

ARTICULO I
COMPARECENCIA

DE UNA PARTE:

**LA UNION GENERAL DE TRABAJADORES
DE PUERTO RICO**, Local 1199 afiliada a la SEIU,
representada por sus oficiales autorizados, de ahora
en adelante denominada “La Unión”.

DE LA OTRA PARTE:

EL HOSPITAL GENERAL CASTAÑER INC.
una institución sin fines de lucro que presta servicios
de salud primaria y secundaria, representado por sus
oficiales autorizados, de ahora en adelante
denominado como “El Hospital”.

ARTICULO II

DECLARACION DE PROPOSITOS

Este Convenio Colectivo se firma con el propósito de obtener, para los empleados cubiertos por el mismo, mejores condiciones, de vida y de trabajo, al igual que una serie de beneficios marginales y estimular y lograr un progreso continuo en las mejores relaciones entre el Hospital y los trabajadores que éste emplea, y que están representados por la Unión; promover la máxima eficiencia y economía de las operaciones para el mutuo interés de El Hospital y sus empleados, así como conservar la paz industrial.

A los fines antes indicados, las partes habrán de exponer aquí los acuerdos cubriendo tipos de paga, horas de trabajo y otros términos y condiciones de empleo que habrán de ser observados y cumplidos por las partes a este Convenio Colectivo.

Por tanto, y en consideración a los acuerdos y en adelante expuestos, El Hospital y La Unión se comprometen a cooperar plenamente para dejar cumplidos los propósitos de este Convenio, el cual ha otorgado con la intención de quedar legalmente obligadas por las disposiciones del mismo.

ARTICULO III

RECONOCIMIENTO DE LA UNION

Sección 1: El Hospital reconoce a la Unión como la representante única y exclusiva de todos los empleados cubiertos por este convenio colectivo, a los fines de negociar colectivamente con respecto a salarios, tipos de paga, horas de trabajo, beneficios marginales, términos y condiciones de trabajo, así como en cuanto al cumplimiento del presente convenio colectivo.

ARTICULO IV

UNIDAD APROPIADA

Sección 1: Composición

Las Unidades Apropriadadas cubiertas por este convenio serán las siguientes:

Unidad A: Todas las enfermeras graduadas (Registered Nurses) empleadas por el patrono en sus facilidades de Castañer y Adjuntas, Puerto Rico.

Unidad B: Todos los empleados clericales de oficina, incluyendo facturación, recepcionistas, office clerks, main cashier employees, window clerk, empleados récord médicos (records employees) personal secretarial y empleados de entrada de data (Data Entry Employees) empleados por el patrono en sus facilidades en Castañer y Adjuntas, Puerto Rico.

Unidad C: Todos los empleados profesionales, incluidos los tecnólogos médicos, dietistas y farmacéuticos empleados por el patrono en sus facilidades de Castañer y Adjuntas, Puerto Rico.

Excluidos: Guardianes y supervisores, según definidos por la Ley.

ARTICULO V

DERECHOS DE ADMINISTRACIÓN

Sección 1: El Hospital retiene el derecho exclusivo de administrar su negocio y su fuerza de trabajo, incluyendo el derecho a emplear, hacer reglas y reglamentos relacionados con la operación de la Compañía, decidir los servicios a ser prestados y los métodos de operación y/o discontinuar cualquier parte de sus operaciones, a emplear, asignar deberes, cesantear, despedir trabajadores por justa causa ya implementar reglas razonables de conducta y disciplina que deberán ser cumplidas por los empleados y hacer determinaciones relacionadas con trabajo de tiempo extra.

Sección 2: La omisión por el Hospital de ejercer los derechos que tiene reservados para sí, o el ejercicio de éstos en determinada forma, no constituirá una renuncia de tales derechos o de la facultad del Hospital de ejercer los mismo en alguna otra forma que no esté en conflicto con los términos de este Convenio.

Los derechos de Administración establecidos indican el tipo de derecho que son inherentes a la Administración pero no pretenden ser un listado exhaustivo de todos los derechos o prerrogativas propios de la operación de cualquier empresa. Por tal razón, cualquier otro derecho, poderes o autoridades que el Hospital tuviese antes de entrar a este Convenio Colectivo, serán retenidos por el Centro excepto cuando estén en conflicto con las disposiciones de este Convenio Colectivo.

Sección 3: El Hospital no utilizará estas prerrogativas arbitraria o caprichosamente, ni para discriminar contra miembros de la Unión.

ARTICULO VI

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 bonafide 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 bonafide y al día en el pago de sus cuotas.

Sección 3: Todo nuevo empleado que emplee el Hospital 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: El Hospital 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 de sus cuotas a la misma, siempre y cuando la Unión solicite por escrito dicha suspensión al Hospital y presente pruebas al efecto. El Hospital tendrá diez (10) días para tomar la acción sobre la solicitud de la Unión.

Sección 5: El Hospital enviará al Presidente de la Unión o al representante que éste 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: La condición de miembro afiliado se determinará por la Unión sobre la base de su Constitución y Reglamento.

ARTICULO VII

DESCUENTO DE CUOTA

Sección 1: Mediante autorización escrita de todo empleado cubierto por este Convenio Colectivo el Hospital deducirá de los salarios de cada uno de estos, conforme a la cláusula de Taller Unionado, la cuota de la Unión establecida de acuerdo a su Reglamento y/o Constitución.

Sección 2: El Hospital remitirá por correo, no más tarde de quince (15) días después del primer día de cada mes vencido, un cheque pagadero a la Unión General de Trabajadores/Local 1199 afiliada a la SEIU, a su dirección postal, cubriendo las sumas así deducidas y retenidas, al secretario-tesorero u otro oficial designado por escrito por la Unión como custodio de sus fondos.

Sección 3: Junto con el total de las cantidades deducidas y retenidas, el Hospital enviará mensualmente una lista por orden de Seguro Social, a quienes se les han hecho deducciones, especificando las cantidades individuales deducidas por concepto de cuotas a cada trabajador cubierto por este Convenio Colectivo.

ARTICULO VIII

PROCEDIMIENTO DE QUEJAS, AGRAVIOS Y ARBITRAJE

Sección 1. Toda queja y agravio relacionada con la administración o interpretación a las cláusulas de este Convenio, que en algún modo afecte a los empleados cubiertos por este Convenio y solamente durante la vigencia del mismo, tendrán que ser sometidas o presentadas en sujeción a lo pactado en este Artículo, que será el vehículo exclusivo para la resolución de toda queja y/o agravio.

No se entenderá que es una queja y agravio, para propósitos de este artículo cualquier reclamación sobre discriminación en el empleo bajo leyes locales y/o federales, incluyendo alegaciones de represalias bajo la legislación sobre discriminación en el empleo, así como cualquier reclamación que pueda conllevar resarcimiento por daños y perjuicios. Se dispone, sin embargo, que en los casos de reclamaciones salariales, los empleados podrán recurrir directamente a los Tribunales de Justicia bajo los términos de ley aplicables.

Sección 2. Con el propósito de la administración del Procedimiento de Quejas y Agravios contenido en este artículo, el término "días de trabajo" o "día laborable" se entenderá de lunes a viernes, durante horas regulares de oficina, excluyendo cualquier día feriado reconocido por este Convenio. Si el incidente o situación que motiva el agravio ocurre en un día no laborable, se tomará el próximo día laborable con el primer día del término para traer la querrela en el primer paso.

Sección 3. Si surgiere un agravio o queja, según este término ha sido definido en la Sección 1 que precede, éste será resuelto en forma final y obligatoria, según el siguiente procedimiento:

PRIMER PASO:

Aquel empleado que alegue tener un agravio presentará el mismo, a través de su delegado u oficial representante de la Unión por escrito y firmado a su supervisor inmediato, dentro de los siete (7) días laborables siguientes de haber surgido el incidente que dio margen al agravio. El Supervisor o un representante autorizado del Hospital, el delegado o un oficial representante de la Unión y el empleado agraviado deberán reunirse para discutir la querrela dentro de los siguientes siete (7) días laborables de presentada la querrela por escrito en una fecha convenida por las partes. Si la querrela no se resuelve en dicha reunión, el Supervisor o el representante

autorizado del Hospital le dará su posición final al delegado dentro de los siguientes cinco (5) días laborables a partir de la reunión o de haberse cumplido el término para que se llevase a cabo dicha reunión. El empleado agraviado deberá estar presente en la reunión de discusión de su querrela y el Hospital tomará las medidas necesarias para que el empleado pueda estar presente en dicha discusión de forma que no se vean afectadas las operaciones. Esta reunión se conducirá en horas laborables, previa coordinación con todas las partes y sin que el empleado vea afectada su compensación.

SEGUNDO PASO:

Si la querrela no se resuelve en el PRIMER PASO, el delegado o el Representante de la Unión deberá presentar la querrela por escrito ante el (la) Administrador(a) o a la persona que éste designe para la discusión de querrelas, dentro de los siguientes siete (7) días laborables de recibida la posición del Hospital en el PRIMER PASO. Director Ejecutivo o la persona que éste designe y el Representante de la Unión con el delegado que está procesando la querrela, deberán reunirse dentro de los siguientes siete (7) días laborables de presentada la querrela por escrito en este SEGUNDO PASO. Esta reunión se conducirá en horas laborables, previa coordinación con todas las partes y sin que el empleado vea afectada su compensación.

Si la querrela no se resuelve en esta reunión, el Hospital tendrá cinco (5) días laborables para dar su contestación final por escrito desde la fecha en que se llevó a cabo la reunión en este Segundo Paso

TERCER PASO:

Si la querrela no se resuelve en el Segundo Paso, la Unión deberá someter la querrela al Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento Del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico dentro de los siguientes diez (10) días laborables de haberse llevado a cabo la reunión en el SEGUNDO PASO o de haberse cumplido el término para que se llevase a cabo dicha reunión.

En la Solicitud de Arbitraje, la parte querellante solicitará una terna de árbitros y cada parte eliminará a un candidato. El árbitro resultante será el designado para resolver la controversia. El árbitro no tendrá autoridad para modificar, enmendar, restar, eliminar, desconsiderar o ignorar el convenio colectivo y su decisión será final siempre que sea conforme a derecho. La función del arbitro será judicial, no legislativa y su jurisdicción estará limitada por el convenio exclusivamente.

En aquellos casos en se requiera la comparecencia de un empleado en una vista de arbitraje como querellante o testigo el período invertido en tal gestión será compensado, hasta un máximo de cuatro horas, excepción hecha en los casos en que la vista del caso tome efectivamente un exceso de cuatro horas, en cuyo caso se pagarán las horas invertidas por el empleado en la gestión del caso hasta un total de ocho (8) horas.

En el caso de un despido o suspensión disciplinaria, las partes podrán acordar por escrito obviar los pasos aquí establecidos y proceder directamente con la querrela al Negociado de Conciliación y Arbitraje.

En aquellos casos que estén envueltos aspectos jurisdiccionales o de arbitrabilidad sustantiva o procesal, el árbitro estará obligado a atender y adjudicar tal planteamiento primero y antes de entender sobre los méritos del caso.

El incumplimiento por cualesquiera de las partes con los términos aquí establecidos constituirá una pérdida de posición en cuanto a la queja o agravio por la parte que ha incumplido con dichos términos. Aclarándose, que los límites de tiempo aquí establecidos podrán ser extendidos solo por acuerdo mutuo escrito entre la Unión y el Hospital.

Ningún empleado podrá solicitar arbitraje, sólo la Unión podrá solicitar arbitraje bajo este Convenio Colectivo.

ARTICULO IX

DELEGADOS Y REPRESENTANTES DE LA UNION

Sección 1: El Hospital reconoce la facultad de la Unión de nombrar un delegado general y delegados de departamentos y servicio en cada unidad apropiada. También tendrá derecho a nombrar delegados alternos que actuarán en ausencia de los delegados en propiedad.

Sección 2: Los Oficiales de la Unión visitarán regularmente el Hospital, con el propósito de administrar el Convenio Colectivo y velar por el fiel cumplimiento del mismo.

Sección 3: Los Delegados(as) representarán a la Unión en el proceso de administrar este convenio colectivo ante El Hospital y sus representantes en aquellos asuntos en que este convenio y la ley le reconoce facultad para ello. Estos Delegados(as) representarán y orientarán a los empleados cubiertos por este convenio, velarán por el cumplimiento de este convenio y tendrán facultad de asistir a sus compañeros de trabajo que tengan una queja o querrela o cuando sea requerido por cualquier jefe o supervisor para que esté presente en todo momento en que un empleado vaya a ser disciplinado.

Sección 4: Los Delegados(as) obtendrán permiso previo de su supervisor inmediato con el fin de atender asuntos relacionados con sus funciones y una vez terminen su gestión se reintegrarán a su trabajo. Luego de que el Delegado(a) tenga el permiso de su supervisor para reunirse con los oficiales de la Unión, el Hospital no deducirá de su paga el tiempo dedicado en dicha gestión.

Sección 5: El Delegado(a) General podrá hacer llamadas telefónicas o contestarlas a oficiales de la Unión sobre asuntos relacionados con este Convenio, previa autorización del Supervisor inmediato, ello dentro de un término razonable.

Sección 6: El Hospital concederá dos (2) días laborables sin paga al año a cada Delegado(a) para que asista a reuniones, seminarios, asambleas y convenciones de la Unión, entendiéndose que el uso de esta licencia no interrumpirá las labores del Hospital.

Sección 7: El tiempo utilizado por el Delegado(a) y/o querellante en la comparecencia de éstos a la vista de arbitraje no se descontará de su salario ni de licencia de clase alguna.

Sección 8: El Hospital concederá tiempo y facilidades al Delegado(a) y/u Oficial de la Unión para que éstos puedan reunirse con el empleado afectado por una acción y/o agravio. El Delegado(a), el empleado(s) afectado, así como el Oficial solicitará y obtendrá con antelación razonable permiso del supervisor inmediato para atender el asunto. Una vez termine su gestión, se reintegrarán a sus labores.

ARTICULO
CATEGORIA DE EMPLEADOS

- A- EMPLEADOS REGULARES: Es todo empleado regular del Hospital que a la fecha de la firma de este Convenio ocupe una posición incluida en la unidad o que sea reclutado para la misma, habiendo completado satisfactoriamente su período probatorio.
- B- EMPLEADOS PROBATORIOS: Es un empleado probatorio todo aquel empleado que se haya empleado para ocupar una posición por tiempo indeterminado en el Hospital bajo los términos de un contrato probatorio, el cual consistirá de noventa días (90) calendario y consecutivos. Los empleados probatorios no estarán cubiertos por el presente convenio colectivo, ni tendrán derecho a tramitar quejas o agravios bajo el procedimiento acordado a tales fines.
- C- EMPLEADOS TEMPOREROS:
1. El Hospital podrá reclutar empleados temporeros para delegar en estos las funciones de aquellos empleados que estén disfrutando de una licencia bajo la Ley de Protección Social de Accidentes del Trabajo (FONDO), Licencia por Incapacidad Temporal por Accidentes Automovilísticos (ACAA), Licencia por Maternidad, Licencia Por Jurado, Licencia Deportiva, Licencia Militar, Licencia por Seguro Choferil, o cualquier licencia legal o de convenio que conlleve reserva de empleo. En estos casos el término máximo por el podrá ser contratado el empleado temporero será la extensión de la licencia que disfruta el empleado cuyas funciones realiza el empleado temporero, es decir hasta que el empleado regular regrese a su posición.
 2. Asimismo, el Hospital podrá reclutar empleados temporeros en situaciones de ausencias prolongadas y para realizar trabajos que no puedan ser llevados a cabo por los empleados regulares dentro del tiempo requerido por el Hospital. En estos casos el término máximo por el cual se podrá contratar a un empleado temporero será de noventa (90) días consecutivos.

3. Los empleados temporeros no estarán cubiertos por el presente convenio colectivo, ni tendrán derecho a tramitar quejas o agravios bajo el procedimiento acordado a tales fines.

ARTICULO

ANTIGÜEDAD

Sección 1. Antigüedad se define como el tiempo continuo que un empleado haya trabajado para el Hospital, desde su última fecha de empleo.

Sección 2. El derecho de antigüedad será perdido por cualquier trabajador por las siguientes razones:

a. Si renuncia voluntariamente a su empleo. Disponiéndose que, si a la entera discreción del Hospital, y sólo en el caso de un empleado renunciante, el mismo es re-empleado en un período de sesenta (60) días calendarios, éste mantendrá la antigüedad que tenía antes de su renuncia. Se dispone, además, que si un empleado en *lay off* es llamado nuevamente a trabajar en el término legal de seis meses, éste mantendrá la antigüedad que tenía antes de haber sido puesto en *lay off*.

b. Si fuere despedido con justa causa.

c. Si dejare de regresar a su trabajo, dentro del término de cinco (5) días laborables, luego de ser notificado por el Hospital luego de una cesantía temporera por razones de falta de trabajo (lay-off).

d. En el caso de personal que necesite licencia o certificación para trabajar, de serle revocado o suspendido permanentemente la licencia o certificación por un agencia competente.

e. Si no regresa de una licencia legal dentro del término de ley provisto.

Sección 3. (a) El principio de antigüedad será considerado en caso de cesantías permanentes. Cuando el Hospital estime necesario reducir el personal permanentemente, se suspenderán primero empleados a jornada parcial, luego empleados temporeros y finalmente aquellos empleados con menos antigüedad en la clasificación afectada.

(b) En la eventualidad de que el personal sea llamado nuevamente a trabajar (*recall*) se llamarán en orden de antigüedad en la clasificación ocupacional comenzando con el más antiguo, siempre que cuente con las licencias y certificaciones necesarias para realizar las labores de la posición y las mismas estén al día. El derecho a reemplazo se extinguirá a los seis (6) meses de haber sido cesanteado.

(c) En la eventualidad de que en casos de *lay off* o de *recall*, dos o más empleados tengan la misma antigüedad, se decidirá por la fecha en que se cumplimentó la solicitud de empleo.

Sección 4. En casos de ascensos, el empleado ascendido estará sujeto a un período de prueba de treinta y un (31) días. Al cabo de cuyo período podrá ocupar la plaza, siempre y cuando haya completado satisfactoriamente dicho período de prueba. De aprobar dicho período de prueba cobrará los haberes de la posición retroactivamente a la fecha en que comenzó a ocupar la misma, de resultar que el salario correspondiente a la nueva plaza sea superior a lo que devengue el empleado al momento de su ascenso. El periodo probatorio aquí establecido no tiene relación alguna con el status del empleado. En caso de que el empleado no apruebe el período de prueba o desee regresar a la plaza que ocupaba antes del ascenso, este regresará a dicha plaza con los mismos beneficios que tenía antes de ser ascendido.

Sección 5: Los delegados de la Unión disfrutarán de la antigüedad mas alta sobre cualquier otro empleado en el Hospital para efectos de cesantías.

Sección 6: Ningún tipo de licencia autorizada que disfrute el empleado afectará su antigüedad.

Sección 7: El Hospital mantendrá una lista por orden de antigüedad, con el nombre, la clasificación y la última fecha de empleo de cada trabajador. Copia de dicha lista de antigüedad será cursada a la Unión y otra copia se fijará en el tablón o tablonas de información en las facilidades del Hospital. Esta lista se enviará a la Unión cada seis meses. La Unión verificará la lista

y si considera que hay algún error en la misma se lo comunicará al Hospital dentro de diez laborables contados a partir del recibo de la lista.

Sección 8: El Hospital no incurrirá en la práctica de trasladar empleados de fuera de la unidad contratante a posiciones cubiertas por el presente Convenio Colectivo cuando se visualice una reducción de plazas cubiertas por el Convenio Colectivo. En aras de darle concreción a esta prohibición, el Hospital revertirá y dejará sin efecto cualquier traslado de esta naturaleza que tenga lugar dentro de los noventa (90) días previos a la ocurrencia de una reducción de plazas de la unidad contratante.

ARTICULO XIII

PUESTOS FUERA DE LA UNIDAD APROPIADA

Sección 1: EL HOSPITAL podrá ofrecer a cualquier empleado de la Unidad Apropriada un puesto fuera de la Unidad Apropriada. Dentro de treinta (30) días calendarios subsiguientes a la fecha del nuevo nombramiento, por iniciativa del empleado o por disposición de EL HOSPITAL, lo cual incluye el que el empleado no apruebe el período antes mencionado, podrá reintegrarse a su antiguo puesto.

Sección 2: En caso de reintegrarse a su puesto anterior, su sueldo, beneficios y condiciones de trabajo, continuarán siendo iguales a los que tenía antes de ocupar la vacante no cubierta por la Unidad Apropriada, incluyendo aquellos beneficios que se añadieron durante su ausencia.

Sección 3: En caso de que el empleado regrese a su posición anterior, también serán reintegrados a su anterior estatus todos los empleados que hubiesen sido ascendidos o nombrados como resultado de las vacantes que hubiera provocado el ascenso de dicho empleado.

Sección 4: Ningún empleado será penalizado por rechazar un puesto fuera de la Unidad Apropriada.

Sección 5: Ningún empleado que ocupe un puesto fuera de la Unidad Apropriada podrá ejercer funciones de un puesto dentro de la Unidad Apropriada, excepto en caso de emergencia o cuando la vida de un paciente esté en peligro.

ARTICULO XIV

EXPEDIENTE DEL EMPLEADO

Sección 1: Previa autorización por escrito del empleado El Hospital proporcionará a la Unión copia de la solicitud de empleo y las acciones de personal que se generen durante su empleo. Esta disposición aplica a los actuales miembros de la Unidad Apropriada, así como a los empleados nuevos, dentro de la unidad apropiada.

ARTICULO XV

JORNADA DE TRABAJO

Sección 1: HORAS DE TRABAJO: SIETE Y MEDIA (7.5) horas de trabajo en un día de trabajo y TREINTA Y SIETE Y MEDIA (37.5) horas en la semana constituirá la jornada normal regular de trabajo. La semana de trabajo constituirá SIETE (7) periodos consecutivos de VEINTICUATRO (24) horas cada uno, conforme a la ley.

Sección 2: El Hospital pagará a cada empleado a razón de una vez y media (1½) su tipo por hora regular de pagar por todas las horas trabajadas en exceso de ocho (8) horas. Aclaran las partes, sin embargo, a partir del 1ro de julio de 2009, todo miembro de la unidad apropiada que realice funciones definidas como exentas por la legislación y reglamentación aplicable y que reciba un salario fijo de \$455.00 semanales o más, recibirá paga a razón de tiempo y cuatro (1¼) por toda hora que trabaje en exceso de ocho en un día. Dejan claro las partes que toda hora extra se pagará como tal una sola vez y que no se piramidarán las horas extra.

Sección 3: El Hospital pagará a cada empleado a razón de una vez y media (1 ½) su tipo por hora regular de paga por todas las horas trabajadas en exceso de cuarenta (40) horas a la semana. Aclaran las partes, sin embargo, que a partir del 1ro de julio de 2009, todo miembro de la unidad apropiada que realice funciones definidas como exentas por la legislación y reglamentación aplicable y que reciba un salario fijo de \$455.00 semanales o más, recibirá paga a razón de tiempo y cuatro (1¼) por toda hora que trabaje en exceso de cuarenta en una semana. Dejan claro las partes que toda hora extra se pagará como tal una sola vez y que no se piramidarán las horas extra.

Sección 4: Cada empleado cubierto por este Convenio Colectivo tendrá media hora para tomar alimentos, la cual deberá comenzar a disfrutar después de comenzada la tercera hora de trabajo y antes de comenzada la sexta hora de trabajo. Acuerdan las partes que el segundo

período de tomar alimentos sea igualmente reducido a media hora u obviado en aquellos casos en que el empleados solo trabaje dos horas en exceso de su jornada regular de trabajo.

Sección 5: Todo trabajo realizado durante el período destinado para tomar alimentos será compensado a razón del tipo doble de salario convenido para el empleado.

Sección 6: Se le notificará al empleado el requerimiento de trabajar horas extras durante su turno de trabajo del día anterior, excepto en casos de fallas en el equipo, inclemencias del tiempo, ausencias de un empleado o cualquier situación imprevista en la cual no sea posible dar dicha notificación, en cuyo caso se hará tan pronto como surja la situación.

- a. Para trabajar horas extra, el empleado debe estar previamente autorizado por su supervisor

Sección 7: Los empleados podrán disfrutar de dos (2) recesos de quince (15) minutos cada uno con paga, el primero antes del primer periodo de tomar alimentos y el segundo después del primer periodo de tomar alimentos, de acuerdo a las instrucciones que sobre el disfrute del mismo se impartan y en armonía con las necesidades o funcionamiento operacional de cada departamento u oficina. El disfrute de este receso se tomará luego de que el empleado haya trabajado una hora o más dentro de cada turno de su jornada diaria. Los empleados no podrán abandonar los predios del Hospital durante el disfrute de estos recesos.

Sección 8: No más tarde de dos (2) días laborables de cada bisemana regular de trabajo, el Hospital colocará en un lugar visible y accesible a los empleados de la Unidad Contratante el itinerario de trabajo de éstos para la próxima bisemana. Los itinerarios están sujetos a cambios por situaciones imprevistas por razón de necesidades en el servicio, en cuyo caso se notificarán previamente al empleado los cambios correspondientes.

En caso de cualquier cambio en los turnos o semana de trabajo, se le dará oportunidad a los empleados afectados de acuerdo al principio de antigüedad. De no surgir candidatos se asignarán

los empleados a estos nuevos turnos y/o s semana de trabajo en orden de antigüedad, afectándose los menos antiguos primero.

ARTICULO **SALARIOS**

Sección 1

Todo empleado o empleada con funciones de enfermería, según definidas por la Ley Núm. 27 de 20 de julio de 2005 y por el Reglamento para la Implantación del Salario Mínimo en para los Profesionales de la Enfermería en el Sector Privado aprobado el 28 de febrero de 2006 por el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, recibirá un aumento con miras a llevar su salario por hora para elevar su salario por a las escalas legales desde su salario actual

Sección 2

Para alcanzar el tipo de salario por hora dispuesto para las distintas clasificaciones de enfermera, los empleados o empleadas de enfermería recibirán durante la vigencia del presente Convenio Colectivo los siguientes aumentos:

1. Un aumento del 25% de la diferencia entre su salario por hora a la firma del Convenio Colectivo y la escala estatutaria correspondiente efectivo a la firma del presente Convenio Colectivo.
2. Un aumento del 25% de la diferencia entre el salario por hora a la firma del Convenio Colectivo y la escala estatutaria correspondiente efectivo al primer aniversario del Convenio Colectivo.
3. Un aumento del 25% de la diferencia entre el salario por hora a la firma del Convenio Colectivo y la escala estatutaria correspondiente efectivo el segundo aniversario del Convenio Colectivo.

Entendiéndose que la suma de los aumentos a concederse por los tres años de Convenio será el 75% de la diferencia entre los salarios actuales y los tipos de salario fijados en la reglamentación antes mencionada.

Sección 3

Los aumentos aquí negociados se pagarán solamente durante la vigencia del Convenio Colectivo y no serán adicionales a cualquier aumento al salario mínimo federal que entre en vigor durante la vigencia de este Convenio Colectivo. La Compañía honrará los aumentos, según acordados en este artículo y cumplirá con su obligación legal de equiparar hasta el salario mínimo federal, si es que se aprueba un aumento al mismo, cualquier salario que sea menor a

éste, pero queda claro que los aumentos aquí pactados no serán adicionales, o en adición a, o por encima de cualquier aumento al salario mínimo federal o estatal.

Sección 4

Con miras a alcanzar un nivel salarial de \$455.00 semanales, los Tecnólogos Médicos cubiertos por el Convenio Colectivo, a partir del 1ro. de enero de 2008 recibirán un aumento de \$12.00 semanales partiendo del salario vigente que disfruta cada uno de los Tecnólogos Médicos. Los Teconólogos Médicos recibirán un aumento semanal de \$12.00 efectivo el 1.ro. de enero de 2009 y un aumento final de \$12.00 semanal efectivo el 1ro. de enero de 2010. Estos aumentos serán los únicos que reciban los Tecnólogos Médicos y no serán en adición a cualquier aumento legal o dispuesto en el presente Convenio Colectivo para otras clasificaciones ocupacionales.

Sección 5

Todo empleado de la unidad apropiada no cubierto por Ley Núm. 27 de 20 de julio de 2005, ni por el Reglamento para la Implantación del Salario Mínimo en para los Profesionales de la Enfermería en el Sector Privado aprobado el 28 de febrero de 2006 por el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, ni por la Sección 4 del presente Artículo, recibirá un aumento de 70¢ por hora el 24 de julio de 2007, 70¢ por hora efectivo el 24 de julio de 2008 y un aumento de 70¢ por hora efectivo el 24 de julio de 2009 para adecuar su salario por hora a los aumentos dispuestos en el salario mínimo federal.

Sección 6

Los aumentos aquí negociados se pagarán solamente durante la vigencia del Convenio Colectivo y no serán adicionales a cualquier aumento al salario mínimo federal que entre en vigor durante la vigencia de este Convenio Colectivo. La Compañía honrará los aumentos acordados en este artículo y cumplirá con su obligación legal de equiparar hasta el salario mínimo federal, si es que se aprueba un aumento al mismo, cualquier salario que sea menor a éste, pero queda claro que los aumentos aquí pactados no serán adicionales, o en adición a, o por encima de cualquier aumento al salario mínimo federal o estatal.

ARTICULO XVI

TAREA PROTEGIDA

Sección 1: Ninguna persona que no sea miembro de La Union podrá realizar trabajos y ocupar plaza alguna que caiga dentro de la Unidad Contratante, excepto en casos de emergencia o cuando la vida de un paciente esté en peligro.

ARTICULO XVII

PLAZAS VACANTES, PLAZAS NUEVAS Y TRASLADOS

Plazas Vacantes

Sección 1: De surgir una plaza vacante, El Hospital publicará un aviso y enviará copia de dicho aviso al Delegado General y a la oficina de la Unión dentro de los tres (3) días laborables de haberse emitido la misma.

Sección 2: Los empleados interesados en ocupar un puesto vacante, radicarán por escrito la correspondiente solicitud en la Oficina de Recursos Humanos de El Hospital.

Sección 3: De haber dos o más candidatos para cubrir una plaza vacante, El Hospital se la otorgará al empleado de mayor antigüedad si cumple con los requisitos de la plaza.

Plazas Nuevas

Sección 1: Un vez creada la plaza, El Hospital le notificará a la Unión treinta (30) días de antelación al reclutamiento. Las partes se reunirán para negociar salario de dicha plaza.

Traslados

Sección 1: Las solicitudes de traslado se harán por escrito al Director de Recursos Humanos quien evaluará y autorizará el mismo. Toda solicitud de traslado indicará las razones para ello.

Sección 2: El Hospital no podrá efectuar traslados como medida disciplinaria ni en forma arbitraria ni caprichosa. No habrá rebaja ni pérdida de beneficios como resultado de tal cambio.

ARTICULO XX

PLAN MEDICO

Sección 1: La aportación del patrono al plan médico que escoja el empleado será:

Individual, \$45.00, Pareja \$60.00 y Familiar, \$75.00.

ARTICULO XXIII

PAGO DE UNIFORMES

Sección 1: A todo empleado cubierto por este Convenio que se le requiera el uso de uniformes el Hospital le pagará un bono de \$200.00 anuales, en o antes del 28 de febrero de cada año durante la vigencia del Convenio Colectivo.

ARTICULO

BONO DE NAVIDAD

Sección 1: Siempre y cuando tanto el Centro como los empleados cumplan con las disposiciones y requisitos de la Ley Núm. 148 del 30 de junio del 1969, los empleados recibirán un bono de Navidad para el año 2006 equivalente al 3.60 % de su salario anual, tomando como tope salarial anual la cantidad estatutaria de \$10,000.00. Para el año 2007 el porcentaje a pagarse será de 4.5% y para el año 2008 y 2009 será el 6%.

Sección 2: Para efectos de cualificar para el Bono de Navidad que se detalla en la Sección 1 anterior las 700 horas dispuestas como requisito legal para el recibo del bono tendrán que haber sido trabajadas entre el 1 de octubre del año anterior y el 30 de septiembre del año en curso.

Sección 3: El bono aquí pactado no será en adición al bono legal y será pagadero entre el 5 y el 15 de diciembre de cada año natural.

ARTICULO XXII

DIAS FERIADOS

Sección 1: Durante la vigencia del presente Convenio los empleados cubiertos por este convenio tendrán derecho a disfrutar con paga los siguientes días feriados.

- | | |
|---|-----------------|
| a. Día de Año Nuevo | 1ro. de enero |
| b. Día de Reyes | 6 de enero |
| c. Día de la Abolición de la
Esclavitud | |
| d. Viernes Santo | |
| e. Día de Recordación | |
| f. Día de la Independencia de
los Estados Unidos | 4 de julio |
| g. Día de la Constitución de PR | 25 de julio |
| h. Día del Trabajo | 1 de septiembre |
| i. Día del Descubrimiento
de América | |
| j. Día del Veterano | |
| k. Día del Descubrimiento
de Puerto Rico | |
| l. Día de Elecciones Generales
de Puerto Rico | |
| m. Día de Acción de Gracias | |
| n. Día de Navidad | 25 de diciembre |

Si cualquiera de los días feriados arriba mencionados cayese sábado se le dará al empleado un día adicional feriado, hasta un máximo de trece.

Sección 2: El Hospital concederá libre con paga el día de cumpleaños del empleado. El empleado que cumpla años el día 29 de febrero, en años no bisiestos, disfrutará de este beneficio el 1ro. de marzo. Cuando el cumpleaños caiga en un día feriado, o libre o feriado, el empleado lo disfrutará el día siguiente laboral.

Sección 3: Si cualquiera de las festividades enumeradas en la sección 1 de este artículo fuera transferida a observarse en un día diferente al señalado por proclama, orden o dispensa del Gobernador de Puerto Rico, el Presidente de los Estados Unidos o por ley, aplicable, éstas se observarán en la fecha que disponga dicha proclama, orden, dispensa o ley en lugar de lo aquí señalado, disponiéndose que lo anterior no ocasionará que se deje de observar cualquiera de las festividades pactadas.

Sección 4: Los siguientes días serán medios días libres:

24 de diciembre

31 de diciembre

5 de enero

Jueves Santo

Los empleados cubiertos por este Convenio Colectivo estarán libre estas tardes y se le descontarán de vacaciones. En caso en que el Hospital considere dar el día completo de los arriba mencionados se le descontará de vacaciones, siempre y cuando el empleado tenga días acumulados. Si no lo tuviera, el Hospital hará los arreglos para que no pierda el día con paga.

ARTICULO XXIV

EDUCACION CONTINUADA

Sección 1: Concesión de tiempo sin cargo a licencia

Los empleados a los que se les requiere cursos de educación continuada, bajo leyes y/o reglamentaciones aplicables, como requisito legal de recertificación de licencia para ejercer sus respectivas profesiones en su empleo en el Hospital, se les concederá un día al año para asistir a los cursos mínimos requeridos por ley, sin cargo a licencia alguna, incluyendo resucitación pulmonar (CPR).

ARTICULO XXV

LICENCIA REGULAR (VACACIONES)

Sección 1 - Acumulación por mes de servicio

Los empleados cubiertos por este Convenio Colectivo tendrán derecho a acumular licencia regular a razón de uno y medio (1 ½) días por mes de servicio después de haber cumplido un (1) año de trabajo.

Los empleados cubiertos por este Convenio Colectivo que no hayan cumplido un año de trabajo acumularán uno y cuarto (1 ¼) días por mes de salario.

Los empleados cubiertos por este Convenio Colectivo que en la actualidad acumulan uno y cinco sexto (1 5/6) días por mes de servicio continuarán acumulando dicha cantidad durante la vigencia del Convenio Colectivo.

Sección 2- Programa de Vacaciones

En el mes de enero durante la vigencia del Convenio, el director o el supervisor del Departamento preparará un programa de vacaciones de sus empleados con la fecha solicitada por el empleado y una alterna.

Sección 3 - Mínimo a disfrutar anualmente

Cada empleado estará obligado a disfrutar de por lo menos quince (15) días laborables de vacaciones en forma consecutiva.

Sección 4 - Información de balance acumulado

Cada tres (3) meses se les informará a los empleados sobre el balance de vacaciones acumuladas.

Sección 5 - Criterio para conceder licencia en exceso de quince días

Se podrá conceder licencia regular en exceso de quince (15) días en un año natural, siempre y cuando el empleado tenga balance acumulado para cubrir el período de licencia.

Sección 6 - Pago del exceso de dos (2) años

Cuando el empleado tenga licencia regular acumulada en exceso de dos (2) años al finalizar el año natural se le pagará dicho exceso no más tarde del día 31 de enero del año inmediatamente siguiente.

Sección 7 - Derecho de acumular licencias

Un empleado en uso de licencia regular tendrá derecho a la acumulación de licencia regular y por enfermedad por el tiempo que esté fuera del servicio, siempre y cuando se reinstale a su trabajo una vez termine de disfrutar la licencia.

Sección 8 - Anticipo

En caso en que ocurran circunstancias especiales, el Director Ejecutivo podrá anticipar licencia regular a cualquier empleado regular que haya trabajado para el Hospital por más de un (1) año, hasta un máximo de quine (15) días laborables.

Sección 9 - Obligación del empleado cuando se le anticipa licencia

Todo empleado que se le anticipe licencia regular vendrá obligado a trabajar el equivalente al período necesario para acumular el tiempo anticipado. Durante dicho período el empleado no tendrá balance de licencia regular a favor, ya que lo que acumule se le irá acreditando al tiempo que se le adelantó hasta saldar el mismo. En caso de que el empleado se separe del servicio voluntaria o involuntariamente antes de servir el tiempo reglamentario vendrá obligado a reembolsar en dinero al Hospital el equivalente a la licencia anticipada que deje de cubrir.

Sección 10 - Pago anticipado de vacaciones regulares programadas

A opción del empleado el pago de las vacaciones regulares programadas se hará efectivo antes de comenzar a disfrutar las mismas siempre y cuando haya sometido la correspondiente

solicitud de licencia con por lo menos diez (10) días laborables de antelación a la fecha en que comenzará sus vacaciones.

Sección 11 - Derecho de herederos

En caso de muerte del empleado la liquidación de su licencia regular acumulada se hará a nombre de sus herederos según conste en el correspondiente documento de El Hospital.

Sección 12 - No interrupción de vacaciones

No se le interrumpirá o reprogramará el disfrute de licencia regular (vacaciones) a empleado alguno excepto por necesidades del servicio debido a una emergencia. Si fuese absolutamente necesario interrumpir el disfrute de licencia regular (vacaciones) a un empleado se le extenderá su período de vacaciones por cada día de trabajo.

Sección 13 - Conversión de licencia regular a licencia por enfermedad

Todo empleado que se enferme mientras se encuentre disfrutando de licencia regular podrá solicitar que el período de enfermedad le sea acreditado a licencia por enfermedad en la medida que someta la correspondiente certificación médica, conforme a las normas establecidas para este tipo de licencia.

Sección 14- Tipo de Paga

La paga por cada día de Licencia Regular se multiplicará por ocho (8) la paga regular por hora que el empleado estuviera ganando al disfrute de la misma.

Sección 15- En caso de que el empleado cese su trabajo, El Hospital le hará efectivo el total de vacaciones hasta entonces acumuladas.

ARTICULO XXVI

LICENCIA POR ENFERMEDAD

Sección 1 - Acumulación por mes de servicio

Los empleados cubiertos por este Convenio Colectivo tendrán derecho a acumular licencia por enfermedad a razón de uno y cuarto (1 1/4) día por mes de servicio después de haber cumplido un (1) año de trabajo.

Los empleados cubiertos por este Convenio Colectivo que no hayan cumplido un año de trabajo acumularán un (1) día por mes de salario.

Sección 2 - Restricciones para su uso

La licencia por enfermedad se utilizará exclusivamente cuando el empleado se encuentre enfermo, incapacitado físicamente o expuesto a una enfermedad contagiosa que requiere su ausencia del trabajo para la protección de su salud o la de otras personas.

Sección 3 - Requisito de certificado médico

En casos de ausencia por enfermedad por más de dos (2) días consecutivos el empleado estará obligado a someter un certificado médico justificativo de las ausencias.

Sección 4 - Procedimiento cuando el empleado agota licencia de enfermedad

En caso de que el empleado agote la licencia por enfermedad y continúe enfermo, podrá utilizar la licencia regular que tenga acumulada conforme a las normas establecidas para este tipo de licencia.

Sección 5 - Forma de hacer el cargo de licencia por enfermedad

El cargo de licencia por enfermedad se hará a base de la jornada diaria de trabajo que tenga asignado el empleado, entendiéndose que no se hará cargo por los días libres del empleado ni por los días feriados.

Sección 6 - Derecho a acumular licencias

Un empleado que esté en uso de licencia por enfermedad tendrá derecho a acumulación de licencia regular y por enfermedad por el tiempo que está fuera de servicio, siempre y cuando se reinstale a su trabajo una vez termine de disfrutar la licencia que se le haya autorizado.

Sección 7 - Anticipo de licencia por enfermedad

La licencia por enfermedad podrá anticiparse por el Director Ejecutivo hasta un máximo de quince (15) días laborables a los empleados regulares que tengan un año o más de servicio en el Hospital.

Sección 8 - Obligación del empleado cuando se le anticipe licencia

Todo empleado que se le anticipe licencia por enfermedad vendrá obligado a trabajar el equivalente al período necesario para acumular el tiempo anticipado. Durante dicho período el empleado no tendrá balance de licencia a su favor, ya que lo que acumule se le irá acreditando al tiempo que se le adelantó hasta saldar el mismo. En caso de que el empleado se separe del servicio voluntaria o involuntariamente antes de servir el tiempo reglamentario, vendrá obligado a reembolsar en dinero al Hospital el equivalente a la licencia anticipada que deje de cubrir.

Sección 9 - Máximo de días acumulados

Cada empleado cubierto por este convenio colectivo podrá acumular hasta un máximo de cuarenta y cinco (45) días por enfermedad. De haber cambios en el decreto mandatorio aplicables a la industria de hospitales en cuanto a lo dispuesto en esta sección el Hospital se propone acatar lo dispuesto en el decreto en la medida que sea más favorable al empleado.

Sección 10 - Base para revisar balance mínimo requerido

El balance mínimo de licencia por enfermedad requerido estará sujeto a revisión en la medida que el decreto mandatorio de salario mínimo aplicable a la industria de hospitales sea revisado al respecto o un tribunal, junta u organismo competente emita una decisión firme, final e inapelable revisando dicho balance.

Sección 11 - Bono de asistencia perfecta

Cada empleado cubierto por este convenio colectivo tendrá derecho a un bono de doscientos dólares por asistencia perfecta en el período comprendido entre la celebración del día del empleado en la Semana del Hospital durante la vigencia del convenio colectivo.

Sección 12: Notificación de Ausencia

Salvo en caso de fuerza mayor el empleado deberá notificar al Hospital el hecho de su enfermedad antes de comenzar su turno de trabajo.

Sección 13: Cada tres meses se le informará a los empleados cubiertos por este Convenio el balance acumulado de la licencia por enfermedad. Este informe se incluirá en el informe de vacaciones.

ARTICULO XXVII

LICENCIA DE MATERNIDAD

DEFINICION DEL ALUMBRAMIENTO - Acto mediante el cual, la criatura concebida es expedida del cuerpo materno por la vía natural o es extraída legalmente de éste mediante procedimientos quirúrgico-obstétricos. Comprenderá asimismo, cualquier alumbramiento prematuro, el malparto o aborto involuntario, inclusive –en este último caso—aquellos inducidos legalmente por facultativos médicos, que sufiere la madre en cualquier momento durante el embarazo.

Sección 1 - Período incluido y salario

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

Sección 2 - Procedimiento para radicar solicitud

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

Sección 3 - Casos donde se extiende el período de reposo despues del alumbramiento

Si el alumbramiento se produjere antes de haber la empleada disfrutado de las cuatro (4) semanas de reposo, por adelantarse a la fecha probable de parto o porque el médico estime incorrectamente la fecha de parto probable, se extenderá

el período de reposo después del alumbramiento hasta completar el período total de reposo de ocho (8) semanas, siempre y cuando la empleada presente la evidencia médica correspondiente.

Sección 4 - Casos donde procede la extensión de licencia

Si el alumbramiento se produjere después de las cuatro (4) semanas concedidas para reposo antes del alumbramiento o si sobreviniere a la empleada alguna enfermedad como consecuencia directa del alumbramiento que le impidiese regresar al trabajo, se extenderá la licencia por maternidad por un período que no excederá de cuatro (4) semanas después del alumbramiento o para restablecerse de su enfermedad, siempre que antes de terminar el período de reposo de ocho (8) semanas la empleada presente certificado médico indicando la fecha del alumbramiento o haciendo constar la incapacidad para reintegrarse al trabajo por motivo de enfermedad producida como consecuencia directa del alumbramiento según fuere el caso. Este período adicional no excederá en total de cuatro (4) semanas y se cargará a licencia regular acumulada o en su defecto a licencia sin sueldo.

Sección 5 - Autorización para continuar trabajando hasta una semana antes de la fecha probable de parto

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

Sección 6 - Casos de aborto natural

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

Sección 7 - Casos de aborto natural donde no se certifique que el aborto produjo los mismos efectos fisiológicos de un parto normal

En los casos de abortos naturales y en los que con el propósito de conservar la salud o vida de la empleada sean inducidos por indicación terapéutica hecha por el médico debidamente autorizado y que no le cubra la Sección 6 anterior, se concederá el período de reposo mencionado a continuación, una vez cada año natural, siempre y cuando la empleada someta a la Oficina de Recursos Humanos una certificación médica haciendo constar las semanas de embarazo a la fecha del aborto y si se trata de un aborto natural o inducido por indicación terapéutica:

- a. De ocho (8) a diecinueve (19) semanas de embarazo se concederá el cincuenta por ciento (50%) de la licencia de maternidad a razón del salario regular de la empleada.
- b. En los casos de menos de ocho (8) semanas de embarazo se concederá el veinticinco por ciento (25%) de la licencia de maternidad a razón del salario regular de la empleada.

Sección 8 - Casos de adopción

La empleada que adopte un menor, que no esté en edad escolar, a tenor con la legislación y procedimientos legales vigentes en Puerto Rico, tendrá derecho a los mismos beneficios de licencia de maternidad a sueldo completo de que goza la empleada que tiene un alumbramiento normal. Esta licencia empezará a contar a

partir de la fecha en que se reciba el menor en el núcleo familiar. Al reclamar éste derecho la empleada deberá someter a la Oficina de Recursos Humanos evidencia acreditativa de los procedimientos de adopción expedida por el organismo competente. La empleada que adopte un menor tiene la obligación de notificar con suficiente anticipación a su supervisor inmediato sobre sus planes para el disfrute de su licencia de maternidad y sus planes de reintegrarse al trabajo.

Sección 9 - Precauciones

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

Sección 10 - Pago de licencia por maternidad

El pago de licencia por maternidad se hará efectivo al momento de comenzar a disfrutar la empleada el descanso por embarazo en la medida en que la empleada someta la documentación requerida en la Sección 2 que antecede.

Sección 11: La madre trabajadora tendrá derecho a lactar su criatura durante el período de una hora dividida en dos períodos de media hora o tres periodos de veinte minutos. El Hospital otorgará tiempo en paga para que la madre pueda lactar a su bebé en un lugar apropiado en términos de higiene o extraer la leche materna y refrigerarla para luego darle al bebé.

ARTICULO XXVIII

LICENCIA PARA FINES FUNERALES

Sección 1: El Hospital concederá licencia funeral de tres (3) días laborables libres consecutivos con paga en caso de muerte de los siguientes miembros de la familia del empleado: padres, abuelos, cónyuge, hijos(as), hijastros(as), hermanos(as) y suegros a disfrutarse en los días subsiguientes al fallecimiento.

Sección 2: El Hospital puede requerir prueba del fallecimiento.

ARTICULO XXIX

OTRAS LICENCIAS

A. Licencia sin sueldo

- Sección 1 - Por razones que se consideren de mérito, el Hospital podrá conceder Licencia sin Sueldo a los empleados probatorios en ascenso y regulares que lo soliciten por escrito.
- Sección 2 - La concesión de Licencia sin Sueldo no excederá de seis (6) meses.
- Sección 3 - Como requisito para la concesión de una Licencia Sin Sueldo deberá exigirse al empleado la seguridad de que se reintegrará a su puesto una vez finalice el período de licencia.
- Sección 4 - El empleado en uso de Licencia sin Sueldo no tendrá derecho a acumular licencia de clase alguna.
- Sección 5 - El empleado que esté disfrutando de Licencia sin Sueldo continuará acumulando antigüedad durante dicho período.

B. Licencia Sindical

- Sección 1 - El Hospital concederá Licencia Sin Sueldo a no más de un (1) empleado al año que no sean del mismo servicio, comprendidos en la Unidad Apropiaada por un máximo de tres (3) años, y que sean electos por la matrícula de la Unión o seleccionado por los oficiales de la Unión para realizar labores para la Unión.
- Sección 2 - La Unión notificará al Hospital el período de tiempo en que dicho gozará esta licencia El Hospital vendrá obligada a reintegrar al empleado en su puesto tan pronto finalice dicha licencia.

Sección 3 - El empleado que reciba Licencia Sindical no gozará de los beneficios de este Convenio o convenios subsiguientes hasta que se reintegre a su puesto. Al empleado regresar a su empleo, se reintegrará con todos los derechos que hubiese alcanzado como si estuviera en servicio activo.

Sección 4 - El Hospital concederá a los delegados generales reconocidos tiempo libre sin sueldo, para que estos asistan a seminarios educativos debidamente citados por la Unión y/o por el Instituto Laboral de Educación Sindical.

C. Licencia Militar

Sección 1 - Todo empleado que ingrese a prestar servicio militar en virtud de la Ley Número 13 de octubre de 1994 número 103-353 mejor conocida como “Employment and Reemployment Rights of Member of the Uniformed Services” se le concederá una licencia sin sueldo por el período mínimo de servicio militar requerido.

Sección 2 - Cuando un empleado sea llamado a prestar servicios temporeros a la Guardia Nacional de Puerto Rico, conforme a las disposiciones pertinentes de la Ley Número 62 del 23 de junio de 1969, (Código Militar de Puerto Rico) o a la Reserva de las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos.

Sección 3 - Mientras el empleado esté en uso de licencia militar sin sueldo no acumulará licencia regular ni por enfermedad.

D. Licencia para Fines Judiciales

Sección 1 - Los empleados citados oficialmente para comparecer ante cualquier tribunal de justicia, fiscal, organismo administrativo o agencia gubernamental, siempre que la citación provenga del Ministerio Público

del Procurador de Menores, como testigo de cargo, tendrán derecho a disfrutar de licencia por el tiempo que estuvieren ausente del trabajo con motivo de tales citaciones, sin que se les reduzca su paga o su licencia de vacaciones.

Sección 2 - No disfrutarán de esta licencia los empleados que sean citados como acusado o como parte interesada en cualquier tribunal de justicia, fiscal, organismo administrativo o agencia gubernamental, A dichos empleados se les descontará de su licencia de vacaciones el tiempo que estuviesen ausentes de su trabajo con motivos de tales citaciones.

F. Licencia con sueldo para ostentar la representación deportiva del país

Sección 1 - El Hospital observará las disposiciones aplicables a este tipo de licencia bajo las leyes y reglamentaciones vigentes.

ARTICULO XXX
SALUD Y SEGURIDAD

Sección 1: EL HOSPITAL deberá:

a. Suministrar al empleado la mayor protección y los mejores equipos de seguridad. El empleado se compromete a usar y cuidar dichos equipos de protección. No se culpará al empleado de pérdidas o daños, a menos que quede claramente establecido que hubo negligencia de su parte.

b. Tomar las medidas para eliminar, de ser posible, o aminorar y mejorar las condiciones peligrosas bajo las que lleve a cabo el empleo.

Sección 2: EL HOSPITAL así como todos los empleados tomarán todas las medidas necesarias de conformidad con las leyes y reglamentos vigentes para la prevención de accidentes de trabajo.

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

Sección 4: Los Delegados(as) de la Unión someterán por escrito al oficial de seguridad y/o supervisor de mantenimiento designado por el Hospital cualquier condición de aparente inseguridad de la cual tengan conocimiento y/o les haya sido referida por cualquier otro empleado de El Hospital. De igual forma, los empleados deberán reportar a su supervisor inmediato cualquier condición de inseguridad en El Hospital, aún cuando ésta no afecte directamente sus labores.

Sección 5: Si un trabajador le notificara a su supervisor inmediato el hecho de que en su opinión existe un grave riesgo de seguridad y salud personal, el supervisor investigará

dicho informe utilizando los medios a su disposición. Si el resultado de dicha investigación revelara que un grave riesgo de seguridad y salud personal existe, El Hospital tomará la acción que se requiera para corregir la situación.

Sección 6: El Hospital acuerda pagar el costo total para todos los trabajadores de la vacuna contra la hepatitis B al personal con riesgo a exposición.

ARTICULO XXXI

TABLON DE AVISOS

Sección 1 - Utilización de tablonos de avisos

En todas las áreas de trabajo donde sea factible, y previa autorización del Director (a) de Relaciones Industriales, la Unión podrá utilizar el Tablón de Avisos para fijar sus convocatorias o cualquier otro aviso, publicación o información apropiada con el objetivo de mantener adecuadamente informados a los miembros de la Unidad Apropiada y para promover las buenas relaciones entre la Unión y el Hospital.

Sección 2 - Tablonos de Avisos para uso exclusivo de la Unión

El Hospital proveerá dos (2) Tablonos de Avisos, incluyendo los existentes, en forma permanente para uso exclusivo de la Unión en todas aquellas áreas de trabajo bajo el control del Hospital, donde las partes entiendan prudente y razonablemente que debe colocarse al menos un tablón de aviso para hacer cumplir los propósitos y objetivos de este Artículo.

Sección 3 - Criterios para ubicación

Para la ubicación de los Tablonos de Avisos se tomarán en cuenta criterios razonables de estética, seguridad y accesibilidad a los empleados. La solicitud de la Unión para ubicar tablonos de aviso no se negará irrazonablemente y en todo momento se garantizará el derecho de la Unión de mantener informada adecuadamente a los miembros de la Unidad Contratante mediante el mecanismo provisto en este Artículo.

ARTICULO XXXII
SUBCONTRATACION

Sección 1: El Patrono hará sus mayores esfuerzos para evitar subcontratar cualquiera de las operaciones cubiertas por este convenio. En la eventualidad de una subcontratación, el Hospital se compromete a no reducir personal dentro de la Unidad Apropiaada.

ARTICULO XXXIII

ACUERDOS EXTRA CONTRACTUALES

Sección 1: El Hospital conviene en no llevar a cabo acuerdo o contrato alguno con sus empleados, individual o colectivamente, que en forma alguna estuviere en conflicto con las disposiciones de este Convenio. Cualquier acuerdo de esa naturaleza será nulo e inválido.

ARTICULO XXXIV

CLAUSULA DE SALVEDAD

Si por alguna cuestión legal algún tribunal mediante sentencia final y firme declara nula o inconstitucional o en conflicto con la legislación vigente algunas de las cláusulas, secciones o artículos de este Convenio, ello no invalidará el resto del mismo y continuará rigiendo todas las demás partes con toda su fuerza y vigor, con excepción de la parte afectada. Las contratantes se reunirán en un plazo que no excederá de treinta (30) días después de tener conocimiento de que una parte de este Convenio fue declarada nula o está en conflicto o sea incompatible con alguna ley, para negociar y acordar una nueva disposición que una vez aprobada pasará a formar parte del Convenio con toda su fuerza y vigor.

ARTICULO

ACUERDO TOTAL

Las partes contratantes reconocen que durante las negociaciones que culminaron en este Convenio, cada una de ellas tuvo el derecho y la oportunidad ilimitada de formular demandas y disposiciones con respecto a todas las materias sobre beneficios marginales, prácticas y costumbres, condiciones de empleo, etc., y que todos los acuerdos y convenios alcanzados por ellas mediante el ejercicio de tales derechos y oportunidades, aparecen expresados en este Convenio.

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

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

ARTICULO XXXV

PATRONO SUCESOR

Sección 1: Este Convenio Colectivo obligará a los sucesores o cesionarios de las partes contratantes y redundará en beneficio de los mismos. Ninguna disposición, estipulación y obligación contenida en este Convenio Colectivo será afectada, modificada, alterada o en forma alguna cambiada como resultado de cualquier cambio, cualesquiera que éste sea, en la situación legal de la propiedad o gerencia de cualquiera de las partes contratantes.

ARTICULO XXXVI

FONDO SEGURO DEL ESTADO (F.S.E.)

Sección 1 - Beneficios provistos en ley

Los empleados incluidos en la unidad contratante recibirán los beneficios provistos por la ley de compensaciones por accidentes del trabajo.

Sección 2 - Reserva de empleo por enfermedad o accidente ocupacional

Cuando un empleado se incapacite por enfermedad o accidente ocupacional, el Hospital le reservará el empleo por un término de tiempo que no excederá de un año (1).

Sección 3 - Tiempo para asistir a citas del F.S.E.

El Hospital concederá tiempo necesario a todo empleado que tenga que reportarse al dispensario del fondo del Seguro del Estado para tratamiento ambulatorio por orden facultativa cargándosele a la licencia por enfermedad; disponiéndose que el empleado deberá regresar al servicio tan pronto termine dicho tratamiento. Si un empleado no puede regresar al trabajo por la hora en que terminó su tratamiento presentará evidencia al respecto. El empleado deberá presentar evidencia que demuestre que recibió dicho tratamiento.

Sección 4 - Reconocimiento de jornada parcial o completa

Cuando un empleado se reporta al Fondo del Seguro del Estado (F.S.E.) por haber sufrido un accidente o enfermedad ocupacional se le reconocerá como tiempo trabajado la primera mitad de su jornada diaria si tuvo que interrumpir el trabajo antes de concluida la misma como consecuencia de dicha enfermedad o accidente. Si la interrupción ocurre durante la

segunda mitad de la jornada se reconocerá la jornada diaria completa como tiempo trabajado.

ARTICULO XXXVII

OBVENCIONES DE ALIMENTOS

Sección 1: Todos los empleados de la Unidad Apropriada tendrán derecho a una dieta diaria dentro del turno de trabajo de 3:00 p.m. a 11:00 p.m., de 11:00 p.m. a 7:00 a.m., sábado y domingo y días feriados, en los tres turnos de trabajo.

ARTICULO XXXVIII

DIETAS Y MILLAJE

Sección 1: Todo empleado que a requerimiento del Hospital tenga que viajar en asuntos oficiales en Puerto Rico y/o fuera de Puerto Rico tendrá derecho a dietas por concepto de desayuno, almuerzo, comida, alojamiento, de ser necesario, y el pago de millaje. El pago se hará conforme a la siguiente escala:

	Partida antes de:	Regreso después de:	Cantidad
Desayuno	6:00 a.m.	8:00 a.m.	\$3.00
Almuerzo	12:00 m.	1:00 p.m.	\$5:00
Comida	6:00 P.M.	7:00 P.M.	\$5:00

Millaje: Al empleado que fuere autorizado a usar su propio automóvil en asuntos del Hospital se le reembolsará los gastos de millaje a razón de .30¢ por milla.

Sección 2: En caso que el empleado tenga que hacer uso de alojamiento, el Hospital le reembolsará el costo de dicho concepto.

ARTICULO XXXIX

PLAN DE PENSIONES O RETIRO DE EMPLEADOS

Pensión- Este beneficio es otorgado al empleado al cumplir su primer año de trabajo. Este beneficio es con el propósito de retener el empleado. El empleado obtiene la totalidad de esta pensión a los diez (10) años de haber trabajado para nuestra institución. La aportación del patrono será de \$20.00 mensuales. El empleado podrá aportar de su salario la cantidad que estime conveniente.

ARTICULO XL

DIREFENCIALES POR TURNOS DE TRABAJO

Sección 1: Toda(o) enfermera(o) graduada(o) cubierto por el convenio colectivo que trabaje los turnos de 11:00 p.m. a 7:00 a.m. recibirá un diferencial de veinticinco dólares (\$25.00) por cada turno trabajado, excepto cuando hace el turno fino que la compensación será de \$500.00 mensuales.

ARTICULO

DISPOSICIONES GENERALES

Sección 1: Tanto la Unión como los empleados del Hospital representados por dicha Unión se comprometen a promover los intereses del Hospital en todo momento, según sus mejores habilidades. Igualmente, el Hospital conviene en no celebrar acuerdos o contrato alguno con sus empleados, individual o colectivamente, en la unidad contratante. La Administración, sus funcionarios y supervisores se obligan a dar a los empleados de la Unidad Apropiaada un trato justo, respetuoso, imparcial y uniforme a fin de mantener las mejores relaciones entre los empleados, la Unión y la Administración. Del mismo modo, los empleados de la Unidad Contratante se obligan a mantener el mismo tipo de conducta respetuosa, ordenada y considerada hacia la Administración, sus funcionarios y supervisores.

Sección 2: Mientras desempeñan sus labores, los empleados usarán en todo momento la identificación personal, en caso de una le sea provista por el Hospital. Los empleados se comprometen a ejercer prudencia en las actividades que participan antes o después de su jornada de trabajo, en caso de que estén utilizando el uniforme de trabajo. Los empleados se comprometen a que en caso de cesar en sus labores con el Hospital, por cualquier razón, entregarán su identificación personal y cualquier equipo propiedad de la empresa.

Sección 3: En caso que un empleado sufra un accidente en el trabajo, deberá notificar el mismo inmediatamente a su supervisor inmediato, de acuerdo a los requisitos de la Ley del Fondo del Seguro del Estado. El Hospital notificará a la Unión los nombres de aquellos empleados que estén reportados al Fondo del Seguro del Estado. En los casos en que empleados del Hospital se vean envueltos en accidentes automovilísticos en vehículos del Hospital, el empleado deberá notificar el mismo al Hospital a la brevedad posible, y gestionará y obtendrá

una querrela con la Policía de Puerto Rico, entregando el número de querrela al Hospital junto con el informe amistoso exigido por la Administración del Seguro Compulsorio.

Sección 4: La Unión, así como sus miembros acuerdan abstenerse de hacer declaraciones y comentarios derogatorios e inflamatorios sobre el Hospital y/o sus empleados, sea verbal o por escrito. De la misma manera, el Hospital y su personal gerencial acuerdan en no hacer declaraciones y comentarios derogativos sobre la Unión y/o sus representantes, ya sea verbal o por escrito. En otras palabras, se tratarán con respeto mutuo en sus relaciones la una con la otra.

Sección 5: El Hospital proveerá aquel equipo de seguridad necesario para el desempeño de las labores de los empleados, conforme a su obligación bajo la legislación y reglamentación aplicable. Se obligan los empleados, por su parte, a hacer buen uso del mismo y a firmar un documento que acreditará el recibo del equipo que le sea entregado, comprometiéndose, además, a que en caso de cesar en sus labores con el Hospital, por cualquier razón, entregarán dicho equipo a la brevedad posible.

Sección 6: Los empleados cubiertos por este Convenio Colectivo cobrarán sus salarios los jueves de cada semana alterna antes del mediodía.

Sección 7: El Hospital concederá quince (15) minutos con paga para el cambio de cheque en coordinación con el supervisor inmediato a aquellos empleados que cobran por cheque.

Sección 8: El Hospital enviará a la Unión dentro de cuarenta y ocho (48) horas de haberse emitido copia de toda circular, memorando u orden administrativa dirigida al personal de la Administración que en alguna forma afecte o se relacione con los empleados unionados.

Sección 9: Al momento de un despido o renuncia, el Hospital pagará los salarios correspondientes, así como la licencia por vacaciones acumulada, si alguna. Dicho pago se realizará en o antes de la próxima nómina del Hospital.

Sección 10: El Hospital reconocerá y facilitará los medios para la celebración del día en que se honren aquellas profesiones u oficios cubiertos por este Convenio Colectivo.

Sección 11: La Administración le proveerá copia de este Convenio a todo empleado cubierto en la Unidad Apropiaada.

ARTICULO XLII

PAZ LABORAL

Sección 1: Fiel Cumplimiento

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

Sección 2: No Huelga

La Unión y sus miembros convienen que durante la vigencia de este Convenio no declararán huelgas de clase alguna.

Sección 3: No Cierre

El Hospital conviene en no usar el recurso de cierre forzoso (“lock-out”) contra la Unión ni contra sus miembros.

ARTICULO
REGLAMENTO PARA EL ESTABLECIMIENTO
DE UN PROGRAMA DE PRUEBAS DE DETECCION
DE DROGAS Y REHABILITACION

Sección 1: En la eventualidad de que el Hospital decida poner en vigor un Reglamento para el Establecimiento de un Programa de Pruebas de Detección de Drogas y Rehabilitación, las partes conducirán negociaciones dirigidas a su implantación.

ARTICULO

VIGENCIA

Este Convenio entrará en vigor el día 1 de julio de 2007 y continuará en vigor por un período de tres (3) años hasta el 30 de junio de 2010. El Convenio quedará prorrogado automáticamente y quedará en vigor de año en año a menos que por lo menos noventa (90) días antes de la fecha de su vencimiento normal, una de las partes notifique a la otra parte por escrito, su deseo de enmendarlo o darlo por terminado. La notificación mencionada no tendrá efecto a menos que la misma fuera entregada personalmente por una parte a la otra o enviada por correo certificado con acuse de recibo a la dirección postal de la otra parte.

En testimonio de lo cual, las partes firman este Convenio hoy día __ de _____ de 2008.

Por:

Hospital General Castañer, Inc.

Domingo Monroig
Director Ejecutivo

Lcdo. Reynaldo A. Quintana

Nydimar Salcedo

Minerva Lorenzo

Por:

Unión General de Trabajadores
De Puerto Rico, Local 1199, SEIU

Juan G. Eliza Colón
Presidente

Luis Alvarez Colón
Portavoz

Nancy Mercado

Marcos Soto

Mayra I. Hernández