispone en el Artículo 43 Sección 2 sujeto no exceda el tope dispuesto en el Artículo 43 Sección 5.

Cuando un empleado se vea impedido de progresar en su clasificación debido a que la Compañía no ha ofrecido el o los cursos requeridos para su progresión, o cuando habiéndose ofrecido el mismo la Compañía no le ha permitido asistir al adiestramiento habiéndolo solicitado a tiempo y estando disponible para tomarlo(s), la Compañía aprobará su progresión con la condición de que el empleado apruebe el adiestramiento posteriormente.

En todo caso en que el empleado haya estado realizando el trabajo o las funciones de la plaza satisfactoriamente, por un período mayor de dieciocho (18) meses, se considerará que ha aprobado el adiestramiento. Podrá modificarse este período por acuerdo escrito entre las partes, siempre y cuando el empleado haya realizado las funciones satisfactoriamente por un período mayor de doce (12) meses. No obstante, el empleado vendrá obligado a tomar el adiestramiento correspondiente.

ARTÍCULO 50
AYUDA ECONÓMICA PARA GASTOS DE ESTUDIOS

Sección 1

Todo empleado regular con 5 años o más de servicio a la Compañía que haya completado sus últimas dos (2) evaluaciones de trabajo con calificaciones de por lo menos satisfactorio y que complete satisfactoriamente estudios directamente relacionados con las funciones esenciales de su puesto o de otro puesto incluido en la unidad apropiada, en instituciones de enseñanza acreditadas por el Consejo Superior de Enseñanza o el Departamento de Educación, podrá solicitar que la Compañía le reembolse los primeros cien dólares (\$100) del costo total de la matrícula, más el cincuenta por ciento (50%) del remanente por semestre. El costo de los libros, hasta un máximo de \$100 por semestre podrá ser incluido en el remanente. La cantidad máxima a reembolsarse por semestre, incluyendo libros, no excederá de mil cien dólares (\$1,100.00).

Sección 2

El derecho a solicitar reembolso por cursos completados vencerá a los tres (3) meses de haber finalizado los mismos y el empleado no podrá reclamar aquellos gastos que le hayan sido pagados mediante cualquier otro programa de ayuda para estudios. A esos fines el empleado proveerá las autorizaciones necesarias para verificar la existencia o no de otras fuentes de ayuda.

Sección 3

El solicitante tendrá que acompañar con su solicitud de reembolso los documentos que evidencien que el empleado pagó la matrícula, así como la calificación obtenida. La Compañía procederá a hacer el pago correspondiente dentro de un período de cuarenta y cinco (45) días a partir de que se hayan recibido todos los documentos y certificaciones requeridas en este artículo. El empleado deberá someter los originales o fotocopias certificadas de estos documentos. Antes de comenzar el curso, el empleado tendrá que presentar su solicitud debidamente complementada a la Compañía.

Sección 4

Cuando la Compañía decida implantar un programa de becas para estudios, le dará consideración a los empleados unionados. El solicitante deberá cumplir con los requisitos que la Compañía establezca para otorgar dichas becas.

Sección 5

La Compañía no reembolsará gastos de matrícula por cursos tomados en instituciones de enseñanza que sean similares a los ofrecidos por la Compañía como parte del Programa Regular de Adiestramiento, excepto en aquellos casos donde los cursos son indispensables como requisitos conducentes a un grado académico.

Sección 6

Los estudios deberán ser realizados en horas no laborables del empleado.

ARTÍCULO 51
SEGURO DE VIDA

Sección 1

La Compañía acuerda proveerles un seguro de vida a todos los empleados regulares de la unidad contratante por la suma de cincuenta y cinco mil dólares (\$55,000.00) y otros cincuenta y cinco mil dólares (\$55,000.00) por concepto de muerte accidental y desmembramiento.

Sección 2

El costo de este seguro de vida será pagado en su totalidad por la Compañía.

Sección 3

Los empleados tendrán la opción de comprar seguros de vida opcionales (opción I y II), los cuales serán pagados en su totalidad por el empleado.

ARTÍCULO 52 UNIFORMES Y ZAPATOS DE SEGURIDAD

Sección 1

En el caso de que la Compañía requiera como condición de empleo el uso de uniforme, la Compañía proveerá cinco (5) uniformes al ingreso del empleado y cinco (5) uniformes adicionales a la fecha de sus aniversarios de servicio o al año de haberse entregado los anteriores sin costo alguno para el empleado; disponiéndose que en aquellos casos en que la Compañía entienda necesario el uso de mamelucos, además de uniformes, le proveerá al empleado dos (2) mamelucos al ingreso y dos (2) al aniversario o al año de haberse entregado los anteriores. Los empleados usarán estos uniformes únicamente mientras estén cumpliendo las funciones oficiales de su empleo, debiendo el empleado hacer buen uso de los mismos.

Sección 2

En aquellas situaciones en que por disposiciones de ley aplicable a la Compañía o cuando la Compañía misma requiera el uso de zapatos de seguridad, se proveerán los mismos sin costo para el empleado. Estos zapatos serán utilizados únicamente mientras el empleado se encuentre en el desempeño de sus funciones, debiendo el empleado hacer buen uso de los mismos.

Sección 3

De la Compañía no entregar los uniformes en las fechas programadas, esto no tendrá el efecto de que ésta no viene obligada a entregar los mismos; entonces, en la próxima entrega deberá suplir la totalidad de los uniformes adeudados hasta ese momento.

ARTÍCULO 53 NO HUELGA Y NO CIERRE FORZOSO

Sección 1

La Unión, conviene que ni ella ni ninguno de los empleados de la Compañía que son parte de la Unidad Contratante cubierta por este Convenio, podrá, colectiva, concertada o individualmente, dedicarse a/o participar directa o indirectamente en huelgas de cualquier naturaleza, disminución en la producción o rendimiento ("slow-down"), interrupción o paralización del trabajo, piquetes, "boycotts", huelga de simpatía o cualquier otra clase de interferencia e/o interrupción de las operaciones y actividades de la Compañía.

Sección 2

Durante la vigencia de este Convenio, la Unión se compromete a recurrir al Procedimiento de Querellas que provee este mismo Convenio en vez de recurrir a la huelga.

Para honrar los términos de este artículo y garantizar una paz industrial permanente y constructiva, la Unión usará todos los recursos disponibles y propios consonantes con este artículo.

Sección 3

La Compañía se compromete, asimismo, durante la vigencia de este Convenio a no hacer uso del cierre forzoso ("lockout") en forma alguna. Para honrar los términos de este artículo y garantizar una paz industrial permanente y constructiva, la Compañía usará todos los recursos disponibles y propios consonantes con este artículo.

Sección 4

La Compañía se reserva el derecho de separar a cualquier empleado de la Unidad Contratante que lleve a cabo cualesquiera de los actos arriba estipulados.

ARTÍCULO 54 PROCEDIMIENTO PARA QUERELLAS

Sección 1

El término "querella" comprende toda controversia que envuelve el interés de uno o más empleados y/o agravio, queja o reclamación relacionada con la interpretación, aplicación, administración o alegada violación de este Convenio.

Sección 2

Las quejas o querellas podrán ser presentadas por la Unión.

Sección 3

Toda queja o querella se tramitará exclusivamente conforme a los mecanismos creados en este artículo. Las partes acuerdan en este Convenio que, de surgir controversias durante la vigencia del mismo, éstas se resolverán exclusivamente a través del procedimiento que a continuación se dispone.

Sección 4 - Primera Etapa

- a) Cualquier querella que surja será presentada por escrito en primera instancia dentro del término de diez (10) días laborables desde que surja la querella o el empleado tenga conocimiento de ésta y la misma será presentada por el Delegado de la Unión y/o el empleado al supervisor inmediato del empleado.
- b) El supervisor, el delegado y el empleado se reunirán para discutir y analizar la querella y tratar de resolver la misma. El supervisor tendrá hasta diez (10) días laborables, a partir de haberse recibido la querella, para contestar por escrito la misma. Dentro de los primeros cinco (5) días laborables la Unión o la Compañía podrán solicitar por escrito entrar en un proceso de discusión de la querella más prolongado con miras a conciliar el asunto, para tratar de llegar a un acuerdo sobre la querella, y si la otra parte acepta, tendrán para ello no más de 30 días calendario. Si se resuelve la querella ello se pondrá por escrito y firmado por las partes. Si no se resuelve, o cualquiera de las partes decide terminar el proceso de conciliación antes de los 30 días, el mismo terminará y el supervisor tendrá cinco (5) días laborables a partir de la terminación del proceso para contestar por escrito la querella.

Sección 5 - Segunda Etapa

De no estar conforme la Unión o el empleado con la decisión en el caso, o transcurrido el término para contestar, se apelará la misma por escrito dentro de los siete (7) días laborables siguientes al recibo de la decisión o de la terminación del período del primer paso, al jefe inmediato del supervisor correspondiente quien tendrá hasta cinco (5) días laborables para contestar por escrito la querrela. La Unión o el empleado deberán presentarle por escrito al jefe inmediato del supervisor un resumen de lo acontecido en la primera etapa.

Sección 6 - Tercera Etapa

- a) De no estar conforme la Unión con la decisión emitida en el caso en la segunda etapa o transcurrido el término para contestar, cualquier oficial de la Unión podrá apelar radicando la misma dentro de los siete (7) días laborables siguientes al recibo de la decisión o de la terminación del período para contestar en la etapa anterior si es que no ha sido contestada.

La apelación será radicada ante la oficina del Director de Recursos Humanos por escrito acompañada de un resumen de los hechos, así como los resultados de la etapa anterior y la razón por la cual a su entender, la acción disciplinaria no se justifica o, en casos no disciplinarios, cómo la Compañía ha violado alguna disposición específica del Convenio, incluyendo dichas disposiciones, así como el nombre de los empleados perjudicados, la fecha y lugar en que ocurrió dichas violaciones.

- b) El Director de Recursos Humanos o su representante citará al Presidente de la Unión o a su representante una vez se haya recibido la querrela dentro de los diez (10) días laborables siguientes al recibo de la querrela indicando la hora, lugar y fecha, la cual será no más tarde de diez (10) días laborables siguientes a la fecha de la citación.

El Director de Recursos Humanos o su representante, el Presidente de la Unión o su representante, la persona que tomó la acción que dio base para la querrela cuando las alegaciones de la querrela así lo requieran, así como el querellante se reunirán a los efectos de tratar de resolver o conciliar la querrela. Disponiéndose que en esta etapa en aquellos casos de suspensión o despido la Compañía le suministrará al empleado o a la Unión, copia de la prueba documental que tenga disponible en ese momento en que se base la acción disciplinaria. Así mismo la Unión entregará a la Compañía copia de toda evidencia documental en que se basa la defensa del empleado. En esta etapa de la querrela la Unión expondrá las razones, si alguna, por las que entiende a la luz de la prueba documental sometida por la Compañía, según el párrafo que antecede y de cualquier otra información o evidencia de la que tenga conocimiento las razones por las que entiende que la disciplina impuesta no procede, incluyendo la versión de los hechos que contradice o justifica la conducta que se le imputa al querellante en la carta de suspensión o despido, y la evidencia con que cuenta para sustentar su posición; de manera que el Director de Recursos Humanos o su Representante esté en condiciones de ratificar o reconsiderar la sanción impuesta o reducirla o llegar a un acuerdo con la Unión.

- c) Una vez discutida la querrela, el Director de Recursos Humanos o su representante, contestará la misma por escrito, mediante correo certificado, dentro de los siguientes diez (10) días laborables. La decisión emitida en el caso podrá:
 - 1) Confirmar la determinación.
 - 2) Modificar la determinación incluyendo la reducción de las medidas disciplinarias.
 - 3) Archivar y dejar sin efecto la determinación.
 - 4) Ampliar la investigación del caso si se determina la necesidad de ello.
 - 5) Otorgar cualquier otro remedio que considere apropiado.

- d) De no estar de acuerdo la Unión con la contestación del Director de Recursos Humanos, la Unión podrá recurrir a arbitraje según se indica más adelante.

La Unión en casos de suspensión o despido que lleguen a arbitraje, no podrá someter evidencia o razones o versión de los hechos que no haya expuesto y presentado a la Compañía en los párrafos a) y b) que anteceden, disponiéndose que si alguna de las partes adviene en conocimiento de evidencia adicional que respalda su posición o refuta la posición de la otra parte luego del caso haberse radicado en arbitraje, podrá someter dicha evidencia en arbitraje siempre que informe a la otra parte y le de copia de la evidencia documental y un resumen de la evidencia testifical adicional a la otra parte no menos de cuarenta y cinco (45) días laborables antes de que se celebre la vista en arbitraje. En esa situación, las partes se reunirán nuevamente para tratar de llegar a un acuerdo en el caso.

- e) Las quejas sobre reclamación de salarios serán radicadas por escrito en primera instancia en la tercera etapa dentro del término de quince (15) días laborables desde que surge la querella o que el empleado tenga conocimiento de ésta. El Director de Recursos Humanos o su representante citará al Presidente de la Unión o a su representante una vez se haya recibido la querella dentro de los diez (10) días laborables siguientes al recibo de la querella indicando la hora, lugar y fecha, la cual será no más tarde de diez (10) días siguientes a la fecha de la citación. El Director de Recursos Humanos, o su representante, tendrá un término de veinte (20) días laborables para contestar la querella luego de celebrada la reunión para considerar la misma. No se podrán radicar querellas en Primera Etapa bajo los mismos hechos alegando las mismas violaciones a Artículos del Convenio que son los que dan base a la reclamación de salarios en Tercera Etapa.

Sección 7 – Arbitraje

Cuando la querella no haya sido resuelta en la etapa anterior, la misma podrá ser sometida a arbitraje dentro de los quince (15) días laborables siguientes al recibo de la decisión del Director de Recursos Humanos o transcurrido el término para contestar, lo que ocurra primero. La Unión someterá a la Compañía copia de la solicitud y la fecha en la cual fue sometida en Arbitraje. Los árbitros a utilizarse serán los del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, excepto que se acuerde otra cosa entre las partes, y los mismos se seleccionarán conforme al procedimiento de ternas y a las normas de dicho Negociado o lo que se dispone más adelante en la sección 13 (h). La decisión del árbitro será final e inapelable, la cual será seguida y cumplida por las partes, siempre que sea conforme a derecho y que se haya atendido a lo dispuesto en el Convenio. Las partes le someterán al Árbitro la sumisión escrita de la querella a resolverse. Las disposiciones de este artículo y el resto del Convenio prevalecerán sobre las normas del Negociado.

- a. Las reclamaciones de salarios (como por ejemplo, salarios mínimos o no pagados o pagados incorrectamente, tiempo extra, periodo de tomar alimentos, bonos, bonos de Navidad, diferenciales, comisiones, vacaciones sobrevencidas, etc.) así como las que tienen que ver con el Artículo de Plan Médico y del Artículo de Plan de Retiro quedan excluidas de este procedimiento de arbitraje. La Unión se reserva el derecho de llevar a los Tribunales dichas reclamaciones siempre y cuando cumpla con los términos procesales aquí dispuestos. Se aclara que todos los demás tipos de casos, tales como pero sin limitación, peticiones de reclasificación, dietas, ascensos y/o reclamaciones de que se están realizando labores de otra clasificación, continuarán tramitándose a través de arbitraje.

Sección 8 - Casos de Suspensión y Despido

- a) La Unión reconoce que es una prerrogativa gerencial inherente a la administración del negocio de la Compañía establecer normas de conducta para sus empleados durante la operación del negocio y aplicar normas disciplinarias por justa causa cuando se violen dichas normas.

1. Se le notificará por escrito al empleado, con copia a la Unión, de las violaciones que se le imputan, la medida disciplinaria a imponerse y la fecha aproximada de la reunión que se describe en el número 2 de esta Sección 8a.
 2. La Compañía, siempre que sea posible, llevará a cabo una reunión con el empleado y su representante sindical al imponerle una medida disciplinaria. A discreción de la Compañía, personal de la división de Asuntos Laborales podrán estar presentes en la reunión de aplicación de la medida disciplinaria.
- b) En los casos de suspensión o despido de empleados, se seguirá el siguiente procedimiento cuando la Unión o el empleado consideren injustos la suspensión o la acción de despido:
1. De un empleado considerar injusta su suspensión o despido deberá presentar su querella a la Unión.
 2. En caso de que la Unión también considere injusta la suspensión o despido del empleado la Unión presentará una querella por escrito dentro de diez (10) días laborables subsiguientes a la suspensión o notificación de separación del empleado ante el Director de Recursos Humanos o la persona que él delegue de la Compañía. De no resolverse la querella, la Unión podrá solicitar una reunión con el Director de Recursos Humanos personalmente. El procedimiento ante este Departamento será uno expedito, entendiéndose que los casos de suspensión y despido serán atendidos e investigados con prioridad a cualquier otro caso sometido con anterioridad e igualmente, en estos casos se solicitará, de ser necesario, el arbitraje expedito.
 1. El Director de Recursos Humanos al evaluar la acción tomada, tendrá las mismas facultades dispuestas en la Sección 6 (c) de este Artículo.
 2. Se procederá de aquí en adelante, como se dispone en la Sección 6 d, antes mencionada.

Sección 9 - Casos de Publicación y Adjudicación de Plazas, Traslados y Ascensos

- a) Las querellas que surjan donde un empleado reclama derecho a una plaza vacante o que se ha violado el artículo de "Publicación, Adjudicación de Plazas y Nombramientos, Ascensos y Traslados" serán radicadas por escrito ante el Director de Recursos Humanos indicando la plaza que se reclama, el número de la requisición de la plaza, y la persona con la que se cubrió. La querella deberá ser presentada dentro de los siete (7) días laborables subsiguientes a la adjudicación de la plaza o desde que el empleado tenga conocimiento de la adjudicación de la plaza.
- b) Y se procederá de aquí en adelante como se dispone a partir de la Sección 6, inciso b, de este artículo.
- c) En todo procedimiento referente a la presente sección, la persona a quien la plaza haya sido adjudicada será notificada y podrá participar e intervenir en dicho procedimiento.

Sección 10 - Casos de Reclasificación de Plazas

Las querellas que surjan como resultado de una petición de reclasificación de una plaza serán presentadas

ante el Director de Recursos Humanos de la Compañía.

En caso de que la Unión no esté de acuerdo con la determinación del Departamento a cargo de la certificación de plazas sobre la petición de reclasificación de una plaza y que determine radicar una querella, la misma será radicada ante el Director de Recursos Humanos dentro de los siete (7) días laborables subsiguientes al recibo de la notificación de la determinación o siete (7) días laborables después de transcurrido el tiempo para informar a la Unión la determinación sobre la petición. Y se procederá de aquí en adelante como se dispone a partir de la Sección 6, inciso b, de este artículo.

Durante la discusión de la querella en esta etapa la Unión deberá establecer que a la plaza se le han asignado funciones o deberes de una plaza superior o que los deberes y funciones de la misma han evolucionado de manera sustancial y permanente hacia una plaza de nivel superior o que se le han asignado funciones o deberes de mayor complejidad.

Sección 11 - Querellas entre las Partes

Las querellas que la Unión tenga sobre alegadas violaciones de los derechos de la Unión o violaciones a los derechos de grupos o clases consignados en los Artículos 1, Reconocimiento de la Unión, 2 Unidad Apropriada, 4 Taller Unionado, 5 Descuento de Cuotas, 8 Delegados de la Unión, 9 Visitas Oficiales de la Unión, 22 Tablón de Anuncios, 30 Licencia sin Sueldo para Asuntos de la Unión, 31 Licencia Funciones Administrativas del Convenio, 60 Suministro de Información de este Convenio, serán iniciadas mediante el envío de una carta por el Presidente de la Unión al Director de Recursos Humanos.

Estas querellas se iniciarán en la tercera etapa. Sobre la querella de la Unión el Director de Recursos Humanos se reunirá con el Presidente de la Unión dentro de los diez (10) días laborables del recibo de la querella por la Compañía. De no celebrarse la reunión en los términos aquí indicados la Unión podrá recurrir directamente a arbitraje en los términos indicados en la Sección 7 (Arbitraje) una vez expirado el término.

Las querellas de la Unión tendrán que ser presentadas dentro de un período de diez (10) días laborables de haber ocurrido los hechos que motivaron las querellas o desde que la parte querellante tuviera conocimiento de los hechos que motivaron la querella. Una vez discutida la querella de la Unión, el Director de Recursos Humanos o su representante contestará la misma por escrito, dentro de los siguientes diez (10) días laborables luego de la reunión.

De no llegarse a un acuerdo entre las partes se procederá conforme se establece en la Sección 7 (Arbitraje) de este Artículo.

Las querellas que surjan como resultado de la aplicación del Artículo 20 – Programa de Prueba de Drogas, serán radicadas en tercera etapa, según se dispone en la Sección 6 de este Artículo.

Sección 12 - Disposiciones Generales

- a) Se acuerda que en ningún momento el empleado querellante o los delegados o representantes de la Unión estarán acompañados por más de un empleado aunque la querella cubra más de uno, excepto en los casos de separación cuando los querellantes no estén trabajando. Las partes podrán de mutuo acuerdo en casos que así lo requieran excusar más de un empleado siempre y cuando que no sean afectados los servicios.
- b) El Departamento de Recursos Humanos celebrará reuniones y tendrá a su discreción autoridad para investigar los casos referidos a este departamento, conseguir evidencia y llamar testigos uno a la vez.

- c) Los términos para comenzar las distintas etapas de este procedimiento son de naturaleza jurisdiccional.
- d) En aquellos casos en que el Director de Recursos Humanos cite a un trabajador para propósito de este artículo, deberá hacerlo dentro de sus horas laborables con paga.

Sección 13 - Cuestiones Sustantivas

- a) Se preparará una transcripción taquigráfica de las vistas de arbitraje por el taquígrafo que suplan las partes a su costo.
- b) Si ambas partes desean copia de la transcripción taquigráfica, la pagarán por partes iguales. En caso de que alguna de las partes decida someter un alegato, el Árbitro concederá un término no mayor de treinta (30) días laborables para someter el mismo.
- c) El Árbitro no tendrá poder o facultad para en forma alguna alterar, enmendar, cambiar, modificar, añadir o restar a ninguna de las disposiciones de este Convenio, inclusive a ninguna de las disposiciones del Artículo de "Derechos de la Gerencia". Un laudo en violación a lo antes indicado será nulo y sin efecto.
- d) El Árbitro no tendrá autoridad para conceder daños, perjuicios, penalidades, intereses, costas u honorarios de abogados.
- e) En casos de disciplina, el Árbitro podrá modificar, confirmar, revocar o reducir el despido, suspensión o reprimenda notificada si la misma no estaba justificada. Podrá proveer un remedio de reinstalación sin o con paga retroactiva de los salarios y beneficios dejados de percibir. A la paga retroactiva se le harán las rebajas correspondientes a los ingresos devengados mientras estuvo suspendido y a su obligación de mitigar daños.
- f) En casos de despido, la Justa Causa será la que contempla la Ley 80 del 30 de mayo de 1976.
- g) Las partes acuerdan que las solicitudes de suspensión de vista de arbitraje se harán y notificarán a la otra parte con por lo menos cinco (5) días laborables de antelación a la fecha de la vista de arbitraje. De no cumplirse con ello, la vista no se suspenderá a menos que el incumplimiento se deba a circunstancias excepcionales y fuera del control del que pide la suspensión y así lo determine el Árbitro por escrito. En cualquier caso, de concederse una suspensión, la celebración de la vista se señalará para una fecha no mas tarde de las próximas cinco (5) semanas. Si no se cumple con estos requisitos, la misma se celebrará en la fecha señalada, con o sin la presencia de la parte que solicitó la suspensión. Si se cumple con los requisitos, o el árbitro suspende una vista sua sponte, la celebración de la vista se señalará para una fecha no mas tarde de las próximas cinco (5) semanas y la misma se celebrará en la fecha señalada, con o sin la presencia de la parte que solicitó la suspensión. En ningún caso se concederá más de una suspensión por parte.
- h) Todos los casos se resolverán en base a la preponderancia de la evidencia.
- i) Los casos de disciplina progresiva (de reprimenda escrita, suspensión o despido) de un mismo empleado cuya vista no haya comenzado se consolidarán para vista y decisión en el caso radicado en la fecha más antigua de la radicación del caso ante el foro arbitral. Las partes solicitarán al Árbitro que se asignen fechas consecutivas en calendario para recibir la evidencia sobre una disciplina por vista. Concluida la última vista, las partes tendrán diez (10) días para radicar un alegato que cubra todas las disciplinas. El Árbitro notificará en primer lugar su laudo sobre el primer caso radicado y diez (10) días después notificará su laudo sobre el segundo caso radicado y así sucesivamente.

ARTÍCULO 55 ESTABILIDAD DEL CONVENIO

Sección 1

En caso de la fusión de la Compañía o cualquiera de sus dependencias con una entidad privada o pública o que la Compañía se divida en estructuras separadas o subsidiarias, venta, traspase o arriende propiedad donde trabajan empleados cubiertos por este Convenio se deberá notificar a la Unión con no menos de

veinte (20) días de antelación a la fusión, división en estructuras separadas o subsidiarias, venta, cierre, traspaso, arrendamiento o expropiación. La Compañía viene obligada, además a informar a la referida nueva entidad sobre la existencia de este Convenio.

Sección 2

En la eventualidad que, por razón de dicha fusión, división en estructuras separadas o subsidiarias, venta, traspaso, arrendamiento, cierre o expropiación desplace empleados de la Unidad Contratante, los empleados regulares afectados serán considerados para reubicación en otras actividades de la Empresa conforme las disposiciones de este Convenio.

Sección 3

Si durante la vigencia de este Convenio la Compañía adquiriese cualquier facilidad o servicio que actualmente estuviere siendo administrado por otra Compañía y fuere integrado al programa de la Compañía, las plazas nuevas que se creen, así como cualquier plaza vacante en dicha nueva facilidad o servicio, que correspondan a la Unidad Apropriadada serán cubiertas de acuerdo con las disposiciones de este Convenio. El tiempo de antigüedad para los efectos de este Convenio de todo el personal que pase a la Compañía mediante este procedimiento empezará a contar desde la fecha de efectividad de su nombramiento como empleado de la Compañía.

Sección 4

En caso de llevarse a cabo cualquier traspaso, venta, fusión, división en estructuras separadas o subsidiarias, arrendamiento de facilidades o expropiación, la Compañía, no obstante lo dispuesto en el artículo de Vigencia sobre la duración de este Convenio, quedará relevada de ahí en adelante de toda obligación bajo el mismo, excepto en cuanto a obligaciones en que ya se hubiera incurrido bajo el artículo de Procedimiento para Querellas.

Este Convenio Colectivo obligará durante su vigencia a todo patrono sucesor de la Compañía aun cuando el traspaso, venta, fusión, arrendamiento o expropiación fuese parcial.

ARTÍCULO 56 SEPARABILIDAD

Sección 1

En caso de que parte de cualquiera de las disposiciones de este Convenio resulte ser ilegal por virtud de las leyes vigentes o aprobadas en el futuro o mediante decreto judicial o sentencia final y firme, emitida por un tribunal de jurisdicción competente, o de cualquier otro organismo gubernamental, tal ley, decreto, decisión, orden o sentencia afectará únicamente la parte o disposición que sea declarada ilegal, pero la misma no invalidará el resto del Convenio, siendo la intención expresa de las partes contratantes que todas las porciones no declaradas ilegales permanecerán en todo su vigor y efecto durante la vigencia de este Convenio, y se hace constar, además, que nada de lo aquí acordado en forma alguna impedirá que cualquiera de las partes contratantes pueda ejercer su derecho a apelar de la sentencia o decisión judicial, orden o sentencia del organismo gubernamental concernido.

Sección 2

En la eventualidad de que cualquier artículo o sección fuere declarado inválido o el cumplimiento u observación de tal artículo o sección hubiera sido declarado en suspenso, las partes afectadas por tal acción entrarán en inmediatas negociaciones colectivas, con el fin de acordar una disposición sustituta mutuamente satisfactoria para tal artículo o sección.

Sección 3

En caso de que en cualquier asunto o controversia pueda aplicarse más de una disposición de este Convenio o que sea posible más de una interpretación del mismo se aplicará aquella disposición o interpretación que resulte más consistente con el Convenio Colectivo interpretado en su totalidad.

ARTÍCULO 57 ADIESTRAMIENTO ESPECIAL

Sección 1

- a) Cuando la introducción de nuevo equipo especializado, que requiera adiestramiento especial para operar el mismo, afecte el trabajo del personal de la unidad apropiada, la Compañía seleccionará los empleados a ser adiestrados de entre los empleados afectados que reúnan los requisitos de adiestramiento para la plaza y aprueben los exámenes escritos y/o pruebas prácticas que la Compañía diseñe para dicho adiestramiento.
- b) Los requisitos, exámenes y pruebas serán establecidos por la Compañía previo a la selección de candidatos para el adiestramiento. La Compañía determinará, a su criterio, el número de personas a recibir el entrenamiento especial, pero al escoger entre los candidatos que cualifiquen la Compañía aplicará los siguientes criterios: antigüedad; evaluaciones ya escritas y realizadas en el curso normal del empleo de los últimos dos (2) años; récord de asistencia y puntualidad de los últimos dos (2) años; récord disciplinario de los últimos dos (2) años; experiencia relacionada y adiestramientos. La antigüedad prevalecerá sobre los otros factores de resultar estos iguales entre los empleados a adiestrarse.
- c) De no surgir candidatos suficientes que cualifiquen de entre los empleados afectados, la Compañía publicará la(s) plaza(s) de conformidad con la Sección 1 del artículo 11 de "Publicación, Adjudicación de Plazas y Nombramientos, Ascensos y Traslados". De no surgir candidatos internos suficientes que cualifiquen, la Compañía retendrá el derecho a incluir en el adiestramiento a personal cualificado de reclutamiento externo.

Sección 2

La Compañía extenderá a los candidatos seleccionados nombramientos condicionados a la aprobación del adiestramiento. Durante el período del adiestramiento el horario diario y el programa semanal de trabajo podrá variar de acuerdo a las necesidades y condiciones del adiestramiento a ofrecerse y del servicio prestado.

Sección 3

Los empleados que aprueben los adiestramientos en que participen serán mantenidos en dichas posiciones. Sin embargo, aquellos empleados que no aprueben satisfactoriamente sus adiestramientos o que no fueren seleccionados para el mismo serán reasignados a otra posición, siempre que exista otra posición vacante y que cualifique para la misma. De no existir una posición vacante, o de éste no cualificar para las plazas vacantes que puedan existir, se procederá según el artículo de "Reducción de Personal y Reemplazo".

ARTÍCULO 58 LABOR INTERINA

Sección 1

Cuando la Compañía requiera a un empleado realizar interinamente las labores de otra posición o puesto, superior al suyo, por un período mayor de dos (2) días laborables, de cualquier periodo bisemanal de pago, la Compañía le pagará un diferencial, equivalente al aumento de salario que le correspondiera, si el empleado fuese ascendido al puesto superior. Este diferencial será pagado desde el comienzo de la

asignación interina, y por el total de horas trabajadas en el puesto superior. Este diferencial se establecerá utilizando la Sección 2 del Artículo 43.

Sección 2

Adiestramiento Técnico u Operacional

- A. Con el fin de poder utilizar y reconocer los conocimientos, las destrezas y experiencias de los miembros de la Unidad Contratante, la Compañía y la Unión acuerdan, con el consentimiento del empleado que, cuando sea necesario y requerido por el Departamento de Recursos Humanos o el Departamento de Servicios de Operadores, este personal se transferirá temporariamente con el propósito de ofrecer y desarrollar cursos durante el turno regular de trabajo relacionado a su especialidad, conforme a las solicitudes recibidas de las diferentes áreas con necesidades en la Compañía.
- B. Se establece una compensación suplementaria, o sea, un diferencial, como incentivo económico a todo empleado que dedique tiempo para enseñar cursos y/o adiestramientos especializados en el área de Telecomunicaciones. Se le otorgará un diferencial de \$1.30 del salario básico por hora, por la cantidad de horas dedicadas, que requiera el Departamento de Recursos Humanos o el área operacional. Los adiestramientos aquí mencionados son adiestramientos formales con un currículo establecido para grupos de empleados, los cuales no incluyen adiestramientos de día a día (“on the job training”) dirigidos a mejorar las destrezas de empleados individuales.
- C. El diferencial de \$1.30 del salario básico por hora aplicará a las horas necesarias antes, durante y después del tiempo que se ofrezca el adiestramiento con el propósito de hacerlo más efectivo: preparación de documentos, utilización de equipo audiovisual y otros recursos necesarios para la efectividad del adiestramiento.
- D. En aquellos casos que aplique, el empleado recibirá la dieta y el millaje correspondiente.

ARTÍCULO 59 FONDO DE BENEFICENCIA

Sección 1

La Compañía acuerda aportar la cantidad de cuatro centavos (\$0.04) por cada hora trabajada por cada empleado cubierto por este Convenio durante la vigencia del mismo para el Fondo de Beneficencia establecido de acuerdo al Fideicomiso creado por las partes.

Sección 2

Cuando alguna auditoría revele un patrón de violaciones al reglamento o que la administración del fondo se ha apartado de los principios y propósitos para el cual fue creado este fondo, la Compañía podrá discontinuar las aportaciones al fondo hasta que las violaciones sean corregidas.

Sección 3

De declararse ilegal este Artículo, o el Fideicomiso creado bajo el mismo, por un tribunal con jurisdicción competente, la Compañía discontinuará las aportaciones a dicho fondo y todo fondo existente a ese momento le será devuelto a la Compañía.

ARTÍCULO 60
SUMINISTRO DE INFORMACIÓN

La Compañía suministrará a la Unión, simultáneamente, copia de toda comunicación, documento, aviso, circular, boletín o panfleto enviado o circulado a los empleados que componen la unidad apropiada.

Además, la Compañía suministrará copia de toda práctica, procedimiento o política administrativa, que sea de aplicación a los empleados cubiertos por este convenio, o que afecte de manera alguna, los términos y condiciones de empleo de éstos.

ARTÍCULO 61
ASISTENCIA LEGAL

La Compañía proveerá, libre de costos, servicios de abogados seleccionados por la Compañía, a aquellos empleados que en el desempeño de sus deberes sufrieren un accidente mientras conducen vehículos de motor en asuntos oficiales y fueren citados y/o denunciados por tales hechos o cuando estando en gestiones oficiales, se le impute delito público, por hechos alegadamente ocurridos mientras esté prestando servicios a un cliente, excepto por delitos sexuales, asesinato o sustancias controladas en cualquiera de sus modalidades.

ARTÍCULO 62
CENTRO CUIDADO INFANTIL

Sección 1

Durante la vigencia de este Convenio Colectivo la Compañía pagará a cada empleado que cualifique, según se dispone más adelante, un estipendio para el pago a instituciones dedicadas al cuidado diurno infantil que cuenten con los correspondientes permisos que requieran las leyes aplicables para ello, bajo las condiciones más adelante dispuestas. Dicho pago será por concepto de cuidado diurno de hijos de empleados cubiertos por este Convenio, cuya edad máxima sea hasta de cinco (5) años.

Sección 2

El número de niños que podrán beneficiarse de las disposiciones de este Artículo, así como de la aportación mensual máxima que remesará la Compañía, será de conformidad a lo siguiente: Un número máximo de noventa (90) niños con un beneficio mensual máximo de cien dólares (\$100.00) por niño durante la vigencia de este Convenio.

Sección 3

Estas cantidades serán pagaderas al empleado semestralmente por adelantado, mediante la presentación previa de evidencia de que el niño está matriculado en el Centro correspondiente. Al finalizar los primeros seis meses el empleado presentará la evidencia de que el niño estuvo durante esos seis meses en dicho Centro. Para el pago de los próximos seis meses, el empleado seguirá el mismo procedimiento antes descrito.

Será responsabilidad del empleado pagar al Centro de Cuidado Diurno cualquier diferencia entre la tarifa y el beneficio máximo pagado por la Compañía, según dispuesto en este Artículo.

El pago correspondiente al primer año tendrá vigencia desde el comienzo del año escolar correspondiente al año 2014.

Sección 4

Los hijos de empleados unionados, cuyos padres habrán de beneficiarse de esta ayuda serán escogidos mediante sorteo a celebrarse no más tarde del mes de junio de cada año, durante la vigencia de este Convenio. Cada empleado podrá solicitar este beneficio para un hijo o hija, de manera que un

mayor número de empleados puedan resultar beneficiados. Participarán en el sorteo los empleados(as) que certifiquen a la Compañía, con anterioridad al sorteo, tener hijos (as) menores, de hasta cinco (5) años de edad. Dicho sorteo será coordinado entre la Compañía y la Unión.

Sección 5

El empleado seleccionado certificará que tiene su hijo(a) matriculado en el Centro de Cuidado Diurno debidamente autorizado, que opera con todos los permisos necesarios. La Compañía se reserva la facultad de requerir cualquier otra información pertinente y evidencia de los permisos requeridos.

Sección 6

La Compañía retendrá en el origen todas las deducciones que correspondan en ley o reglamentos.

ARTÍCULO 63 CONTRATACIÓN

Sección 1

La subcontratación de labores, tareas, servicios y funciones no se utilizará para cesantear a empleados cubiertos por la unidad apropiada.

Sección 2

De determinarse que tiene efecto negativo sobre el trabajo realizado por los miembros de la unidad apropiada, las partes se reunirán para discutir qué medidas, si alguna, pueden adoptarse dirigidas a evitar o minimizar dicho efecto negativo.

Sección 3

En el caso de una alegada controversia que surja de la interpretación o aplicación de este artículo, la Unión tendrá el derecho de proceder de acuerdo a lo dispuesto en el Artículo 54 "Procedimiento para Querellas", sección de Querellas Entre las Partes de este Convenio.

Sección 4

Este es el único Artículo del Convenio que tiene que ver en forma alguna con el tema de subcontratación. El Artículo 18, por ejemplo, trata sobre cuando empleados Gerenciales de la PRT pueden hacer el trabajo asignado a empleados representados por UIET, o cuando empleados representados por la HIETEL pueden hacer el trabajo asignado a empleados representados por UIET o cuando empleados representados por la UIET pueden hacer el trabajo asignado a empleados representados por la HIETEL. La única limitación en este convenio sobre el derecho de PRT a subcontratar aparece en este Artículo 63.

ARTÍCULO 64 SEGURO CHOFERIL

La Compañía pagará en su totalidad las aportaciones correspondientes bajo la Ley de Seguro Social Choferil (Ley 428 de 15 de mayo de 1950, según enmendada).

ARTÍCULO 65 TIEMPO SUJETO A SER LLAMADO "ON CALL"

Sección 1

En aquellos casos que la Compañía determine la necesidad de tener personal cualificado sujeto a ser llamado fuera del horario regular en ciertas clasificaciones especializadas y áreas de trabajo donde se requiera establecer un itinerario de personal sujeto a llamadas ("on call"), aplicará este artículo.

Los empleados en turnos sujetos a ser llamados, deberán proveer un número de teléfono donde se pueda localizar. De ser necesario, se le proveerá un teléfono celular para facilitar su localización que se usará por el empleado exclusivamente para hacer o recibir llamadas oficiales.

Los turnos se asignarán en forma equitativa siempre que sea posible.

Sección 2

El empleado a quien se le asigne estar sujeto a ser llamado ("on call") se le pagará una bonificación de \$18.00 diarios, por asignación a este turno, durante el tiempo que se le asigne estar, sujeto a ser llamado. Las horas mínimas a trabajar cuando sea llamado y se reporte al trabajo serán por un período no menor de dos (2) horas, incluyendo el tiempo de viaje hasta un máximo de treinta (30) minutos por llegar al lugar designado a trabajar y treinta (30) minutos para el regreso a su residencia. De realizar el trabajo desde su casa recibirá paga por un mínimo de una (1) hora.

Del empleado ser llamado a trabajar se le compensará de forma correspondiente y como se indica en el Artículo de Jornada de Trabajo y Tiempo Extra, según se dispone en este Convenio Colectivo. También aplicará la bonificación que se menciona en esta sección.

Sección 3

Si el empleado es llamado a trabajar y no responde a la solicitud de reportarse al lugar de trabajo, no tendrá derecho a cobrar lo dispuesto en la sección 2 por ese día de horario asignado. Si al empleado a quien le corresponde el turno de trabajo, no ha podido ser localizado oportunamente luego de varios intentos para ser localizado, se hará constar por escrito por el supervisor con copia al delegado de la Unión.

Si el empleado expresa no estar disponible para el trabajo solicitado, el mismo se le ofrecerá a otro empleado que siga en turno.

ARTÍCULO 66 CONSOLIDACIÓN DE DEBERES – TRABAJADOR UNIVERSAL

Sección 1

La Compañía podrá crear nuevas plazas regulares mediante la consolidación de funciones correspondientes a dos (2) o más puestos de los comprendidos en la Unidad Apropriada. Las plazas así creadas se intitularán "Trabajador Universal" y también serán conocidas por su nombre descriptivo seguido por la identificación del área de servicio a la que corresponde la plaza.

Sección 2

Las funciones que se consoliden siempre tendrán que pertenecer a puestos bajo una misma vicepresidencia administrativa. En casos de que la empresa mueva puestos de una vicepresidencia a otra, la (s) función (es) podrá (n) ser combinadas en su nueva vicepresidencia, con posiciones que también comparten una correlación de funciones.

Sección 3

Cuando se consoliden funciones de puestos con distintos grados ocupacionales, la plaza de nueva creación nunca será ubicada en un grado salarial menor al nivel máximo de las plazas cuyas funciones sean consolidadas.

Sección 4

La Compañía determinará a base de la necesidad de servicio, la cantidad de plazas a crearse por

vicepresidencia, los requisitos, así como las áreas geográficas en que tales plazas de nueva creación serán asignadas y realizarán sus tareas.

Sección 5

Las plazas de Trabajador Universal creadas se adjudicarán entre los candidatos a tenor con los siguientes factores:

- a) Criterios de evaluación de trabajo de los últimos dos (2) años.
- b) Récord disciplinario de los últimos dos (2) años.
- c) Experiencia relacionada y adiestramientos.
- d) Aprobar los exámenes escritos y/o pruebas prácticas que la Compañía diseñe para estos propósitos.
- e) Historial de asistencia de los últimos dos (2) años.

La antigüedad prevalecerá cuando los otros factores resulten iguales entre los candidatos.

La publicación será en todas las localidades de Trabajo, según indicado en la sección 6, subsiguiente. Las plazas se cubrirán primero con los que cualifiquen pertenecientes al taller donde existe la plaza de Trabajador Universal. De quedar aún plazas vacantes, las mismas podrán ser cubiertas con empleados de otros talleres.

No se trasladarán empleados a otros talleres como consecuencia de haber traído empleados de otros talleres para ocupar una plaza de Trabajador Universal.

Sección 6

La Compañía publicará en todas las localidades de Trabajo estas plazas de nueva creación que vayan a cubrirse, especificando los requisitos para las mismas. La publicación de las plazas se hará por un término no menor de cinco (5) días laborables. Disponiéndose que aquellos empleados que trabajen fuera de los edificios de Plaza Telefónica (Roosevelt 1513 y 1515) contarán con un término de dos (2) días laborables adicionales después del cierre de la publicación. La Compañía enviará a la Unión una copia de dicha publicación. Una plaza así publicada no se cancelará sin notificarle a la Unión las razones para su cancelación.

Sección 7

Cualquier empleado regular que reúna los requisitos de una plaza publicada, podrá solicitar la misma sometiendo la correspondiente petición, en el formulario que suministra la Compañía, dentro del término fijado en la publicación, al Departamento de Recursos Humanos con acuse de recibo.

Sección 8

La Compañía sólo considerará aquellos empleados que reúnan los requisitos, que hayan radicado sus peticiones dentro del período fijado en la publicación y que puedan desempeñar las funciones de la plaza inmediatamente que se le adjudique; o de estar disfrutando de sus vacaciones, al concluir las mismas; o de estar acogido a los beneficios del Fondo del Seguro del Estado o en uso de licencia por enfermedad, a los treinta (30) días que se le adjudique.

Sección 9

En aquellos casos en que las plazas de Trabajador Universal publicadas excedan la cantidad de empleados cualificados y esa falta obedece al fracaso en los exámenes escritos o pruebas prácticas a que hace referencia la sección 5 de este artículo, la Compañía seleccionará de entre los empleados reprobados a aquellos con las notas o puntuaciones más altas, que tengan una puntuación de no menos de 50% para ser adiestrados y examinados nuevamente.

Sección 10

Los empleados reprobados en las pruebas y/o exámenes prácticos permanecerán en la plaza que ocupan.

Sección 11

Los empleados que pasen a ocupar una posición de Trabajador Universal recibirán un aumento de \$0.28 por hora. La Sección 2 del Artículo 43 (Salarios) aplicará a aquellos empleados que pasen a ocupar una plaza de Trabajador Universal en ascenso.

Sección 12

Todo empleado seleccionado a ocupar una de estas plazas estará sujeto a un período de prueba de dos (2) meses durante el cual tendrá que demostrar tener habilidad, conocimiento, destrezas y la eficiencia que a juicio de la Compañía se requerirá en la nueva plaza.

Sección 13

De no aprobar satisfactoriamente su período probatorio, el empleado volverá a su posición anterior, con el salario que le hubiese correspondido, de haber continuado en la posición anterior.

Sección 14

Salvo en casos donde ocurran hechos fuera del control de la Compañía y/o se pueda afectar adversamente el servicio, el empleado seleccionado para ocupar una de estas plazas de Trabajador Universal, será ubicado en la misma dentro de los siguientes treinta (30) días de haberle adjudicado la plaza.

Sección 15

Dentro de los diez (10) días laborables siguientes de haberse adjudicado una de estas plazas, la Compañía deberá notificar a la Unión por correo certificado con acuse de recibo, con copia de la determinación e indicando la plaza que se adjudicó, el número de la requisición de la plaza y el nombre y número de empleado de la persona con la que se cubrió la misma y los criterios por la cual se le adjudicó. También se le notificará una lista con el nombre de todos los empleados que compitieron con los correspondientes niveles salariales.

Sección 16

La intención de las partes con la creación de estas nuevas plazas, es hacer más eficiente a la Compañía, así como a sus empleados, para que posean mayor capacidad de respuesta a la creciente necesidad de servicio que la competitiva industria de las telecomunicaciones en Puerto Rico requiere. No es la intención de este artículo la eliminación o reducción de empleo o salarios o condiciones de trabajo, ni limitará los derechos que bajo este Convenio Colectivo tenga la Compañía con relación a los Artículos 3, 15 y 63.

Sección 17

Salvo lo dispuesto en la sección 4 de este artículo, si cualquier empleado o la Unión entiende que la Compañía ha violado cualesquiera de las disposiciones de este artículo, tal alegación será sometida por la Unión o por el empleado al Procedimiento para Querellas pactado en este Convenio Colectivo.

ARTÍCULO 67
VIGENCIA

Este Convenio estará en vigor por 3 años, desde el 21 de septiembre de 2021 hasta el 20 de septiembre de 2024.

ARTÍCULO 68
INSTALADORES REPARADORES A TIEMPO PARCIAL

Sección 1

La Compañía ha creado un nuevo puesto de Instalador Reparador a Tiempo Parcial para trabajar sábados y domingos en turnos de 8 horas diarias. A discreción de la Compañía, y por necesidades operacionales de servicio se le puede asignar otros días de trabajo. Igualmente, a discreción de la Compañía, la jornada de trabajo semanal puede ser menor de 20 horas y no mayor de 30 horas. Disponiéndose, que durante el período de adiestramiento la jornada de trabajo puede ser de 40 horas semanales.

Sección 2

La Compañía puede contratar hasta 125 empleados a tiempo parcial para ocupar el puesto de Instalador Reparador a Tiempo Parcial.

Sección 3

Estos empleados son parte de la Unidad de Contratación representada por la UIET, por lo que estos trabajadores están sujetos a las disposiciones de los artículos del Taller Unionado y descuentos de la Cuota del Convenio Colectivo.

Sección 4

La Compañía ejercerá su prerrogativa gerencial al establecer los requisitos del puesto de Instalador Reparador a Tiempo Parcial.

Sección 5

La Compañía tomará en consideración los resumes de familiares de empleados actuales de la Compañía representados por la UIET, siempre y cuando que cumplan a cabalidad con todos los requisitos del puesto.

Sección 6

El período probatorio de estos empleados será de 1 año.

Sección 7

El salario de ingreso de estos empleados será de \$7.35 por hora, menos las deducciones requeridas por ley.

Sección 8

Estos empleados recibirán una cantidad mensual fija de la Compañía de \$36.50, menos las deducciones requeridas por ley.

Sección 9

Estos empleados tendrán derecho a todas las bonificaciones establecidas en el Artículo 43- Salarios, Sección 1, siempre que cumplan con los requisitos ahí dispuestos.

Sección 10

Estos empleados recibirán una aportación mensual fija de la Compañía para que adquieran un plan médico, que será de \$30.00 para cubierta individual, irrespectivamente de si el empleado se acoge o no a un plan médico individual y de \$60.00 para cubierta familiar, una vez el empleado presente a la Compañía evidencia de que solicitó y cualifica para un plan médico con cubierta familiar.

Sección 11

La Compañía decidirá las localidades en las que trabajarán estos empleados conforme a las necesidades operacionales de servicio.

Sección 12

La Compañía podrá mover a estos empleados de una localidad a otra, sin necesidad de cumplir con el requisito de notificación previa a la Unión y al empleado (Artículo 11).

Sección 13

Los empleados regulares que ocupan el puesto de Instalador Reparador y que trabajan turnos que incluyen sábados y/o domingos trabajarán turnos de 8 horas diarias de lunes a viernes. No obstante, la Compañía podrá requerirles que trabajen otros turnos, que podrían incluir sábados y/o domingos.

Sección 14

Todo empleado reclutado bajo la Unidad Contratante UIET para ocupar el puesto de Instalador Reparador a Tiempo Parcial, será reclutado bajo los siguientes términos y condiciones:

Licencia por Enfermedad	No le aplica el Artículo 26 Le aplicará la ley 180 del 27 de julio de 1998, según enmendada (1 día al mes siempre y cuando que trabaje 115 horas mensuales o más)
Máximo de Acumulación de Días por Enfermedad	No le aplica el Artículo 26 Le aplicará la Ley 180 del 27 de julio de 1998, según enmendada.
Licencia por Enfermedad Prolongada	No le aplica el Artículo 27 Le aplicará la Ley 139 del 26 de junio de 1968, según enmendada.
Licencia por Enfermedad Ocupacional	No le aplica el Artículo 28 Le aplicará la Ley 45 del 18 de abril de 1935, según enmendada.
Vacaciones	No le aplica el Artículo 24 Le aplicará la Ley 180 del 27 de julio de 1998, según enmendada (1 ⁴ de día al mes siempre y cuando que trabaje 115 horas mensuales o más)
Días Feriados y Días Libres con Paga	<ol style="list-style-type: none"> 1. Día de Navidad* 2. Día de Año Nuevo* 3. Domingo de Resurrección 4. Día de las Madres 5. Día de los Padres <p>*Cuando el día feriado sea domingo</p>

Licencia Militar	La licencia militar será sin paga
Licencia para Fines Judiciales	Le aplicará la Ley 281 del 27 de septiembre de 2003, según enmendada (jurado) y la Ley 122 del 22 de julio de 1986, según enmendada (testigo en caso criminal)
Bono de Navidad	Le aplicará la Ley 148 del 30 de junio de 1969, según enmendada.
Pensiones	No aplica
Plan Médico Retirados	No aplica
Licencia Deportiva Especial	Le aplicará la Ley 49 del 27 de junio de 1987, según enmendada.
Licencia por Funeral	No aplica
Bono por Asistencia	Conforme al Convenio Colectivo vigente
Ayuda Económica para Gastos de Estudio	No aplica
Seguro de Vida	No aplica
Seguro Choferil	Conforme al Convenio Colectivo vigente
Centro de Cuidado Infantil	No aplica
Pago de Horas Extras	Se pagarán a razón de vez y media el tipo regular por hora
Progresiones	Conforme a la Descripción de Deberes del puesto de Instalador y Reparador a Tiempo Parcial

Sección 15

El horario, los turnos y la semana de trabajo aplicable a estos empleados serán los determinados por la Compañía y no le serán aplicables los diferenciales de turnos especificados en el Convenio.

Sección 16

De forma que no exista duda sobre los beneficios aplicables a estos empleados, las partes reconocen, aceptan y acuerdan que, salvo el Bono de Asistencia, Seguro Choferil y la aportación fija mensual al Plan Médico, y los Días Feriados y Días Libres con Paga que se disponen en la sección 14 de este Artículo, estos empleados sólo serán elegibles a los beneficios provistos por las leyes del Estado libre Asociado de Puerto Rico y federales aplicables y conforme a los términos y condiciones establecidos en la misma.

Sección 17

Los términos y condiciones de empleo acordados en este Artículo aplicarán mientras el empleado ocupe el puesto de Instalador y Reparador a Tiempo Parcial.

Sección 18

El Convenio Colectivo vigente aplicará en todas sus disposiciones a estos empleados excepto lo que sea inconsistente o esté en conflicto con este Artículo.

Sección 19

Los empleados que estén ocupando o que se recluten para ocupar el puesto de Instalador y Reparador a Tiempo Parcial a partir del 1ro de febrero de 2017, continuarán bajo los mismos términos y condiciones de empleo dispuestos en este Artículo.

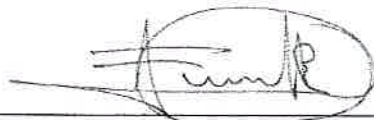
ARTÍCULO 69 ACUERDO TOTAL

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

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

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

PUERTO RICO TELEPHONE Co. / CLARO



Enrique Ortiz De Montellano Rangel
Presidente

COMITÉ NEGOCIADOR PUERTO RICO TELEPHONE Co. / CLARO

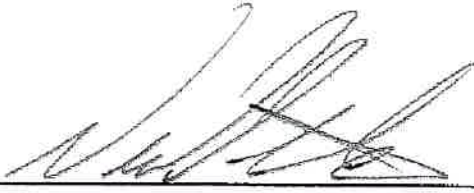
Sr. Fredy Martínez
Director Recursos Humanos

Sra. Eira Concepción Lizardi
Gerente de Asuntos Laborales

PORTAVOZ Y ASESOR LEGAL

Lcdo. Juan Carlos Pérez Otero

UNIÓN INDEPENDIENTE DE EMPLEADOS TELEFÓNICOS



Víctor A. Santiago Rodríguez
Presidente

COMITÉ NEGOCIADOR UIET

Sr. Víctor A. Santiago Rodríguez
Sra. Nyvia I. Rivera Soto
Sr. Juan J. Gómez Huertas
Sra. Carmen L. Elías de Jesús

PORTAVOZ Y ASESOR LEGAL

Lcdo. Nino Martínez Bosch