

CONVENIO COLECTIVO ENTRE

TRIPLE-S, INC.

Y

**UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES
DE PUERTO RICO, LOCAL 1199
AFILIADA A LA SEIU**

**VIGENCIA
19 DE DICIEMBRE DE 2006
AL
31 DE JULIO DE 2012**

ÍNDICE

	<u>Página</u>
ARTÍCULO 1	COMPARECENCIA 1
ARTÍCULO 2	DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS 2
ARTÍCULO 3	RECONOCIMIENTO DE LA UNIÓN..... 3
ARTÍCULO 4	DERECHOS DE ADMINISTRACIÓN 4
ARTÍCULO 5	UNIDAD APROPIADA..... 5
ARTÍCULO 6	TALLER UNIONADO 7
ARTÍCULO 7	DESCUENTO DE CUOTAS..... 10
ARTÍCULO 8	DELEGADOS, REPRESENTANTES DE LA UNIÓN Y TIEMPO PARA ACTIVIDADES DE LA UNIÓN..... 12
ARTÍCULO 9	PROCEDIMIENTO PARA ATENDER Y RESOLVER QUERELLAS..... 17
ARTÍCULO 10	PERIODO PROBATORIO 21
ARTÍCULO 11	EMPLEADO PERMANENTE..... 23
ARTÍCULO 12	EMPLEADOS TEMPOREROS 24
ARTÍCULO 13	PUESTOS FUERA DE LA UNIDAD APROPIADA..... 26
ARTÍCULO 14	TRANSACCIONES DE PERSONAL 27
ARTÍCULO 15	CESANTÍAS Y REEMPLERO 33
ARTÍCULO 16	CAMBIOS TECNOLÓGICOS 35
ARTÍCULO 17	JORNADA DE TRABAJO 36
ARTÍCULO 18	GARANTÍA MÍNIMA DE TRABAJO..... 41
ARTÍCULO 19	TIEMPO PARA TOMAR CAFÉ, MERIENDAS O REFRIGERIOS 42
ARTÍCULO 20	TIEMPO PARA EXTRACCIÓN DE LECHE MATERNA..... 43
ARTÍCULO 21	SALARIOS..... 44

ARTÍCULO 22	BONO DE NAVIDAD	45
ARTÍCULO 23	GASTOS DE VIAJE Y REPRESENTACIÓN	46
ARTÍCULO 24	SALARIOS, COMISIONES E INCENTIVOS REPRESENTANTE DE VENTAS Y REPRESENTANTE DE RENOVACIÓN Y SERVICIO	48
ARTÍCULO 25	VACACIONES PARA DESCANSO ANUAL	57
ARTÍCULO 26	LICENCIA POR ENFERMEDAD	60
ARTÍCULO 27	LICENCIAS Y/O PERMISOS DE AUSENCIAS ESPECIALES	62
ARTÍCULO 28	LICENCIA POR MATERNIDAD	68
ARTÍCULO 29	DÍAS FERIADOS	71
ARTÍCULO 30	SEGURO DE SALUD	73
ARTÍCULO 31	BENEFICIO TRASPLANTE DE ÓRGANOS Y TEJIDOS	75
ARTÍCULO 32	SEGURO DE VIDA	76
ARTÍCULO 33	PLAN DE RETIRO	77
ARTÍCULO 34	UNIFORMES	78
ARTÍCULO 35	EDUCACIÓN CONTINUADA	79
ARTÍCULO 36	REEMBOLSO DE ESTUDIOS	80
ARTÍCULO 37	FONDO EN FIDEICOMISO PARA EDUCACIÓN Y MEJORAMIENTO SINDICAL	82
ARTÍCULO 38	SEGURIDAD	83
ARTÍCULO 39	HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL EMPLEO	84
ARTÍCULO 40	TABLÓN DE EDICTOS	85
ARTÍCULO 41	DISPOSICIONES GENERALES	86
ARTÍCULO 42	USOS Y COSTUMBRES	89
ARTÍCULO 43	COOPERACIÓN DE LAS PARTES EN LO RELATIVO A LA DISCIPLINA Y EFICIENCIA EN EL TRABAJO	90

ARTÍCULO 44	PAZ LABORAL Y NO VIOLACIÓN DE ESTE CONVENIO	91
ARTÍCULO 45	CLÁUSULA DE SALVEDAD.....	92
ARTÍCULO 46	EXPIRACIÓN Y RENOVACIÓN	93
APÉNDICE A	95
APÉNDICE B	96

CONVENIO COLECTIVO

ARTÍCULO 1

COMPARECENCIA

DE UNA PARTE: Triple-S, Inc., representada por los Vicepresidentes designados con este propósito, y su Presidente, en virtud de los poderes que le confiere la Junta de Directores de dicho organismo, y que en adelante, para los efectos de este Convenio Colectivo, se denominará Triple-S.

DE LA OTRA PARTE: Unión General de Trabajadores de Puerto Rico, Local 1199 afiliada a la SEIU, representada en este acto por sus oficiales autorizados, y que en adelante, para los efectos de este Convenio Colectivo, se denominará la Unión.

ARTÍCULO 2

DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

Sección 1: Las partes contratantes convienen en que la paz industrial sólo puede lograrse mediante acciones de buena voluntad, de comprensión y justicia recíproca, fijando condiciones que sean satisfactorias tanto para Triple-S como para los empleados y su organización. Por tanto, se reconoce y mantiene que tal posición puede lograrse únicamente mediante paga de salarios razonables, justos y en la fijación de condiciones humanas de trabajo establecidas en la contratación colectiva.

Sección 2: Al concertar este Convenio Colectivo, las partes declaran y afirman que en su propósito e intención estuvieron inspirados en lo siguiente:

- 1) En el deseo de mantener relaciones obrero-patronales y humanas basadas en la mutua comprensión, el acercamiento constructivo y en el más alto espíritu de justicia recíproca.
- 2) En el deseo de promover y fomentar el más alto nivel de servicio y eficiencia en los servicios que presta Triple-S, de modo que cumplamos con nuestro compromiso institucional con el cuidado y fortalecimiento de salud y la calidad de vida de nuestra gente.
- 3) En la convicción de las partes que al fomentar igualmente el mejoramiento constante y justo de los salarios y de las condiciones de trabajo de los empleados concernidos, ayudaremos con ello igualmente a mejorar su condición social y profesional; y con tales objetivos y propósitos, las partes acuerdan lo siguiente:

ARTÍCULO 3

RECONOCIMIENTO DE LA UNIÓN

Sección 1: Triple-S reconoce a la Unión como una organización obrera *bona fide*, y como la representante exclusiva de todos los empleados cubiertos por la unidad apropiada, según se describen en el Artículo 5 de este Convenio, para negociar colectivamente respecto a salarios, jornada de trabajo y otras condiciones de empleo.

Sección 2: La Compañía conviene en no celebrar acuerdo o contrato alguno con sus empleados, individuales o colectivamente, que en forma alguna estuviere en conflicto con las disposiciones de este Convenio. Cualquier acuerdo de esta naturaleza será nulo e inválido.

ARTÍCULO 4

DERECHOS DE ADMINISTRACIÓN

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

Sección 2: Dichos poderes y prerrogativas no serán utilizados por Triple-S arbitraria o caprichosamente contra ningún empleado ni con el propósito de discriminar con la Unión o sus miembros, ni para ninguna actuación que constituya una violación a lo provisto en este Convenio.

ARTÍCULO 5

UNIDAD APROPIADA

Sección 1: La Unidad Apropriada a los efectos del presente Convenio estará integrada por todo el personal que emplea o empleare Triple-S en sus oficinas de San Juan, Ponce, Arecibo, Caguas y Mayagüez, o en cualquier otra oficina regional o dependencia que estableciere en Puerto Rico en la Unidad Apropriada como sigue: Ver Apéndice A.

Sección 2: Quedan específicamente excluidos de la Unidad Apropriada:

a. Los empleados profesionales; empleados confidenciales, incluyendo las secretarias y el mensajero de la Oficina del Presidente; las secretarias y mensajero de la Junta de Directores; las secretarias de la Oficina del Vicepresidente Ejecutivo; las secretarias del Vicepresidente Senior de Asuntos Médicos y Profesionales, las secretarias de los Vicepresidentes de División; la secretaria del Asesor Legal Interno; las secretarias de los Directores de las Oficinas de Presupuesto y Auditoria Interna; el Personal Técnico, la Secretaria Confidencial y los empleados clericales de la División de Recursos Humanos; empleados gerenciales, guardias y supervisores, oficiales de auditoria; y cualesquiera otra personas con poderes para emplear, despedir, ascender, disciplinar, o de otra manera variar el status de los empleados o hacer recomendaciones al efecto.

Sección 3: Quedan excluidos, además de la Unidad Apropriada el personal que emplea Triple-S para realizar labores conforme al programa de empleo de estudiantes y empleados para realizar trabajos temporeros.

Sección 4: Si Triple-S crease un puesto excluido de la Unidad Apropriada que la Unión entendiere que deben estar en dicha unidad, las partes se reunirán para resolver la controversia de mutuo acuerdo. De no lograrse un acuerdo, cualquiera de las partes podrá radicar una petición de clarificación o aclaración de Unidad ante la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo.

ARTÍCULO 6

TALLER UNIONADO

Sección 1: Todo empleado cubierto por este Convenio, que a la fecha de firmarse el mismo sea miembro de la Unión, se le requiere, como condición para continuar en su empleo, mantenerse al día en el pago de sus cuotas, como miembro *bona fide* de la misma.

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

Sección 3: Todo nuevo empleado que emplee Triple-S después de firmarse este Convenio, cuya ocupación esté comprendida dentro de las disposiciones del mismo, viene obligado, como condición para continuar trabajando, a afiliarse a la Unión a los treinta y un (31) días siguientes de haber empezado a trabajar. La Unión conviene que todos los empleados elegibles serán aceptados como miembros de la Unión bajo los mismos términos y condiciones aplicables a otros miembros.

Sección 4: Triple-S se compromete a suspender de empleo y sueldo a cualquier empleado cubierto por este Convenio que dejare de ingresar a la Unión después del término especificado en el mismo, o que pierda su condición como miembro de la Unión por falta de pago en sus cuotas a la misma, siempre y cuando la Unión solicite por escrito dicha suspensión a Triple-S y presente pruebas al efecto. Triple-S tendrá quince (15) días para tomar acción sobre la solicitud de la Unión.

Sección 5: Triple-S enviará al Presidente de la Unión o al representante que ésta designe, una copia del nombramiento que se extienda a todo nuevo empleado cubierto por este Convenio dentro de los diez (10) días siguientes a la fecha de empleo.

Sección 6: Triple-S proporcionará a la Unión la siguiente información sobre empleados nuevos que sean de la Unidad Apropriada, dentro de diez (10) días laborables del empleo de dicha persona.

- a. Nombre, dirección, sexo y fecha de nacimiento
- b. Fecha de empleo
- c. Clasificación
- d. Salario y número de seguro social
- e. Condiciones de empleo
- f. Preparación académica para el puesto que va a ocupar

Sección 7: A petición de la Unión, Triple-S dará la siguiente información:

- a. Aumentos otorgados a los empleados.
- b. Cambios de clasificación, los cambios de salarios resultantes, y la fecha en que se harán efectivos.
- c. Renuncias, jubilaciones, muertes y la fecha en que se hacen efectivos.
- d. Tan pronto como Triple-S emplee un nuevo empleado que forme parte de la Unidad Apropriada, dará a la Unión la información señalada en la Sección 6 de este Artículo.

Sección 8: Triple-S publicará cada seis (6) meses una lista de antigüedad.

Sección 9: La Unión indemnizará y salvaguardará a Triple-S contra cualesquiera y todas reclamaciones por daños o penalidades que surjan como resultado de cualquier

acción tomada por Triple-S a requerimiento escrito de la Unión, con el fin de cumplir con las disposiciones de este Artículo.

Sección 10: La condición de Miembro Afiliado se determinará por la Unión sobre la base de su constitución y reglamento.

ARTÍCULO 7

DESCUENTO DE CUOTAS

Sección 1: Mediante autorización por escrito de cada empleado cubierto por este Convenio, Triple-S descontará las cuotas uniformemente requeridas por la Unión. La Unión notificará por escrito a la Compañía la cantidad de las cuotas a ser deducidas y remesadas a la Unión.

Sección 2: El monto de los descuentos de cuotas dispuestos en la Sección 1 de este Artículo será remitido por Triple-S en cheque a nombre de la Unión General de Trabajadores, al Secretario-Tesorero de dicha Unión no más tarde de diez (10) días laborables siguientes a la conclusión de cada mes calendario; Disponiéndose, que el Secretario-Tesorero u otro oficial designado por la Unión como custodio de los fondos de la misma deberá presentar a Triple-S prueba fehaciente de que dicho Secretario-Tesorero y otro oficial ha prestado la fianza requerida por la Ley Núm. 17 del 17 de abril de 1931, según enmendada, y la legislación federal aplicable. Dicho Secretario-Tesorero u otro oficial designado por la Unión como custodio de los fondos de la misma firmará un recibo como constancia de haber recibido el dinero de Triple-S y relevando a ésta de la responsabilidad por dichas cuotas en y después del momento de la entrega a dicho representante de la Unión.

Sección 3: En caso de que el sistema de pago varíe, la Administración de Triple-S y la Unión se pondrán de acuerdo en cuanto a la forma de descuento.

Sección 4: La Unión indemnizará y salvaguardará a Triple-S contra cualesquiera y todas reclamaciones por daños y/o penalidades que surjan como resultado de cualquier

acción tomada por Triple-S a requerimiento escrito de la Unión con el fin de cumplir con las disposiciones de este Artículo.

ARTÍCULO 8

DELEGADOS, REPRESENTANTES DE LA UNIÓN Y TIEMPO

PARA ACTIVIDADES DE LA UNIÓN

Sección 1: Triple-S reconoce la facultad de la Unión de nombrar un Delegado General y uno suplente, quien actuará básicamente en ausencia del Delegado General.

Sección 2: La Unión notificará a Triple-S los nombres de los delegados mencionados, no más tarde de treinta (30) días calendario después de la firma de este Convenio; disponiéndose, que hasta tanto la Unión someta nuevos nombres a Triple-S, se reconocerán solamente los delegados originalmente designados al firmarse este Convenio.

Sección 3: Triple-S concederá al delegado en propiedad, o al suplente, sin descontarle de su salario ni de sus vacaciones, el tiempo de sus labores que sea razonable cuando tenga necesariamente que participar en la atención de una querrela. En estos casos, antes del delegado ausentarse de su oficina, deberá coordinar con su supervisor o ayudante de éste, en caso de ausencia del primero, indicando la razón para la ausencia y la oficina a visitar. El delegado, además, deberá coordinar con el supervisor del empleado con el cual desea comunicarse.

Sección 4: Triple-S concederá a los delegados en propiedad o al delegado suplente, sin descontarle de su salario ni de sus vacaciones, el tiempo razonable de sus labores cuando tenga necesariamente que atender asuntos oficiales de la Unión que requieran visitas a funcionarios de Triple-S. El delegado coordinará con su supervisor inmediato para ausentarse de su sitio de trabajo.

Sección 5: No obstante lo anterior, toda actividad no relacionada con el procedimiento de quejas y agravios, así como todas las actividades administrativas de la Unión relacionadas con los unionados, asuntos internos y financieros de la Unión, campaña para puestos de la Unión, distribución de literatura, se llevarán a cabo fuera del horario regular de trabajo y fuera de los locales que ocupe Triple-S en la operación de sus negocios.

Sección 6: Triple-S permitirá en todo momento al Delegado hacer y contestar llamadas telefónicas con oficiales de la Unión sobre asuntos oficiales de este Convenio. Entendiéndose, que éstas no serán irrazonablemente frecuentes y/o extensas.

Sección 7: El Delegado General tendrá los mismos derechos sobre antigüedad que los demás empleados. No obstante, gozará de superantigüedad en lo relacionado a cesantías y reemplazo.

Sección 8: La Unión podrá designar, sujeto a la Sección 2, un delegado para cada una de las siguientes divisiones, departamentos u oficinas:

- a. División de Mercadeo
- b. División de Asuntos Médicos, Dentales y Profesionales
- c. División de Finanzas y División de Servicios Técnicos
- d. División de Administración de Facilidades de Bienes Raíces y Departamento de Apoyo Corporativo
- e. División de Participantes y Proveedores (Reclamaciones Triple-S)
- f. División de Servicio al Cliente (Departamento de Servicio al Cliente)
- g. División de Servicio al Cliente (Departamento de Servicio a Grupo)
- h. Oficina Regional de Ponce

- i. Oficina Regional de Mayagüez
- j. Oficina Regional de Caguas
- k. Oficina Regional de Arecibo
- l. División de Medicare

Sección 9: Los referidos delegados solamente atenderán las quejas de sus respectivas divisiones, departamentos u oficinas y no podrán atender o procesar querellas en otros departamentos.

Sección 10: La Unión podrá nombrar delegados suplentes en ausencia de los delegados en propiedad, quienes serán reconocidos por Triple-S después de haberse recibido una comunicación escrita de la Unión. Ni los delegados de departamento ni los suplentes serán de la sección donde trabaja el Delegado General.

Sección 11: Todos los delegados en propiedad nombrados por la Unión tendrán los mismos derechos sobre antigüedad que los demás empleados, pero gozarán de superantigüedad en su clasificación en lo relacionado con cesantías y reemplazo, hasta que termine su nombramiento como delegado.

Sección 12: La Compañía reconoce el derecho de la Unión a nombrar y designar un representante o representantes de servicio. La Compañía permitirá a éste acudir a las facilidades de la Compañía, para, en el ejercicio de sus funciones, discutir cualquier problema que surja en la administración o interpretación del Convenio, conforme a la práctica vigente.

Sección 13: La Compañía conviene en conceder un (1) día libre con paga, sin discriminación ni pérdida de derechos de antigüedad, a todo delegado designado por la Unión para asistir a una asamblea obrera, limitado a un máximo de trece (13)

delegados durante cada año de vigencia de este Convenio, siempre y cuando la Unión diere a la Compañía la notificación por escrito con cuarenta y ocho (48) horas de anticipación, especificando la duración de la ausencia. La Unión conviene en que, al hacer su solicitud de tiempo libre para actividades de la Unión, se prestará la debida consideración a los trece (13) delegados afectados, a fin de que no haya interrupción en las operaciones de la Compañía debido a la falta de empleados disponibles.

Sección 14: El tiempo comprendido en horas laborables en que algunos empleados de la Compañía, limitando a tres (3) por cada caso, que comparezcan en calidad de testigos en casos de arbitraje, no será considerado como ausencia a los efectos de este Convenio. Las partes acuerdan que los casos de arbitraje que sean consolidados, se considerarán como un (1) solo caso. La Unión y la Compañía acuerdan que en los casos donde la Compañía tiene el peso de la prueba, los testigos de la Unión que sean empleados de la Compañía se llamarán a la vista de arbitraje no más tarde de una (1) hora antes de declarar. El representante de la Compañía en la vista de arbitraje se comunicará con el supervisor del empleado para coordinar la comparecencia de éste a la vista de arbitraje. Esto no se utilizará para obstaculizar la presentación de testigos por la Unión en el caso. La Unión conviene en que notificará, con 24 horas de anticipación a la vista, a la División de Recursos Humanos sobre los testigos a usar en el caso; disponiéndose que los tres (3) testigos no incluyen al Delegado de la División o Departamento y al Delegado General.

Sección 15: La Compañía podrá conceder a los delegados en propiedad o, en su ausencia, al delegado suplente dos (2) horas laborables con paga y sin cargo a licencia, cada tres meses, para asistir a reuniones de delegados de Triple-S,

convocadas oficialmente por la Unión, ateniéndose a la Sección 5 de este Artículo. La Unión notificará por escrito a la Compañía con por lo menos cinco (5) días laborables de anticipación a la fecha de la reunión. De ocurrir una situación en que la ausencia de algún delegado afectaría el servicio por una situación particular, la Unión podrá coordinar otra fecha o celebrar la reunión sin dichos delegados.

ARTÍCULO 9

PROCEDIMIENTO PARA ATENDER Y RESOLVER QUERELLAS

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

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

a. **Primer Paso:** El empleado, a través del delegado de la Unión en el departamento u oficina donde trabaja el empleado afectado deberá, no más tarde de cinco (5) días laborables después de haber surgido el incidente o motivo de la queja, someter la querella por escrito y discutir el mismo con el Jefe de Departamento bajo cuya supervisión está el empleado afectado. La querella deberá especificar los artículos del Convenio, el nombre de cada empleado afectado, un resumen de los hechos en que se fundamenta la querella y el remedio solicitado. Dicho Jefe de Departamento deberá dar su contestación por escrito al asunto en el término de cinco (5) días laborables luego de habersele presentado por escrito. Si tanto el delegado del departamento como el delegado suplente están ausentes de su trabajo en dicho término, el delegado general podrá sustituirlo en la presentación de la querella. Si la querella se refiere a una determinación de la División de Recursos Humanos, se radicará en ese mismo término, pero ante el Gerente de Relaciones Industriales, en el segundo paso.

b. **Segundo Paso:** En caso de que el Jefe del Departamento no conteste en el término de cinco (5) días laborables de haberseles presentado la queja; o si habiendo

contestado su contestación a juicio del empleado no es satisfactoria, el empleado podrá, a través del Delegado General o Representante de la Unión, radicar su agravio con el Gerente de Relaciones Industriales dentro del término de cinco (5) días laborables.

c. **Tercer Paso:** Si el Vicepresidente de Recursos Humanos o su representante autorizado no radicase su contestación dentro del término de diez (10) días laborables antes de consignado; o su contestación no fuera satisfactoria a juicio de la Unión, ésta podrá, dentro del término de diez (10) días laborables luego de que el Vicepresidente de Recursos Humanos contestó o debió haber contestado, radicar una solicitud de arbitraje en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo de Puerto Rico, con copia a Triple-S. En este caso las partes utilizarán los servicios de un árbitro a ser seleccionado de un panel de tres (3) árbitros que deberá ser suministrado por el Director del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo del E.L.A. de Puerto Rico.

Sección 3: 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 calendarios de anticipación, a menos que las partes, por mutuo acuerdo, renunciaren a dicha notificación o se pongan de acuerdo en cuanto a los términos de la misma.

Sección 4: En caso de que alguna de las partes dejare de comparecer ante el árbitro después de haber recibido notificación al efecto, el árbitro queda por la presente autorizado a emitir su laudo basado en la prueba presentada por la parte compareciente.

Sección 5: El árbitro tendrá completa discreción, sujeto a las leyes y reglamentos aplicables, en cuanto al procedimiento de la vista.

Sección 6: Cuando las partes refieren su asunto arbitrable al procedimiento de arbitraje, se conviene en someter una sumisión escrita al momento de iniciarse el arbitraje.

Sección 7: El árbitro no tendrá facultad para enmendar o modificar las disposiciones de este Convenio.

Sección 8: Ningún empleado será despedido o disciplinado arbitraria o caprichosamente.

Sección 9: Toda reclamación de salarios que surja bajo este Convenio o las leyes aplicables, no estará sujeta al procedimiento de arbitraje establecido en este Artículo, ya que las partes expresamente convienen que el árbitro será sustituido por los tribunales con jurisdicción competente. Ello no impedirá que se acuerde someter a arbitraje cualquier reclamación cuya cuantía no exceda de CINCO MIL DÓLARES (\$5,000.00), si no se ha podido resolver en los primeros pasos del procedimiento establecido por este Artículo.

Sección 10: Las partes se reservan el derecho que en ley tuvieren.

Sección 11: La decisión del árbitro será final y obligatoria para las partes y será conforme a derecho.

Sección 12: El árbitro tiene autoridad para ordenar el reemplazo con paga atrasada en casos de despidos injustificados. A esto se le harán las deducciones de ley que correspondan y se le restarán los ingresos devengados mientras estuvo despedido y los que pudo haber devengado de haber hecho las gestiones razonables para obtener

empleo o desempeñar cualquier otra actividad que le generara ingresos (“gainful activity”). El árbitro no tendrá autoridad para conceder daños y perjuicios, penalidades, intereses, costas u honorarios de abogado. Cuando se acuerde someter una reclamación de salarios a Arbitraje bajo la Sección 9 de este Artículo, el árbitro tendrá la autoridad de conceder, cuando proceda, la penalidad y honorarios de abogado que ordene la ley para este tipo de reclamación.

Sección 13: Para todos los efectos de este Artículo, el Reglamento del Negociado que prevalecerá será el Reglamento para el Orden Interno de los Servicios de Arbitraje del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos del 23 de diciembre de 1999, y ninguna enmienda al mismo o un nuevo reglamento será aplicable bajo este Convenio.

Sección 14: En caso del despido de un trabajador, se podrán obviar los primeros dos pasos que establece este procedimiento. La Unión o el Delegado podrán solicitar los servicios de arbitraje en un término de diez (10) días laborables contados a partir de la fecha de despido del empleado.

Sección 15: En aquellas situaciones o casos específicos en que la Unión y la Compañía se hayan puesto de acuerdo por escrito, podrán extender el término de días aquí establecido por motivos debidamente fundamentados.

ARTÍCULO 10

PERIODO PROBATORIO

Sección 1: Todo el personal nuevo empleado para cubrir plazas vacantes existentes, y cuyo puesto esté cubierto por este Convenio Colectivo, estará sujeto a un período probatorio de noventa (90) días calendario y en el caso de los Representantes de Ventas y Representantes de Renovación y Servicio a Grupos que al momento de su nombramiento no tengan la licencia del Comisionado de Seguros de Puerto Rico, ciento ochenta (180) días calendario. Una vez expire el período probatorio a satisfacción de Triple-S, este empleado pasará a ser empleado regular y a partir de este momento estará cubierto por los términos de este Convenio Colectivo con carácter retroactivo a su fecha de empleo para efectos de acumulación de licencias. Si durante el período de ciento ochenta (180) días un Representante de Ventas y/o Representante de Renovación y Servicio a Grupos no aprueba el examen para obtener la licencia del Comisionado de Seguros de Puerto Rico, a opción de la Compañía, la Compañía y la Unión firmarán una Estipulación extendiendo el período probatorio por un tiempo adicional, de forma que el empleado pueda volver a tomar el examen, en lugar de despedir al empleado.

Sección 2: Cualquier empleado podrá ser despedido o disciplinado durante su período probatorio por motivo que Triple-S crea justo y razonable.

Sección 3: El despido o acción disciplinaria por parte de Triple-S de un empleado probatorio no estará sujeto a la jurisdicción del procedimiento de Quejas, Agravios y Arbitraje establecido en este Convenio.

Sección 4: Los empleados probatorios acumularán antigüedad después que hayan pasado a ser empleados regulares de Triple-S, en cuyo caso su antigüedad se computará desde la fecha del comienzo de su empleo como empleado probatorio.

ARTÍCULO 11

EMPLEADO PERMANENTE

Serán empleados permanentes aquellos que en la actualidad sean regulares, o los que en el futuro se conviertan en empleados regulares después de aprobar el período probatorio.

ARTÍCULO 12

EMPLEADOS TEMPOREROS

Sección 1: Los empleados temporeros no están cubiertos por el Convenio Colectivo.

Sección 2: Empleados temporeros son aquellos contratados por Triple-S para:

- a. Sustituir empleados regulares cubiertos por el Convenio en disfrute de alguna licencia; o
- b. Para realizar tareas de naturaleza temporera, estacional, o de emergencia. En estos casos el empleado temporero no podrá contratarse por más de seis (6) meses consecutivos, salvo que medien circunstancias excepcionales.

Sección 3: Los empleados regulares cubiertos por el Convenio tendrán prioridad para trabajo de tiempo extra en su clasificación sobre los empleados temporeros.

Sección 4: Cuando Triple-S decida cubrir una plaza vacante regular, los empleados regulares cubiertos por el Convenio que soliciten ser considerados en ascenso conforme el procedimiento establecido en el Artículo 14, tendrán prioridad, si cualifican, sobre candidatos provenientes de empleados temporeros.

Sección 5: En aquellos casos donde Triple-S actúa como intermediario de otros programas, podrá utilizar empleados temporeros conforme con las exigencias o condiciones impuestas por la entidad contratante; y nada de lo anterior, excepto la sección 1 y la 3, le es de aplicación.

Sección 6: Triple-S proporcionará a la Unión la siguiente información sobre empleados temporeros dentro de diez (10) días del empleo de dicha persona:

- a. Nombre
- b. Dirección

- c. Seguro Social
- d. Fecha de empleo y duración del contrato
- e. Departamento
- f. Triple-S notificará a la Unión si es para sustituir empleados regulares en licencia o para realizar tareas de naturaleza temporera, estacional, o de emergencia.

ARTÍCULO 13

PUESTOS FUERA DE LA UNIDAD APROPIADA

La administración de Triple-S podrá ofrecer a cualquier empleado dentro de la Unidad Apropiaada una vacante en un puesto no cubierto por dicha Unidad Apropiaada. En caso de que el empleado acepte, éste dejará de pertenecer a la Unidad Apropiaada.

ARTÍCULO 14

TRANSACCIONES DE PERSONAL

Sección 1: Puestos/clasificaciones ocupacionales de nueva creación:

a) Triple-S a su juicio, clasificará los puestos/clasificaciones ocupacionales de nueva creación y asignará el nivel correspondiente dentro de la Unidad Apropriada de acuerdo con las normas y criterios generalmente aceptados para la evaluación, clasificación y retribución de puestos/clasificaciones ocupacionales (es decir: 1) naturaleza de las responsabilidades del puesto (complejidad); 2) toma de decisiones y supervisión recibida; 3) educación, experiencia, certificaciones y/o licencias; y 4) conocimientos, destrezas y habilidades).

b) Los puestos/clasificaciones ocupacionales y los niveles son los que aparecen en el Apéndice A de este Convenio.

Sección 2: Publicación de puestos/clasificaciones ocupacionales:

a) Para cubrir una vacante, la Compañía publicará una convocatoria interna entre todos los empleados, y enviará copia de la convocatoria al Delegado General, a más tardar el próximo día laborable de la publicación. Los empleados interesados en el puesto/clasificación ocupacional vacante radicarán su solicitud a la División de Recursos Humanos de la Compañía dentro del término de ocho (8) días laborables de la publicación de la convocatoria.

b) La Compañía notificará por escrito al Delegado General la selección del empleado que ocupará el puesto/clasificación ocupacional convocado. Además, se notificará a los candidatos entrevistados y no seleccionados que se cubrió el puesto.

- c) La convocatoria deberá contener como mínimo la siguiente información:
- 1) Título del puesto/clasificación ocupacional
 - 2) Naturaleza del trabajo
 - 3) Educación y experiencia requerida
 - 4) Salario mínimo de reclutamiento y nivel del puesto
 - 5) Período probatorio
 - 6) Fecha límite para solicitar
 - 7) Lugares y/u oficina del puesto a cubrirse

Sección 3: Reclasificación:

- a) Cambios significativos en un puesto/clasificación ocupacional, generados por necesidad del servicio, en los criterios mencionados en la Sección 1 de este Artículo (a saber: 1) naturaleza de las responsabilidades del puesto (complejidad); 2) toma de decisiones y supervisión recibida; 3) educación, experiencia, certificaciones y/o licencias; y 4) conocimientos, destrezas y habilidades), que lo equipare a un puesto/clasificación ocupacional incluido en un nivel distinto en el Apéndice A, justificarán mover el puesto/clasificación ocupacional a dicho otro nivel.
- b) Si el movimiento es a un nivel inferior al (a los) incumbente(s) no se le reducirá su salario por ese motivo; pero si en el futuro alguno de los empleados ascendiera a un puesto/clasificación ocupacional de un nivel superior, el empleado percibirá el salario correspondiente al mínimo del nivel al que asciende.
- c) Si el movimiento es a un nivel superior el ajuste en salario correspondiente se hará conforme a los términos establecidos en la Sección 4(d) de este Artículo.

d) En aquellos casos en que la misma proceda, la fecha de efectividad de la reclasificación será la fecha de aprobación por el Vicepresidente de la División a la que pertenezca el puesto. En aquellos casos en que un empleado radique una querrela impugnando una decisión adversa de la Compañía en cuanto a una solicitud de reclasificación y la misma proceda, la fecha de efectividad de la reclasificación será la fecha de radicación de la querrela.

Sección 4: Ascensos:

a) Se entenderá por ascenso el movimiento de un empleado de un puesto/clasificación ocupacional a otro puesto/clasificación ocupacional en un nivel superior, según establecido en el Apéndice A.

b) Los ascensos dentro de la Unidad Apropriada se harán tomando en consideración los requisitos del puesto, antigüedad, eficiencia, preparación académica, capacidad del candidato para desempeñar las funciones del puesto/clasificación ocupacional, experiencia en el puesto/clasificación ocupacional si alguna, récord de asistencia y puntualidad; récord disciplinario y reconocimientos limitado a un máximo de dos años previo a la solicitud del ascenso. La capacidad se medirá de manera uniforme mediante exámenes y/o pruebas de destrezas y habilidades aplicables a dicho puesto/clasificación ocupacional. En igualdad de condiciones se dará preferencia al empleado de mayor antigüedad.

c) Cualquier empleado ascendido será reintegrado a su puesto/clasificación ocupacional anterior si dentro de los siguientes noventa (90) días calendarios, o ciento ochenta (180) días calendarios en el caso de los Representantes de Ventas y Representantes de Renovación y Servicio a Grupos, de la fecha de su ascenso, por

voluntad propia o si la administración de Triple-S determina que el empleado no está capacitado para desempeñar el puesto/clasificación ocupacional, haciéndole saber a la Unión y al empleado las razones que fundamentan la acción tomada por la Compañía. Cuando esto ocurra, se tratará de cubrir el puesto/clasificación ocupacional con otros empleados de la Unidad Apropia, siguiendo el mismo proceso. Disponiéndose, que cualquier empleado ascendido que fracase en dicho período probatorio o que por iniciativa propia o por disposición de Triple-S se reintegra a su antiguo puesto dentro de dicho período probatorio, su sueldo se ajustará al que devengaba en su puesto anterior. Serán igualmente reintegrados a su anterior status y sueldo todos los empleados que hubiesen sido ascendidos o nombrados como resultado de las vacantes que hubiera provocado el ascenso de dicho empleado. Si como resultado de dichas vacantes se hubiera reclutado un empleado, el mismo podrá ser cesanteado por Triple-S. Disponiéndose, también, que si el empleado ascendido cumple con la licencia exigida por el Comisionado de Seguros para los puestos/clasificaciones ocupacionales cubiertos en el Artículo 10 antes de comenzar este período probatorio en ascenso, el mismo será de 90 días calendarios y no de 180. Disponiéndose, también, que si en tales puestos/clasificaciones ocupacionales, transcurridos los primeros 90 días calendarios y antes de los 180, se recibe la licencia antes mencionada, se considerará aprobado el período probatorio en esa fecha.

d) En caso de ascenso o reclasificación el empleado devengará el salario correspondiente al mínimo del nivel del puesto/clasificación ocupacional al que pasa. Si el empleado tiene un salario igual o superior a dicho mínimo, recibirá un aumento de \$40.00 mensuales si sube un (1) nivel; \$50.00 mensuales si sube dos (2) niveles;

\$70.00 mensuales si sube tres (3) niveles; y \$90.00 mensuales si sube cuatro (4) niveles. Si el salario del empleado es menor al mínimo del nivel al que pasa, recibirá como aumento la cantidad que lo lleve al mínimo del nuevo nivel o un aumento de \$40.00 mensuales si sube un (1) nivel; \$50.00 mensual si sube dos (2) niveles; \$70.00 mensual si sube tres (3) niveles; y \$90.00 mensuales si sube cuatro (4) niveles, lo que sea mayor.

e) La Compañía notificará por escrito al Delegado General los ascensos y las reclasificaciones, a más tardar el próximo día laborable de la efectividad del ascenso o reclasificación.

Sección 5: Traslados:

a) Triple-S dará consideración a las solicitudes de traslado de los empleados.

b) Se entenderá por traslado el movimiento de un empleado de un puesto/clasificación ocupacional a otro puesto/clasificación ocupacional en un nivel igual al puesto/clasificación ocupacional anterior. Se considera también un traslado el movimiento de un empleado de un área de trabajo a otra en su mismo puesto/clasificación ocupacional. Triple-S podrá cambiar empleados de un puesto/clasificación ocupacional a otro dentro del mismo nivel del Apéndice A sin alterar el salario que éstos devenguen, con el propósito de mejorar y satisfacer las necesidades del negocio.

c) Triple-S no efectuará traslados arbitrariamente.

d) Todo traslado con carácter permanente de la Oficina Central a una Oficina Regional o viceversa, o de una Oficina Regional a otra Oficina Regional deberá

notificarse por escrito al empleado con veinticinco (25) días calendarios de anticipación, con copia a la Unión.

Sección 6: Interinatos:

(a) Cuando a un empleado se le exija realizar funciones de un puesto/clasificación ocupacional de un nivel superior al suyo, el mismo será eximido de sus funciones usuales y recibirá un pago por dicho interinato, cuando estas funciones se extiendan por un período igual o mayor a cinco (5) días laborables consecutivos.

b) La compensación por interinato será equivalente al sueldo que el empleado devengaría si fuese ascendido al puesto/clasificación ocupacional que ocupe interinamente dentro de la Unidad Apropiaada, según se dispone en la Sección 4(d) de este Artículo. Una vez el empleado deje de desempeñar las funciones interinas se discontinuará el pago de la cantidad asignada por dicha labor.

c) Todo empleado que realice un interinato en un puesto/clasificación ocupacional superior al suyo, por un período mayor de seis (6) meses consecutivos, se le convalidará ese tiempo como parte de la experiencia requerida para ocupar dicho puesto/clasificación ocupacional.

ARTÍCULO 15

CESANTÍAS Y REEMPLERO

Sección 1: En caso de que por la reducción de negocios o economía Triple-S se viera forzada a reducir personal, tal reducción se hará empezando por aquel personal de menos antigüedad en la clasificación ocupacional afectada por dicha reducción, tomando en consideración todo el tiempo trabajado de forma ininterrumpida en la Unidad Apropiaada desde la última vez que fue reclutado, sin limitarse al tiempo trabajado en el último puesto que ocupa. La persona afectada tendrá derecho a desplazar de su puesto al empleado de menos antigüedad en la Compañía en la misma clasificación ocupacional afectada. En aquellos casos donde Triple-S actúa como intermediario en otros programas y dada la naturaleza particular que plantea tal situación, Triple-S podrá reducir personal de acuerdo con las exigencias o condiciones impuestas por la entidad contratante, de conformidad con las disposiciones de este convenio.

Sección 2: (a) Cuando surja la necesidad de cubrir las plazas, se llamará a los empleados permanentes suspendidos, según su tiempo de servicio con Triple-S, siempre y cuando que dicho empleado no haya estado fuera de Triple-S por más de seis (6) meses y siempre y cuando esté capacitado y cualificado para desempeñar tal o cual puesto. Disponiéndose que surja el puesto, Triple-S lo notificará al empleado por correo certificado a su última dirección conocida, con copia a la Unión, concediéndole diez (10) días laborables para aceptar el puesto. De no aceptar el empleo, el empleado perderá sus derechos de preferencia.

(b) Si un empleado permanente suspendido a tenor con la Sección 1, fuera reemplado a tenor de esta Sección 2, a éste se le reconocerán todos sus derechos, prerrogativas y beneficios de este Convenio Colectivo, como si no se hubiese suspendido como tal empleado de Triple-S; disponiéndose, que al reemplarse dicho empleado a una plaza distinta a la que estuvo empleado anteriormente, su salario será el básico de la plaza que va ocupar al momento de ser reemplado.

Sección 3: En los casos de reducción de personal en que Triple-S actúa como intermediario o administrador, notificará a la Unión dentro de cinco (5) días laborales después de haber sido notificada por la entidad contratante. En los casos donde Triple-S no actúa como intermediario o administrador, notificará a la Unión dentro de cinco (5) días laborales después de tomada la decisión de reducir personal. Las notificaciones anteriores serán con el propósito de que las partes tengan la oportunidad de intentar reubicar los empleados afectados.

Sección 4: A todo empleado cesanteado por razones económicas se le liquidarán y pagarán, mediante cheque al momento de su cesantía, las vacaciones regulares acumuladas más licencia por enfermedad acumulada hasta un máximo de ciento veinticinco (125) horas. Se le pagarán, además, entre el 1ro al 15 de diciembre, la parte proporcional que le corresponda del bono navideño.

ARTÍCULO 16

CAMBIOS TECNOLÓGICOS

En caso de que Triple-S se proponga mecanizar alguna labor, operación o sistema de Triple-S, que conlleve reducción de empleados, notificará a la Unión al respecto y discutirán el asunto. Entendiéndose, que los cambios tecnológicos requeridos a Triple-S como intermediario en otros programas, Triple-S podrá proceder conforme a las disposiciones impuestas por el contratista independiente. La notificación será con el propósito de que las partes tengan la oportunidad de intentar reubicar los empleados afectados.

ARTÍCULO 17

JORNADA DE TRABAJO

Sección 1: Jornada de Trabajo:

- a. Un día laborable comprende un día natural de veinticuatro (24) horas consecutivas.
- b. El día regular de trabajo y la semana regular de trabajo de los empleados será de siete horas y media (7½) diarias, y treinta y siete horas y media (37½) semanales durante cinco (5) días consecutivos.

Sección 2: Horario:

- a. El horario regular para los empleados, excepto los que se mencionan en el Apéndice B, será de 8:00 a.m. a 4:30 p.m.
- b. (1) Triple-S podrá cambiar los horarios mencionados en el Apéndice B y, a manera de excepción, el horario regular de 8:00 a.m. a 4:30 p.m. para ciertas posiciones de acuerdo a las necesidades del servicio. Los mismos no comenzarán antes de la 7:00 a.m., ni concluirán después de las 6:00 p.m., para aquel personal que fuese necesario para cumplir con las necesidades del servicio. Estos nuevos horarios o turnos distintos serán de siete horas y media (7½) y requerirá notificación escrita al empleado con por lo menos quince (15) días calendarios de anticipación, con copia a la Unión, de manera que la Unión pueda someter sugerencias y recomendaciones. La decisión de la Compañía será final.

(2) Al establecerse éstos, se cubrirán con los voluntarios de las clasificaciones respectivas, y si hubiesen más candidatos voluntarios que puestos, se dará preferencia

por orden de antigüedad en dicha clasificación. De no haber suficientes voluntarios, se seleccionarán en orden inverso de antigüedad en la clasificación.

c. Triple-S podrá restablecer a los horarios especificados en el párrafo (a) de esta sección, puestos en el horario establecido en el párrafo (b). Tales puestos se cubrirán por medio del procedimiento indicado en el párrafo (b) (2).

d. Se podrán modificar temporeraamente el horario y los días libres de cierto personal asignado a la División de Servicios Administrativos según lo requieran las necesidades del servicio, con el consentimiento del empleado, cuyo consentimiento no será irrazonablemente denegado.

e. Los empleados miembros de la Unidad Contratante disfrutarán de una (1) hora para tomar alimentos durante su jornada de trabajo. Este período destinado para tomar alimentos deberá comenzar a disfrutarse no antes de concluida la tercera (3ra) ni después de comenzada la sexta (6ta) hora de trabajo consecutiva de manera que en ningún momento se requiera a los empleados trabajar durante más de cinco (5) horas consecutivas sin hacer una pausa para alimentarse.

Sección 3: Tiempo extra:

Siempre que Triple-S determine que así lo requieren las necesidades del servicio, podrá requerir de cualquier empleado que trabaje horas extras, y el empleado las trabajará a menos que una enfermedad o emergencia se lo impidan y/o es excusado por el supervisor.

a. Ningún empleado trabajará tiempo extra sin autorización del Gerente del Departamento o superiores de éste.

- b. Todo tiempo trabajado por un empleado en exceso de jornada diaria regular es tiempo extra.
- c. Todo tiempo trabajado por un empleado en exceso de jornada semanal regular es tiempo extra.
- d. Todo tiempo trabajado por un empleado en cualquiera de los días libres y/o feriados a que tenga derecho, es tiempo extra.
- e. Todo tiempo trabajado fuera del horario regular de trabajo es tiempo extra, sobre 7½ horas al día y 37½ a la semana.
- f. El personal unionado que se requiera trabajar tiempo extra se seleccionará, siempre que ello sea posible, a base de candidatos voluntarios cualificados en el área donde se requiera hacer el tiempo extra, en primera instancia, de sobrepasar el número requerido se decidirá preferentemente a base de antigüedad. De no ser ello posible, la Compañía seleccionará los que realizarán el trabajo de tiempo extra de los empleados cualificados, preferentemente del área donde se requiera hacer el tiempo extra.
- g. La Compañía hará esfuerzos para dar notificación previa razonable de la necesidad de trabajar tiempo extra, y de la cancelación de tiempo extra programado, siempre que las circunstancias lo permitan.

Sección 4: Pago por Tiempo Extra:

- a. Las horas extras trabajadas serán pagadas, bajo circunstancias normales, en la nómina aplicable a la próxima bisemana. En el talonario del cheque de nómina se desglosará el pago correspondiente al salario regular y horas extras.
- b. Todo empleado tiene derecho a recibir compensación por trabajo realizado en exceso de siete horas y media (7½) y hasta ocho (8) horas diarias, y en exceso de

treinta y siete y media (37½) a la semana y hasta cuarenta (40) horas a la semana, a razón de tiempo sencillo. Igualmente tiene derecho a recibir compensación por tiempo extra por trabajo realizado en exceso de ocho (8) horas diarias y en exceso de cuarenta (40) horas semanales a razón de dos (2) veces la compensación regular por hora.

c. En ningún caso se le pagará a un empleado dos (2) veces por las mismas horas trabajadas.

d. Cuando a un empleado se le requiere trabajar fuera del sitio donde reside, el tiempo durante el cual el empleado no esté realmente trabajando, pero sin que esto se entienda como una limitación; es decir, el tiempo para comida, dormir, etc., no se le considerará como tiempo trabajado. Igualmente, el tiempo que el empleado usará en tomar alimentos no se considerará como tiempo trabajado, y el empleado no recibirá paga por dicho tiempo. El tiempo que normalmente requiere cada viaje de ida y vuelta para trabajar fuera de la ciudad de San Juan, Ponce, Mayagüez, Arecibo y Caguas (en el caso de los empleados de las oficinas de esas áreas), se considerará como tiempo trabajado, que nunca será en exceso de ocho (8) horas, excepto cuando mediare autorización por escrito para trabajar tiempo extra.

e. Todo trabajo realizado por el empleado durante su período para tomar alimentos será pagado por Triple-S a razón de dos (2) veces la paga regular del empleado. Disponiéndose, que el permiso para tomar alimentos deberá comenzar a disfrutarse no antes de concluida la tercera, ni después de comenzada la sexta hora de trabajo consecutiva, de manera que en ningún momento se requiera a los empleados trabajar durante más de cinco horas consecutivas sin hacer una pausa en las labores para alimentarse.

f. Se dispone que períodos de tomar alimentos que surjan después de la jornada regular de trabajo en el día, cuando no se trabaja más de dos (2) horas extras en el día, quedan obviados para todos los fines. Si el período de tomar alimentos ocurre luego de trabajar dos (2) horas extras en el día, el mismo queda reducido a media (½) hora.

Sección 5: Aquel empleado a quien se le requiera trabajar en uno de sus días libres o en uno de los días feriados reconocidos como tales por este Convenio Colectivo, que se presente a trabajar a la hora indicada, y que por razones no atribuibles al empleado no hubiese trabajo disponible para él, se le garantizará la paga de dos horas durante ese día, al tipo que corresponda como si hubiese trabajado. Si no hay trabajo disponible de su clasificación, el empleado llevará a cabo aquellas otras tareas que le asigne el supervisor, quien no utilizará este mecanismo para hostigar al empleado. De no realizar esas tareas, el empleado no recibirá la paga que aquí se dispone.

Sección 6: Los empleados que actualmente estén en horarios especiales, como por ejemplo en Centros Comerciales, permanecerán en los mismos y se ajustarán conforme a los horarios de los Centros Comerciales.

Sección 7: Triple-S podrá establecer turnos en horarios que finalicen después de las 6:00 p.m., los cuales se ocuparán con empleados voluntarios o con personal reclutado con posterioridad al 19 de diciembre de 2006. Excepto los empleados que actualmente tienen un turno que finalice después de las 6:00 p.m.

ARTÍCULO 18

GARANTÍA MÍNIMA DE TRABAJO

Triple-S garantiza a sus empleados regulares y permanentes, siete horas y media (7½) diarias y treinta y siete horas y media (37½) a la semana de trabajo, excepto en el caso de que por disminución fundamental de los negocios se hiciera necesario reducir la jornada semanal de trabajo.

ARTÍCULO 19

TIEMPO PARA TOMAR CAFÉ, MERIENDAS O REFRIGERIOS

Sección 1: Triple-S conviene en que concederá quince (15) minutos durante la jornada de trabajo de la mañana y quince (15) minutos durante la jornada de trabajo por la tarde, para que los empleados tomen refrigerios y/o meriendas y dicho tiempo así concedido se considerará como trabajado.

Sección 2: Los supervisores escalonarán los períodos de quince minutos entre los empleados de sus respectivas unidades de trabajo, en tal forma que los servicios no queden desatendidos en ningún momento.

ARTÍCULO 20

TIEMPO PARA EXTRACCIÓN DE LECHE MATERNA

Triple-S conviene en que las empleadas que tengan la necesidad de extraerse leche materna podrán disfrutar de treinta (30) minutos durante la jornada de trabajo de la mañana y treinta (30) minutos durante la jornada de trabajo de la tarde para este propósito. Este beneficio tendrá una duración de doce (12) meses luego del alumbramiento, incluyendo el tiempo que la empleada haya disfrutado su licencia por maternidad.

La empleada deberá notificar por escrito a su supervisor inmediato su intención de hacer uso de este beneficio. Los supervisores coordinarán con la empleada el disfrute de este período de tiempo en tal forma que los servicios no queden desatendidos en ningún momento y tomando en consideración la necesidad de la empleada.

ARTÍCULO 21

SALARIOS

Sección 1: a) Los empleados cubiertos por el Convenio que eran empleados regulares al 1 de agosto de 2006, recibirán efectivo a la fecha de la firma del Convenio y de ahí en adelante el 1 de agosto de cada año de Convenio subsiguiente, el aumento mensual que corresponda al nivel del puesto/clasificación ocupacional que ocupe, conforme a la escala que se establece en la Sección 1(b) de este Artículo.

b) Escala de aumentos mensuales por nivel para cada año de Convenio:

Niveles	A la fecha de la firma del Convenio	Segundo Año	Tercer Año	Cuarto Año	Quinto Año	Sexto Año
A	\$100.00	\$ 95.00	\$ 95.00	\$ 95.00	\$100.00	\$105.00
B	\$100.00	\$100.00	\$100.00	\$100.00	\$105.00	\$110.00
C	\$100.00	\$110.00	\$110.00	\$110.00	\$115.00	\$120.00
D	\$100.00	\$115.00	\$115.00	\$115.00	\$120.00	\$125.00
E	\$100.00	\$120.00	\$120.00	\$120.00	\$125.00	\$130.00

Sección 2: Aquel empleado que a la fecha de la firma del Convenio, con el aumento del primer año de Convenio todavía se mantiene por debajo del mínimo de su nivel, recibirá un ajuste único para llevarlo a dicho mínimo.

ARTÍCULO 22

BONO DE NAVIDAD

Sección 1: Triple-S pagará a cada empleado cubierto por este Convenio que haya trabajado dentro del período de doce (12) meses comprendido entre el 1ro de octubre y el 30 de septiembre de cualquier año natural siguiente, que haya trabajado setecientas (700) horas o más dentro del indicado período, un bono equivalente al 3.5% del total de salarios computados hasta un máximo de:

\$20,000.00 - para el Bono pagadero en diciembre de 2006

\$20,000.00 - para el Bono pagadero en diciembre de 2007

\$21,000.00 - para el Bono pagadero en diciembre de 2008

\$21,000.00 - para el Bono pagadero en diciembre de 2009

\$21,500.00 - para el Bono pagadero en diciembre de 2010

\$22,000.00 - para el Bono pagadero en diciembre de 2011

devengados por el empleado dentro de dicho período de tiempo, en adición al 50% del sueldo mensual básico en 2006, 2007, 2008, 2009, 2010 y 2011.

Sección 2: El pago del bono antes mencionado se efectuará entre el día 1ro al 15 de diciembre de cada año.

Sección 3: Este bono incluye, y no es en adición, a cualquier bono que Triple-S venga obligada a pagar por disposición de ley.

ARTÍCULO 23

GASTOS DE VIAJE Y REPRESENTACIÓN

Sección 1: Los Representantes de Ventas, Representantes de Renovación y Servicio, oficiales de reclutamiento e ingreso de proveedores, cobradores externos, representantes de servicio externo y el mensajero externo, que provean y utilicen sus propios vehículos en relación con su trabajo, recibirán por concepto de gastos de transportación, mantenimiento, dietas y hospedaje, gastos de representación y otros gastos relacionados, la cantidad fija de: \$625.00 mensuales, a partir de la fecha de la firma del convenio; \$630.00 mensuales, a partir del 1ro de agosto de 2007; \$635.00 mensuales, a partir del 1ro de agosto de 2008; \$640.00 mensuales, a partir del 1ro de agosto de 2009; y \$645.00 mensuales, a partir del 1ro de agosto de 2010.

Sección 2: El resto de los empleados cubiertos por este Convenio, que la Compañía les requiera salir en funciones oficiales fuera de la zona comprendida por San Juan, Hato Rey y Río Piedras; o fuera de las zonas de Ponce, Caguas, Arecibo y Mayagüez, o de cualquier otra zona que se establezca en Puerto Rico, recibirán de la Compañía los gastos razonables aceptados por la Compañía mediante la presentación de los correspondientes comprobantes.

Sección 3: Triple-S no cambiará las áreas de trabajo de los empleados a que se refiere el párrafo 1 de este Artículo, sino por razones legítimas y previa consulta con él o los empleados afectados.

Sección 4: Los empleados a que se refiere el párrafo 1 de este Artículo tendrán derecho a dichas cantidades, aun en su período probatorio y durante el disfrute de sus vacaciones y licencia por enfermedad.

Sección 5: Los empleados a que se refiere la Sección 1 de este Artículo se les proveerá un seguro de responsabilidad pública (BI y PD) con cubierta de \$500m/\$1000m/500m para el automóvil del empleado o su cónyuge, que el empleado designe y utilice en sus funciones.

ARTÍCULO 24

SALARIOS, COMISIONES E INCENTIVOS

REPRESENTANTE DE VENTAS Y REPRESENTANTE DE RENOVACIÓN Y

SERVICIO

Sección 1: Propósito - Con el propósito de que los Representantes de Ventas (RV) y los Representantes de Renovación y Servicio (RRS), redoblen sus esfuerzos y los hagan más productivos de manera que se aumente considerablemente la obtención de nuevos grupos y la renovación de los existentes y Triple-S experimente un crecimiento real en su matrícula de suscriptores, se ha acordado este Artículo que provee comisiones, incentivos económicos y salarios a tales empleados. El Artículo debe interpretarse y aplicarse con ese propósito en mente, de manera que el mismo se logre.

Sección 2: La determinación de cuántos Representantes de Ventas y Representantes de Renovación y Servicio, deben participar en el proceso de venta y/o renovación, en cualquiera de sus etapas, corresponde a Triple-S, así como la asignación de prospectos, cuotas (contratos) y cuentas (renovaciones). Triple-S determinará además, cuándo se creará un puesto nuevo o se llenará un puesto vacante.

Sección 3: Triple-S podrá continuar utilizando “brokers” agencias u otros terceros para vender y renovar los seguros de Triple-S y los Representantes de Ventas y Representantes de Renovación y Servicio, no recibirán comisiones, incentivos, o bonos por las ventas o renovaciones de éstos, a menos que dicha cuenta haya sido previamente asignada a un Representante de Ventas o Representante de Renovación

y Servicio y éste haya realizado gestiones avanzadas de venta o renovación con dicho “broker”, agencia u otros terceros, debidamente documentadas.

Los Representantes de Ventas o Representantes de Renovación y Servicio, podrán participar, en la medida en que pueda, en las presentaciones que hagan los “brokers” a las agencias, a solicitud de éstos, y otros terceros.

Sección 4: Venta Nueva que da base a recibir comisiones según lo dispuesto en este Artículo, significa aquella cuenta que no tenía suscrito un contrato de Seguro Grupal de Salud, ni es una renovación.

Sección 5: Venta Nueva o Renovación no incluye, irrespectivamente de lo anterior, ventas o renovaciones a gobiernos del ELA o Federal, ni autoridades o corporaciones públicas (incluyendo a la Puerto Rico Telephone Co.) que estén sujetos a la Ley 95 o a procedimientos de subasta en la contratación de los planes grupales. En cuanto a corporaciones públicas no sujetas a tales limitaciones, el Representante de Ventas o Representantes de Renovación y Servicio podrá recibir el incentivo, comisión o bono, de ser una venta nueva o renovación que antecede, pero solamente si la venta o renovación no la gestionó y obtuvo un gerencial de Triple-S sino el Representante de Ventas o Representantes de Renovación y Servicio en cuestión.

Sección 6: Contrato, para fines de las cuotas mencionadas en este Artículo, significa empleado suscrito al plan del patrono asegurado, o socio de cooperativas o asociaciones suscrito al plan de la cooperativa o asociación, como asegurado principal.

Sección 7: Para tener derecho a las comisiones, incentivos, bonos y aumentos de salarios que aquí se proveen, el Representante de Ventas o Representante de

Renovación y de Servicio deberá ostentar las licencias exigidas por Ley para la venta de Seguros de Salud.

Sección 8: Salario Fijo Mensual

a. Representantes de Ventas que ingresen como tal a la Unidad Apropriada después de la fecha de la firma del nuevo Convenio o que ya estando en la Unidad Apropriada pasen a ocupar el puesto/ clasificación ocupacional de Representante de Ventas luego de la fecha de la firma del nuevo Convenio.

- (i) Devengarán un salario básico mensual de \$850.00.
- (ii) A éstos no les aplican los aumentos de sueldo dispuestos en la sección 8(d).

b. Aumentos de sueldo mensual para Representantes de Ventas reclutados antes de la fecha de la firma del nuevo Convenio y Representantes de Renovación y Servicio, que sean empleados regulares a la fecha en que se otorgue el aumento.

Primer Año	Segundo Año	Tercer Año	Cuarto Año	Quinto Año	Sexto Año
\$100.00	\$110.00	\$110.00	\$110.00	\$115.00	\$125.00

c. El Representante de Ventas reclutado antes de la fecha de la firma del Convenio que no alcance al menos el 75% de su cuota anual establecida, no será elegible para el aumento de salario establecido en el año que ocurra esta situación. Para efectos de esta sección la cuota anual establecida, es la cuota del año que antecede a la fecha de efectividad del aumento.

Sección 9: Los Representantes de Ventas o Representantes de Renovación y Servicio no tienen derecho a compensación de horas extras bajo este Convenio o bajo la Ley.

Sección 10: Programa de Comisiones

a. Representantes de Ventas que ingresaron a la Unidad Apropriada antes de la fecha de la firma del nuevo Convenio.

Aquel Representante de Ventas que mediante sus gestiones vendan, a un grupo nuevo el Seguro Grupal de Salud de Triple-S recibirán una comisión de 0.5% por sobre la prima pagada durante el primer año de cubierta. Una vez el empleado alcance, mediante primas pagadas, el 85% de la cuota de prima anual, recibirá una comisión de 1.0% sobre la prima pagada durante el primer año de cubierta que exceda dicho 85%, y hasta que alcance, mediante primas pagadas, el 100% de la cuota de prima anual, recibirá una comisión de 1.5% sobre la prima pagada durante el primer año de cubierta que exceda el 100%. Esto no aplica a los empleados asignados a la Unidad de Corredores y Agentes Independientes (Brokers). La comisión se liquidará mensualmente durante el primer año de cubierta, según se reciba el pago del suscriptor. Esto no aplica a los empleados asignados a la Unidad de Corredores y Agentes Independientes (Brokers). La comisión se liquidará mensualmente durante el primer año de cubierta, según se reciba el pago del suscriptor. Vender, para fines de tener derecho a la comisión que aquí se dispone, significa identificar el prospecto, lograr citas iniciales y subsiguientes con el prospecto, coordinar internamente para la preparación de propuesta, tramitación de solicitud de crédito, hacer la presentación (o coordinar internamente para presentaciones más elaboradas a grupos que lo

requieran), obtener la venta e instalación del grupo. El hecho de que un empleado gerencial, broker o un tercero le brinde alguna asistencia u orientación al Representante de Ventas que realice la venta así definida, no descalificará la transacción como venta del empleado Representante de Ventas. Pero, cuando el Representante de Ventas asista a un gerencial, broker o tercero en que éste realice la venta, ello no cualificará como venta para el Representante de Ventas.

b. Representantes de Ventas que ingresen a la Unidad Apropiaada después de la fecha de la firma del nuevo Convenio.

Los Representantes de Ventas que mediante sus gestiones venda, a un grupo nuevo el Seguro Grupal de Salud de Triple-S recibirá una comisión de 2.5% sobre la prima pagada hasta el 100% de la cuota de prima anual durante el primer año de cubierta. Una vez el empleado exceda, mediante primas pagadas, el 100% de la cuota de prima anual, recibirá una comisión de 5.0% sobre la prima pagada que exceda el 100% de la cuota de prima anual durante el primer año de cubierta. Esto no aplica a los empleados asignados a la Unidad de Corredores y Agentes Independientes (Brokers). La comisión se liquidará mensualmente durante el primer año de cubierta, según se reciba el pago del suscriptor.

Vender, para fines de tener derecho a la comisión que aquí se dispone, significa identificar el prospecto, lograr cita inicial y subsiguiente con el prospecto, coordinar internamente para la preparación de propuesta, tramitación de solicitud de crédito, hacer la presentación (o coordinar internamente para presentaciones más elaboradas a grupos que lo requieran), obtener la venta e instalación del grupo. El hecho de que un empleado gerencial, o broker o un tercero le brinde alguna asistencia u orientación al

Representante de Ventas, que realice la venta así definida, no descalificará la transacción como venta del empleado. Pero, cuando el Representante de Ventas asista a un gerencial, broker o tercero en que éste realice la venta, ello no cualificará como venta para el Representante de Ventas.

Sección 11: Programa de incentivos por renovaciones

a. Aquel Representante de Renovación y Servicio, que mediante sus gestiones renueve el Seguro Grupal de Salud de Triple-S, recibirá un incentivo basado en las cuotas individuales mensuales de renovación de contratos del Seguro Grupal de Salud de Triple-S, predeterminado anualmente por Triple-S, con cada Representante de Renovación y Servicio. Los incentivos de renovación para éstos serán determinados para el mes en que alcance el % de cuotas mensual de contratos, de acuerdo a la siguiente tabla:

TABLA I - BONO MENSUAL DE RENOVACIÓN SALUD

Por ciento de cuota mensual de contratos	Bono
95%	\$150.00
100%	\$185.00
Total	\$335.00

b. Aquel Representante de Renovación y Servicio que mediante sus gestiones renueve el Seguro Grupal de Triple-S durante el año que concluye cada 31 de diciembre, y alcance los %s de contratos netos de la cuota anual de renovación, recibirá un bono anual según se especifica en la Tabla II:

TABLA II - BONO ANUAL DE RENOVACIÓN SALUD

Por ciento de cuota anual de contratos netos	Bono anual
95%	\$1,000.00
100%	\$1,125.00
Total	\$2,125.00

c. Cancelaciones de grupos renovados se restarán a los contratos renovados durante ese año, para determinar si el neto de renovaciones ese año del Representante de Renovación y Servicio llegó al 95% ó 100% de su cuota anual de renovación y, por tanto, si tiene o no derecho al bono de renovación anual provisto en la Tabla II.

d. Para tener derecho al bono anual de renovación, el Representante de Renovación y Servicio deberá lograr el 95% ó 100% de su cuota anual de renovación. En ese caso, el Representante de Renovación y Servicio recibirá el bono anual de renovación según la Tabla II y además recibirá los bonos mensuales de renovación al nivel de 95% según la Tabla I correspondientes a los meses en que no logró bono de renovación.

Sección 12: Normalmente, el Representante de Renovación y Servicio, no venderá grupos nuevos, ni el Representante de Ventas, renovará luego del primer año del grupo. Sin embargo, Triple-S está en libertad de, cuando lo entienda necesario o conveniente, asignarles tales tareas, en cuyo caso el Representante de Renovación y Servicio o Representante de Ventas, podrá participar, de acuerdo con su desempeño y su cuota, de las comisiones o bonos provistos en este Artículo para venta de grupos nuevos o renovación.

Sección 13: Al Representante de Ventas o Representante de Renovación y Servicio se le reconocerán los contratos o la venta de acuerdo a lo especificado en las secciones 10 y 11 en el mes en que se hace efectiva la póliza, siempre y cuando el Representante de Ventas o Representante de Renovación y Servicio entregue el cheque de pago de la póliza o pólizas a Triple-S y éste sea honrado por el banco. Se le pagará la comisión o bono mensual, según sea venta nueva o renovación, en o antes del último día del próximo mes en que se realice la venta o renovación, en el caso que tenga derecho a la comisión o al bono mensual, y en enero del próximo año en el caso que tenga derecho al bono anual de renovación.

Sección 14: En el caso de los incentivos provisto por las secciones 10, 11, 12 y 13, cuando la venta nueva o la renovación la gestiona y cierra un Representante de Ventas o Representante de Renovación y Servicio y otros Representante de Ventas o Representante de Renovación y Servicio participan en otros aspectos del proceso, se adjudicará el 100% de la venta nueva o el total de los contratos renovados del asegurado principal al Representante de Ventas o Representante de Renovación y Servicio que gestionó y cerró la venta o la renovación. El hecho de que a los otros Representantes de Ventas o Representantes de Renovación y Servicio que participen no se les adjudicara contrato o venta alguna no tendrá el efecto de desmotivarlos a dedicarle todo el tiempo y empeño requerido a las tareas asignadas. Anualmente Triple-S hará una distribución equitativa de prospectos y, en consulta con cada Representante de Ventas o Representante de Renovación y Servicio y fijará las cuotas correspondientes.

Sección 15: Si un Representante de Ventas o un Representante de Renovación y Servicio realizan un trabajo, en sustitución de otro en disfrute de vacaciones, las comisiones o incentivos las recibirá el que está de vacaciones.

Sección16: Para fines de este Artículo, los por cientos de cuotas no serán objeto de redondeo matemático; es decir, tiene que lograrse el por ciento completo o más.

Sección 17: El hecho de que en este Artículo se reconozca que habrá cuotas para fines de determinar incentivos, no significa necesariamente que la Unión acepte que dichas cuotas son razonables para fines de disciplina, y, de hecho, el propósito de la Compañía establecerlas no es provocar el despido de empleados; reconociendo, sin embargo, que si un empleado no cumple reiteradamente con sus cuotas, la Compañía puede tomar acciones correctivas, o sea implantar un plan de acción para ayudar al Representante de Ventas o al Representante de Renovación y Servicio.

ARTÍCULO 25

VACACIONES PARA DESCANSO ANUAL

Sección 1: Todo empleado cubierto por este Convenio que haya rendido un año continuo de servicio, tendrá derecho a vacaciones anuales con sueldo completo a base de la siguiente escala de acumulación por cada mes que haya trabajado por lo menos cien (100) horas de labor:

- (a) Empleados regulares que ingresaron a la Unidad Apropriada en o antes de la fecha de la firma del nuevo Convenio:

<u>Años de Servicio</u>	<u>Días de Vacaciones</u>
De 0 hasta 5 años	18 - uno y medio (1 ½) días por mes
Más de 5 y hasta 10 años	20 - uno y dos tercios (1 2/3) días por mes
Más de 10 años	25- 2.0834 días por mes

- (b) Empleados que ingresen a la Unidad Apropriada después de la fecha de la firma de nuevo Convenio:

<u>Años de Servicio</u>	<u>Días de Vacaciones</u>
De 0 hasta 5 años	16 – uno y un tercio (1⅓ días) días por mes
Más de 5 y hasta 10 años	18 – uno y medio (1½ días) por mes
Más de 10 años	20 – uno y dos tercios (1⅔ días) por mes

Sección 2: Triple-S establecerá los turnos de vacaciones correspondientes en forma tal que no interrumpan el funcionamiento normal de la Compañía.

Sección 3: El disfrute de las vacaciones para descanso anual se considerará como tiempo trabajado para fines de acumular licencia por vacaciones y licencia por enfermedad.

Sección 4: El pago de las vacaciones se hará efectivo en la bisemana correspondiente, salvo que el empleado solicite el pago al comenzar a disfrutarlas. El sueldo correspondiente a cada día de vacaciones se computará multiplicando por siete y medio (7½) el tipo por hora regular que estuviere percibiendo el empleado al momento de comenzar a disfrutar sus vacaciones o de liquidarse las mismas.

Sección 5: No se interrumpirán las vacaciones a ningún empleado de la Unidad Apropiada, a menos que haya previo acuerdo entre el empleado y el Gerente del Departamento o superiores a éste.

Sección 6: La Compañía no podrá limitar los días que los empleados tengan derecho a disfrutar por concepto de vacaciones acumuladas. El Vicepresidente de la División podrá conceder vacaciones en exceso de lo dispuesto en la Sección 1 a cualquier empleado que tenga suficientes horas de vacaciones acumuladas para ello. Por acuerdo entre el empleado y la Compañía, se podrá fraccionar el disfrute anual de las vacaciones, siempre y cuando una de las fracciones no sea menor de cinco (5) días laborables consecutivos en el año.

Sección 7: A solicitud escrita del empleado y con el consentimiento de Triple-S se podrá liquidar por dinero las vacaciones acumuladas (renunciando a disfrutarlas de hecho) siempre y cuando el empleado haya disfrutado en dicho año o mantenga en reserva por lo menos diez (10) días de vacaciones.

Sección 8: Se podrá acumular hasta un máximo de treinta (30) días de licencia por vacaciones. Cualquier acumulación en exceso de treinta (30) días se liquidará automáticamente por la Compañía en el período de paga que inmediatamente siga a su acumulación, quedando por la presente renunciado el derecho a disfrutarlas de hecho.

Sección 9: A solicitud escrita del empleado y con el consentimiento de Triple-S se podrán incluir los días no laborables en el disfrute de las vacaciones.

Sección 10: Cuando la Compañía suspenda las vacaciones previamente programadas a un empleado, se establecerá una fecha alterna.

ARTÍCULO 26

LICENCIA POR ENFERMEDAD

Sección 1: Todo empleado cubierto por este Convenio tendrá derecho a vacaciones anuales con sueldo completo a base de la siguiente escala de acumulación por cada mes que haya trabajado por lo menos cien (100) horas de labor:

(a) Empleados regulares que ingresaron a la Unidad Apropriada en o antes de la fecha de la firma del nuevo Convenio:

<u>Años de Servicio</u>	<u>Días por Enfermedad</u>
De 0 a 1 año	15 días - uno y un cuarto ($1\frac{1}{4}$) días por mes
Más de 1 y hasta 5 años	16 días - uno y un tercio ($1\frac{1}{3}$) días por mes
Más de 5 años	18 días - uno y medio ($1\frac{1}{2}$) días por mes

(b) Empleados regulares que ingresen a la Unidad Apropriada después de la fecha de la firma del nuevo Convenio:

<u>Años de Servicio</u>	<u>Días por Enfermedad</u>
De 0 y hasta 1 año	12 días – un (1) día por mes
Más de 1 y hasta 5 años	14 días – uno y un sexto ($1\frac{1}{6}$) días por mes
Más de 5 años	16 días – uno y un tercio ($1\frac{1}{3}$) días por mes

Sección 2: (a) En enero de 2007, 2008, 2009, 2010, 2011 y 2012 la Compañía liquidará el 100% de la licencia por enfermedad acumulada durante el año previo en la medida que el total acumulado a diciembre 31 exceda de quince (15) días de licencia por enfermedad.

(b) En caso de retiro por jubilación o incapacidad permanente, el empleado recibirá la paga correspondiente de los días que tenga acumulados hasta un máximo de quince (15) días, equivalente a 112.5 horas.

Sección 3: Triple-S se reserva el derecho de exigir certificado médico o cualquier evidencia aceptable para la Compañía que considere necesaria como prueba de tal enfermedad de un empleado que falte tres (3) días consecutivos o más. El disfrute de la licencia por enfermedad no excusa del cumplimiento con aquellas normas de conducta válidamente establecidas por Triple-S, como son las de ausencia, puntualidad, e informes periódicos sobre la confirmación de la enfermedad.

Sección 4: El uso de la licencia por enfermedad se considerará como tiempo trabajado para fines de acumular licencia por enfermedad y licencia por vacaciones.

Sección 5: Las citas médicas se considerarán como licencia por enfermedad con paga, siempre y cuando presente a la Compañía evidencia fehaciente que acredite su comparecencia.

Sección 6: Los empleados que estén recibiendo dietas del Fondo del Seguro del Estado, tendrán derecho a recibir la diferencia entre lo que reciban del Fondo del Seguro del Estado y su salario regular hasta un máximo de cuarenta y tres (43) días de sueldo durante este Convenio. Esta compensación se pagará luego de que el empleado haya agotado su licencia por enfermedad y su licencia por vacaciones regulares. A partir de esta fecha recibirá la diferencia antes acordada.

ARTÍCULO 27

LICENCIAS Y/O PERMISOS DE AUSENCIAS ESPECIALES

Sección 1: Licencia Muerte Familiar

En caso de muerte de la madre, padre, hermanos, hijos, cónyuges, abuelos de cualquier empleado de la Unidad Contratante, Triple-S concederá dos (2) días con paga, para hacer los arreglos pertinentes al funeral y asistir a los mismos. Cuando fallezca un empleado cubierto por este Convenio, la Compañía concederá permiso al Delegado General y a los delegados en propiedad oficialmente designados como tal, para que asistan al hogar, funeraria o entierro de dicho empleado fenecido, sin descuento a sus vacaciones o licencia de clase alguna. Triple-S hará arreglos, además, para que dos empleados del departamento donde trabajaba el empleado fallecido, puedan visitar el hogar o la funeraria.

Sección 2: Licencia Asunto Personal

La Compañía concederá a cada empleado cubierto por este Convenio hasta un máximo de dos (2) días libres con paga para asunto personal por cada año calendario, a partir del 1ro de enero de 2007. Estos días serán coordinados y autorizados por el supervisor, de forma tal que no interrumpan el funcionamiento normal de la Compañía; disponiéndose que si la razón para denegar la solicitud es que más de un empleado ha solicitado la misma fecha, se concederá al que evidencie que lo solicitó primero. Si el empleado se ve privado de disfrutar de alguno de estos días durante el año calendario, por razón de que, a pesar de haberlo solicitado por escrito con antelación razonable en varias ocasiones, se le negó su disfrute, se le liquidará el día o días no disfrutados por

esta razón. El disfrute de estos días no se podrá fraccionar en horas, ni acumular de año en año.

Sección 3: Licencia por Jurado

Todo empleado cubierto por la Unidad Apropriada que fuese citado para servir como jurado en la jurisdicción federal o estatal tendrá derecho a recibir la diferencia entre la dieta de jurado y su salario.

El empleado deberá informar a la Compañía, por lo menos cinco (5) días laborables con anterioridad a la fecha para la cual ha sido citado, de su necesidad de estar ausente del trabajo para cumplir su obligación de servir como jurado. La notificación podrá efectuarse dentro de un plazo menor si el empleado se ve impedido de cumplir su obligación por la tardanza en el recibo de la citación.

Cuando el empleado concluya su comparecencia al tribunal, deberá obtener del Secretario del Tribunal una certificación oficial en la que conste claramente el tiempo que tuvo que dedicar a la comparecencia, con expresión de días y horas. Una vez el empleado se reintegre a sus labores deberá entregar a la Compañía la certificación que aquí se establece.

Para tener derecho a la protección que le concede la ley, el empleado deberá cumplir con los requisitos de notificación y certificación establecidos.

Sección 4: Licencia como Testigo en caso Criminal

Los días y horas que un empleado debidamente citado por el ministerio fiscal o por un tribunal, emplee en comparecer como testigo a un caso criminal, serán con paga.

El empleado deberá informar a la Compañía con por lo menos dos (2) días laborables de antelación al día en que tendrá que ausentarse de su trabajo. La notificación podrá

efectuarse dentro de un plazo menor si el empleado se ve impedido de cumplir su obligación por la tardanza en el recibo de la citación.

Una vez concluida la comparecencia del empleado, éste deberá obtener del fiscal o del secretario del tribunal una certificación oficial en la que conste claramente el tiempo que tuvo que dedicar a la comparecencia, con expresión de días y horas. Una vez el empleado se reintegre a sus labores deberá entregar a la Compañía la certificación que aquí se establece.

Para tener derecho a la protección que le concede la ley, el empleado deberá cumplir con los requisitos de notificación y certificación.

Sección 5: Campamento de Adiestramiento Militar

Todo empleado de la Unidad Contratante que venga obligado a asistir a campamento de adiestramiento militar de la Reserva o Guardia Nacional, recibirá la diferencia entre su salario y la paga militar, limitado a quince (15) días laborables, previa presentación de los correspondientes comprobantes.

Sección 6: Día del Cumpleaños

La Compañía le dará el día libre con paga, en la fecha de su cumpleaños, a todo empleado regular cubierto por este Convenio. De caer dicha fecha domingo, se observará el lunes siguiente. De caer dicha fecha en un día feriado reconocido por este Convenio, el empleado deberá disfrutar del día libre por cumpleaños en el próximo día laborable. De ser el día del cumpleaños el 29 de febrero, se considerará para efectos de esta Sección que es el 1ero de marzo.

Sección 7: Licencia sin Sueldo

- (a) Para cursar estudios relacionados con el mejoramiento de su trabajo o por otras razones meritorias

A solicitud de un empleado regular cubierto por este Convenio, con un año o más de servicio, Triple-S podrá concederle una licencia sin paga por un período máximo de un año escolar para cursar estudios relacionados con el mejoramiento de su trabajo, y hasta cuatro meses por otras razones meritorias.

- (b) Para trabajar en asuntos de la Unión

La Unión podrá solicitar una licencia sin sueldo para un empleado por la vigencia del Convenio Colectivo para trabajar en asuntos de la Unión. El empleado, durante esta licencia sin sueldo, no perderá antigüedad ni aumentos de sueldo, si alguno, y deberá retornar a su antiguo empleo previa notificación escrita de treinta (30) días y con anterioridad a la expiración de este Convenio.

La licencia sin sueldo bajo los incisos (a) y (b) de la Sección 7 de este Artículo podrá ser otorgada bajo circunstancias especiales por más de una vez durante la vigencia del Convenio.

El empleado deberá solicitar la licencia sin sueldo establecida en los incisos (a) y (b) de la Sección 7 de este Artículo, mediante carta al efecto debidamente fundamentada, que deberá presentar al Vicepresidente de Recursos Humanos no más tarde de los treinta (30) días laborables que anteceden a la fecha que interesa comenzar a disfrutar la licencia sin sueldo, excepto en casos de emergencia.

Sección 8: Licencias por Razones Médicas o Familiares

Un empleado podrá solicitar una licencia sin sueldo contemplada por el Family and Medical Leave Act, de hasta un máximo de tiempo equivalente a doce (12) semanas en un período de doce (12) meses, de existir una o más de las siguientes razones:

- (a) que el empleado padezca de una condición médica seria y que la misma no le permita llevar a cabo las funciones esenciales de su puesto; o
- (b) para el cuidado de un familiar directo por razón de una condición médica seria de éste; o
- (c) por el nacimiento de un hijo o para que el empleado pueda cuidar de su hijo recién nacido; o
- (d) por la ubicación de un niño adoptado por el empleado; o
- (e) por la ubicación con el empleado de un niño de crianza a través de una agencia autorizada.

El disfrute de esta licencia y su interacción con otras licencias, están sujetas a la Política de Licencias por Razones Médicas o Familiares de Triple-S.

Sección 9: El tiempo que utilice el empleado en licencia sin sueldo no contará como tiempo trabajado para ningún propósito. Durante el uso de esta licencia, el empleado no podrá trabajar con ninguna otra Compañía ni dedicarse a negocio propio. Disponiéndose que el empleado que esté disfrutando de la licencia sin sueldo que provee la Ley bajo el Fondo del Seguro del Estado o Servicio Militar, acumulará antigüedad bajo tales licencias.

Sección 10: Mientras el empleado esté acogido a una licencia sin sueldo no tendrá derecho a ningún beneficio marginal, pero al regresar tendrá derecho a los aumentos

de salarios dispuestos en este Convenio, efectivo a la fecha en que se reincorpore a su empleo. Sin embargo, si la licencia se solicita por razón de una condición médica seria del empleado, incluyendo si está acogido al Fondo del Seguro del Estado o SINOT o de un dependiente directo del empleado, (cónyuge, hijos solteros estudiantes, hasta el día que cumplan 25 años, padre o madre), Triple-S mantendrá las cubiertas del Seguro de Salud del empleado cubierto, cónyuge o hijos y del Seguro de Vida que paga Triple-S por la duración de dicha Licencia, hasta un máximo de cuatro meses durante la vigencia del Convenio.

Sección 11: El empleado que esté disfrutando de licencia sin sueldo retendrá antigüedad durante este período, pero no acumulará antigüedad durante el tiempo que esté disfrutando de la licencia sin sueldo. Disponiéndose que el empleado que esté disfrutando de la licencia sin sueldo que provee la Ley bajo el Fondo del Seguro del Estado o Servicio Militar, acumulará antigüedad bajo tales licencias.

Sección 12: A un empleado acogido a las disposiciones de SINOT, la reserva de empleo sin sueldo será de un (1) año.

ARTÍCULO 28

LICENCIA POR MATERNIDAD

Sección 1: En caso de embarazo, se concederá licencia por maternidad. Dicha licencia comprenderá un período de cuatro (4) semanas antes del alumbramiento y cuatro (4) después del alumbramiento, ambos períodos a ciento por ciento (100%) del sueldo regular durante la vigencia de este Convenio. La empleada podrá optar por tomar hasta sólo una (1) semana de descanso prenatal y extender hasta siete (7) semanas de descanso postnatal a que tiene derecho, siempre que presente a la Triple-S una certificación médica acreditativa de que está en condiciones de trabajar hasta una (1) semana antes del alumbramiento.

Sección 2: La empleada debe radicar la Solicitud de Licencia por Maternidad cuando menos quince (15) días antes de la fecha en que ha de comenzar a usarla de acuerdo con la certificación médica en que hacen constar la fecha probable del alumbramiento.

Sección 3: Si el alumbramiento se produce antes de transcurrir las primeras cuatro (4) semanas de la licencia por maternidad, la empleada tiene derecho a continuar disfrutando de la licencia hasta completar las ocho (8) semanas de licencia por maternidad.

Sección 4: La empleada que dé a luz y como consecuencia directa del alumbramiento le sobrevenga alguna condición que de acuerdo con un certificado médico expedido por el médico que le haya atendido le impida volver al trabajo cuando le corresponde, tiene derecho a que se extienda licencia por maternidad hasta doce (12) semanas adicionales a partir de la fecha en que le correspondía volver al trabajo.

Este período adicional se cargaría a licencia por enfermedad, o si no tuviese licencia por enfermedad, se cargará a vacaciones regulares. En caso de no tener ninguna de las anteriores, entonces se le reservará el empleo aunque ese tiempo sea por licencia sin sueldo.

Sección 5: A la empleada se le pagará la totalidad de la licencia por maternidad a que tenía derecho al comenzar a disfrutarla.

Sección 6: Las empleadas que sufran un aborto involuntario antes de las veinte (20) semanas de embarazo, tendrán derecho a recibir licencia por maternidad hasta un máximo de dos (2) semanas a paga completa. Las empleadas que sufran aborto involuntario, después de las veinte (20) semanas de embarazo, tendrán derecho a cuatro (4) semanas a paga completa por licencia por maternidad. Lo anterior será irrespectivo de determinación si el aborto particular tuvo o no los mismos efectos fisiológicos de un parto normal, ya que las partes prefieren un criterio objetivo y uniforme para determinar la aplicación de este beneficio.

Sección 7: Toda empleada que adopte un menor de edad pre-escolar, o sea, un menor de cinco (5) años o menor que no esté matriculado en una institución escolar, tendrá derecho a el pago de compensación por el período de descanso, según dispuesto por ley y a los mismos beneficios de licencia por maternidad que goza la empleada que da a luz. En este caso, la licencia comenzará a contar a partir de la fecha en que se reciba al menor en el núcleo familiar. Para reclamar este derecho, la empleada deberá haber notificado a Triple-S con por lo menos treinta (30) días de anticipación sobre su intención de adoptar a un menor, acogerse a la licencia por maternidad y sus planes para reintegrarse al trabajo. Además, la empleada tiene que

someter evidencia acreditativa de los procedimientos de adopción expedida por el organismo competente. El pago se hará al momento de comenzar la empleada la licencia por maternidad por adopción.

ARTÍCULO 29
DÍAS FERIADOS

Sección 1: A partir del 1ro de enero de 2007, los empleados cubiertos por este Convenio disfrutarán con paga completa por todas las horas de trabajo regular sin trabajar, de los siguientes días o parte de días feriados a tipo regular de paga en las fechas en que se celebran bajo la Ley de Cierre:

1. Día de Año Nuevo
2. 5 de enero (víspera de Reyes)
3. Día de Reyes
4. Día de Eugenio María de Hostos
5. Día de los Presidentes
6. Día de la Abolición
7. Día de José de Diego
8. Jueves Santo
9. Viernes Santo
10. Día de Recordación
11. Día de la Independencia de los Estados Unidos
12. Día de la Constitución de Puerto Rico
13. Día del Trabajo
14. Día del Descubrimiento de Puerto Rico
15. Día de Acción de Gracias
16. Día después de Acción de Gracias
17. 24 de diciembre

18. Día de Navidad

19. 31 de diciembre

Se observará el Día de Elecciones Generales cada cuatro años.

Si alguno de los días anteriores fuese eliminado de la Ley de Cierre, las partes acordarán la fecha de la celebración.

No se celebrará ninguna actividad social antes o después de los días 24 y 31 de diciembre y 5 de enero.

Antes del 1ro de enero de 2007, aplicará la Sección 1 del Convenio inmediatamente anterior (31 de julio de 2001 al 31 de julio de 2006).

Sección 2: Todo empleado que trabaje durante un día feriado o la parte libre de un medio día feriado, recibirá compensación a razón de dos veces su tipo regular por hora.

Sección 3: Se considerarán días o parte de días feriados con paga también, y quedarán incluidos como parte de la lista anterior, aquellos que fueran declarados en los sucesivos días festivos legales en Puerto Rico, conforme dispone la Ley de Cierre, si fuese aplicable a la Compañía.

Sección 4: Todo día feriado reconocido por este convenio que caiga domingo, se observará el lunes siguiente.

ARTÍCULO 30

SEGURO DE SALUD

Sección 1-a: Triple-S continuará proveyendo el seguro de salud durante la vigencia del Convenio, a todos sus empleados regulares cubiertos por el Convenio Colectivo.

Sección 1-b: Las reglas de suscripción serán las establecidas en el Resumen de Descripción de Beneficios del Seguro de Salud de Triple-S, Inc. Unionados (Plan #109803) distribuido en diciembre de 2005.

Sección 2: No habrá límites en la cubierta de salud mental para las visitas a los psiquiatras y hospitalizaciones. Los tratamientos por abuso de drogas o sustancias controladas se mantienen en una admisión por hospitalización por año póliza que no exceda de treinta (30) días. El acceso a los servicios será según el modelo que Triple-S adopte.

Sección 3: Se continuarán proveyendo las vacunas DPT, Polio, MMR y Varicela hasta los seis (6) años de edad, inclusive, del niño(a) asegurado(a). La vacuna Hemophilus Influenza B (HbCv) también estará cubierta hasta los seis (6) años de edad, inclusive, del niño(a) asegurado(a).

Las vacunas Tetanus Toxoid e Influenza se cubrirán sin límite de edad. Además, la vacuna Hepatitis B se proveerá hasta los diecisiete (17) años de edad, inclusive, del niño(a) asegurado(a).

Sección 4: Se proveerá servicio de ambulancia aérea dentro de Puerto Rico mediante los proveedores que Triple-S tenga contratados, basado en la necesidad médica y en casos de emergencia.

Sección 5: Este plan no sufrirá cambios durante la vigencia del Convenio para los empleados cubiertos por este Convenio en cuanto a beneficios y deducibles.

ARTÍCULO 31

BENEFICIO TRASPLANTE DE ÓRGANOS Y TEJIDOS

El Plan de Salud aplicable a los empleados regulares cubiertos por el Convenio incluirá un beneficio de trasplante de órganos y tejidos hasta un \$1 millón (\$1,000,000), por cada tipo de órgano o tejido, para el empleado y sus dependientes directos; entendiéndose que con la firma del Convenio, todos los empleados unionados aceptan dicho beneficio y autorizan mediante este convenio el descuento de nómina del importe de las primas correspondientes de contrato individual o familiar establecidas o que se establezcan en el futuro y acuerdan firmar la correspondiente autorización. Este beneficio no sufrirá cambios durante la vigencia de este Convenio Colectivo. La firma de autorización de descuento de nómina de todos los empleados unionados es requisito para que dicho beneficio se pueda conceder y mantener al grupo unionado. La autorización de descuento de nómina no podrá ser revocada por ningún unionado hasta la expiración del Convenio, por ser ello incompatible con la continuación y debido funcionamiento del plan, a menos que se anuncie un aumento en el importe de las primas, en cuyo caso los empleados unionados tendrán la opción de descontinuar el beneficio. Si la totalidad de los unionados no autoriza el descuento de nómina de las primas aumentadas, el beneficio quedará eliminado.

ARTÍCULO 32

SEGURO DE VIDA

Durante la vigencia de este Convenio, Triple-S proveerá a los empleados cubiertos por este Convenio un seguro de vida con una cubierta de \$100,000.00 en caso de muerte natural y \$200,000.00 en caso muerte accidental, pagadera a los beneficiarios que el empleado individualmente designe.

ARTÍCULO 33

PLAN DE RETIRO

Sección 1: Los empleados elegibles reclutados en o antes de la fecha de la firma del nuevo Convenio, continuarán cubiertos por el Plan de Retiro conocido como “National Retirement Program” en vigor.

Sección 2: La Compañía establecerá un Plan de Ahorros de conformidad a la Sección 1165 (e) del Código de Rentas Internas de Puerto Rico, para los empleados elegibles reclutados después de la fecha de la firma del nuevo Convenio. Durante la vigencia de este Convenio, la Compañía aportará al Plan de Ahorros el 2 % del salario anual básico devengado por el empleado. Además, para aquellos empleados que hagan aportaciones antes de impuesto, la Compañía aportará veinte (20) centavos por cada dólar que aporte el empleado hasta un máximo del 6% del salario anual básico devengado por el empleado.

ARTÍCULO 34

UNIFORMES

En los casos en que Triple-S requiera el uso de uniforme a los empleados, Triple-S proveerá los mismos, sufragando los gastos de mantenimiento. También proveerá zapatos de seguridad en aquellos casos en que así se requiera.

ARTÍCULO 35

EDUCACIÓN CONTINUADA

Sección 1: Los empleados a los que se les requiere cursos de educación continuada, bajo leyes y/o reglamentaciones aplicables, como requisito legal de recertificación de licencias para ejercer sus respectivas profesiones y oficios en su empleo; si el curso no se ofrece al presente fuera de horas laborables, se les concederá tiempo razonable en horas laborables para asistir a los cursos requeridos en ley, sin cargo a licencia alguna.

Sección 2: La Compañía cubrirá el costo de los cursos a que asista el unionado. De no recibir la certificación correspondiente, la Compañía cubrirá el 50% del costo del segundo examen y el costo del tercer examen, de ser necesario, será sufragado por el empleado.

Sección 3: La concesión de tiempo y el pago contemplados en las secciones anteriores está sujeto a las siguientes condiciones:

- a. Que el curso se tome con los proveedores o instituciones debidamente acreditadas que seleccione Triple-S.
- b. Que el curso se tome dentro del itinerario, en el lugar, y en los horarios que Triple-S determine.
- c. El tiempo dedicado a tomar los cursos no conlleva el pago de tiempo extra.

ARTÍCULO 36

REEMBOLSO DE ESTUDIOS

Sección 1: Triple-S reembolsará los costos de los créditos (incluyendo el costo de laboratorios aprobados y acreditados que son requisitos de graduación) según en adelante se dispone, a los unionados en nómina que cuenten con por lo menos un (1) año de servicio y que estén realizando estudios universitarios, hasta un máximo por unionado de diez (10) créditos o tres (3) cursos, lo que resulte menor, por sesión académica (que no sea sesión de verano); o de siete (7) créditos o dos (2) cursos, lo que resulte menor, por sesión de verano, conducentes a un grado de bachillerato; o hasta siete (7) créditos por sesión académica o dos (2) cursos, lo que resulte menor, conducentes a un grado post-graduado; en una institución universitaria acreditada, cuando dichos estudios, a juicio de Triple-S, estén directamente relacionados con el trabajo del empleado y/o lo preparen para cualificar para un puesto de nivel superior en Triple-S, en la siguiente forma:

a. El 100% del costo de los créditos (incluyendo el costo de laboratorios aprobados y acreditados que son requisitos de graduación) cuando el empleado obtiene una calificación de 2.0 en el curso en bachillerato o la calificación mínima exigida para que los créditos del curso post-graduado se convaliden para cumplir con los requisitos de graduación; y hasta un costo máximo de \$1,500 por empleado por sesión académica.

El empleado deberá radicar su solicitud en un formulario que proveerá la Compañía, y para las aprobaciones pertinentes.

Sección 2: Para tener derecho a este beneficio, el empleado deberá mantener un índice académico general de dos (2.0) puntos o más en bachillerato y de tres (3.0) puntos o más en post-graduado.

Sección 3: Dichos estudios no conflagrarán con el horario regular del empleado; y en caso de necesidad de trabajar en exceso del horario regular, si ello conflagrare con los estudios, el trabajo tendrá prioridad. A petición del empleado Triple-S podrá hacer un acomodo en el horario del empleado para facilitarle su asistencia a dichos cursos.

Sección 4: El número de participantes podrá limitarse por Triple-S si el costo resulta irrazonable.

Sección 5: Se concederá, de ser necesario, hasta un (1) día o dos (2) medios días con cargo a vacaciones regulares para utilizarse en el proceso de matrícula. Este tiempo no se considerará para fines de ausentismo.

Sección 6: Si el empleado obtiene un préstamo de la Cooperativa de Ahorro y Crédito de Empleados Triple-S para el pago de créditos (según se dispone en la Sección 1), Triple-S, a petición escrita del empleado, acuerda hacer el pago del préstamo a favor de la Cooperativa hasta el máximo de lo dispuesto en la Sección 1, sujeto a que el empleado cumpla con todos los requisitos de este Artículo, en cuyo caso en vez de reembolsarle al empleado, Triple-S pagará el principal e interés del préstamo a la Cooperativa correspondiente a los créditos aprobados conforme a este Artículo.

ARTÍCULO 37

FONDO EN FIDEICOMISO PARA EDUCACIÓN

Y MEJORAMIENTO SINDICAL

La Unión mantendrá de conformidad con la legislación federal y de Puerto Rico aplicable el Fondo de Fideicomiso al que Triple-S hizo aportaciones, y lo operará en cumplimiento con dicha legislación, con el propósito y fin de proveer educación y mejoramiento a empleados de Triple-S en el área de negociación y administración de convenios colectivos. Dicho Fondo en Fideicomiso rendirá informes periódicos, no menos frecuentes que una vez al año, sobre el uso dado a dichos fondos.

ARTÍCULO 38

SEGURIDAD

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

Sección 2: Será obligación de todo empleado cubierto por este Convenio notificar al personal del Dispensario de Triple-S de cualquier accidente del trabajo que sufran, para que ésta gestione la documentación y servicio que amerite la situación.

Sección 3: Triple-S continuará proveyendo para sus empleados facilidades sanitarias higiénicas y será obligación de los empleados el mantener dichas facilidades en buen estado de conservación y limpieza.

Sección 4: Triple-S proveerá materiales y medicamentos de primeros auxilios en cada División o Departamento, para atender cualquier situación de emergencia que se presente.

Sección 5: La Compañía designará un empleado gerencial para acompañar al empleado afectado al hospital según se establezca en el Manual de Políticas Corporativas.

Sección 6: La Compañía proveerá filtros para proteger la visión de los empleados que utilizan terminales sin filtros integrados.

ARTÍCULO 39

HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL EMPLEO

Sección 1: El hostigamiento sexual en el empleo ha sido reconocido como una modalidad de discrimen por sexo. En cumplimiento de la ley y como ha hecho hasta el presente, Triple-S mantendrá vigente como Política que el hostigamiento sexual en el empleo está prohibido.

Ha sido y es la política de Triple-S que todos sus empleados puedan trabajar en un ambiente libre de hostigamiento sexual y le ha notificado a los empleados y a la gerencia que deben observar dicha política.

Sección 2: Triple-S tiene promulgada una política sobre prohibición de hostigamiento sexual que cumple con los requisitos de la ley, incluyendo una fase preventiva. La política incluye la atención, investigación y disposición de querellas sobre hostigamiento sexual en el empleo, incluyendo remedios y acciones disciplinarias, que pueden incluir una posible terminación de empleo.

Sección 3: Es responsabilidad de los empleados cumplir estrictamente con esta política y llevar prontamente ante la atención del Vicepresidente de Recursos Humanos de la Compañía o su representante autorizado cualquier situación sobre hostigamiento sexual en el empleo.

Sección 4: La Unión apoya los esfuerzos de Triple-S de poner en vigor dicha política prohibiendo el hostigamiento sexual en el empleo, reservándose el derecho de cuestionar cualquier acción disciplinaria que tome la Compañía al amparo de dicha política.

ARTÍCULO 40

TABLÓN DE EDICTOS

Triple-S permitirá a la Unión el uso de un tablón de edictos en cada kitchenette o en el piso que no haya kitchenette, en otro lugar adecuado. En este tablón de edictos se fijarán avisos sobre:

- a. Convocatorias a reuniones que se limitarán a especificar el sitio, hora, fecha y agenda de dichas actividades.
- b. Nombramiento de oficiales, delegados, etc.
- c. Resultado de negociaciones, elecciones, querellas o asuntos que constituyen proyectos comunes de Triple-S y la Unión.
- d. Actividades sociales, recreativas o educativas.

Se conviene en que los avisos que se fijen no contendrán material político, religioso o lesivo a Triple-S, ni derogatorio contra ninguna persona. La Unión no permitirá que sus afiliados fijen avisos contrarios y en violación a esta cláusula.

ARTÍCULO 41

DISPOSICIONES GENERALES

Sección 1: Triple-S conviene en proveer a los empleados de agua mineral refrigerada y de aquellas condiciones sanitarias o higiénicas que protejan la salud del empleado.

Sección 2: Triple-S tomará todas las medidas necesarias de conformidad con las leyes y reglamentos vigentes para la prevención de accidentes de trabajo.

Sección 3: El empleado que renuncie deberá notificarlo a la División de Recursos Humanos con quince (15) días de anticipación.

Sección 4: No se permitirá propaganda o actividad gremial de índole alguna dentro de las propiedades de Triple-S por parte de los empleados durante su tiempo libre (a menos que sea distribución de literatura antes o después del horario regular de Triple-S, y sujeto a lo dispuesto en el Artículo 39 - Tablón de Edictos sobre el contenido) o en uso de licencia.

Sección 5: Triple-S y sus funcionarios se obligan a dar a los empleados el mejor trato, respeto y consideración posible, a fin de mantener las mejores relaciones entre los empleados, Triple-S, la Unión y la eficiencia de los servicios.

Sección 6: Los empleados se obligan a observar el mayor respeto para con los funcionarios de Triple-S, a desempeñar sus deberes dentro del mayor grado de eficiencia y mantener normas razonables de disciplina, asistencia y puntualidad en el trabajo.

Sección 7: Triple-S establecerá las normas razonables correspondientes en que se indiquen las horas de entrada y salida de los empleados.

Sección 8: A los empleados cubiertos por este Contrato, cuando tengan que comparecer ante las cortes de justicia como testigos en defensa de los intereses de la Compañía, se les pagará el salario regular por cada día que tengan que comparecer.

Sección 9: Triple-S dotará a los empleados con equipo de protección cuando el desempeño de sus deberes lo ameriten, conforme a los requerimientos de las leyes y reglamentos en vigor.

Sección 10: Triple-S proveerá en cada piso servicios sanitarios de acuerdo con las normas del Departamento de Salud y aparatos eléctricos de agua mineral refrigerada.

Sección 11: Triple-S proveerá servicios de ambulancia a todo trabajador que sufra un accidente del trabajo que requiera transportarse para recibir servicios médicos y de hospitalización.

Sección 12: El costo de reproducción de este Convenio Colectivo será sufragado por Triple-S. La Unión se encargará de entregar al empleado nuevo copia del Convenio.

Sección 13: La Unión se compromete con Triple-S a mantener la mejor disciplina y eficiencia en el trabajo y cooperar asimismo para desalentar tardanzas y ausencias.

Sección 14: Los supervisores no realizarán trabajo cubierto por la Unidad Contratante si dicho trabajo desplaza empleados de la Unidad Contratante.

Sección 15: No se discriminará en el empleo y todo lo referente a este Convenio contra ningún empleado por razones de raza, sexo, edad, condición social, ni por ideas políticas o religiosas, impedimentos ("handicaps"), ni estado civil.

Sección 16: Los supervisores gerenciales no ordenarán a ningún empleado cubierto por este Convenio a que realicen tareas que pongan en riesgo la vida y seguridad personal del empleado.

Sección 17: Ningún empleado será disciplinado, suspendido o despedido de su empleo arbitraria o caprichosamente.

Sección 18: Cuando un empleado cubierto por la Sección 1 del Artículo XIX de este Convenio sufra desperfectos corroborables en su automóvil mientras se encuentre en funciones oficiales asignadas por Triple-S en horas laborables, el tiempo que dedique a resolver dicha emergencia no le será descontado de su salario regular diario ni de licencia de clase alguna. El empleado no devengará sobretiempo resolviendo la emergencia del automóvil.

Sección 19: Tardanzas causadas por desperfectos en los ascensores o tardanzas y ausencias ocasionadas por inundaciones o huracanes, no se considerarán para fines de disciplina por ausentismo, siempre que el empleado se haya visto verdaderamente imposibilitado por dichos fenómenos y se haya presentado al trabajo inmediatamente que tales obstáculos ya no se lo impidan. Las tardanzas causadas por desperfectos en los ascensores se tratarán según uso y costumbre para fines de paga.

ARTÍCULO 42

USOS Y COSTUMBRES

Triple-S mantendrá en vigor hasta donde sea posible los usos y costumbres en vigor con anterioridad a la firma de este Convenio.

ARTÍCULO 43

COOPERACIÓN DE LAS PARTES EN LO RELATIVO A LA

DISCIPLINA Y EFICIENCIA EN EL TRABAJO

Sección 1: La Unión y la Administración de Triple-S cooperarán mutuamente para mantener la mejor disciplina y eficiencia en el trabajo.

Sección 2: La Unión y la Administración de Triple-S cooperarán mutuamente para que los trabajos continúen con regularidad y eficiencia cuando se concedan vacaciones o se concedan permisos a empleados para ausentarse.

ARTÍCULO 44

PAZ LABORAL Y NO VIOLACIÓN DE ESTE CONVENIO

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

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

Sección 3: Triple-S se compromete a no usar el recurso de cierre forzoso (“lockout”) contra la Unión ni contra los miembros de la Unidad Apropriada.

ARTÍCULO 45

CLÁUSULA DE SALVEDAD

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

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

ARTÍCULO 46

EXPIRACIÓN Y RENOVACIÓN

Sección 1: Este Convenio entrará en vigor el día de su firma y continuará en vigor hasta el 31 de julio de 2012. El Convenio quedará prorrogado automáticamente y se mantendrá en vigor de año en año, a menos que, por lo menos sesenta (60) días, pero no más de noventa (90) días antes de la fecha de su vencimiento normal, una de las partes notifique a la otra por escrito de su deseo de enmendarlo, modificarlo o darlo por terminado. La notificación antes mencionada no tendrá efecto a menos que fuera entregada personalmente por una parte o la otra o enviado por correo certificado con acuse de recibo a la dirección postal de la otra parte.

Ello no empece, dada la peculiar situación a que está sujeta la División de Medicare y que los fondos de este Programa los suple el Gobierno Federal, se dispone que Triple-S podrá reabrir a negociación este Convenio antes de su normal expiración en cuanto a los empleados unionados que trabajan en dicha División, si ocurren cambios significativos en la legislación o reglamentación federal aplicables al Programa Medicare, los requisitos de cualificación, o en el presupuesto aprobado que Triple-S entienda requiere cambios en los términos y condiciones de empleo de los unionados. Triple-S le dará una notificación a la Unión de su decisión de reabrir el Convenio con treinta (30) días de antelación a la reapertura; y oportunamente le brindará la información sobre los cambios que motivan la reapertura. Asimismo se acuerda que de asumir la administración del Programa una corporación subsidiaria de Triple-S, dicha corporación reclutará a los empleados unionados de la División de Medicare,

reconocerá a la Unión como su representante y las partes negociarán un Convenio Colectivo separado para dichos empleados.

EN TESTIMONIO DE LO CUAL, las partes han otorgado este Convenio Colectivo.

En San Juan, Puerto Rico, hoy día 19 de diciembre de 2006.

TRIPLE-S, INC.

**UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES
DE PUERTO RICO, LOCAL 1199
AFILIADA A LA SEIU**

Por: _____

Socorro Rivas
Presidenta
Triple-S, Inc.

Por: _____

Juan Eliza Colón
Presidente
Unión General de Trabajadores de
Puerto Rico

COMITÉ NEGOCIADOR:

TRIPLE-S, INC.

Iraida Ojeda

Marna Aguiar

U.G.T.

Luis Alvarez Colón, Portavoz

José Añeses Peña, Portavoz Alterno

José Herrero

Orlando Ayala

César de Pablo

Elba Berríos

Carmen Sánchez

María Mulero

Víctor Alvarez

Wilton Vázquez

Rosany Raíces

Lizette Ríos

Myrna Feliciano

APÉNDICE A

	Título del Puesto/Clasificación Ocupacional	Nivel
1	Auxiliar Conservación	A
2	Oficinista Almacén	A
3	Oficinista Correo	A
4	Mensajero Externo	A
5	Controlador de Peticiones	B
6	Oficinista de Credenciales	B
7	Oficial de Servicios Agentes Independientes	B
8	Operador Equipo Digital	B
9	Telefonista	B
10	Recepcionista	B
11	Oficinista General	B
12	Oficinista Control Propiedad	B
13	Cobrador	C
14	Examinador de Peticiones Predeterminaciones Dentales	C
15	Examinador Reclamaciones	C
16	Examinador Medicare	C
17	Oficial de Servicios I	C
18	Representante de Servicios I	C
19	Representante de Servicios Medicare I	C
20	Oficinista de Compras	C
21	Técnico de Artes Gráficas	C
22	Oficinista Contabilidad	C
23	Contador I	D
24	Examinador de Reembolso "MM"	D
25	Examinador de Reclamaciones Home/Host	D
26	Examinador de Ajuste	D
27	Oficial de Contratación e Ingreso de Proveedores	D
28	Oficial de Contratación y Orientación (Medicare)	D
29	Oficial de Servicios II	D
30	Oficial de Servicio de Farmacia	D
31	Representante de Servicios Medicare II	D
32	Representante de Servicios II	D
33	Secretaría	D
34	Contador II	E
35	Estadístico	E
36	Representante de Ventas	
37	Representante de Renovación y Servicio	

APÉNDICE B
PUESTOS CON HORARIOS DE ENTRADA Y SALIDA DISTINTOS AL DE 8:00 - 4:30

DIVISIÓN	DEPARTAMENTO	PUESTO CONVENIO	CANT. CONV.	HORARIO
Finanzas	Crédito y Cobros			
		Oficinista. Contabilidad	1	7:00-3:30
			1	9:30-6:00
			1	7:00-3:30
	Cuentas por Cobrar			
		Contador I	1	9:30-6:00
		Subtotal	4	
Facilidades y Bienes Raíces	Telecomunicaciones			
		Telefonista	1	8:30-5:00
			1	7:45-4:15
	Ingeniería y Mantenimiento			
		Aux. Conservación	1	7:30-4:00
			1	7:00-3:30
		Secretaria	1	8:30-5:00
	Propiedad			
		Oficinista Control Propiedad	1	8:30-5:00
		Subtotal	6	
OSAC	Recibo y Distribución			
		Oficinista General	2	7:00-3:30
			1	9:00-5:30
			1	7:30-4:00

DIVISIÓN	DEPARTAMENTO	PUESTO CONVENIO	CANT. CONV.	HORARIO
			4	7:00-3:30
	Correo Salida			
		Oficinista Correo	1	8:30-5:00
				9:30-6:00
		Mensajero Externo	2	7:00-3:30
	Imprenta			
		Operador Equipo Digital	1	7:00-3:30
	Archivo			
		Oficinista General	1	9:30-6:00
	Almacén			
		Oficinista Almacén	2	7:30-4:00
			1	9:00-5:30
		Subtotal	17	
Servicio al Cliente	Servicio al Cliente			
		Oficial Servicios I o II	2	7:00-3:30
			3	8:30-5:00
			2	9:30-6:00
	(Centros)	Oficial Servicios	2	7:00-3:30
			2	9:30-6:00
	Servicio a Grupos			

DIVISIÓN	DEPARTAMENTO	PUESTO CONVENIO	CANT. CONV.	HORARIO
		Contralor de Peticiones I o II	1	7:00-3:30
			2	9:00-5:30
	(Grupal I)	Ofic. De Servicios 1	3	9:00-5:30
	(Grupal II)	Ofic. De Servicios II	3	9:00-5:30
	(Grupal III)	Ofic. De Servicios II	1	9:00-5:30
	(Reembolsos)			
		Examinador de Reembolso "MM"	1	7:30-4:00
			1	8:30-5:00
			1	9:00-5:30
		Oficinista General)	1	7:00-3:30
			1	7:30-4:00
		Subtotal	26	
Participantes y Proveedores	Relaciones . Profesionales.			
		Representantes de Servicios I y II	1	7:30-4:00
			4	8:30-5:00
		Subtotal	5	
Medicare	Rel. Comunidad			
		Representantes de . Servicios Medicare I y II	5	7:00-3:30

DIVISIÓN	DEPARTAMENTO	PUESTO CONVENIO	CANT. CONV.	HORARIO
			5	9:00-5:30
			8	9:30-6:00
		Subtotal	18	
Ventas y Cuentas Asegurados				
	Oficinas Regionales			
		Oficial de Servicios II	4	7:30-4:00
			4	8:30-5:00
		Subtotal	8	
		GRAN TOTAL	84	