

# **CONVENIO COLECTIVO**

**ENTRE**

**CENTRO DE SALUD DE LARES, INC.**

**Y**

**UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES  
LOCAL 1199 AFILIADA A LA SEIU**



**VIGENCIA**

**1ro. DE MAYO DE 2007**

**AL**

**AL 30 DE ABRIL DE 2010**

## INDICE

NUM. ARTICULO	NOMBRE ARTICULO	PAGINA
I	COMPARECENCIA	2
II	DECLARACION DE PRINCIPIOS	3
III	PAZ LABORAL	4
IV	RECONOCIMIENTO	6
V	UNIDAD APROPIADA	7
VI	DERECHOS DE ADMINISTRACION	8
VII	TALLER UNIONADO	9
VIII	DESCUENTO DE CUOTAS	11
VIX	PROCEDIMIENTO DE QUEJAS Y AGRAVIOS	12
X	DELEGADOS	15
XI	REPRESENTANTES DE LA UNION	17
XII	CATEGORIA DE EMPLEADOS	19
XIII	ANTIGÜEDAD	21
XIV	EXPEDIENTE DE PERSONAL	24
XV	PLAZAS VACANTES, NUEVAS Y TRASLADOS	25
XVI	SALUD Y SEGURIDAD	26
XVII	FONDO DE SEGURO DEL ESTADO (FSE)	28
XVIII	DISPOSICIONES GENERALES	29
XIX	REGLAMENTO PARA EL ESTABLECIMIENTO DE UN PROGRAMA DE PRUEBAS DE DETECCION DE DROGAS Y REHABILITACION	32
XX	DISTRIBUCION DEL CONVENIO COLECTIVO	33
XXI	TABLONES DE EDICTOS	34
XXII	JORNADA DE TRABAJO	35
XXIII	TAREA PROTEGIDA	38
XXIV	SUBCONTRATACION	39
XXV	ACUERDOS EXTRA CONTRACTUALES	40
XXVI	EDUCACION CONTINUA	41
XXVII	DIETAS Y MILLAJE	42
XXVIII	DIAS FERIADOS	44
XXIX	SALARIOS	46
XXX	UNIFORMES	47
XXXI	BONO DE NAVIDAD	48
XXXII	PLAN MEDICO	49
XXXIII	LICENCIAS	50
XXXV	LICENCIA DE MATERNIDAD	52
XXXVI	LICENCIA PARA FINES FUNERALES	56
XXXVII	PATRONO SUCESOR	57
XXXVIII	CLAUSULA DE SEPARABILIDAD	58
XXXIX	ACUERDO TOTAL	59
XL	VIGENCIA	60

**ARTICULO I**  
**COMPARECENCIA**

DE UNA PARTE:

**LA UNIÓN 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:

**“CENTRO” DE SALUD LARES INC.** Una institución sin fines de lucro que presta servicios de salud primaria en los municipios de Lares y Quebradillas, representados por sus oficiales autorizados, de ahora en adelante denominado como “El Centro” o “Patrono”.

## **ARTÍCULO II** **DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS**

La Negociación Colectiva constituye el medio eficaz para fijar términos y condiciones de trabajo equitativos para los empleados, fomentar la estabilidad en las relaciones del trabajo y propiciar el entendimiento y respeto mutuo entre las partes. A esos fines las partes declaran que este Convenio tiene el alto interés de promover los propósitos y objetivos aquí consignados.

Las relaciones entre los empleados y el Centro se basarán en el respeto a la dignidad del ser humano, sin discrimen de clase alguna por razón de edad, raza, color, sexo, origen social o nacional, condición social, afiliación o ideas políticas, creencia religiosa, impedimento físico o mental y estado civil.

Para cumplir a cabalidad con los objetivos del Centro es menester que este pueda seleccionar el personal más idóneo y competente que haya disponible en la comunidad. Ello implica que todo el personal del Centro tiene el deber de prestar dichos servicios de salud con alta eficiencia, con la mayor productividad y con el más esmerado entusiasmo y humanismo. Asimismo, los Centros tienen el deber de ofrecer y facilitar a su personal las mejores condiciones de trabajo para que se puedan lograr dichos objetivos.

Las Partes mantendrán canales adecuados de comunicación de manera que se desarrolle una buena relación que facilite el libre intercambio de ideas, opiniones, problemas y sugerencias que redunden en beneficio de todos.

## ARTÍCULO III PAZ LABORAL

### **Sección 1:**

Este Convenio se celebra con el fin de estimular y lograr un progreso continuo en las relaciones entre el Centro y los empleados que éste emplea y que están representados por la Unión. Con ese propósito en mente, las partes se comprometen a dirimir todas aquellas quejas, controversia 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:**

Las partes acuerdan que durante la vigencia de este Convenio Colectivo, la Unión, sus miembros, oficiales, o representantes, no declararán ni sancionarán, ni respaldarán huelgas parciales o totales de ninguna clase. Además no establecerán, sancionarán, ni respaldarán reducciones del ritmo de trabajo. La Unión no intervendrá ni permitirá que los empleados unionados intervengan en actos que entorpezcan las actividades del Centro.

### **Sección 3:**

Si algún empleado cubierto por este Convenio Colectivo participase en cualquier actividad prohibida en la Sección 2 de este Artículo, la Unión una vez notificada de dicha actividad, dará instrucciones a dicho empleado para que cese y desista de dicha actividad y regrese a su trabajo inmediatamente. Además, notificará al Centro los pasos que ha tomado. La Unión no será responsable por acciones no autorizadas, siempre y cuando cumpla con lo dispuesto en este artículo. La Compañía podrá disciplinar a cualquier empleado que viole esta Sección y la disciplina no estará sujeta al Procedimiento de Quejas y Agravios excepto para probar la no participación en cualquier actividad en violación a este Artículo.

### **Sección 4:**

El Centro se obliga y compromete a no usar el cierre forzoso (“Lock-out”) total o parcial, ofensivo o defensivo, durante la vigencia de este Convenio Colectivo contra la Unión ni contra los miembros de la Unidad Contratante.

**Sección 5:**

Si alguna de las partes violase las disposiciones de este Artículo, la otra parte podrá obviar el acudir al procedimiento de Quejas y Agravios que se establece en este Convenio y recurrir directamente ante los tribunales y/o al foro pertinente.

#### **ARTÍCULO IV** **RECONOCIMIENTO**

El Centro de Salud de Lares Inc. reconoce a la Unión General de Trabajadores/ Local 1199, afiliada a la SEIU, como la única y exclusiva representante para propósitos de negociación colectiva con respecto a salarios, tipos de paga, horas de trabajo y otros términos y condiciones de empleo, así como al cumplimiento del presente Convenio, para los trabajadores incluidos en la Unidad Apropriada según definida en la Certificación de la JNRT en los casos 24-RC-8468; 24-RC-8467; 24-RC-8470.

**ARTICULO V**  
**UNIDAD APROPIADA**

**Sección 1:**

La Unidad Apropiada de contratación en este Convenio Colectivo será según definida en las certificaciones de la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo de Estados Unidos en los siguientes casos.

- 24-RC-8470 – Todos (as) los (as) enfermeros (as) prácticas (os), asistentes de farmacia, técnicos de radiología, asistentes dentales, asistente de laboratorio, tecnólogos de laboratorios, empleados por el patrono en sus facilidades en Lares y Quebradillas.
- 24-RC-8468 – Todos los clericales de oficina, clericales médicos, clericales de record médicos, clericales de facturación, oficiales estadísticos, clericales de laboratorio, secretarias, cajeros, mensajeros, y conserjes (handyman) empleados por el patrono en sus facilidades de Lares y Quebradillas, Puerto Rico.
- 24-RC-8467 – Todas las (os) enfermeros (as) graduadas (os) empleados por el patrono en sus facilidades de Lares y Quebradillas.

**Sección 2:**

Quedan excluidos todos los demás empleados, guardianes y supervisores según definidos en la ley, así como empleados administradores y en puestos de confianza debidamente nombrados por la Compañía, tales como secretaria (o) Ejecutivo y secretaria (o) Junta de Gobierno.

## **ARTICULO VI** **DERECHOS DE ADMINISTRACIÓN**

### **Sección 1:**

El Centro retiene el derecho exclusivo de administrar su negocio y su fuerza de trabajo, incluyendo el derecho a emplear, a 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 y a 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:**

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 Patrono y/o Compañía 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 patrono no utilizará estas prerrogativas para discriminar en contra de sus empleados por un móvil prohibido por ley.

## ARTICULO VII TALLER UNIONADO

### **Sección 1:**

Será condición de empleo que todos los trabajadores del patrono y/o Compañía cubiertos por este Convenio Colectivo que sean miembros de la Unión a la fecha de otorgamiento de este Convenio Colectivo, permanezcan siendo miembros de la Unión y pagando sus cuotas y aquellos trabajadores que no sean miembros de la Unión en dicha fecha, deberán en el trigésimo primer día siguiente a la fecha de vigencia de este Convenio Colectivo, hacerse miembros, pagar sus cuotas y permanecer como tales durante su vigencia.

Todos los trabajadores cubiertos por este Convenio Colectivo y a quienes se les dé empleo durante vigencia del mismo, deberán en el trigésimo primer día siguiente a la fecha de empleo ingresar en la Unión y permanecer en ella como miembros durante su vigencia.

La Unión suministrará al Patrono y/o Compañía copia certificada de su Constitución, Reglamentos y Estatus, así como de cualquier cambio y/o enmienda a los mismos.

### **Sección 2:**

El Centro despedirá a petición formal y por escrito de la Unión a cualquier trabajador cubierto por este Convenio Colectivo que deje de ser miembro de la Unión y mantenerse al día a sus cuotas al expirar el período específico, o que no permanezca en la Unión como miembro durante su vigencia. El trabajador en cuestión tendrá un período de diez (10) días laborables para cumplir con este requisito, a partir del recibo de copia de la petición formal de la Unión al Centro según indicado.

### **Sección 3:**

La Unión indemnizará y salvaguardará al Centro contra cualquier y todas las reclamaciones por daños y otras penalidades que surjan como resultado de cualquier acción tomada por la Compañía a requerimiento escrito de la Unión.

**Sección 4:**

El Centro notificará por escrito a la Unión y al Delegado General de cada centro de trabajo, el nombre de todo trabajador nuevo en una clasificación incluida en la Unidad Apropriada, incluyendo la fecha de empleo, clasificación, salario y dirección conocida dentro de los veinte (20) días siguientes a la fecha de empleo del empleado.

**Sección 5:**

La condición de miembros afiliado se determinará por la Unión sobre la base de su Constitución y Reglamento.

## **ARTICULO VIII** **DESCUENTO DE CUOTA**

### **Sección 1:**

Mediante autorización escrita de todo empleado cubierto por este Convenio Colectivo el Patrono y/o Compañía 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 Patrono y/o Compañía remitirá por correo, no más tarde de veinte (20) días laborables 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 Patrono y/o Compañía 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 IX**  
**PROCEDIMIENTO DE QUEJAS, AGRAVIOS Y ARBITRAJE**

**Sección 1.**

Toda queja y agravio relacionado 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 represalias, 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 siguientes de haber surgido el incidente que dio margen al agravio. El Supervisor o un representante autorizado del Centro, el

delegado o un oficial representante de la Unión y el empleado agraviado deberán reunirse para discutir la querella dentro de los siguientes siete (7) días laborables de presentada la querella por escrito en una fecha convenida por las partes. Si la querella no se resuelve en dicha reunión, el Supervisor o el representante autorizado de la Institución le dará su posición final al delegado dentro de los siguientes siete (7) días laborables a partir de la reunión. El empleado agraviado deberá estar presente en la reunión de discusión de su querella y el Centro 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 querella no se resuelve en el PRIMER PASO, el Representante de la Unión deberá presentar la querella por escrito ante el (la) Gerente de Operaciones, o a la persona que éste designe para la discusión de querellas, dentro de los siguientes siete (7) días laborables de recibida la posición de la Institución en el PRIMER PASO. El (la) Gerente de Operaciones o la persona que éste designe y el Representante de la Unión con el delegado que está procesando la querella, deberán reunirse dentro de los siguientes siete (7) días laborables de presentada la querella por escrito en este SEGUNDO PASO.

Si la querella no se resuelve en esta reunión, la Institución tendrá siete (7) 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 querella no se resuelve en el Segundo Paso, la Unión deberá someter la querella 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 árbitro 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 árbitro será judicial, no legislativa y su jurisdicción estará limitada por el convenio exclusivamente.

En aquellos casos en que se requiera la comparecencia de un empleado en una vista de arbitraje como querellante o testigo y la misma se conduzca en los predios de la empresa o en un pueblo cercano al Centro donde trabaje, el período invertido en tal gestión será compensado, siempre que el empleado pueda atender el procedimiento arbitral y realizar labores para el Centro, ya sea con anterioridad o posterioridad al proceso. El Centro se compromete a que la medida en que las operaciones lo permitan, se coordinarán los días libres de los empleados para los días en que exista un procedimiento arbitral en la que sean querellante o testigo.

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 cualquiera 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 sólo por acuerdo mutuo escrito entre la Unión y la Institución.

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

## ARTICULO X DELEGADOS

### **Sección 1:**

- a. La Unión nombrará un Delegado General y un Delegado Alterno por cada Centro que actuará como delegado únicamente cuando el Delegado General esté ausente. La Unión le someterá al Centro el nombre de los Delegados y cualquier cambio no será efectivo hasta que la Unión se lo notifique por escrito al (a la) Administrador (a) del Centro.
- b. La función de los delegados que la Unión designe será limitada y no excederá las siguientes funciones y tareas:(1) la representación, investigación y presentación de querellas de acuerdo con las reglas y cláusulas del Convenio Colectivo; (2) la orientación y asistencia a la matrícula relacionada al alcance e interpretación del Convenio Colectivo (3) la transmisión o divulgación de mensajes escritos a los empleados, a no ser que sean rutinarios y no envuelvan huelgas o paros, según definidos en el Artículo III del presente Convenio Colectivo, en cuyo caso podrán ser verbales.
- c. El delegado deberá ser un empleado regular que haya completado su período probatorio.
- d. El delegado no podrá abandonar su sitio de trabajo para atender asuntos relacionados con su puesto sin que medie autorización de su supervisor inmediato. Si no estuviese el supervisor inmediato disponible, deberá obtener la autorización del (de la) Administrador (a) del Centro.
- e. Al llevar a cabo sus funciones como tal, el delegado no interrumpirá las labores de los demás empleados. De hecho, el delegado no tendrá autorización para declarar huelgas o cualquier otra acción que paralice u obstruya la labor de la Institución o centro de trabajo.
- f. Los delegados tendrán súper-antigüedad sobre el resto de los empleados unionados en caso de suspensiones temporeras o permanentes, siempre y cuando estén cualificados y cuenten con las

licencias y certificaciones requeridas para desempeñar los trabajos existentes.

- g. El Centro concederá dos (2) días laborables con paga al año a cada Delegado y Delegado Alterno para que asista a reuniones, seminarios, asambleas y convenciones de la Unión, entendiéndose que el disfrute de esta licencia no interrumpirá las labores del Centro.
- h. El Centro concederá tiempo y facilidades al Delegado o Delegado Alterno para que estos puedan reunirse con un empleado que alega haber sido afectado o agraviado por una acción del Centro. El Delegado o Delegado Alterno, el empleado afectado y el Oficial de la Unión solicitarán y obtendrán con antelación razonable, permiso del supervisor inmediato para atender el asunto. Una vez termine su gestión se reintegrarán a sus labores.
- i. En aquellos casos que se requiera la comparecencia de un Delegado o Delegado Alterno en una vista de arbitraje y la misma se conduzca en los predios de la empresa o en un pueblo cercano al Centro donde trabaje, el período invertido en tal gestión será compensado, siempre que el empleado pueda atender el procedimiento arbitral y realizar labores para el Centro, ya sea con anterioridad o posterioridad al proceso.

**ARTICULO XI**  
**REPRESENTANTES DE LA UNIÓN**

**Sección 1**

- a. La Unión notificará al Patrono el nombre del representante de la Unión que esté a cargo de la administración del presente convenio colectivo. Cualquier cambio de representante de la Unión será notificado antes de que éste entre en efecto, por escrito, al (a la) Administrador (a) del centro.
- b. Previa notificación al Patrono y una vez autorizado a tales efectos, el representante de la Unión tendrá acceso a las facilidades de la Institución con el propósito de discutir querellas conforme al Artículo sobre Procedimiento de Quejas y Agravios.
- c. Cuando el representante de la Unión desee visitar los predios de la Institución para discutir con el Gerente General, o con su designado, algún asunto relacionado con la administración del presente convenio colectivo, deberá tramitar una cita previa.
- d. En sus visitas a la Institución, el representante de la Unión no interrumpirá las labores de los empleados unionados ni visitará las áreas de trabajo de los empleados unionados sin la autorización del Centro.
- e. Los representantes autorizados por la Unión tendrán la facultad de asegurarse que se le da cumplimiento a las condiciones de trabajo pactadas en este convenio y dispondrán de un tiempo razonable para discutir con la gerencia las quejas o agravios que puedan surgir bajo el Convenio. Esta facultad se ejercerá de forma que no se afecten las operaciones.
- f. El Centro concederá tiempo y facilidades al Representante de la Unión para que éste pueda reunirse con un empleado que alega haber sido afectado o agraviado por una acción del Centro. El Delegado o Delegado Alterno, el empleado afectado y el Representante de la Unión solicitarán y obtendrán con antelación razonable, permiso del supervisor inmediato para entender el asunto. Una vez tramite su gestión se reintegrará a sus labores.

## ARTÍCULO XII CATEGORÍA DE EMPLEADOS

### **Sección 1: EMPLEADOS REGULARES:**

Es todo empleado regular de la Institución 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.

### **Sección 2: EMPLEADOS PROBATORIOS:**

Es un empleado probatorio todo aquel empleado que se haya empleado para ocupar una posición por tiempo indeterminado en la Institución bajo los términos de un contrato probatorio, el cual consistirá de noventa días (90) calendario y consecutivos. Por acuerdo escrito entre la Unión y el Centro se podrá extender el período probatorio de un empleado por hasta treinta (30) días adicionales. Si durante el período probatorio, el empleado acredita mediante certificación médica ausencias por enfermedad de más de cinco días consecutivos, el período laborable por el cual estuvo enfermo e inhabilitado para trabajar, le será añadido a su período probatorio, hasta un máximo de treinta (30) días adicionales. 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.

### **Sección 3: EMPLEADOS TEMPOREROS:**

- 1- La Institución 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 bajo el Seguro de Incapacidad No-Ocupacional (SINOT), 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 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, la Institución podrá reclutar empleados temporeros en situaciones de ausencias prolongadas, incrementos de trabajo por temporada o por contratos por tiempo definido o proyectos especiales de corta duración y para realizar trabajos que no puedan ser llevados a cabo por los empleados regulares dentro del tiempo requerido por la Institución. En estos casos el término máximo por el cual se podrá contratar a un empleado temporero será de seis meses. En aquellos casos en que las labores específicas para las cuales el empleado fue contratado temporariamente no fueran culminadas dentro de los seis meses que contempla este inciso, las partes se reunirán a discutir y a negociar alternativas.
- 3- A discreción de la Institución, el empleado temporero que se contrate para sustituir empleados unionados tendrá prioridad al momento de llenar plazas vacantes en la unidad apropiada y sujeto a que haya cumplido un mínimo de NOVENTA (90) días en clasificaciones. El empleado temporero que sea reclutado para desempeñar las mismas funciones que llevaba a cabo, será sometido a un período probatorio de treinta días.
- 4- El Patrono podrá contratar empleados tecnólogos médicos con licencia para realizar funciones durante los fines de semana y días feriados, si los empleados de la unidad apropiada en esta clasificación no están disponibles para realizar estos turnos durante dentro de su jornada regular. Se entiende que ningún empleado tecnólogo médico realizará estos turnos como tiempo extra a su jornada diaria o semanal a excepción de que el Centro así lo requiera y autorice. Estos empleados no serán miembros de la Unión y no recibirán los beneficios provistos en este Convenio Colectivo. El Patrono conviene en ofrecer en primera instancia, la realización de estos turnos a aquellos empleados a jornada parcial que estén cualificados y certificados para llevar a cabo las funciones.
- 5-

## ARTÍCULO XIII ANTIGÜEDAD

### **Sección 1:**

Antigüedad se define como el servicio continuo de un trabajador con el Centro, computado por el tiempo dedicado al servicio de la Institución, desde su última fecha de empleo.

### **Sección 2:**

El derecho de antigüedad y empleo será perdido por cualquier trabajador por las siguientes razones:

- a. Si renuncia voluntariamente a su empleo. Disponiéndose que, si a la entera discreción del Centro, y sólo en el caso de un empleado renunciante, el mismo es reemplazado, 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 tres (3) días laborables, luego de ser notificado por la Institución, luego de una cesantía temporera por razones de falta de trabajo (lay – off).
- d. En el caso de chóferes o personal que necesite licencia o certificación para trabajar, de serle revocado o suspendido permanentemente la licencia o certificación por una agencia competente.
- e. Si no regresa de una licencia legal dentro del término de ley provisto.

### **Sección 3:**

El principio de antigüedad será considerado en caso de cesantías permanentes.

- a. Cuando el centro 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 comenzado 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 cesanteados.
- c. En la eventualidad de que en casos de “lay off” o de “recall”, dos o más empleados tengan la misma antigüedad, prevalecerá la mejor puntuación de un promedio de los resultados obtenidos por los empleados en las últimas tres evaluaciones. De subsistir la controversia, 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 período 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 más alta sobre cualquier otro empleado en el Centro para efectos de cesantía.

#### **Sección 6:**

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

**Sección 7:**

El Centro 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 tablonos de información en las facilidades del Centro. 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 Centro dentro de diez días laborables contados a partir del recibo de la lista.

**Sección 8:**

El Centro no incurrirá en la práctica de traslados de fuera de la unidad contratante a posiciones cubiertas por el Convenio Colectivo cuando se visualice una reducción de plaza cubiertas por el Convenio Colectivo. En aras de darle concreción a esta prohibición, el Centro revertirá sin efecto cualquier traslado de esta naturaleza que tenga lugar dentro de los noventa (90) días previos a la ocurrencia de una reducción de plaza de la unidad contratante.

**ARTICULO XIV**  
**EXPEDIENTE DE PERSONAL**

**Sección 1:**

Previa solicitud y siempre y cuando que esté relacionado a una querrela, tramitada bajo el Convenio Colectivo o a la obligación de la Unión de representar a los empleados de la unidad, la Unión tendrá acceso a expediente de personal del empleado envuelto en la controversia para examinarlo.

**Sección 2:**

El expediente de personal se mantendrá en la Oficina de Recursos Humanos del Centro. Ninguna acción disciplinaria será incluida en el expediente de personal sin que copia de la misma le sea entregada al trabajador y notificada a la Unión.

**Sección 3:**

En caso de despido El Centro notificará a la Unión y al Delegado General o al Delegado Alterno (en ausencia del Delegado General), copia de la carta de despido el próximo día laborable luego de haberse verificado el despido.

**Sección 4:**

El Centro no suministrará a ninguna persona o entidad ajena a ésta, información que surja del expediente de personal de trabajo, salvo cuando medie mandato judicial, de autoridad competente, a requerimiento de una agencia reguladora o acreditadora o para fines legítimos de operaciones del Centro, con previa autorización del empleado. Se le notificará al empleado de la entrega de documentos de su expediente a menos que la orden judicial o de la Autoridad competente o agencia reguladora lo prohíba expresamente.

**Sección 5:**

Toda evaluación realizada al empleado será discutida con éste no más tarde de 30 días a partir de la fecha hasta cuyo período comprenda la evaluación. A solicitud del empleado se dará copia de su evaluación.

**ARTICULO XV**  
**PLAZAS VACANTES, NUEVAS Y TRASLADOS**

**Sección 1.**

En los casos en que haya una plaza vacante o de nueva creación dentro del taller unionado, el Centro lo anunciará en el tablón de edictos. Los empleados que estén interesados en la plaza, enviarán su solicitud al Departamento de Recursos Humanos dentro de un plazo de (5) días laborables indicando sus cualificaciones y capacidad para el trabajo. A discreción de la Compañía, los miembros de la unidad apropiada tendrán prioridad para ser reclutados en las plazas vacantes o de nueva creación.

**Sección 2.**

En los casos de plazas de nueva creación, el Centro le notificará a la Unión con treinta días de antelación al reclutamiento. Las partes se reunirán para negociar el salario para dicha plaza.

**Sección 3.**

Las solicitudes de traslado se harán por escrito al Director de Recursos Humanos quien evaluará la misma y notificará su determinación sobre el mismo. La solicitud deberá exponer las razones para el mismo. Ningún traslado será realizado por iniciativa del Centro de forma arbitraria, ni caprichosa. Tampoco se trasladará a empleado con fin disciplinario, si el traslado no está respaldado por evidencia de un pobre desempeño que motive un cambio de posición o Centro de trabajo. Previo a la efectividad del traslado al empleado y a su representante de la Unión le serán expuestas las razones que a juicio del Centro justifiquen el mismo.

## **ARTICULO XVI** **SALUD Y SEGURIDAD**

**Sección 1:** El “Centro” 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 medie 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 empleado.

**Sección 2:**

El “Centro” 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 “Centro” 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 “Centro” cualquier condición de aparente inseguridad de la cual tenga conocimiento y/o les haya sido referida por cualquier otro empleado de El “Centro”. De igual forma, los empleados deberán reportar a su supervisor inmediato cualquier condición de inseguridad en El “Centro”, 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 “Centro” tomará la acción que se requiera para corregir la situación.

La compañía mantendrá el comité de seguridad y se integrarán a este los delegados de la Unión. El comité se reunirá para discutir asuntos de Salud y Seguridad por lo menos 1 vez al mes, en fecha coordinada. De surgir una situación de emergencia antes de la fecha coordinada las partes atenderán el asunto en reunión extraordinaria.

En las reuniones se le dará audiencia a cualquier empleado querellante en una situación, de este solicitarlo o el comité considerarlo necesario. Para su audiencia el comité le dará cita previa.

La Compañía permitirá, previa coordinación la participación del Secretario de Salud y Seguridad de la Unión en algunas de estas reuniones. También le permitirá evaluar e investigar situaciones de aparente riesgo en el área de trabajo de los miembros de la Unidad Apropiaada.

La Unión no acudirá a ningún foro a presentar querrela de Salud y Seguridad sin antes haberse reunido el Comité, discutir el asunto y otorgar tiempo razonable para resolver la situación. En la reunión se tomará minuta y se establecerá tiempo para intervención y acción.

#### **Sección 6:**

El "Centro" administrará a todos los trabajadores de la vacuna contra la Hepatitis B al personal con riesgo a exposición, así como cualquier otra vacuna que para protección le sea requerida al empleado, mediante legislación o reglamentación a tales fines.

**ARTICULO XVII**  
**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 “Patrono” le reservará el empleo por un término de hasta 12 meses conforme a los términos y condiciones de la Ley.

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

El “Patrono” concederá tiempo necesario a todo empleado que tenga que reportarse al dispensario del Fondo del Seguro del Estado, en horas laborables del empleado 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 es autorizado por el Fondo. 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 XVIII** **DISPOSICIONES GENERALES**

### **Sección 1:**

Tanto la Unión como los empleados de la Institución representados por dicha Unión se comprometen a promover los intereses de la Institución en todo momento, según sus mejores habilidades.

### **Sección 2:**

Mientras desempeñan sus labores, los empleados usarán en todo momento la identificación personal y el uniforme, en los casos que el mismo sea necesario, a menos que sean específicamente eximidos de tal requerimiento por el Administrador del Centro. 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. El uniforme no podrá ser usado por el empleado en aquellos días en que no está programado para trabajar. Los empleados se comprometen a que en caso de cesar en sus labores con la Institución, 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 Centro enviará a la Unión los nombres de aquellos empleados que estén reportados al Fondo del Seguro del Estado. En los casos en que empleados de la Institución se vean envueltos en accidentes automovilísticos en vehículos de la Institución, el empleado deberá notificar el mismo a la Institución a la brevedad posible, y gestionará y obtendrá una querrela con la Policía de Puerto Rico, entregando el número de querrela a la Institución junto con el informe amistoso exigido por la Administración del Seguro Compulsorio.

### **Sección 4:**

En caso de accidentes serios o mayores en los que estén envueltos empleados, se esperará por la ambulancia. Sin embargo, en aquellos casos de accidentes serios o mayores en que no llegue una ambulancia en un período

razonable y no constituya un obvio riesgo para el empleado ser movido y transportado, la Institución proveerá un vehículo para la transportación del empleado.

**Sección 5:**

La Unión, así como sus miembros acuerdan en todo momento promover plenamente los intereses de la Institución y de abstenerse de hacer declaraciones y comentarios derogatorios e inflamatorios sobre la Institución y/o sus empleados, sea verbal o por escrito. De la misma manera, la Institución 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 6:**

La Institución 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 la Institución, por cualquier razón, entregarán dicho equipo a la brevedad posible.

**Sección 7:**

Los empleados reconocen su obligación de utilizar el equipo de seguridad requerido y provisto por la Institución y que el no hacerlo podría conllevar la imposición de medidas disciplinarias.

**Sección 8:**

Los empleados cubiertos por este Convenio Colectivo cobrarán sus salarios en o antes del mediodía del viernes de cada bi-semana.

**Sección 9:**

El Centro 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 relaciones con los empleados unionados.

**Sección 10:**

Al momento de un despido o renuncia, la Institución 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 Centro.

**Sección 11:**

El Centro continuará con la práctica de reconocer y facilitar los medios para la celebración del día en que se honre aquellas profesiones u oficios cubiertos por este Convenio Colectivo.

**Sección 12:**

El Centro mantendrá facilidades adecuadas y equipadas para que los empleados ingieran sus alimentos en el período de tomar alimentos o en los recesos. Asimismo, se compromete a mantener facilidades de baños equipados y en condiciones sanitarias.

**Sección 13 Reducción de Personal**

Salvo fuerza mayor, en caso de que, por razones económicas, el Centro se viera obligado a reducir permanentemente a dos (2) o más empleados, tal acción será comunicada a la Unión con treinta (30) días laborables de anticipación.

## ARTÍCULO XIX

### REGLAMENTO PARA EL ESTABLECIMIENTO DE UN PROGRAMA DE PRUEBAS DE DETECCIÓN DE DROGAS Y REHABILITACIÓN

#### **Sección 1:**

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

**ARTICULOXX**  
**DISTRIBUCIÓN DE CONVENIO COLECTIVO**

**Sección 1:**

La Compañía y la Unión costearán en partes iguales la reproducción de este Convenio Colectivo. Las partes acordarán cuál de éstas se encargará de la reproducción en imprenta.

A todo empleado cubierto por este Convenio Colectivo se entregará copia del mismo en o antes de 60 días de firmarse.

A todo empleado de nuevo ingreso se le entregará copia a partir del día 31 de empleo, fecha en que se hará miembro de la Unión.

**ARTÍCULO XXI**  
**TABLONES DE EDICTOS**

**Sección 1:**

El Centro proveerá para uso exclusivo de la Unión un tablón de edicto en la facilidades de Lares y uno en Quebradillas en áreas de fácil acceso a los trabajadores, cercano al reloj ponchador o área de descanso para fijar anuncios, convocatorias, boletines y cualquier otro aviso de información apropiada para mantener informados a los unionados en cada centro de trabajo. La Unión y los empleados se comprometen a no fijar en dichos tablonos de edictos ningún material escrito que se considere lesivo, o en detrimento a los mejores intereses del Centro, sus empleados y público en general.

Dicho Tablón de Edictos será el único lugar a utilizarse por la Unión para publicar o fijar anuncios.

## ARTICULO XXII 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) períodos consecutivos de VEINTICUATRO (24) horas cada uno, conforme a la ley.

### **Sección 2:**

El lenguaje de la Sección 1 que antecede no será interpretado como una garantía de horas a trabajarse ni de paga a realizarse ya sea diariamente o semanalmente.

### **Sección 3:**

Durante el curso de este Convenio, la Institución podrá cambiar y/o añadir turnos o jornadas diarias de labor. También podrá cambiar el comienzo de la semana de trabajo para los distintos departamentos siempre y cuando se le dé aviso a los empleados afectados y a la Unión con por lo menos quince (15) días calendario de anticipación. La Institución cumplirá con las leyes aplicables respecto a la publicación de los turnos de trabajo y sobre cambios a los mismos.

### **Sección 4:**

En caso de cualquier cambio en los turnos o semana de trabajo, se les 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 semana de trabajo en el orden inverso de antigüedad.

### **Sección 5:**

Será obligación de los empleados que realizan sus funciones fuera del Centro y sin supervisión, el detenerse a disfrutar de aquellos períodos de tomar alimentos que concurren en su jornada de trabajo, fuere el primero o segundo período de tomar alimentos.

### **Sección 6:**

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 comenzar 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 empleado sólo trabaje dos horas en exceso de su jornada regular de trabajo.

#### **Sección 7:**

Todo trabajo realizado por un empleado durante el período destinado a tomar alimentos será compensado a razón del tipo doble del salario convenio para el empleado.

#### **Sección 8:**

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 notificación, en cuyo caso se hará tan pronto como surja la situación.

- a. Para trabajar horas extras, el empleado debe estar previamente autorizado por su supervisor.
- b. Los empleados podrán disfrutar de dos (2) recesos de quince (15) minutos cada uno, el primero antes del primer período de tomar alimentos y el segundo después del primer período 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, entendiéndose que dichos períodos no serán utilizados para expandir el período de toma de alimentos. 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.
- c. El Centro señalará las horas de comienzo y terminación de cada turno regular de trabajo.

#### **Sección 9:**

Antes del comienzo de cada bisemana, el Centro colocará en un lugar visible y accesible a los empleados de la Unidad Contratante el itinerario de trabajo de estos para la próxima bisemana. Los itinerarios están sujetos a cambio por situaciones

imprevistas o por razón de necesidad en el servicio, en cuyo caso se notificarán previamente al empleado los cambios correspondientes.

**ARTICULO XXIII**  
**TAREA PROTEGIDA**

**Sección 1:**

Salvo en casos de emergencia, fuerza mayor o cuando la vida de un paciente esté en peligro, los supervisores o personal que no sean miembro de la Unión podrán realizar trabajo y ocupar plaza alguna cubierta por la Unidad Contratante.

**Sección 2:**

Nada de lo aquí dispuesto limita o incide sobre lo acordado por las partes en el Artículo XXIV sobre subcontratación.

**ARTICULO XXIV**  
**SUBCONTRATACIÓN**

**Sección 1:**

Los Centros continuarán con la práctica de hacer mediante contrato aquellos servicios que por uso y costumbre han sido contratados en el pasado. El Patrono hará sus mayores esfuerzos para evitar subcontratar cualquier de las operaciones cubiertas por este convenio. En la eventualidad de una subcontratación, la institución se compromete a notificar prontamente a la unión y a negociar con esta los efectos y las implicaciones de esta decisión.

**ARTÍCULO XXV**  
**ACUERDOS EXTRA CONTRACTUALES**

**Sección 1:**

El "Centro" 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 XXVI EDUCACIÓN CONTINUA

### **Sección 1: Concesión de tiempo sin cargo a licencia**

Previa coordinación con el supervisor, para que no se afecten los servicios, los empleados miembros de la Unidad Apropiaada a quienes se les requiere cursos de educación continua, bajo leyes y/o reglamentaciones aplicables, como requisito legal de recertificación de licencia para ejercer sus respectivas profesiones en su empleo, el Patrono les concederá tres días al año, sin cargo a licencia alguna, para asistir a estos cursos.

### **Sección 2:**

Dicha licencia se pagará al empleado a base de su salario regular por hora y hasta un máximo de siete y media (7½ ) por día, sin incluir el diferencial, si alguno. El pago de un día por educación continuada no duplicará cualquier otro que reciba por tiempo no trabajado por cualquier otra razón.

### **Sección 3**

El día a compensarse bajo esta licencia será uno activo en programa de trabajo. Cursos tomados en días libres, de vacaciones o en alguna licencia no serán compensados según este artículo.

## ARTICULO XXVII DIETAS Y MILLAJE

### **Sección 1**

En aquellos casos en que los empleados cubiertos por este convenio, inicien su turno de trabajo y presten servicios fuera del municipio donde ubica el centro donde esté asignado recibirán el pago de dieta para desayuno por la cantidad de \$2.50. Si el empleado se mantiene trabajando fuera del municipio donde ubica el centro donde está asignado hasta que culmine el período de tomar alimentos, este recibirá la cantidad de \$8.00 por concepto de dieta de almuerzo. Asimismo, recibirá \$8.00 para la cena, si el empleado se mantiene trabajando fuera del municipio donde está asignado el empleado hasta que termine su segundo período de tomar alimentos. .

### **Sección 2**

En aquellos casos en que al empleado se le requiera viajar a algún lugar o establecimiento fuera del municipio donde ubica el centro donde está asignado a trabajar, para realizar sus labores, éste recibirá el pago de 33¢ por cada milla recorrida, basado en el informe de millaje que a tales efectos someta el empleado. Si hubiese alguna controversia sobre el millaje reportado, se tomará en cuenta la tabla de distancias publicada por La Autoridad de Carreteras de Puerto Rico.

### **Sección 3**

Se reembolsarán los gastos genuinamente incurridos por concepto de peaje y estacionamiento, siempre que el empleado presente los recibos acreditativos de los gastos. Dicho pago se realizará en la segunda nómina que siga a la entrega de los recibos.

### **Sección 4**

Previa coordinación y autorización el Centro cubrirá el alojamiento en casos de seminarios requeridos al empleado.

### **Sección 5**

Los pagos por los conceptos aquí mencionados serán realizados en o antes de los siguientes 30 días de haber el empleado presentado las evidencias y documentación requerida a estos efectos.

**ARTICULO XXVIII**  
**DIAS FERIADOS**

**Sección 1**

Se reconocerán como días feriados únicamente los días del año especificados a continuación y sujetos a todas las otras disposiciones de este Artículo:

- |     |   |                                      |
|-----|---|--------------------------------------|
| 1-  | Año Nuevo   | 1ro de enero                         |
| 2-  | Día de Reyes)   | 6 de enero                           |
| 3-  | Natalicio de Eugenio María de Hostos  | 2ndo lunes de enero                  |
| 4-  | Natalicio de Martín Luther King   | (3er lunes enero)                    |
| 5-- | Día de los Presidentes  | 21 de febrero (3er lunes de febrero) |
| 6-  | Natalicio de Luís Muñoz Marín   |                                      |
| 7-  | Día de la Abolición de la Esclavitud  | 22 de marzo                          |
| 8-  | Viernes Santo   | movible                              |
| 9-  | Natalicio de José de Diego  | 16 de abril (3er lunes de abril)     |
| 10- | Día de la Recordación   | 30 de mayo (último lunes de mayo)    |
| 11- | Día de la Independencia de E.U.   | 4 de julio                           |
| 12- | Natalicio de Luís Muñoz Rivera  | 3er lunes de julio                   |
| 13- | Día de la Constitución del ELA  | 25 de julio                          |
| 14- | Día de José Celso Barbosa   | 27 de julio                          |
| 15- | Día del trabajo   | 1er lunes de septiembre              |
| 16- | Día del Grito de Lares  | 23 de septiembre                     |
|     | ½ Día en Quebradillas   |                                      |
| 17- | Día del Descubrimiento de América   | 12 de octubre                        |
| 18- | Día de Elecciones Generales   | cada 4 años                          |
| 19- | Día del Descubrimiento de Puerto Rico   | 19 de noviembre                      |
| 20- | Día de Acción de Gracias  | 4to jueves de noviembre              |
| 21- | Día de Navidad  | 25 de diciembre                      |
| 22- | El día del cumpleaños del empleado para el empleado en cuestión y cuando sea un día laborable del Centro. |                                      |

## **Sección 2**

En el caso de las tardes de los siguientes días: 24 de diciembre, 5 de enero y Jueves Santo, será discreción del Centro otorgar la tarde libre, entendiéndose que si se concede esa tarde libre será sin paga excepto que el empleado solicite se le cargue a licencia de vacaciones.

## **Sección 3**

Se entenderá como día feriado a los efectos de recibir compensación, el día mencionado en la Sección 1, siempre y cuando dicho día feriado sea un día hábil de trabajo dentro del turno regular del miembro de la Unidad de que se trate y el empleado haya trabajado el día inmediatamente precedente y el día siguiente al día feriado de que se trate.

## **Sección 4**

El Patrono retiene entera discreción para determinar si los miembros de la unidad, cubiertos por este Convenio, trabajarán o no durante el día feriado de que se trate. Si el Patrono le requiere a un empleado trabajar el día feriado en cuestión recibirá paga a razón de dos veces el tipo de salario percibido. Si el Patrono le requiere a un empleado que trabaje el día feriado en cuestión, y el empleado no se presenta a trabajar, no recibirá paga por dicho día feriado.

## **Sección 5**

También, se le pagarán los días feriados antes enumerados, que se celebren durante unas vacaciones programadas del empleado. Si el empleado se reporta enfermo el día antes y/o el día después a un día feriado, según enumerados en la sección 2, el empleado deberá presentar un certificado médico que justifique su ausencia durante dicho día anterior y/o posterior al día feriado en cuestión.

**ARTICULO XXIX**  
**SALARIOS**

**Sección 1:**

Las partes se reunirán en octubre de 2007 para conducir negociaciones sobre salarios.

**Sección 2:**

Los empleados cubiertos por el presente Convenio Colectivo recibirán la paga equivalente a vez y media su tipo de salario por hora aquellas horas trabajadas en exceso de ocho horas diarias y de cuarenta a la semana.

**ARTICULO XXX**  
**UNIFORMES**

**Sección 1:**

EL Patrono conviene en continuar realizando una contribución anual de \$200.00 para la adquisición de uniformes al personal de enfermería. Dicha aportación será entregada por el Centro durante el mes de abril de todos los años del Convenio Colectivo vigente.

**Sección 2:**

El Patrono proveerá batas desechables para los empleados de laboratorio, servicios dentales y sala de emergencia. Asimismo, se continuará proviendo batas desechables para todo aquel empleado que por seguridad le sea requerida.

**ARTICULO XXXI**  
**BONO DE NAVIDAD**

**Sección 1:**

Siempre y cuando tanto el Centro como los empleados cumplan con las disposiciones y requisitos de la Ley NUm. 148 de 30 de junio de 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 por ciento a pagarse será de 4.5% y para el año 2009 será de 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.

**ARTICULO XXXII**  
**PLAN MEDICO**

**Sección 1:**

El Centro aportará \$75.00 mensuales a los empleados cubiertos por este Convenio Colectivo que estén suscritos al plan grupal de salud auspiciado por el Centro. El plan en cuestión debe ser de libre selección, aceptación general, cubierta de hospitalización con opciones de medicinas y cubierta dental.

**Sección 2:**

Una aportación de un máximo de \$75.00 mensuales será también realizada si el empleado o su núcleo familiar acreditan estar cubiertos por el plan médico privado de libre selección, que no sea la Reforma de Salud ni cualquier plan subsidiado por el gobierno, siempre que el empleado o su núcleo familiar acrediten que la prima total o parcial que deben satisfacer es de más de \$75.00. En los casos en que la cantidad a ser pagada por empleado o su núcleo sea de menos de \$75.00, el Centro aportará en cuestión hasta un máximo de \$75.00.

**Sección 3:**

La Compañía hará las aportaciones a los empleados elegibles a dicho plan médico por el tiempo que estén cubiertos por cualquier licencia legal o acordada en el presente Convenio Colectivo.

## **ARTICULO XXXIII** **LICENCIAS**

### **Sección 1: LICENCIA POR VACACIONES**

A. Todo empleado cubierto por este Convenio Colectivo acumulará Licencia por Vacaciones a razón de 1.67 días por cada mes en que trabajen por lo menos CIENTO QUINCE (115) horas.

B. Los empleados no podrán disfrutar de sus vacaciones hasta que las hayan acumulado por un año. Las vacaciones serán compensadas al tipo regular de paga del empleado y en base a las horas diarias que el empleado trabaje al momento de su disfrute. Las vacaciones se disfrutaran de conformidad con el plan programado de manera que no se afecten las necesidades operacionales del Centro.

C. El disfrute de las vacaciones para descanso anual se considerará como trabajadas a los efectos de acumular licencia por vacaciones.

### **Sección 2: LICENCIA POR ENFERMEDAD**

A. Todo empleado cubierto por este Convenio acumulará licencia por enfermedad a razón de UNO Y MEDIO días por cada mes en el cual haya trabajado por lo menos CIENTO QUINCE (115) horas.

B. Los empleados acumularán hasta un máximo de VEINTE (20) días de licencia por enfermedad. Entre el 1 y el 15 de diciembre de cada año de Convenio, El Centro le liquidará el exceso de días de licencia por enfermedad acumulados sobre QUINCE (15) días hasta dicho máximo de VEINTE (20) días, entendiéndose entonces, que el máximo a ser liquidado será de CINCO (5) días.

C. Certificados médicos : En caso de enfermedad que se prolongue por más de DOS (2) días, el empleado deberá acreditar la misma con certificación medica, para tener derecho al pago de la licencia por enfermedad que tenga acumulada. Ningún certificado suscrito por un miembro de la facultad médica del Centro será válido para efectos del presente artículo, ni será válido para efectos de excusar ausencia alguna.

D. El disfrute de la Licencia por Enfermedad se considerará como horas trabajadas a los efectos de acumular licencia por enfermedad.

### **Sección 3: LICENCIAS LEGALES**

A. El Patrono conviene en conceder aquellas licencias que por mandato de ley existen como lo son la licencia bajo Ley de Protección Social por Accidentes del Trabajo (FONDO), Licencia bajo la Ley de Protección Social por Accidentes Automovilísticos (ACAA), Licencia por Maternidad, Licencia por Jurado, Licencia de Testigos en Casos Criminales, Licencia Militar o cualquier otra licencia legal que surja, sujeto a las condiciones legales para su concesión.

### **Sección 4: DISPOSICIONES GENERALES EN CUANTO A LAS LICENCIAS**

1. Ninguna licencia será concedida o utilizada para que el empleado pruebe suerte en otras oportunidades de empleo, ni para propósito distinto para el cual fue concedida.

2. En el caso de que la condición por la cual se concedió la licencia cese, el empleado deberá reportarse a trabajar inmediatamente.

3. Los días feriados que concurren con cualquier licencia se tomarán en cuenta para el cómputo de la misma y nunca implicarán que el empleado será doblemente compensado, excepción en el caso de las licencias por vacaciones y enfermedad en las cuales el empleado recibirá únicamente la paga correspondiente al día feriado.

4. El Patrono podrá imponer sanciones disciplinarias a aquellos empleados que utilicen cualquier licencia que le fuere concedida.

## **ATICULO XXXIV** **LICENCIA DE MATERNIDAD**

### **DEFINICIÓN DEL ALUMBRAMIENTO -**

Acto mediante el cual, la criatura concebida es expedida del cuerpo materno por la vía natural o es extraída legalmente de éste mediante procedimientos quirúrgico-obstétricos. Comprenderá asimismo, cualquier alumbramiento prematuro, el malparto o aborto involuntario, inclusive – en este último caso – aquellos inducidos legalmente por facultativos médicos, que sufre 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 “Centro” 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 treinta (30) 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 después 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 restablecer 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 de enfermedad, 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 reiterarse del trabajo.

**Sección 6: Casos de aborto natural**

Esta licencia de maternidad cubrirá casos de aborto natural y abortos terapéuticos 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. Se entenderá por aborto terapéutico a aquel que se hace con el propósito de conservar la salud o vida de la empleada. El tiempo por el cual se extenderá esta licencia será el recomendado por el médico.

**Sección 7: 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 que se reciba el menor en el núcleo familiar. Al reclamar este derecho la empleada deberá someter a la Oficina de Recursos Humanos evidencia acreditativa de los procedimientos de adopción expedida por el organismo competente. La empleada que adopte un menor tiene la obligación de notificar con 30 días de anticipación a su supervisor inmediato sobre sus planes para el disfrute de su Licencia de Maternidad y sus planes de reintegrarse al trabajo.

### **Sección 8: Precauciones**

Ninguna empleada que se encuentre en estado de embarazo será asignada al manejo de pacientes con diagnóstico de Hepatitis o Varicela. La Compañía tomará las medidas necesarias para proteger a la empleada embarazada en el manejo de pacientes con otras condiciones que representen un riesgo serio e inminente a su salud o la del feto.

Transcurridos 7 meses de embarazo, si la empleada no puede continuar realizando turnos de guardia, someterá certificado médico acreditativo y la Compañía hará arreglos para no asignar dicho turno.

### **Sección 9: 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, excepto que la empleada desee y solicite cobrar en nómina regular.

### **Sección 10: Períodos de Lactancia**

La madre trabajadora tendrá derecho a lactar su criatura durante el período de media hora diaria o dos períodos de quince minutos. Este beneficio estará sujeto a que el menor tenga 12 meses o menos y que se cumpla con el requerimiento legal de proveer certificaciones médicas sobre el hecho de la lactancia, al regreso de su Licencia de Maternidad al (3) tercer mes y al (8) octavo mes. El “Centro” 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 XXXV**  
**LICENCIA PARA FINES FUNERALES**

**Sección 1:**

El “Centro” concederá Licencia Funeral de tres (3) días laborables libres con paga, a tomarse entre la fecha de la muerte y el día del sepelio, en caso de muerte de los siguientes miembros de la familia del empleado: padres, abuelos, nietos, cónyuge, hijos (as), Hijastro (as), hermanos (as), y suegros.

**Sección 2:**

El “Centro” podrá requerir prueba del fallecimiento.

**Sección 3:**

El día a compensarse bajo esta Licencia será uno activo en el programa de trabajo del empleado.

**Sección 4:**

No se pagará esta Licencia si este pago duplica cualquier otro que reciba el empleado por tiempo no trabajado por cualquier otra razón.

**ARTICULO XXXVI**  
**PATRONO SUCESOR**

**Sección 1:**

El patrono se compromete a notificar a sus sucesores de la existencia de este Convenio y, además, notificar a la Unión de su intención de transferir parte o la totalidad de sus intereses antes de la fecha de efectividad de la transferencia. Esta notificación se hará por escrito, identificando claramente el sucesor y su dirección.

**ARTÍCULO XXXVII**  
**CLÁUSULA DE SEPARABILIDAD**

Las partes convienen que han negociado este Convenio de buena fe y sin la intención de violar ley alguna, por lo cual declaran que si algún inciso o parte de algún artículo fuera declarado ilegal, esto no invalidará el resto de este Convenio.

Las partes se reunirán en el término de treinta (30) días después de haber sido notificada la Compañía y la Unión de cualquier ilegalidad y buscará remedios para corregir aquella parte que fuera declarada ilegal y legalizarla sin afectar a la Compañía o a la Unión. Buscarán la forma más viable y legal para enmendar la parte declarada ilegal, pero en ningún momento ni la Compañía ni la Unión harán reclamaciones nuevas o adicionales sino que se buscará la forma de legalizar aquella parte declarada fuera de Ley.

**ARTÍCULO XXXVIII**  
**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 limitada 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 XXXIX**  
**VIGENCIA**

Este convenio entrará en vigor el día 1 de mayo al 2007 y continuará en vigor por un período de tres (3) años hasta el 30 de abril de 2010. El Convenio quedará prorrogado automáticamente y quedará en vigor de año en año a menos que una de las partes notifique a la otra por escrito, entre los sesenta (60) y noventa (90) días previos a su expiración, 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 de la otra parte.

En testimonio de lo cual las partes firman este Convenio hoy día 12 de junio de 2007.

POR EL CENTRO

\_\_\_\_\_  
Rigoberto Hernández

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

POR LA UNION

\_\_\_\_\_  
Juan G. Eliza Colón

\_\_\_\_\_  
María S. Cancel

\_\_\_\_\_  
Bethzaida Avilés

\_\_\_\_\_  
Sandra Arocho

\_\_\_\_\_  
Yolanda Vare

