

CONVENIO COLECTIVO

ENTRE

UNION GENERAL DE TRABAJADORES, LOCAL 1199

AFILIADA A LA SEIU

Y

ASOCIACION HOSPITAL DEL MAESTRO , INC.

PARA LAS SIGUIENTES UNIDADES

- 1 – Enfermeras (os) Prácticas (os), Auxiliares y Escoltas
- 2 – Terapistas Respiratorios, Fisioterapistas y Asistentes
- 3 – Técnicos de Sala de Operaciones
- 4 – Tecnólogos Médicos
- 5 – Técnicos de Réconds Médicos, Técnicos de Utilizació Médica, Técnicos de Compras, Técnicos de Mejoramiento de la Calidad, Técnicos de Emergencias Médicas, Técnicos de Patología y Secretarias

INDICE

PORTADA

	INDICE -----	2-3
	COMPARECENCIA -----	4
I	DECLARACION DE PRINCIPIOS -----	5
II	RECONOCIMIENTO -----	6
III	UNIDAD APROPIADA-----	7
IV	TALLER UNIONADO -----	8
V	DESCUENTO DE CUOTAS -----	9-10
VI	PERIODO PROBATORIO -----	11
VII	ANTIGUEDAD-----	12-13
VIII	EMPLEADOS TEMPOREROS -----	14
IX	PREROGATIVA GERENCIAL -----	15
X	QUEJAS Y AGRAVIOS -----	16-19
XI	SELECCION DE NUEVO PERSONAL -----	20
XII	JORNADA DE TRABAJO-----	21=23
XIII	SALARIO -----	24-25
XIV	INCENTIVOS-----	26-27
XV	BONO DE NAVIDAD -----	28
XVI	MATERNIDAD -----	29=32
XVII	LICENCIA POR MUERTE FAMILIAR -----	33
XVIII	LICENCIA POR ENFERMEDAD-----	34-35

XIX	LICENCIA POR VACACIONES-----	36-37
XX	FERIADOS-----	38-39
XXI	SERVICIOS MEDICOS Y HOSPITALALRIOS -----	40.
XXII	PLAN DE RETIRO-----	41
XXIII	DELEGADO -----	42-43
XXIV	DISPOSICIONES GENERALES-----	44-48
XXV	SEGURIDA D DE EMPLEO 4-----	49
XXVI	HUEGA Y CIERRES -----	50-51
XXVII	SEPARABILIDAD DE LAS CLAUSURAS -----	52
XXVIII	EXPIRACION Y RENOVACION -----	53

COMPARECENCIA

Este Convenio Colectivo otorgado **hoy día 16 de agosto de 2008** por y entre ASOCIACION HOSPITAL DEL MAESTRO, INC. representada en este acto por sus oficiales autorizados, (en adelante denominada el Patrono) y la UNION GENERAL DE TRABAJADORES (UGT) – LOCAL 1199, Afiliada a la SEIU, representada en este acto por sus oficiales autorizados (en adelante denominada la Unión) que suscriben.

Las partes comparecientes se obligan entre sí de acuerdo a lo dispuesto en las siguientes cláusulas.

ARTICULO I

DECLARACION DE PRINCIPIOS

Las partes contratantes acuerdan mantener relaciones armónicas en un clima de paz y mutua comprensión, donde se cumplan los deberes y se garanticen los derechos que más adelante se establecen. El Patrono, por su parte, llevará a cabo aquellas acciones que mejoren la situación económica y social del trabajador y facilitará los mejores medios para que estos puedan descargar sus funciones en forma digna, adecuada y constructiva. La Unión tomará aquellas acciones que garanticen al Patrono un servicio eficiente y conmesurado con los altos niveles de ejecución y responsabilidad que demanda una actividad tan delicada como la que supone el servicio y la atención a los quebrantados de salud y en todo momento tendrá presente la solvencia económica de la institución. Las partes contratantes convienen en mantener una actitud alerta para que estos altos propósitos no se desvirtúen y dedicarán sus mejores y mayores esfuerzos para garantizar y observar los mismos.

ARTICULO II

RECONOCIMIENTO

El Patrono reconoce la Unión como representante único y exclusivo para propósito de negociar colectivamente con relación a tipos de pagas, salarios, horas de trabajo y otros términos y condiciones de empleo de los trabajadores comprendidos en la unidad apropiada.

ARTICULO III

UNIDAD APROPIADA

Las Unidades Apropriadas, a los fines de este Convenio Colectivo, según las certificaciones emitidas por la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo, incluye lo siguiente:

1. #24-RC-8346 - Tecnólogos Médicos
2. # Técnicos de Sala de Operaciones
3. #24-RC-78594 – Terapistas Respiratorios, Fisioterapistas y Asistentes
4. #24-RC-7014 - Enfermeras (os), Prácticas (os), Auxiliares y Escoltas
5. #24-RC-7657 -Técnicos de Réconds Médicos, Técnicos de Utilización Médica, Técnicos de Compras, Técnicos de Mejoramiento de la Calidad, Técnicos de Emergencias Médicas, Técnicos de Patología y Secretarias.
- 6. #24 RC-6637- Empleados de Oficina y Clericales incluyendo Telefonistas, Cajeros y Auxiliares de Farmacia.**
- 7. Tecnologos Radiologos.**

Se excluye a los demás trabajadores del Hospital, incluyendo a los tecnólogos médicos por hora, supervisores, ejecutivos y guardianes, según se define en la ley Nacional de Relaciones del Trabajo

II – Las partes acuerdan que existe un solo convenio para los propósitos de la administración del mismo que agrupa todas las Unidades Apropriadas, señaladas en el inciso 1 de este artículo. No obstante, se acuerda que cada unidad apropiada mantendrá su independencia y autonomía propia, y que éstas podrán negociar separada e independientemente los términos y condiciones de empleo propia de su comunidad de intereses.

ARTICULO IV

TALLER UNIONADO

A. Será una condición de empleo que todos los trabajadores del Hospital cubiertos por este Convenio Colectivo que sean miembros de la Union "in good standing" el primer día de la vigencia de este Convenio Colectivo permanecerán siendo miembros "in good standing", y aquellos trabajadores que no sean miembros de la Unión el primer día de vigencia de este Convenio Colectivo deberán en el trigésimo-primer día siguiente a la fecha de vigencia de este Convenio Colectivo, hacerse miembros de la Unión y permanecer como tales "in good standing".

Será también una condición de empleo que todos los trabajadores cubiertos por este Convenio Colectivo, y a quienes se les dé empleo durante la vigencia de este Convenio Colectivo, deberán, el trigésimo-primer día siguiente a la fecha de su nombramiento como empleado regular, ingresar a la Unión y permanecer en ella como miembro "in good standing".

B. El Patrono conviene en que podrá despedir, a solicitud escrita de la Unión, a cualquier trabajador cubierto por este Convenio Colectivo que deje de hacerse miembro de la Unión al expirar el período especificado, o que no permanezca en la Unión como miembro "in good standing" sujeto a las disposiciones de la Ley aplicables.

C. La Unión indemnizará y salvaguardará al Hospital contra cualquiera y todas reclamaciones por daños o penalidades que surjan como resultado de cualquier acción que pueda tomar el Patrono con el fin de cumplir con las disposiciones de este Artículo.

ARTICULO V

DESCUENTO DE CUOTAS

A. El Patrono deducirá de los jornales de cada uno de los trabajadores cubiertos por este Convenio Colectivo que haya radicado con ella su consentimiento escrito individual para tal propósito, en la forma prescrita por ley, las cuotas periódicas aplicables que dichos trabajadores adeudaren como miembros de la Unión después del día de otorgamiento de este Convenio Colectivo.

B. El Patrono remitirá antes del décimo día de cada mes un cheque cubriendo así las sumas así deducidas y retenidas durante el mes anterior. Dichas cuotas se enviarán al Tesorero u otro oficial designado por la Unión como custodio de los fondos de la misma que presente al Patrono prueba fehaciente de que dicho Tesorero u oficial ha presentado la fianza requerida por la Ley Núm. 17 del 17 de abril de 1931, según enmendada, y la legislación federal aplicable. Dicho Tesorero u otro oficial designado por la Unión como custodio de los fondos de la misma firmarán un recibo como constancia de haber recibido el dinero del Hospital y relevando a éste de la responsabilidad por dichas cuotas en y después del momento de la entrega a dicho representante de la Unión.

C. Las cuotas serán uniformes para todos los trabajadores. La Autorización firmada por cada trabajador deberá estar llenada y firmada en tinta, y el nombre del mes en la fecha deberá ser escrito en letras. La autorización deberá contener la cantidad a ser retenida por el Patrono y disponer, además que dicha autorización no será revocable por un período mayor de un (1) año de la firma de la misma o a la expiración de este Convenio Colectivo, conforme las disposiciones de ley aplicables.

D. La Unión indemnizará y salvaguardará al Patrono contra cualesquiera y todas reclamaciones por daños y penalidades que surjan como resultado de cualquier acción tomada por el Patrono, a requerimiento escrito de la Unión con el fin de cumplir con las disposiciones de los artículos del Taller Unionado y Descuento de Cuotas de este Convenio Colectivo.

ARTICULO VI

PERIODO PROBATORIO

- A. Todo personal nuevo cuya posición esté cubierta por la Unidad de Contratación Colectiva estará sujeto a un período probatorio de noventa (90) días calendarios. Una vez expirado el período probatorio a satisfacción del Patrono, dicho trabajador pasará a ser empleado regular. Sin embargo la Unión y el Patrono de mutuo acuerdo podrán extender dicho período hasta un máximo de treinta días calendarios
- B. Cualquier trabajador podrá ser despedido o disciplinado durante su período probatorio por cualquier motivo sin derecho a ninguna reclamación o compensación por dicha reclamación o despido.
- C. Ningún trabajador en período probatorio tendrá derecho a tramitar quejas o agravios bajo el Procedimiento de Quejas y Agravios y Arbitraje establecido en este Convenio Colectivo.
- D. Si un trabajador, en período probatorio, aprobase satisfactoriamente dicho periodo y se convirtiera en empleado regular, tendrá derecho a recibir todos los beneficios establecidos en este Convenio Colectivo, **a la fecha de empleo.**

ARTICULO VII

ANTIGUEDAD

A. Antigüedad, para los efectos de este convenio, se define como el tiempo prestado por un empleado al Hospital, el cual deberá computarse desde su última fecha de empleo. El Hospital reconocerá derechos de antigüedad de todos los empleados cubiertos por este Convenio Colectivo para los propósitos exclusivos de turnos, días libres, vacaciones, cesantías (Lay Off) y reemplazo ("recall") por anteriormente haber sido cesanteados por economía o (lay-off) (recall).

B. Si fuera necesario reducir personal cubierto por este Convenio Colectivo, el Patrono **retendrá en** el empleo a aquellos trabajadores de mayor antigüedad en la clasificación afectada. **El Patrono notificará a la Unión con por lo menos treinta (300) días de anticipación a la cesantía.**

a **El Patrono cesará**, en primer lugar, a los empleados por hora y/o temporeros, en segundo lugar a los empleados en período probatorio y en tercer lugar a los empleados de menor antigüedad.

C. Los derechos de antigüedad en el empleo cesarán por cualquiera de las siguientes:

1. Renuncia.
2. Despido por causa justificada.
3. Suspensión temporera ("lay-off") no disciplinaria por un período de más de ocho (8) meses.
4. Ausencia debido a incapacidad por lesión incurrida en el curso de trabajo, que se prolongue por más de doce (12) meses, siempre y cuando no haya conflicto con las leyes aplicables.

5. Si dejase de regresar a su trabajo dentro de cinco (5) días, luego de haber sido notificado que debe reportarse al mismo a menos que pruebe a satisfacción del Hospital la existencia de una razón válida por no haberse reportado durante dicho periodo. En caso de que un trabajador no pueda reportarse a su trabajo después de haber recibido notificación al efecto del Patrono , deberá notificar al Patrono dentro de un término de cinco (5) días.
6. Si no regresa al trabajo inmediatamente que expire una licencia sin paga.

D. Dentro de los dos (2) meses siguientes al otorgamiento del Convenio Colectivo, el Patrono someterá a la Unión copia de una lista de antigüedad con la siguiente información:

1. Nombre del trabajador.
2. Fecha en que comenzaron a trabajar en el Hospital trabajadores nuevos y fecha en que aprobaron el período probatorio.
3. Clasificación actual y fecha en que fue asignado.

Una lista similar se someterá a la Unión doce (12) meses después de la primera y así sucesivamente cada doce (12) meses. La lista nueva invalidará la anterior.

La Unión tendrá diez (10) días para someter cualquier objeción a la misma. De no hacerlo, la lista no será impugnada posteriormente.

ARTICULO VIII

EMPLEADOS TEMPOREROS

Sección 1: A. Por empleado temporero se entenderá cualquier persona contratada para realizar trabajos de emergencia de la unidad apropiada o para sustituir a un empleado regular cubierto por este Convenio Colectivo en caso de ausencias prolongadas.

Sección 2: B. El empleado temporero cesará en su empleo al concluir el motivo por el cual fue contratado o cuando regrese el empleado regular quien sustituía temporeraamente, cualquiera que ocurra primero, sin derecho a ninguna indemnización especial por concepto de la cesantía. No obstante, el empleado temporero que vaya a ser cesanteado podrá optar por desplazar a otro empleado temporero con menos antigüedad, siempre y cuando sea en su misma clasificación y éste pueda realizar el trabajo sin necesidad de entrenamiento.

Sección 3: C. No se empleará a ningún empleado temporero por más de cinco (5) meses en cualquier periodo consecutivo de diez (10) meses. Aquellos empleados temporeros que estén en el empleo continuo del Hospital por más de cinco (5) meses en cualquier periodo consecutivo de diez (10) meses, pasarán a ser empleados regulares y pasarán a recibir todos los beneficios de Convenio Colectivo vigente.

Sección 4: D. Este empleado regular cesará en su empleo al concluir el trabajo de emergencia o cuando regrese el empleado a quien sustituía, cualquiera que ocurra primero. Este empleado cesanteado podrá optar por desplazar a otro empleado, regular o temporero, con menos antigüedad, siempre que pueda realizar el trabajo sin necesidad de entrenamiento.

ARTICULO IX

PRERROGATIVAS GERENCIALES

A. El Patrono retiene el derecho exclusivo de administrar su negocio, dirigir sus trabajadores, incluyendo el derecho de planificar, dirigir y controlar las operaciones, determinar los métodos, procesos y medios de operación, incluyendo el derecho de hacer estudios o implantar nuevos o mejores métodos o facilidades de operación, establecer reglas de conducta, disciplina y seguridad, requerir trabajo de sobretiempo y todos los demás derechos, hayan o no sido ejercidos anteriormente sujeto únicamente a las restricciones específicas de este Convenio Colectivo.

B. La Unión, además, reconoce el derecho del Patrono de emplear, ascender o descender de categoría, transferir y a disciplinar o despedir cualquier trabajador por causa justificada, sujeto únicamente a los derechos expresamente otorgados a los trabajadores bajo este Convenio Colectivo.

C. El Patrono podrá reducir el número de sus trabajadores si a su juicio tal reducción es necesaria, nada de lo estipulado en este Artículo será interpretado de manera tal que restrinja o limite el derecho del Patrono de adoptar, instalar y utilizar nuevos equipos o métodos de operación.

D. Las prerrogativas gerenciales arriba mencionadas no se utilizarán de forma alguna para discriminar contra la Unión y sus miembros.

ARTICULO X

QUEJAS Y AGRAVIOS Y ARBITRAJE

A. Un agravio dentro del significado de este Convenio Colectivo será una disputa o diferencia de opinión que surja bajo las disposiciones expresas del mismo durante la vigencia de este Convenio Colectivo.

B. Si surgiese cualquier controversia, disputa, conflicto o cualquier discrepancia o diferencia de interpretación entre la Unión y el Patrono que envuelva el significado o la aplicación de las disposiciones expresas de este Convenio Colectivo, o cualquier controversia, disputa o conflicto entre la Unión y el Patrono sobre la suspensión o despido de uno o más trabajadores según más adelante se define, dicho asunto será resuelto en forma final e inapelable, conforme a la siguiente manera, excepto reclamaciones de salario o compensaciones, las cuales deberán ser tramitadas a través de una corte con jurisdicción competente por cualquiera de las partes; disponiéndose que ello no impedirá que se someta a arbitraje una reclamación cuya cuantía no exceda de \$500.00 por trabajador si la misma no se ha podido resolver en los primeros dos pasos del proceso establecido en este Artículo; y suspensión o despido que se podrá recurrir al segundo paso.

PRIMER PASO

Si algún trabajador o trabajadores tienen una queja, el trabajador o trabajadores, el Delegado del Departamento o el Representante de la Unión deberá, no más tarde de cinco (5) días laborables después de haber surgido el incidente o motivo de la queja, discutir el asunto con el supervisor inmediato del trabajador. Dicho supervisor inmediato deberá dar su contestación al asunto dentro de un término de cinco (5) días laborables luego de habersele presentado.

SEGUNDO PASO

Si el Supervisor Inmediato no contesta dentro del término de cinco (5) días laborables de habersele presentado la queja o si habiendo contestado, su contestación o solución no es, a juicio del trabajador, satisfactoria, el trabajador podrá, a través del Delegado de la Unión o el Representante de la Unión, radicar el agravio por escrito al Director de Personal del Hospital o representante autorizado.

No más tarde de cinco (5) días laborables después de radicado el agravio, el Director de Personal del Hospital o su representante autorizado convocará una reunión entre las partes para discutir la querella ante su consideración. El Director de Personal o su representante autorizado, contestará por escrito no más tarde de cinco (5) días laborables de celebrada la reunión; disponiéndose que mediante mutuo acuerdo por escrito se podrá extender dicho período.

De no llegarse a un acuerdo, o si la Unión no está conforme con la decisión del Director de Personal o su representante autorizado, el asunto será sometido a arbitraje no más tarde de diez (10) días laborables luego de haberse emitido la decisión del Director de Personal o su representante autorizado.

1. La Unión solicitará una terna de árbitros al Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo de Puerto Rico.
2. Ambas partes eliminarán simultáneamente un árbitro de la terna y el que se quede servirá como árbitro en la querella.
3. El árbitro no tendrá facultad para enmendar o modificar las disposiciones de este Convenio Colectivo, disponiéndose que un laudo emitido en violación de este Convenio Colectivo será nulo.

4. El árbitro deberá señalar la fecha, hora y sitio en que habrá de celebrarse la vista del caso, y deberá notificar a las partes con no menos de diez (10) días de antelación. Si cualquiera de las partes dejase de comparecer ante el árbitro, después de haber recibido notificación al efecto, el árbitro queda por la presente autorizado a emitir un laudo basado en la prueba presentada por la parte compareciente.
5. El laudo emitido por el árbitro será final y obligatorio para las partes, siempre que el mismo sea conforme a derecho.
6. El árbitro tendrá la autoridad en casos de despidos injustificados ordenar el reemplazo con paga del salario y todos los haberes
7. El laudo del árbitro será por escrito y será notificado a ambas partes.

Si cualquiera de las partes contratantes de este Convenio Colectivo excediera los límites fijados en este Artículo para la tramitación de quejas y agravios, la queja o agravio será tratada como resuelto en contra de la parte que excedió los períodos de tiempo aquí especificados; disponiéndose que es la intención de las partes contratantes que los límites de tiempo establecidos para el uso de los distintos pasos del procedimiento de quejas y agravios son esenciales sin que puedan ser renunciados a menos que medie acuerdo escrito entre las partes.

En aquellos casos en que el Hospital, en el ejercicio de sus facultades disciplinarias, despida o suspenda de empleo a un trabajador, éste, el delegado del Departamento o el Representante de la Unión, deberán dentro de un término improrrogable de cinco (5) días laborables, plantear su caso ante el Director de Relaciones Industriales y Personal del Hospital, obviándose de esta manera el Primer

Paso del Procedimiento de Quejas y Agravios y Arbitraje.

Para propósitos de computar los períodos de tiempo especificados en este artículo los sábados, domingos y días feriados no serán considerados como días laborables.

Para tener efecto las notificaciones requeridas por este Artículo serán entregadas personalmente por una parte a la otra, o ser enviadas por correo certificado con acuse de recibo a la dirección postal de la otra parte. También se podrán enviar, vía fax, siempre que se asegure el recibo de la misma, mediante llamada telefónica.

Independientemente de lo establecido por cualquier otra disposición de este Artículo, la Unión o el Hospital podrán iniciar o adelantar el asunto en controversia a cualquiera de los pasos siguientes en el Procedimiento de Quejas y Agravios mediante un acuerdo escrito entre las partes.

ARTICULO XI

SELECCION DEL NUEVO PERSONAL

A. En caso de que el Patrono necesite trabajadores adicionales dentro de la unidad cubierta por este Convenio Colectivo, le notificará de ello a la Unión. La Unión podrá someter al Patrono candidatos para dicha plaza los cuales el Patrono considerará conjuntamente con cualquier otro candidato, teniendo el derecho de aceptar o rechazar cualquier candidato.

B. La Unión tendrá un término de cinco (5) días a partir de la notificación del Patrono, salvo en casos de emergencia, para someter los candidatos que entiendan cualificados para el puesto vacante.

C. En sus recomendaciones al patrono, la Unión, no discriminará por razones sindicales, y hará éstas a base de los trabajadores competentes que puedan conseguir.

D. En la eventualidad de que el candidato referido por la Unión y cualquier otro candidato, en la opinión del patrono, estén en igualdad de condiciones, el candidato de la Unión tendrá la preferencia.

ARTICULO XII

JORNADA DE TRABAJO

- A. Las disposiciones de este artículo no se interpretarán como una garantía de horas de trabajo semanal.
- B. La jornada de trabajo diaria consistirá de ocho (8) horas diarias en un período de veinticuatro (24) horas consecutivas.
- C. La semana regular de trabajo consistirá de cuarenta (40) horas.
- D. Cada hora trabajada en exceso de ocho (8) horas al día y cuarenta (40) a la semana será pagada al trabajador por el Patrono a razón de doble (2) el tipo por hora regular de paga del trabajador.
- E. La hora para tomar alimentos durante la jornada regular será concedida no antes de concluida la tercera ni después de comenzada la sexta hora consecutiva de trabajo. El Hospital concederá subsiguientemente un período para tomar alimentos de una hora luego que el empleado haya trabajado cinco (5) horas consecutivas después de su último período para tomar alimentos. El hospital concederá un período para tomar alimentos por cada cinco (5) horas consecutivas de trabajo. Los períodos para tomar alimentos podrán ser reducidos a media (1/2) hora siempre y cuando el trabajador y el Patrono lo acuerden por escrito. En el caso del segundo período de tomar alimentos dentro de un mismo día de trabajo, el mismo podrá ser eliminado siempre y cuando el empleado no trabaje en exceso de dos (2) horas luego de concluida su jornada regular diaria. Dicha eliminación se hará por escrito, cuando el trabajador y el Patrono así lo acuerdan. El período para tomar alimentos dentro de la jornada regular de los empleados se pagará a razón de dos (2) veces su tipo por

hora regular de paga. Los períodos para tomar alimentos cuando el empleado hubiese real y efectivamente trabajado más de ocho (8) horas al día a cuarenta (40) horas a la semana se compensará a un total de dos (2) veces el jornal regular por hora del empleado.

- F. Se pagará tiempo extra solamente una (1) vez por horas extras trabajadas. No habrá acumulación ("pyramiding") en el pago del tiempo extra.
- G. A los fines de computar la paga que devenga un trabajador, se considerará que las actividades del trabajador, preliminares al comienzo de, o posteriores a su actividad o actividades principales no constituyen tiempo de labor, sin que el trabajador tenga derecho a compensación alguna por tales actividades. Las actividades preliminares incluirán cambiarse de ropa, lavarse, comer, caminar o viajar hasta el lugar de la actividad principal del trabajador y otras similares. Las actividades preliminares y posteriores incluirán cambiarse de ropa, lavarse, comer, caminar o viajar desde el lugar de actividad principal del trabajador y otras similares. Las actividades preliminares y posteriores, según se define anteriormente, no incluirán ningún trabajo que se realice para el Patrono.
- H. Los tecnólogos médicos del Hospital del Maestro trabajan en el siguiente horario: lunes a viernes de 7:00 AM a 3:30 PM, los de mayor antigüedad. Todo tecnólogo médico nuevo que empieza a trabajar en el Hospital trabaja el horario de 8:00 AM a 5:00 PM. De surgir una vacante en el turno de 7:00 AM – 3:30 PM, el tecnólogo médico con el turno de 8-5 con mayor antigüedad, podrá solicitar el turno de 7:00 AM a 3:30 PM. El Director del Laboratorio concederá el cambio en horario siempre y

I. cuando el servicio no se vea afectado. El patrono honrará todo horario especial que haya sido concedido anteriormente a la firma de este convenio

ARTICULO XIII

SALARIOS

A. Para tener efecto el 16 de agosto de 2005 el patrono concederá a todos los trabajadores regulares cubiertos por este Convenio un aumento de acuerdo a la clasificación sobre el salario que estuvieron devengando según la tabla abajo señalada:

TABLA DE AUMENTO:

<u>CLASIFICACIONES</u>	<u>1 ER. AÑO</u> 16-8-2005	<u>2 DO. AÑO</u> 16-8-2006	<u>3 ER. AÑO</u> 16-8-2007
<u>Enfermeras Prácticas Local # 2</u>	<u>\$ 50.00</u>	<u>\$ 50.00</u>	<u>\$ 50.00</u>
<u>Auxiliares y escoltas Local # 2</u>	<u>\$ 50.00</u>	<u>\$ 50.00</u>	<u>\$ 50.00</u>
<u>Terapistas Respiratorios Local # 4</u>	<u>\$ 75.00</u>	<u>\$ 75.00</u>	<u>\$ 75.00</u>
<u>Terapistas Físicos Local # 4</u>	<u>\$ 100.00</u>	<u>\$ 100.00</u>	<u>\$ 100.00</u>
<u>Téc. Sala de Operaciones Local # 5</u>	<u>\$ 70.00</u>	<u>\$ 70.00</u>	<u>\$ 70.00</u>
<u>Tecnólogos Médicos Local # 6</u>	<u>\$ 100.00</u>	<u>\$ 100.00</u>	<u>\$ 100.00</u>
<u>Técnicos Local # 8</u>	<u>\$ 65.00</u>	<u>\$ 65.00</u>	<u>\$ 65.00</u>
<u>Secretarias Local # 8</u>	<u>\$ 55.00</u>	<u>\$ 55.00</u>	<u>\$ 55.00</u>

B. Las (os) Enfermeras (os) Prácticas (os) recibirán en adición al aumento de este convenio, el aumento otorgado por la ley #75 del 2005, según aprobado por los próximos tres (3) años.

Todo trabajador cubierto por este convenio, que se convierta en empleado regular luego de la fecha de otorgamiento de este convenio, recibirá el siguiente salario básico:

- a. Tecnólogos - \$1,400.00
- b. Enfermeras (os) Prácticas (os) – según la ley.
- c. Auxiliares y Escoltas \$ 892.50
- d. Técnicos de Sala de Operaciones - \$ 1,000.00

- e. Terapistas Respiratorios -- \$1,200.00 y \$1,100.00 (con Lic. Provisional)
- f. Fisioterapeutas -- \$1,450.00
- g. Asistentes -- \$1,200.00
- h. Técnicos de Récords Médicos -- \$980.00
- i. Técnicos de Utilización Médica - \$1,020.00
- j. Técnicos de Compras -- \$980.00
- k. Técnicos Mejoramiento de la Calidad -- \$1,020.00
- l. Técnicos Emergencias Médicas -- \$1,020.00
- m. Técnicos de Patología -- \$1,020.00
- n. Secretarias -- \$920.00

D. Todo trabajador nuevo o probatorio recibirá durante su período probatorio el salario mínimo establecido que corresponda a su clasificación. Todo trabajador se convierte en empleado regular luego de la fecha de otorgamiento de este convenio, recibirá posteriormente con los otros trabajadores regulares cubiertos por este convenio y en las fechas señaladas anteriormente, el aumento que le corresponda a su clasificación.

E. El patrono pagará a sus trabajadores regulares cubiertos por este convenio no menos de diez (10) centavos por hora sobre el salario mínimo establecido por la ley para su clasificación.

ARTICULO XIV

INCENTIVOS

A. El patrono pagará un incentivo de turno a los trabajadores regulares cubiertos por este convenio que estén regularmente asignados a los siguientes turnos, según se indican:

Enfermeras Prácticas, Escoltas y Auxiliares – Local 2

3 - 11 Permanente - \$100.00 mensuales - 3 - 11 rotativo -- \$5.00 por turno

11-7 permanene - \$150.00 mensuales - 11 – 7 rotativo, \$7.50 por turno

Terapista Respiratorio – Local 4

3-11 – permanente - \$125.00 mensuales - 3-11 rotativo - \$7.00 por turno

11-7 - permanente - \$250.00 mensuales - 11-7 rotativo - \$8.50 por turno

Incentivo por trabajar en Intensivo y Sala de Emergencias -- \$50.00 mensuales

Técnicos de Sala de Operaciones - Local 5

3-11 permanente - \$100.00 mensuales - 3-11 rotativo -- \$5.00 por turno

11-7 permanente - \$150.00 mensuales - 11-7 rotativo - \$7.50 por turno

Técnicos y Secretarias – Local 8

3-11 permanente -- \$90.00 mensuales - 3-11 rotativo - \$7.00 por turno

11-7 permanente - \$215.00 mensuales - 11-7 rotativo - \$8.50 por turno

B. Cada Enfermera (o) Práctica (o) recibirá un incentivo de Sala de Cuidado Intensivo de \$50.00 mensuales.

- C. El Patrono pagará a los Terapistas Respiratorios que hacen Per diem los siguientes incentivos:

<u>Durante la Semana</u>		<u>Fines de Semana y Feriados</u>
7-3	\$75.00	\$80.00
3-11	\$85.00	\$90.00
11-7	\$95.00	\$100.00

- D. El Patrono pagará un incentivo de \$60.00 mensuales a cada empleado que adquiera la certificación de RRR (Registered Respiratory Terapist) y \$60.00 mensuales a cada empleado que adquiera la certificación de CRT (Certified Respiratory Technitian).

ARTICULO XV

BONO DE NAVIDAD

A. Efectivo a la fecha de la firma de este Convenio Colectivo y hasta su fecha de vencimiento, el Hospital concederá a cada empleado regular cubierto por este Convenio un Bono de Navidad de acuerdo a lo que se indica más adelante.

1. Los trabajadores cubiertos por este Convenio recibirán un Bono de Navidad equivalente al tres y medio (3.5%) porciento del salario devengado por el empleado, según la siguiente tabla.

3.50 %	1 ER. AÑO	2 DO. AÑO	3 ER. AÑO
Salario Devengado Anual	\$ 14,500.00	\$15,000.00	\$15,500.00

- B. El Bono de Navidad será pagado entre el 1ro. y el 15 de diciembre de cada año.
- C. El Bono de Navidad mencionado en este Artículo se concede y se computa de conformidad con la Ley Núm. 148, de 30 de junio de 1969, según enmendada, y es parte de y no en adición al mismo.
- D. El pago del Bono de Navidad es garantizado.

ARTICULO XVI

LICENCIA POR MATERNIDAD

Definición del alumbramiento - Acto mediante el cual, la criatura concebida es expedida del cuerpo materno por la vía natural o es extraída legalmente de éste mediante procedimientos quirúrgicos - obstétricos. Comprenderá así mismo, cualquier alumbramiento prematuro, al malparto o aborto involuntario, inclusive en este último- aquellos inducidos legalmente por facultativos médicos, que sufre la madre en cualquier momento durante el embarazo.

A. Período Incluido y salario: A las empleadas en estado de embarazo se les concederá un periodo de cuatro (4) semanas de reposo antes del alumbramiento y otras cuatro (4) semanas después del alumbramiento con paga completa a razón de su salario regular. Tan pronto la empleada tenga conocimiento de su embarazo vendrá obligada a someter a la Oficina de Recursos Humanos de El Hospital un certificado médico haciendo constar su estado de embarazo y la fecha probable del alumbramiento.

B. Procedimiento para radicar solicitud: La empleada deberá radicar la solicitud de licencia por maternidad con por lo menos cuarenta y cinco (45) días de anticipación a la fecha en que habrá de comenzar a disfrutar dicha licencia; acompañándola de otro certificado médico indicando la fecha aproximada en que tendrá lugar el alumbramiento.

C. Casos donde extiende el periodo de reposo después del alumbramiento: Si el alumbramiento se produce antes de haber la empleada disfrutado de las cuatro (4) semanas de reposo, por adelantarse a la fecha probable de parto o porque el médico estime incorrectamente la fecha de parto probable, se extenderá el periodo de reposo después del alumbramiento hasta completar el periodo total de reposo de ocho (8) semanas, siempre y cuando la empleada presente la evidencia médica correspondiente.

D. Casos donde procede la extensión de licencia: Si el alumbramiento se produjere después de las cuatro (4) semanas concedidas para reposo antes del alumbramiento o si sobreviene a la empleada alguna enfermedad como consecuencia directa del alumbramiento que le impidiese regresar al trabajo, se extenderá la licencia por maternidad por un periodo que

no excederá de cuatro (4) semanas después del alumbramiento o para restablecerse de su enfermedad, siempre que antes de terminar el periodo de reposo de ocho (8) semanas la empleada presente certificado médico indicando la fecha del alumbramiento o haciendo constar la incapacidad para reintegrarse al trabajo por motivo de enfermedad producida como consecuencia del alumbramiento según fuere el caso. Este periodo adicional no excederá en total de cuatro (4) semanas y se cargará a licencia regular acumulada o en su defecto a licencia sin sueldo.

E. Autorización para continuar trabajando hasta una semana antes de la fecha probable de parto: En caso de que haya una autorización escrita por el médico donde se establezca que la empleada está en condiciones físicas que le permitan continuar trabajando hasta una (1) semana antes de la fecha probable de parto, la empleada podrá acogerse a las ocho (8) semanas de licencia por maternidad a partir de la fecha en que el médico certifique que debe retirarse del trabajo.

F. Casos de aborto natural: Esta licencia de maternidad cubrirá casos de aborto natural tal como si fuera un parto normal, siempre y cuando la empleada presente certificación médica que establezca que el aborto le produjo los mismos efectos fisiológicos como si hubiese sido un parto normal.

G. Casos de aborto natural donde no se certifique que el aborto produjo los mismos efectos fisiológicos que de un parto normal: En los casos de abortos naturales y en los que con el propósito de conservar la salud o vida de la empleada sean inducidos por indicación terapéutica hecha por el médico debidamente autorizado y que no le cubra la Sección F anterior, se concederá el periodo de reposo mencionado a continuación, una vez cada año natural, siempre y cuando la empleada someta a la Oficina de Recursos Humanos una certificación médica haciendo constar las semanas de embarazo a la fecha del aborto y si se trata de un aborto natural o inducido por indicación terapéutica:

Después de doce (12) semanas de embarazo se considera el cien por ciento (100%) de la licencia de maternidad a razón del salario regular de la empleada.

H. Casos de Adopción: La empleada que adopte un menor a tenor con la legislación y procedimientos legales vigentes en Puerto Rico, tendrá derecho a los mismos beneficios de licencia de maternidad a sueldo completo de que goza la empleada que tiene alumbramiento normal. Como menor deberá entenderse un infante de edad preescolar, es decir, de menos de

cinco (5) años, que no esté matriculado en una institución escolar. Esta licencia empezará a contar a partir de la fecha en que se reciba al menor en el núcleo familiar. Al reclamar este derecho la empleada deberá someter a la Oficina de Recursos Humanos evidencia acreditativa de los procedimientos de adopción expedida por el organismo competente. La empleada que adopte un menor tiene la obligación de notificar, con un mínimo de 30 días su intención de adoptar, a su supervisor inmediato sobre sus planes para el disfrute de su licencia de maternidad y sus planes de reintegrar al trabajo.

I. Precauciones: Ninguna empleada que se encuentre en estado de embarazo será expuesta a condiciones peligrosas para dicho estado; tales como Rayos X y pacientes con hepatitis. Transcurrido siete (7) meses del embarazo se harán arreglos para no asignar turnos de guardia a la empleada sin pérdida de beneficio alguno que esté percibiendo por dicho turno. Si la empleada voluntariamente prefiere continuar haciendo los turnos de guardia deberá presentar a su superior inmediato un certificado médico acreditando que puede continuar haciendo turnos de guardia sin perjuicio para su salud.

J. Pago de licencia por maternidad: El pago de licencia por maternidad se hará efectivo al momento de comenzar a disfrutar la empleada el descanso por embarazo en la medida en que la empleada someta la documentación requerida en la letra B, que antecede.

K. Periodo para Extracción de Leche Materna: La empleada que se reintegre a sus labores después de disfrutar de su licencia por maternidad, tendrá la oportunidad de extraerse leche materna en los lugares habilitados, acordados entre la empleada y el Hospital. Para lograr este objetivo la empleada deberá hacer la solicitud pertinente de la forma y manera establecida por el Hospital mediante procedimiento al efecto. Una vez aprobada la solicitud, la empleada disfrutará de un periodo de media (1/2) hora dentro de cada jornada de tiempo completo, que puede ser distribuida en dos periodos de quince (15) minutos cada uno, para tal propósito. Este periodo tendrá una duración máxima de doce (12) meses a partir del regreso de la empleada a sus funciones.

L El Hospital se obliga a cumplir con las disposiciones de la Ley Num. 427 del 16 de diciembre de 2000, mejor conocida como Ley para Reglamentar el Periodo de Lactancia o de Extracción de Leche Materna.

ARTICULO XVII

LICENCIA POR MUERTE EN LA FAMILIA

- A. El Patrono concederá a todo trabajador permanente tres (3) días de licencia por muerte en la familia con su correspondiente sueldo para asistir a los funerales de familiares fallecidos comenzando desde la fecha de la muerte hasta la fecha del funeral. Disponiéndose que se entenderá por familiar únicamente el padre, madre, hijos, hermanos y cónyuges del trabajador. Si el deceso ocurriera fuera de Puerto Rico, el Patrono concederá al trabajador hasta un máximo de tres (3) días laborables de licencia adicional.
- B. En caso de la muerte del abuelo o abuela del empleado, dicha licencia será de un (1) día con paga.
- C. Para tener derecho a dicha licencia el trabajador deberá demostrar a satisfacción del patrono el hecho de la muerte, la relacion familiar y la fecha del funeral.

ARTICULO XVIII

LICENCIA POR ENFERMEDAD

A. Cada trabajador cubierto por este Convenio Colectivo acumulará licencia por enfermedad con paga a razón de uno y medio (1-1/2 días) por cada mes en que haya trabajado no menos de ciento dieciséis (116) horas.

B. La licencia por enfermedad no usada por el empleado durante el año en curso quedará acumulada para los años sucesivos hasta un máximo de treinta (30) días. Si los días de licencia por enfermedad acumulados excedieran de treinta (30) días al mes anterior a la fecha de cumpleaños del trabajador, el Hospital vendrá obligado a pagar en efectivo el exceso de dichos treinta (30) días, conforme se dispone en la Sección E de este Artículo. Salvo en el caso de fuerza mayor, el empleado deberá notificar al Hospital de su enfermedad antes de su turno de trabajo. El Hospital como norma general, no exigirá certificados médicos por un día (1) día de ausencia en licencia por enfermedad, pero se reserva el derecho de así hacerlo cuando las circunstancias lo justifiquen. El sueldo correspondiente a cada día de licencia por enfermedad se computará multiplicando por ocho (8) el tipo por hora regular que estuviera percibiendo el empleado al momento de enfermarse. La licencia por enfermedad se concederá únicamente por motivo de enfermedad debidamente comprobada, y en caso de duda mediante certificado médico como provisto anteriormente en este Artículo. El Patrono se reserva el derecho de cuestionar o corroborar cualquier excusa médica.

C. Para poder integrarse al trabajo, será imprescindible que el trabajador presente un certificado expedido por un médico autorizado a ejercer su profesión en Puerto Rico, que haya atendido su caso, haciendo constar su diagnóstico y los días que la enfermedad le hayan impedido trabajar. Disponiéndose que el Patrono se reserva el derecho de examinar al trabajador antes de permitirle que se reintegre a su trabajo y disponiéndose que, para reanudar sus labores, cualquier trabajador que haya estado ausente por enfermedad, deberá obtener

autorización escrita a tal efecto de su supervisor inmediato. El Patrono podrá delegar en uno de sus funcionarios para que visite el trabajador en su casa el mismo día que se reporte ausente o cuantas veces lo juzgue conveniente.

D. Si el trabajador faltara por enfermedad, se le pagarán los días a que tuviere derecho, siendo requisito imprescindible el que la ausencia sea sobradamente justificada, y que el trabajador presente una certificación médica, según se especifica anteriormente.

E. Para tener efecto durante la vigencia de este convenio colectivo, el Hospital liquidará a los empleados regulares cubiertos por éste, la licencia por enfermedad acumulada y no utilizada en exceso de treinta (30) días y hasta un máximo de nueve (9) días. Dicha paga se efectuará en la nomina mas cercana a el día de cumpleaños del trabajador, tomando como base la licencia por enfermedad acumulada al mes anterior a la fecha de cumpleaños, conforme se dispone en este artículo.

ARTICULO XIX

VACACIONES

A. Todo trabajador regular cubierto por este Convenio acumulará vacaciones con sueldo completo conforme la siguiente escala por cada mes en que haya trabajado más de 116 horas.

1. De cero a un año – **1.50** días por mes (**18 días al año**)
2. De uno a tres años – **1.67** días al mes (**20 días al año**)
3. De 3 a 5 años – **1.83** al mes (**22 días al año**)
4. Más de 5 años – **2.00** días al mes (**24 días al año**).

B. Por iniciativa del empleado y de mutuo acuerdo con el Patrono, las vacaciones podrán acumularse hasta un máximo de dos (2) años, entendiéndose que el tiempo así acumulado podrá disfrutarlo el empleado ininterrumpidamente o en forma fraccionada. Será compulsorio el disfrute ininterrumpido de por lo menos cinco (5) días de vacaciones en un período de un año.

C. En caso de despido por cualquier razón, o de una suspensión indefinida de un trabajador por cualquier razón, el Patrono le pagará al momento del despido o suspensión el total del importe de su paga por vacaciones acumuladas, aunque el trabajador haya acumulado éstas por un período menor de (1) año.

D. La paga correspondiente a cada día de vacaciones se computará multiplicando por ocho (8) el tipo por hora regular de paga más alta que hubiese percibido el trabajador durante el año a que corresponde las vacaciones. Cada trabajador recibirá la paga por sus vacaciones en el último día laborable antes del inicio de su licencia de vacaciones, o regularmente el día del pago de la nómina si el empleado así lo solicitara por escrito.

E. A elección del trabajador, las vacaciones podrán o no incluir los días no laborables incluidos durante el período en que haya de disfrutarlas. Si los días no laborables quedaren

comprendidos dentro del período, los mismos serán sin paga. Será ilegal y nulo cualquier contrato mediante el cual el trabajador renuncie por dinero u otra causa, a disfrutar de hechos sus vacaciones.

F. El Patrono suministrará a cada empleado cubierto por este Convenio, no más tarde del 31 de enero de cada año, un resumen de los días por vacaciones durante el año y el balance de días acumulado y no utilizado hasta esa fecha y el empleado verificará el resumen de tener alguna duda.

G. Los días que los trabajadores faltaren a su trabajo por causa justificada que no sea por enfermedad y con autorización previa del patrono, no les serán pagados a fin de que el trabajador disfrute de su período de vacaciones completo a menos que el trabajador notifique al Patrono su deseo de que se le descuenta el día siguiente al primero en que estuviere ausente. En tal caso, el máximo a cargarse en vacaciones será de tres (3) días en un mes y seis (6) días al año.

H. El trabajador que así lo desee, solicitará de su supervisor el balance acumulado por vacaciones antes de llenar el formulario de solicitud de licencia, de manera que pueda hacer cualquier reclamación que entienda procedente, antes de comenzar a disfrutar de sus vacaciones regulares.

I. El Hospital no cambiará ni cancelará vacaciones de un unionado, después de haberlas establecido y anunciado.

J. Si un empleado cubierto por este convenio en el disfrute de sus vacaciones regulares se enferma, los días se le cargarán a la licencia por enfermedad.

ARTICULO XX

DIAS FERIADOS

A. Todo empleado regular cubierto por este Convenio tendrá derecho a disfrutar de los siguientes días feriados, completos:

- | | | |
|-----|--------------|---|
| 1. | Enero 1 | Día de Año Nuevo |
| 2. | Enero 6 | Día de Reyes |
| 3. | Marzo 22 | Día de la Abolición de la Esclavitud |
| 4. | movible | Viernes Santo |
| 5. | Abril 16 | Día del Natalicio de José De Diego |
| 6. | Mayo 30 | Día de la Recordación |
| 7. | Julio 4 | Día de la Independencia de los E.E.U.U. |
| 8. | Julio 25 | Día de la Constitución de PUERTO RICO |
| 9. | Septiembre | Día del Trabajo |
| 10. | Octubre 12 | Día del Descubrimiento de América |
| 11. | Noviembre 19 | Día del Descubrimiento de PUERTO RICO |
| 12. | Noviembre | Día de Acción de Gracias |
| 13. | Diciembre 25 | Día de Navidad |
| 14. | Movible | Día del Cumpleaño del empleado |

B. Si cualquiera de los días feriados antes mencionados cayese en el día libre del trabajador o durante sus vacaciones regulares, el mismo será compensado con otro día libre.

C. Todo trabajador que trabaje durante uno de los días feriados antes mencionados recibirá en adición a su paga por hora regular, paga por día feriado.

D. No habrá pirámide en el pago de horas extras en la paga por días feriados.

E. Todo trabajador que desee tiempo compensatorio por (1) día feriado ya trabajado, acordará con suficiente anticipación y por escrito con su supervisor inmediato, el tiempo compensatorio que desea, de manera que no se afecten las operaciones normales del hospital.

F. Cuando el día feriado ocurra un domingo se celebrará el lunes siguiente.

G. Todos los empleados tendrán derecho al tiempo razonable y necesario, con paga, para ir a ejercer su derecho al voto el día de elecciones. Este tiempo no podrá ser disfrutado ni acumulado para fecha posterior en el caso que el empleado rehusase ejercer su derecho al voto.

ARTICULO XXI

SERVICIOS MEDICOS Y HOSPITALARIOS

A. El patrono proveerá a todos los trabajadores permanentes cubiertos por este Convenio Colectivo y a los familiares elegibles el Programa de Servicios Médicos de la Asociación de Maestros de Puerto Rico, si cualifica para ingreso dentro de dicho plan.

B. Las sumas máximas que el Hospital aportará por cada mes por cada empleado y sus dependientes durante la vigencia de este Convenio Colectivo serán de:

1. Unidad Apropriada de Tecnólogos Médicos

\$147.00 al 16 de agosto de 2005

\$159.00 al 16 de agosto de 2006

\$171.00 al 16 de agosto de 2007

2. Las demás unidades apropiadas

\$127.00 al 16 de agosto de 2005

\$139.00 al 16 de agosto de 2006

\$151.00 al 16 de agosto de 2005

C. El Hospital se compromete a pagar diez (\$10.00) dólares por cada año del convenio colectivo para cubrir costos de haber algún aumento en el plan médico. Este dinero se podrá acumular hasta un máximo de veinte \$20.00 dólares. De haber un aumento mayor de veinte (\$20.00) dólares, el mismo se negociará con las uniones. El Hospital asegura que el primer año de vigencia del convenio no habrá aumentos en las tarifas del programa de servicios médicos de la Asociación de Maestros de Puerto Rico.

ARTICULO XXII

PLAN DE RETIRO

A. El patrono incluirá a los empleados regulares cubiertos por este Convenio que cualifiquen en el Plan de Retiro actual del Hospital, conocido como "Hospital del Maestro Retirement Plan".

B. El Hospital contribuirá con un máximo de \$22.00, \$24.00 y \$26.00 por mes por empleado cubierto por este Convenio Colectivo como contribución al plan, durante la vigencia del convenio.

C. La contribución del Hospital al plan será por cada trabajador cubierto por este Convenio Colectivo que haya sido empleado por el Hospital por un período mayor de sesenta (60) días consecutivos.

D. Durante la vigencia de este Convenio, la aportación máxima del Hospital al Plan de Retiro no excederá de la cantidad antes mencionada en la sección B de este Artículo.

E. El presente Artículo no impide que en la vigencia de este Convenio las partes acuerden sustituir el Plan de Retiro actual del Hospital con otro Plan de Retiro a ser administrado por la Unión, siempre y cuando la aportación máxima del Hospital no exceda de la cantidad mencionada en la Sección B, de este Artículo.

ARTICULO XXIII

DELEGADOS

- A. La Unión podrá nombrar un (1) Delegado General y un Delegado Alterno por cada departamento.
- B. El Delegado General tendrá super antigüedad para los propósitos de cesantía ("lay-off") y reposición ("recall") en su clasificación; también el Delegado Alterno cuando esté en funciones del Delegado General. De igual forma, la Unión podrá nombrar Delegados por departamento.
- D. La Unión notificará al Hospital por escrito dentro de los diez (10) días naturales a la fecha del otorgamiento de este Convenio Colectivo, los nombres de los Delegados General, Alterno y los Delegados por departamento.
- E. La Unión notificará al Hospital por escrito dentro de los diez (10) días naturales siguientes a la fecha en que ello ocurra, sobre cualquier cambio en el Delegado General, Delegado Alterno y delegados por departamento.
- F. El Delegado General y el Delegado por departamento, actuarán como representantes de los unionados y en tal capacidad tratarán con representantes del Hospital, sobre toda desavenencia, queja o agravio que surja en el curso del trabajo.
- G. El Hospital reconocerá y permitirá al Delegado General y al Delegado por departamento, el disponer del tiempo requerido en cada situación, dentro del transcurso de su horario oficial de trabajo, siempre y cuando no se afecte el servicio y sus tareas y estén debidamente autorizados por el Director de Recursos Humanos o su representante. El tiempo que el Delegado General y el Delegado por departamento, estando en funciones, dediquen de sus horas de trabajo a la tramitación de Quejas y Agravios no les será descontado de su salario.

H. Los nombres de los Delegados General y delegados por departamento de la Unión serán publicados en los tabloneros de edictos para conocimiento de todos los unionados.

I. El Delegado General y los delegados por departamento podrán ser asistidos por oficiales de la Unión en la presentación de cualquier controversia que así lo justifique, especialmente cuando se trate de la interpretación del convenio colectivo. Sin embargo, los oficiales de la Unión deberán notificar al patrono previo a la visita a las facilidades del Hospital, de forma tal que no se interrumpan las labores de la Institución.

J. Las funciones del Delegado Alterno están expresamente limitadas a sustituir al Delegado General cuando éste no esté presente o cuando éste así lo desee; entendiéndose que de estar presente el Delegado General en la discusión de una querrela o situación, no lo estará el Delegado Alterno. Cuando el Delegado Alterno sustituya al Delegado General, las decisiones y acuerdos a que llegue éste no podrán ser revocadas o modificadas por el Delegado General.

ARTICULO XXIV

DISPOSICIONES GENERALES

A. El Patrono no discriminará contra ningún trabajador por razones de raza, credo, color, sexo o edad.

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

C. Cualquier notificación o comunicación requerida por este Convenio Colectivo deberá ser enviada por escrito a la otra parte por correo certificado o entregada personalmente con la firma de un recibo por parte de quien lo reciba.

D. El Patrono proveerá a cada trabajador cubierto por este Convenio Colectivo, libre de costo para el trabajador una (1) comida durante su turno de trabajo. Los alimentos le serán servidos sin costo alguno para los trabajadores y para ello será necesario presentar su tarjeta de identificación al trabajador a cargo del servicio de dietas.

E. El Patrono pondrá a la disposición de la Unión un tablón de edictos en el área de descanso para fijar avisos de asambleas de la Unión, indicando sitio, fecha, hora o asunto de dicha reunión o asamblea.

El Patrono y la Unión se pondrán de acuerdo para fijar cualquier otro aviso en dicho tablón de edictos, disponiéndose que en dicho tablón de edictos no se fijará material alguno de naturaleza política, difamatoria ni contraria a los mejores intereses del Hospital.

F. Será obligación de todo trabajador cubierto por este Convenio Colectivo informar al Patrono, a través de la Oficina de Personal, de cualquier cambio en su dirección y asegurarse de que la dirección que aparece en los récords del Hospital sea la correcta.

G. Durante la vigencia de este Convenio, el Patrono concederá a cada trabajador regular cubierto por el mismo un período de descanso de quince (15) minutos con paga durante la mitad de su turno y otro período de descanso con paga de quince (15) minutos durante la segunda mitad de su turno. El Patrono designará dichos períodos de descanso para que no se interrumpan las labores normales.

H. Salvo situaciones de emergencia o imprevistas, el Patrono pagará quincenalmente a los trabajadores cubiertos por este Convenio en la siguiente forma: se pagará los días 15 y 30 de cada mes.

1. Trabajadores cubiertos por este Convenio de 7:00 a.m. a 9:00 a.m.

2. El resto de los trabajadores comenzando a las 2:00 p.m.

I. El Patrono suplirá agua refrigerada a sus trabajadores

J. El Patrono dará primera ayuda a aquellos trabajadores que sufran un accidente en el curso del trabajo.

K. El Patrono tomará precauciones necesarias para proteger a sus trabajadores de accidentes, y suplirá los artículos que fueren necesarios para proteger la salud de los mismos. Será obligatorio para los trabajadores utilizar dicho equipo.

L. Los trabajadores no tendrán derecho a alimentos en sus días libres, y la comida se proveerá cuando el trabajador haya trabajado por lo menos cuatro (4) horas en un día.

M. El Patrono proveerá a cada trabajador regular cubierto por este Convenio un seguro combinado hasta un máximo de \$5,000.00, de conformidad con la Ley Núm. 139 del 20 de junio de 1965 (Ley de Beneficios por Incapacidad), según la misma pueda ser enmendada de tiempo en tiempo.

O. El Patrono concederá a cada trabajador regular cubierto por este Convenio que se le requiera uniforme, la suma de ciento cuarenta dólares (\$140.00) el primer año de convenio, ciento cuarenticinco dólares (\$145.00) el segundo año de convenio y ciento cincuenta dólares

(\$150.00) el tercer año de convenio. Es obligación de todo trabajador asistir, permanecer y salir de su trabajo en su uniforme regular, según las normas del Hospital. Los Técnicos de Sala de Operaciones recibirán \$105.00 el primer año, \$110.00 el segundo año y \$115.00 el tercer año.

P. Cualquier trabajador regular cubierto por este Convenio que haya sido requerido a reportarse a trabajar a un turno específico y para quien no haya trabajado por causas atribuibles directamente al Hospital, tendrá derecho a ocho (8) horas pagadas a razón de su salario regular por hora.

Si en los días subsiguientes a un desastre natural, el Hospital le requiere a los empleados trabajar y luego los envía a sus hogares sin que éstos hayan completado su jornada de trabajo, éstos tendrán derecho a recibir sus ocho (8) horas pagadas a razón de su salario regular por hora.

En el caso que se presenten a trabajar y no se le requiera sus servicios, el trabajador tendrá derecho a recibir dos (2) horas pagadas a razón de su salario regular por hora.

Q. El Patrono, la Unión y sus trabajadores cumplirán con las disposiciones de la ley Num. 121 aprobada el 30 de junio de 1965, según sea enmendada de tiempo en tiempo y mientras la misma no sea derogada por la Legislatura de Puerto Rico o por un tribunal competente.

R. El Patrono podrá a su discreción conceder las licencias sin sueldo por no más de tres (3) meses y siempre que entienda que no afectarán las necesidades del servicio. Esta licencia se utilizará para el propósito solicitado únicamente y no podrá prestar servicios para otro Patrono. El trabajador deberá regresar en la fecha de expiración de la licencia puntualmente.

S. Toda carta de amonestación o reprimenda (medidas disciplinarias), será eliminada del expediente del empleado luego de haber transcurrido un periodo de dos (2) años de la fecha en que se envió la carta, siempre y cuando no haya más de una carta sobre la

misma conducta. En estos casos se mantendrá la amonestación por tres (3) años adicionales, eliminando la más antigua, luego de transcurrir el tiempo señalado.

T. Los oficiales de la Unión, podrán visitar la propiedad y oficinas del Hospital durante los días y horas laborables, para tratar asuntos relacionados con la cuestión gremial de los empleados, siempre y cuando no se interfiera con los servicios que presta el Hospital, la labor de sus empleados y las visitas se coordinen con el Director de Personal del Hospital.

U. Las partes convienen crear un Comité de Salud y Seguridad con representación del Hospital, nombrados por éste y representación de la Unión, nombrados por ésta. La representación de las Uniones tendrá un máximo de ocho (8) trabajadores, uno por cada unidad contratante. La representación del Hospital tendrá un máximo de cinco (5) miembros. Este Comité se crea con el fin de evaluar los posibles riesgos que afectan a los trabajadores. El Comité establecerá un reglamento, aprobado por las partes, a los fines de corregir internamente todas las situaciones que puedan afectar la salud y la seguridad de todo el personal que labora en el Hospital del Maestro. La Unión se compromete a agotar todas las gestiones que emanen del reglamento del Comité antes de querellarse con las agencias pertinentes.

V. El Hospital enviará a la Unión, dentro de veinticuatro (24) horas de haberse emitido, copia de toda circular, memorando u orden administrativa dirigida al personal del Hospital que en alguna forma afecte o se relacione con los empleados unionados y que haya sido generada desde la Oficina de Recursos Humanos. Si los documentos antes citados son generados por otra oficina del Hospital, Recursos Humanos enviará copia de la misma a la Unión dentro de las cuarenta y ocho (48) horas de haber sido emitido dicho documento. Para acelerar los procesos, el envío puede hacerse a través del fax y se confirmará vía telefónica que el mismo fue recibido, luego se enviará a través del correo regular.

W. Cualquier documento del cual el empleado no haya recibido copia no podrá ser usado por el patrono en caso futuro, como evidencia para sustentar una alegación en cualquier querrela contra el empleado.

X. Licencia sindical - A solicitud de la Unión, el Hospital concederá licencia sindical sin sueldo, que no excederá de cinco (5) días calendario, por año de Convenio a no más de tres (3) empleados que tengan que asistir a reuniones o asambleas de la Unión, a solicitud de ésta.

Y. El Hospital permitirá que la Unión celebre reuniones con la matrícula para discutir asuntos de interés de la Unión y para capacitación sindical, entre otros. Estas actividades serán en las facilidades del Hospital, coordinadas con el Director de Recursos Humanos. La Unión solicitará, por escrito, la autorización del Hospital.

Z. En caso que el Hospital venda parte o la totalidad de la operación, notificará al comprador sobre la existencia de este convenio.

AA. El Hospital concederá un día con paga a todo trabajador que necesite cumplir con el requisito de CPR-TRAINING.

BB. El hospital concederá un día con paga a todo trabajador que necesite cumplir con el requisito de educacion continuada.

ARTICULO XXV

SEGURIDAD DE EMPLEO**DESPIDO:**

El Patrono no despedirá a los trabajadores cubiertos por este convenio colectivo, excepto por causa justa.

En caso de despido el patrono notificará por escrito al empleado y a la Unión las razones para justificar el despido, no más tarde de dos (2) días laborables siguientes a la fecha del despido.

REDUCCION DE PERSONAL:

En caso de reducción de personal, el patrono deberá notificar a los empleados afectados y a la Unión, con por lo menos 3 días laborables de anticipación a la fecha de tal reducción.

En caso de reducción de personal este se hará según el orden de antigüedad de los unionados.

ARTICULO XXVI

HUELGAS Y CIERRES

A. Las partes acuerdan que la Unión, sus miembros, ni ninguno de los trabajadores cubiertos por este Convenio Colectivo causarán, autorizarán, alentarán, permitirán, o participarán en huelga alguna o piquete contra el Patrono, por cualquier motivo, incluyendo alegadas prácticas ilícitas de trabajo o en relación a cualquier queja, agravio o disputa ya sea ésta arbitrable o no bajo las disposiciones de este Convenio Colectivo. Para el propósito de este Artículo, la palabra "huelga" incluye, pero sin limitación, "sit-down", "stay-in", "walk-out", reducción en el ritmo de trabajo ("slow-down"), "boicot" o "boicots secundarios", paro de trabajo o huelga de simpatía, la negativa a llevar a cabo trabajo asignado, interferencia con el trabajo u orden, o piquetear el Hospital.

B. En caso de que cualquier trabajador o grupos de trabajadores cubiertos por este Convenio Colectivo participare en cualquier actividad en violación a la cláusula A de este Artículo, la Unión una vez notificada por el Hospital de dicha actividad, inmediatamente notificará a los trabajadores de la Unidad que deben cesar y desistir de la violación de la cláusula A de este Artículo y que deben reportarse a trabajar inmediatamente.

C. Si el trabajador o trabajadores luego de ser notificados por la Unión continuara (n) en dicha actividad o en caso de que la Unión no cumplierse con su obligación de notificar a los trabajadores de desistir de cualquiera de las actividades contempladas en la Sección A, el patrono podrá tomar cualquier acción disciplinaria incluyendo, pero sin limitación, el despido de cualquier trabajador o grupos de trabajadores que violen las disposiciones de este Artículo.

D. El Patrono no recurrirá al cierre forzoso ("lock-out"). La suspensión, reducción o eliminación total o parcial de las operaciones del Hospital no se considerarán como cierre forzoso, siempre que dichas acciones no sean por discrimen gremial.

E. En caso de la violación de las disposiciones de este Artículo, ninguna de las partes vendrá obligada a agotar las disposiciones referentes a quejas y agravios y arbitraje antes de recurrir a una acción bajo la Sección 301, de la Ley Nacional de Relaciones del Trabajo, según enmendada.

ARTICULO XXVII

SEPARABILIDAD DE LAS CLAUSULAS

A. Si cualquier parte de cualquier disposición, contenida en este Convenio Colectivo resultase nula o declarada ilegal por motivo de cualquier legislación existente o posteriormente aprobada o por razón de una decisión final de un tribunal o agencia administrativa con jurisdicción competente, el presente Convenio Colectivo se considerará enmendado automáticamente para conformar a dicha ley o decisión, disponiéndose que todas las demás cláusulas y disposiciones del Convenio Colectivo permanecerán inalteradas durante la vigencia del Convenio Colectivo, disponiéndose que nada aquí contenido se considerará como una limitación al derecho de las partes a apelar cualquier decisión de un tribunal o agencia administrativa.

ARTICULO XXVIII

EXPIRACION Y RENOVACION

Este Convenio entrará en vigor a partir del **16 de agosto de 2005** y continuará en vigor hasta la medianoche del día **15 de agosto del 2008**. El Convenio quedará prorrogado automáticamente y quedará en vigor de año en año, a menos que, por lo menos noventa (90) días antes de la fecha de su vencimiento normal, una de las partes notifique a la otra por escrito su deseo de enmendarlo, modificarlo o darlo por terminado. Disponiéndose que el Patrono no estará en obligación de negociar con la Unión antes de los ciento veinte (120) días de la fecha de vencimiento normal de este Convenio. Se reconoce el derecho de esta unidad de negociar el presente convenio con aquellos que pertenecen a otras unidades y que expiran el 15 de agosto de 2005.

Las notificaciones de acuerdo con este Convenio Colectivo no tendrán efecto a menos que sean entregadas personalmente por una parte a la otra, o enviadas por correo certificado con acuse de recibo a la dirección postal de la otra parte.

EN TESTIMONIO DE LO CUAL, las partes han otorgado este Convenio Colectivo en San Juan, Puerto Rico, hoy ____ de _____ de 2005

**UNION GENERAL DE TRABAJADORES
LOCAL 1199, AFILIADA A LA SEIU AFL-CIO**

ASOCIACION HOSPITAL DEL MAESTRO

