

CONVENIO COLECTIVO

ENTRE

PUERTO RICO TELEPHONE CO/CLARO

Y

**LA HERMANDAD INDEPENDIENTE DE
EMPLEADOS TELEFÓNICOS**

VIGENCIA:

DESDE EL 29 DE ENERO DE 2021

HASTA EL 28 DE ENERO DE 2026

ÍNDICE NUMÉRICO

Artículo		Página
1	RECONOCIMIENTO DE LA HERMANDAD.....	9
2	UNIDAD APROPIADA.....	9
3	DERECHOS DE LA GERENCIA.....	10
4	TALLER UNIONADO.....	11
5	DESCUENTO DE CUOTAS.....	13
6	COOPERACIÓN DE LA HERMANDAD.....	16
7	RESPETO Y CONSIDERACIÓN.....	17
8	LA PRODUCTIVIDAD.....	17
9	DELEGADOS DE LA HERMANDAD.....	18
10	VISITAS DE OFICIALES DE LA HERMANDAD.....	22
11	ACTIVIDADES DEL PERSONAL.....	24
12	PUBLICACIÓN, ADJUDICACIÓN DE PLAZAS Y NOMBRAMIENTOS.....	25
13	TIEMPO SUJETO A SER LLAMADO “ON CALL”.....	31
14	PERIODO PROBATORIO PARA NUEVOS EMPLEADOS.....	33
15	EXÁMENES MÉDICOS.....	34
16	ANTIGÜEDAD.....	37
17	ASCENSOS.....	39
18	TRASLADOS.....	42
19	REDUCCIÓN DE PERSONAL Y REEMPLERO.....	44
20	RECLASIFICACIÓN.....	48
21	EXPEDIENTES DE PERSONAL.....	50
22	TRABAJO DE LA UNIDAD CONTRATANTE.....	52
23	SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL.....	55
24	PROGRAMA DE PRUEBAS DE DROGAS.....	57
25	TABLÓN DE ANUNCIOS.....	59
26	JORNADA DE TRABAJO Y TIEMPO EXTRA.....	60
27	JORNADA TIEMPO PARCIAL.....	65
28	VACACIONES.....	66

29	LICENCIA DEPORTIVA ESPECIAL.....	71
30	LICENCIA POR ENFERMEDAD.....	72
31	LICENCIA POR ENFERMEDAD PROLONGADA.....	76
32	LICENCIA POR ENFERMEDAD OCUPACIONAL.....	79
33	LICENCIA POR MATERNIDAD.....	81
34	LICENCIA MÉDICO-FAMILIAR (FMLA).....	84
35	LICENCIA SIN SUELDO PARA ASUNTOS DE LA HERMANDAD.....	89
36	LICENCIA PARA ADMINISTRAR EL CONVENIO.....	90
37	LICENCIA SIN SUELDO.....	92
38	LICENCIA MILITAR.....	94
39	LICENCIA POR FUNERAL.....	95
40	LICENCIA PARA FINES JUDICIALES.....	96
41	DIETAS.....	98
42	TRANSPORTACIÓN.....	100
43	DÍAS FERIADOS Y DÍAS LIBRES CON PAGA.....	107
44	PLAN MÉDICO.....	112
45	ESTRUCTURAS SALARIALES.....	120
46	SALARIOS.....	123
47	DIFERENCIALES.....	124
48	BONO DE NAVIDAD.....	126
49	PLAN DE RETIRO.....	127
50	PUBLICACIÓN DE TURNOS.....	137
51	PROGRESIONES.....	138
52	AYUDA ECONÓMICA PARA GASTOS DE ESTUDIOS.....	139
53	PAGO DE COLEGIACIÓN.....	141
54	SEGURO DE VIDA.....	142
55	UNIFORMES Y ZAPATOS DE SEGURIDAD.....	142
56	NO HUELGA Y NO CIERRE FORZOSO.....	144
57	PROCEDIMIENTO PARA QUERELLAS.....	145
58	ESTABILIDAD DEL CONVENIO.....	157
59	CLÁUSULAS DE SALVEDAD.....	158
60	ADIESTRAMIENTO ESPECIAL.....	160

61	FONDO DE BENEFICENCIA.....	161
62	SUMINISTRO DE INFORMACIÓN.....	163
63	ASISTENCIA LEGAL.....	164
64	CUIDADO DIURNO.....	164
65	CONTRATACIÓN.....	167
66	SEGURO SOCIAL CHOFERIL.....	167
67	NOTIFICACIÓN SOBRE LICENCIA ACUMULADA...	168
68	SEGURO POR MUERTE ACCIDENTAL Y DESMEMBRAMIENTO.....	168
69	INCENTIVOS POR VENTA.....	169
70	SEGURO POR INCAPACIDAD.....	169
71	ACUERDO TOTAL.....	169
72	EQUIVALENCIAS.....	170
73	INCENTIVO POR ASISTENCIA.....	172
74	VIGENCIA.....	172

ÍNDICE ALFABÉTICO

Artículo		Página
11	ACTIVIDADES DEL PERSONAL.....	24
71	ACUERDO TOTAL.....	169
60	ADIESTRAMIENTO ESPECIAL.....	160
16	ANTIGÜEDAD.....	37
17	ASCENSOS.....	39
63	ASISTENCIA LEGAL.....	164
52	AYUDA ECONÓMICA PARA GASTOS DE ESTUDIOS.....	139
48	BONO DE NAVIDAD.....	126
59	CLÁUSULAS DE SALVEDAD.....	158
65	CONTRATACIÓN.....	167
6	COOPERACIÓN DE LA HERMANDAD.....	16
64	CUIDADO DIURNO.....	164
9	DELEGADOS DE LA HERMANDAD.....	18
3	DERECHOS DE LA GERENCIA.....	10
5	DESCUENTO DE CUOTAS.....	13
43	DÍAS FERIADOS Y DÍAS LIBRES CON PAGA.....	107
41	DIETAS.....	98
47	DIFERENCIALES.....	124
72	EQUIVALENCIAS.....	170
58	ESTABILIDAD DEL CONVENIO.....	157
45	ESTRUCTURAS SALARIALES.....	120
15	EXÁMENES MÉDICOS.....	34
21	EXPEDIENTES DE PERSONAL.....	50
61	FONDO DE BENEFICENCIA.....	161
73	INCENTIVO POR ASISTENCIA.....	172
69	INCENTIVOS POR VENTA.....	169
26	JORNADA DE TRABAJO Y TIEMPO EXTRA.....	60
27	JORNADA TIEMPO PARCIAL.....	65
8	LA PRODUCTIVIDAD.....	17

29	LICENCIA DEPORTIVA ESPECIAL.....	71
34	LICENCIA MÉDICO-FAMILIAR (FMLA).....	84
38	LICENCIA MILITAR.....	94
36	LICENCIA PARA ADMINISTRAR EL CONVENIO.....	90
40	LICENCIA PARA FINES JUDICIALES.....	96
30	LICENCIA POR ENFERMEDAD.....	72
32	LICENCIA POR ENFERMEDAD OCUPACIONAL.....	79
31	LICENCIA POR ENFERMEDAD PROLONGADA.....	76
39	LICENCIA POR FUNERAL.....	95
33	LICENCIA POR MATERNIDAD.....	81
37	LICENCIA SIN SUELDO.....	92
35	LICENCIA SIN SUELDO PARA ASUNTOS DE LA HERMANDAD.....	89
56	NO HUELGA Y NO CIERRE FORZOSO.....	144
67	NOTIFICACIÓN SOBRE LICENCIA ACUMULADA...	168
53	PAGO DE COLEGIACIÓN.....	141
14	PERIODO PROBATORIO PARA NUEVOS EMPLEADOS.....	33
49	PLAN DE RETIRO.....	127
44	PLAN MÉDICO.....	112
57	PROCEDIMIENTO PARA QUERELLAS.....	145
24	PROGRAMA DE PRUEBAS DE DROGAS.....	57
51	PROGRESIONES.....	138
50	PUBLICACIÓN DE TURNOS.....	137
12	PUBLICACIÓN, ADJUDICACIÓN DE PLAZAS Y NOMBRAMIENTOS.....	25
20	RECLASIFICACIÓN.....	48
1	RECONOCIMIENTO DE LA HERMANDAD.....	9
19	REDUCCIÓN DE PERSONAL Y REEMPLERO.....	44
7	RESPETO Y CONSIDERACIÓN.....	17
46	SALARIOS.....	123
23	SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL.....	55
54	SEGURO DE VIDA.....	142
70	SEGURO POR INCAPACIDAD.....	169

68	SEGURO POR MUERTE ACCIDENTAL Y DESMEMBRAMIENTO.....	168
66	SEGURO SOCIAL CHOFERIL.....	167
62	SUMINISTRO DE INFORMACIÓN.....	163
25	TABLON DE ANUNCIOS.....	59
4	TALLER UNIONADO.....	11
13	TIEMPO SUJETO A SER LLAMADO “ON CALL”.....	31
22	TRABAJO DE LA UNIDAD CONTRATANTE.....	52
42	TRANSPORTACIÓN.....	100
18	TRASLADOS.....	42
2	UNIDAD APROPIADA.....	9
55	UNIFORMES Y ZAPATOS DE SEGURIDAD.....	142
28	VACACIONES.....	66
74	VIGENCIA.....	172
10	VISITAS DE OFICIALES DE LA HERMANDAD.....	22

ARTÍCULO 1

RECONOCIMIENTO DE LA HERMANDAD

Sección 1

La Compañía reconoce a la Hermandad como representante exclusiva de todos los empleados incluidos en la Unidad Apropriada, según se define en el Artículo 2 de este Convenio Colectivo para los fines de negociación y contratación colectiva en todo lo relacionado con salarios, condiciones de trabajo, tenencia de empleo, quejas, agravios y todas aquellas condiciones y disposiciones que afecten a los empleados cubiertos por este Convenio.

ARTÍCULO 2

UNIDAD APROPIADA

Sección 1

La Unidad Apropriada cubierta por este Convenio es la certificada por la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, en el caso P-91-5 D-93-1224 E de fecha 10 de febrero de 1995, según aplique en PRT, y todos aquellos puestos que han sido incluidos en la unidad apropiada por parte de la Junta de Relaciones del Trabajo desde esa fecha.

Sección 2

La Compañía, a través de medios electrónicos o en un disco digital de computadora en formato EXCEL, enviará a la Hermandad, en o antes de los siguientes treinta (30) días de cada año de vigencia de este Convenio, un listado de todas

las plazas por niveles, incluidas en esta unidad apropiada, con los nombres de los incumbentes, número de empleado, sexo, posición que ocupa, número de seguro social, fecha de ingreso, fecha de nacimiento, dirección postal y su salario actual. Mensualmente la Compañía proveerá la información antes indicada para aquellos empleados que hayan sufrido cambio.

ARTÍCULO 3 DERECHOS DE LA GERENCIA

Sección 1

La Hermandad reconoce que la administración de la Compañía y dirección de la fuerza obrera son prerrogativas exclusivas de la Compañía. Por lo tanto, la Compañía retiene y retendrá el control exclusivo de todos los asuntos concernientes a la operación, manejo y administración de su negocio, incluyendo, pero sin que esto se interprete como una limitación, la administración y manejo de sus departamentos y operaciones, la organización y métodos de trabajo, los procesos, métodos y procedimientos para rendir el servicio, la determinación del equipo, piezas, partes y servicios a ser comprados, la asignación de horas de trabajo, la dirección del personal, el derecho de emplear, clasificar, reclasificar, transferir y disciplinar empleados, y todas las funciones inherentes a la administración y/o manejo del negocio, salvo como expresamente se limita por los términos de este Convenio.

Sección 2

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

ARTÍCULO 4 TALLER UNIONADO

Sección 1

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

Sección 2

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

con copia al empleado afectado por correo certificado.

Sección 3

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

Sección 4

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

Sección 5

La Hermandad tendrá la oportunidad de reunirse durante treinta (30) minutos con los empleados recién contratados, como parte del proceso general de orientación, con el propósito de brindarles información acerca de la Hermandad y del Convenio Colectivo. El tiempo invertido durante el turno regular de trabajo de cada empleado orientado se pagará como tiempo trabajado. Esta orientación se llevará a cabo durante los subsiguientes quince (15) días desde el ingreso del empleado unionado o desde que la Compañía notifica el ingreso, lo que ocurra primero. Dicha notificación será enviada a la HIETEL con dos (2) días de anticipación a la fecha de la orientación.

ARTÍCULO 5 DESCUENTO DE CUOTAS

Sección 1

Durante la vigencia de este Convenio Colectivo, la Compañía se obliga a deducir automáticamente del sueldo o salario que devengan todos los empleados cubiertos por la definición de la Unidad Contratante, el importe de la cuota de iniciación, la cuota regular y/o cualquier cuota especial uniforme que la Hermandad fije a sus miembros después de recibirse la autorización escrita del empleado. La autorización de la cuota regular será por un término mínimo de un (1) año y prorrogada año tras año, mientras el empleado ocupe un puesto dentro de la unidad contratante. Esta autorización será irrevocable por el período de un (1) año desde la fecha de la autorización. La Hermandad notificará por escrito a la Compañía respecto a las cuotas a descontarse a los empleados cubiertos por este Convenio. La Hermandad cumplirá con todos los procedimientos y leyes aplicables con anterioridad a la fijación de dichas cuotas y el monto de dichos descuentos será depositado por la Compañía, mediante depósito directo a la cuenta bancaria de la HIETEL.

Sección 2

- a) La Compañía entregará al Tesorero de la Hermandad o al Oficial designado por ésta, previa prestación de la fianza requerida por ley, el documento que evidencie el depósito del importe de las cuotas correspondientes durante los diez (10) días calendario siguientes de efectuarse el pago de cada dos (2) semanas excepto que medien circunstancias extraordinarias en cuyo caso

el término no excederá de diez (10) días adicionales. La Compañía enviará a la Hermandad, a través de medios electrónicos o en un disco digital de computadora en formato Excel, una relación cada dos (2) semanas con los nombres de los empleados a quienes se les ha hecho dichos descuentos, conteniendo además el importe individual y total de los mismos. La Compañía descontará la cuota de iniciación en la cantidad y plazos que certifique la Hermandad a todo empleado que ingrese a la Hermandad, después de recibir la autorización escrita del empleado.

- b) La Compañía no hará remesa de cuotas hasta que la Hermandad le muestre que el Tesorero o el Oficial designado ha prestado la fianza requerida por ley.
- c) En todos los casos de suspensión o despido en que un Árbitro, Tribunal u organismo administrativo determinare que la suspensión del empleado o el despido no estuvo justificado y ordenare la reposición del empleado con los salarios dejados de percibir total o parcialmente en los casos de despido, u ordenare el pago total o parcial de los salarios dejados de percibir durante la suspensión, la Compañía deberá descontar de dicha paga el total de las cuotas de la Hermandad dejadas de pagar por el empleado durante el tiempo que estuvo despedido o suspendido, según fuere el caso y remitir su importe a la Hermandad de conformidad con este Artículo.
- d) Las partes acuerdan, además, que en aquellos casos de suspensión o despidos que fueren transigidos y medie como parte del acuerdo el pago total o parcial de salarios dejados de percibir por el empleado, la

Compañía deberá también descontar de dicha paga el total de cuotas de la Hermandad dejadas de pagar por el empleado durante el tiempo en que estuvo despedido o suspendido y remitir su importe a la Hermandad en los términos antes expresados.

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

Sección 3

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

Sección 4

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

Sección 5

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

Sección 6

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

ARTÍCULO 6 COOPERACIÓN DE LA HERMANDAD

Sección 1

La Hermandad, así como sus miembros, acuerdan promover,

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

ARTÍCULO 7 RESPECTO Y CONSIDERACIÓN

Sección 1

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

Sección 2

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

ARTÍCULO 8 LA PRODUCTIVIDAD

Sección 1

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

A esos efectos, la Hermandad acuerda que los empleados unionados se comprometerán a rendir el máximo de su productividad, asistencia, puntualidad, eficiencia y efectividad, con orden y disciplina. Todo de acuerdo al Artículo 6, Cooperación de la Hermandad.

ARTÍCULO 9 DELEGADOS DE LA HERMANDAD

Sección 1

Los delegados representarán a la Hermandad en el proceso de administrar el Convenio Colectivo ante la Compañía.

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

Sección 2

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

Sección 3

Ningún Delegado podrá intervenir en otro departamento o área que no sea para la cual haya sido designado, a excepción de aquellas áreas de trabajo o departamentos en donde no

haya un Delegado nombrado, en cuyo caso el Delegado de otro departamento cercano podrá actuar como Delegado en propiedad en esa otra unidad operacional o departamento, siempre y cuando éste sea previamente autorizado por escrito por el Presidente de la Hermandad o la persona en quien éste delegue por escrito esta función.

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

Sección 4

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

- a. Notificar a su supervisor inmediato con tiempo razonable para desatender su trabajo regular y atender la querella o asunto relacionado.
- b. Los delegados recibirán paga hasta un máximo de una y media (1½) horas por cada querella.
- c. Regresar a su trabajo al terminar de atender el asunto si no ha pasado su horario de trabajo.
- d. Las reuniones entre el Delegado y el empleado que requiera sus servicios a tenor con este Convenio se harán en las mediaciones del área de trabajo del empleado.
- e. Cuando fuese necesario que un Delegado sostenga una

conversación privada con un empleado en tiempo con o sin paga por la Compañía para procesar una querrela o para atender un asunto relacionado con la aplicación del Convenio Colectivo de acuerdo con el Procedimiento para Querellas, deberá obtener autorización expresa del Supervisor.

Sección 5

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

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

Sección 6

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

Sección 7

El Delegado representará a los empleados cubiertos por este Convenio Colectivo cuando el empleado así lo requiera en las distintas etapas del Procedimiento para Querellas, pudiendo el Presidente de la Hermandad o la persona en quien éste delegue por escrito participar en dicha representación.

Sección 8

La Compañía no reconocerá ningún Delegado hasta tanto el Presidente de la Hermandad haya informado por escrito al Director de Recursos Humanos y éste haya recibido su designación.

Los delegados, tendrán que ser empleados regulares de la Compañía.

Sección 9

Las partes se pondrán de acuerdo en cuanto al horario, número y sitio en donde los delegados actuarán. Disponiéndose, que no habrá más de un Delegado y un Subdelegado en funciones por cada unidad operacional de la Compañía.

Sección 10

Los delegados de área que nombre el Presidente de la Hermandad serán reconocidos por la Compañía y éstos recibirán el mismo trato, respeto y cortesía que se debe brindar a los oficiales de la Hermandad. La Compañía no reconocerá ningún delegado de área hasta tanto el Presidente de la Hermandad haya informado por escrito al Director de Recursos Humanos y éste haya recibido su designación.

Los delegados de área serán nombrados para representar y sustituir a los oficiales de la Hermandad y cuando visiten el taller o áreas específicas para la cual han sido nombrados, tendrán todas las prerrogativas que tienen los oficiales de la Hermandad. Los delegados de área deberán cumplir con lo dispuesto en la Sección 4 de este Artículo.

ARTÍCULO 10

VISITAS DE OFICIALES DE LA HERMANDAD

Sección 1

El Presidente de la Hermandad o los miembros del Comité Ejecutivo tendrán acceso a las dependencias de la Compañía durante las horas laborables con el propósito de resolver querellas, investigar condiciones de trabajo y verificar el cumplimiento de este Convenio Colectivo. Los miembros del Comité de Elecciones durante períodos de elecciones internas de la Hermandad tendrán acceso a las dependencias de la Compañía con el único propósito de administrar y coordinar dichas elecciones. Se dará notificación previa, por escrito, de no menos de 24 horas, al Director de Recursos Humanos en ambas situaciones y deberá contar con la autorización de éste, cuya autorización no será irrazonablemente denegada. A manera de excepción, de existir circunstancias extraordinarias que no permitan dar la notificación previa, que aquí se dispone, con veinticuatro (24) horas de anticipación, se dará notificación al Director de Recursos Humanos tan pronto como sea posible, pero siempre previo a la visita y se deberá recibir autorización previa de parte del Director, cuya autorización no será irrazonablemente denegada.

Sección 2

Al llegar el Presidente o miembro del Comité Ejecutivo o miembro del Comité de Elecciones se identificará e informará el propósito de su visita al Oficial de la Compañía a quien va a visitar o al representante que éste designe. El Oficial de la Compañía antes mencionado podrá denegar el acceso si no se ha cumplido con lo indicado en la Sección 1 o si

dicha visita en ese momento puede afectar las labores en el área de trabajo en cuyo caso se coordinaría otra fecha a la brevedad posible.

Sección 3

El Presidente de la Hermandad podrá designar representantes para llevar a cabo cualquiera de las funciones de dicho Comité. La Compañía no reconocerá como tal a los representantes nombrados hasta tanto el Presidente de la Hermandad haya notificado por escrito al Director de Recursos Humanos su designación como tal, incluyendo una descripción de los asuntos que dichos representantes estarán autorizados a manejar a nombre de la Hermandad. No se nombrará más de un Representante para atender un mismo asunto.

Los representantes que nombre el Presidente de la Hermandad serán reconocidos por la Compañía y recibirán el mismo trato, respeto y cortesía que se debe brindar a los oficiales de la Hermandad, disponiéndose que estos representantes tendrán acceso a las dependencias de la Compañía con el propósito de atender los asuntos autorizados a manejar a nombre de la Hermandad. Al llegar estos representantes se identificarán e informarán el propósito de su visita al Oficial de la Compañía a quien van a visitar o al representante que éste designe.

Sección 4

Las visitas del Presidente, Oficial o Representante de la Hermandad no interrumpirán las operaciones de la Compañía y el trabajo de los empleados.

ARTÍCULO 11

ACTIVIDADES DEL PERSONAL

Sección 1

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

Sección 2

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

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

Sección 3

La Compañía y la Hermandad convienen en que las horas laborables son para que cada empleado las dedique a su trabajo para la Compañía y por lo tanto, no es permisible dedicar tiempo laborable a asuntos no relacionados al trabajo como por ejemplo, pero no limitado a, discusiones sobre

deportes, política, religión, ventas y/o actividades personales. Tampoco tales actividades son permisibles en el tiempo libre del empleado pero dentro de las propiedades de la Compañía si ello ocasiona cualesquiera una o más de las condiciones en los incisos a, b y c de la precedente Sección.

Sección 4

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

ARTÍCULO 12 PUBLICACIÓN, ADJUDICACIÓN DE PLAZAS Y NOMBRAMIENTOS

Sección 1

La Compañía publicará en todos los centros de trabajo las plazas de nueva creación, vacantes o que pudiesen quedar vacantes en un futuro cercano que correspondan a la Unidad

Contratante que vayan a cubrirse, especificando los requisitos para las mismas. La Compañía enviará a la Hermandad una copia de dicha publicación. Al cancelar una plaza publicada, se le notificará a la Hermandad dicha cancelación y las razones para su cancelación.

Sección 2

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

Sección 3

La Compañía sólo considerará aquellos empleados que, luego de corroborarse, reúnan los requisitos, que hayan radicado sus peticiones dentro del período fijado en la publicación y que puedan desempeñar las funciones de la plaza inmediatamente que se le adjudique; o de estar disfrutando de sus vacaciones, al concluir las mismas; o de estar acogido a los beneficios del Fondo del Seguro del Estado o en uso de licencia por enfermedad, a los treinta (30) días que se le adjudique. En caso de que el empleado seleccionado decline el puesto adjudicado, no más tarde de tres (3) días laborables de habersele notificado la adjudicación y antes de reportarse al nuevo puesto adjudicado, la Compañía podrá seleccionar al próximo empleado cualificado de conformidad con las secciones 4 y 6 de este Artículo, y así sucesivamente, siempre y cuando la adjudicación se haga dentro de los doce (12) días laborables de la primera adjudicación. En los casos

en el que el empleado esté en vacaciones regulares, Licencia por Enfermedad o acogido al Fondo del Seguro del Estado, la Compañía le enviará la notificación por correo ordinario a la última dirección que conste en el expediente de personal, en cuyo caso el término para declinar será de cuatro (4) días laborables contados a partir de la fecha del matasellos del correo.

Sección 4

Toda plaza vacante o de nueva creación se adjudicará al empleado de mayor antigüedad que cualifique dentro del orden de prioridad siguiente, excepto en el caso de traslados de una clasificación a otra o ascensos donde la antigüedad no será el criterio determinante para adjudicar la plaza, sino que aplicará lo dispuesto en la Sección 6 de este Artículo.

- a. Empleados que se vayan a afectar por reducciones de personal.
- b. Empleados que hubiesen sufrido una enfermedad o accidente ocupacional que les impida realizar las funciones que realizaban en sus plazas antes de dicha enfermedad o accidente. Esta prioridad no tendrá el alcance de prorrogar el término de tiempo provisto por ley dentro del cual un empleado reserva su tenencia de empleo a partir del accidente o enfermedad ocupacional.
- c. Empleados que hubiesen sufrido una enfermedad o accidente no-ocupacional que les impida realizar las funciones que realizaban en sus plazas antes de dicha enfermedad o accidente. Esta prioridad no tendrá el alcance de prorrogar el término de tiempo provisto por ley dentro del cual un empleado reserva su tenencia

de empleo a partir del accidente o enfermedad no ocupacional.

- d. Empleados que soliciten traslado a la misma clasificación ocupacional.
- e. Empleados que hayan solicitado ascensos. Para los efectos de este Convenio se entenderá por ascenso el movimiento de un empleado de una posición a otra posición que ostente un grado salarial superior y aquellos cambios desde una posición cuyo nivel máximo de la serie sea inferior al nivel máximo de la nueva posición. Aquel empleado que no alcance un mínimo de sesenta y cinco por ciento (65%) en el total de puntuación de los factores definidos en la Sección 6, no cualificará para ascenso cuando sólo hay un candidato. Cuando un empleado cambie de clasificación ocupacional por motivo de un ascenso solicitado por él, no podrá solicitar cambio hasta que hayan transcurrido dieciocho (18) meses desde dicho ascenso.
- f. Empleados que hayan solicitado traslado de una clasificación a otra. Ningún empleado podrá solicitar traslado de una clasificación a otra hasta después de cumplidos dieciocho (18) meses en una plaza y deberá permanecer en dicha plaza un mínimo de dieciocho (18) meses luego de dicho movimiento. Además, al concederse este traslado el empleado en su nueva posición deberá aprobar un período de prueba de tres (3) meses. Esto no aplicará a traslados por necesidad de servicio.
- g. Empleados que hayan solicitado descensos. Ningún

empleado podrá solicitar descenso hasta después de cumplidos dieciocho (18) meses en una plaza y deberá permanecer en dicha plaza un mínimo de dieciocho (18) meses luego de dicho descenso. Estará a discreción del departamento a cargo de reclutamiento considerar o no solicitudes de puestos que impliquen un descenso para empleados. Se concederán los casos acreditados de empleados que quieran trabajar en una localidad más cercana a su residencia, estudios, accidentes o enfermedad ocupacional y accidente o enfermedad no ocupacional.

- h. Ex empleados que la Compañía hubiese cesanteado dentro de los doce (12) meses anteriores por razón de escasez o reducción de trabajo, siempre y cuando haya obtenido calificación de satisfactorio en sus dos últimas evaluaciones para ser considerados.

Sección 5

Las vacantes que surjan por motivo de la adjudicación de plazas como resultado de las prioridades mencionadas en la Sección anterior, serán cubiertas primeramente por petición de traslado a la misma clasificación ocupacional, ascenso, luego traslado a otra clasificación ocupacional y por último descenso y de no llenarse así, mediante reclutamiento externo. El traslado a que se refiere esta Sección es solamente aquel tipo de traslado que acerca el centro de trabajo del empleado a su residencia, siempre y cuando el empleado tenga no menos de dieciocho (18) meses en su plaza.

Sección 6

En aquellos casos en que la adjudicación de una plaza

vacante o de nueva creación represente, traslado de una clasificación a otra o ascenso para el empleado solicitante, la plaza se adjudicará entre los candidatos que, luego de corroborarse, llenen los requisitos a tenor con los siguientes factores: antigüedad; evaluaciones ya escritas y realizadas en el curso normal del empleo de los últimos dos (2) años; récord de asistencia y puntualidad de los últimos dos (2) años; récord disciplinario de los últimos dos (2) años; experiencia relacionada; y adiestramientos. Empleados que soliciten puestos que representen traslados de una clasificación a otra o ascenso, deberán haber tenido resultado satisfactorio en sus últimas dos evaluaciones inmediatamente anteriores a la solicitud de traslado o ascenso para ser considerados.

La antigüedad prevalecerá sobre otros factores, de resultar éstos iguales de entre los empleados a considerarse para cubrir las plazas nuevas o vacantes.

Sección 7

Ningún empleado tendrá derecho a que se le adjudique otra plaza en un traslado, traslado de una clasificación a otra o en ascenso hasta después de haber ocupado su plaza actual durante dieciocho (18) meses o hasta que haya llegado al máximo de la progresión existente para su clasificación ocupacional actual, lo que ocurra primero.

Sección 8

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

Sección 9

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

Sección 10

Dentro de los cinco (5) días laborables siguientes de haberse adjudicado una plaza vacante o de nueva creación, la Compañía deberá enviar a la Hermandad, por correo certificado con acuse de recibo, copia de la adjudicación de la misma.

Sección 11

La Compañía enviará a la Hermandad copia de toda publicación de plazas vacantes o de nueva creación.

ARTÍCULO 13 TIEMPO SUJETO A SER LLAMADO “ON CALL”

Sección 1

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

Los empleados en turnos sujetos a ser llamados, deberán proveer un número de teléfono donde se pueda localizar. De ser necesario, se le proveerá un teléfono celular u otro equipo portátil para facilitar su localización.

La Compañía preparará un itinerario en el cual establezca las necesidades del personal para realizar el trabajo o turnos “On Call” y las mismas serán cubiertas por aquellos que ocupen las clasificaciones especializadas de forma equitativa, siempre que sea posible.

Sección 2

El empleado a quién se le asigne a estar sujeto a ser llamado (“on call”) se le pagará una bonificación de \$18.00 diarios (turnos de 24 horas), por asignación a ese turno. En caso del empleado ser llamado a trabajar recibirá paga por un mínimo de dos horas si para ello el empleado tiene que llegar hasta su centro de trabajo o a otro lugar donde prestará el servicio. De realizar el trabajo desde su casa recibirá paga por un mínimo de una hora.

El empleado no exento que esté “on call” y sea llamado a trabajar, el tiempo trabajado le será pagado a razón de tiempo doble del tipo que se paga por horas regulares de trabajo. El empleado exento que esté “on call” y sea llamado a trabajar recibirá paga por el tiempo trabajado a razón de tiempo y medio del tipo que se paga por horas regulares de trabajo.

ARTÍCULO 14

PERIODO PROBATORIO PARA NUEVOS EMPLEADOS

Sección 1

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

Sección 2

Será condición para nombramiento regular de un empleado de nuevo ingreso haber trabajado a satisfacción de la Compañía por un Período Probatorio de ciento veinte (120) días. El período de adiestramiento para los empleados probatorios en los centros de adiestramiento reconocidos por la Compañía, formará parte del Período Probatorio.

Sección 3

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

Sección 4

Todo empleado que aprobare satisfactoriamente el Período Probatorio, será nombrado mediante notificación oficial al empleado y a la Hermandad.

Sección 5

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

Sección 6

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

Sección 7

La Compañía tiene derecho a ordenar o decretar la cesantía de cualquier empleado de nuevo ingreso, que se encuentre en su período probatorio dentro de los términos de la Sección 2, sin que tal cesantía dé lugar a querrela alguna ante los organismos establecidos por este Convenio Colectivo para la resolución de controversias y querellas.

ARTÍCULO 15 EXÁMENES MÉDICOS

Sección 1

La Compañía podrá requerir a cualquier empleado regular que se someta a exámenes médicos y de cualquier otro tipo de naturaleza médica. El costo de los exámenes, pruebas

de laboratorios y cualquier otro procedimiento sin excepción alguna, será sufragado por la Compañía, salvo como se indica en la Sección 3 de este Artículo. Esta prerrogativa no podrá ser utilizada de forma discriminatoria en contra de los miembros de la Hermandad.

Sección 2

La Compañía compensará al empleado por el tiempo que tome los exámenes relacionados con este Artículo. Dichos exámenes serán efectuados durante su jornada regular de trabajo.

Sección 3

La Compañía podrá tomar las acciones y medidas que estime necesarias y pertinentes para que se dé un uso correcto a los beneficios dispuestos en los Artículos de Licencia por Enfermedad (30), Licencia por Enfermedad Prolongada (31), Licencia por Enfermedad Ocupacional (32), y Licencia Médico-Familiar (FMLA) (34), de este Convenio. Así, la Compañía se reserva el derecho de que un médico de su selección, debidamente cualificado, determine si el empleado en efecto está incapacitado. La notificación al empleado será con copia a la Hermandad. Para continuar recibiendo el beneficio económico dispuesto en esos Artículos, el empleado deberá asistir en la fecha requerida a los exámenes y pruebas médicas que este médico ordene.

Si el médico determina que está capacitado para trabajar, los beneficios adicionales de los Artículos 31 y 32 y los beneficios de los Artículos 30 y 34 cesarán y el empleado recibirá lo que dispone la legislación de SINOT o FSE, Choferil, ACAA o FMLA lo que sea aplicable. Sin embargo, el período de

retención de empleo será el que dispone la ley aplicable. De estar disfrutando de la FMLA por causas ajenas a su salud personal, la licencia será sin paga. En este último caso, el período de retención del empleo será el que dispone la Ley. En aquellos casos en que el médico determine que el empleado está capacitado para trabajar, éste no podrá disfrutar de licencia por enfermedad.

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

Si el empleado no está conforme con la determinación del médico, la Hermandad podrá, dentro de los cinco (5) días laborables siguientes del empleado recibir la determinación, solicitar por escrito a la Compañía que desea seleccionar de mutuo acuerdo otro médico debidamente cualificado para que evalúe si el empleado está capacitado para trabajar. La Hermandad y la Compañía someterán cada cual una lista de tres (3) médicos debidamente cualificados en la alegada condición. Tres (3) de esos nombres se eliminarán al azar y de los tres (3) restantes cada parte eliminará uno (1), quedando el tercero como escogido. Este médico deberá rendir su determinación no más tarde de diez (10) días de finalizados los exámenes y pruebas de rigor, si alguna, las cuales se realizarán con toda prontitud y el empleado colaborará a cabalidad. La determinación de este médico será final e inapelable. El costo de los exámenes y pruebas médicas será pagado a partes iguales por la Compañía y la Hermandad para los primeros cinco (5) empleados en el año

que soliciten esta revisión. Cualquier caso adicional, el costo total será asumido por la Compañía.

La Compañía podrá someter, para determinar si está capacitado para trabajar, la cantidad de empleados que será necesario someter a una evaluación médica independiente. La Hermandad será informada del total de empleados que se acogieron en dicho año.

ARTÍCULO 16 ANTIGÜEDAD

Sección 1

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

Sección 2

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

- a) Renuncia
- b) Despido

- c) Cesantía (“lay-off”) por doce (12) meses consecutivos o al recibo de la compensación provista en la Sección 4 del Artículo 19 – Reducción de Personal y Reempleo.
- d) Ausencia por enfermedad o accidente ocupacional en exceso de su Licencia por Enfermedad o accidente ocupacional.
- e) Ausencia por enfermedad o accidente no ocupacional en exceso del término establecido en este Convenio o hasta que agote su Licencia por Enfermedad Prolongada, lo que sea mayor.
- f) No aceptar una plaza disponible y para lo cual cualifica, mientras se encuentre en la lista de empleo preferencial.
- g) Aceptar un puesto fuera de la Unidad Contratante, a menos que el empleado decida volver y/o la Compañía decida devolverlo a su antigua posición, dentro de los seis (6) meses siguientes a su salida de la Unidad Contratante.

Sección 3

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

ARTÍCULO 17

ASCENSOS

Sección 1

Se entenderá por ascenso el movimiento de un empleado de una posición a otra posición con nivel salarial superior y aquellos cambios desde una posición cuyo nivel máximo de la serie sea inferior al nivel máximo de la nueva posición.

Sección 2

En los ascensos se les dará prioridad a los empleados de la Compañía que hayan solicitado ascenso y que cualifiquen para el mismo, conforme a lo dispuesto en el Artículo 12-Sección 6, sobre Publicación, Adjudicación de Plazas y Nombramientos. La antigüedad prevalecerá sobre los otros factores, de resultar éstos iguales entre los empleados a considerar para cubrir las plazas en ascenso. Cuando un empleado cambie de clasificación ocupacional por motivo de un ascenso solicitado por él, no podrá solicitar cambio hasta que hayan transcurrido dieciocho (18) meses desde dicho ascenso. Empleados que soliciten puestos que representen ascenso, deberán haber tenido resultado satisfactorio en sus últimas dos evaluaciones inmediatamente anteriores a la solicitud de ascenso para ser considerados. De faltar una evaluación se considerará que el resultado de esa evaluación hubiese sido satisfactorio.

Sección 3

Todo empleado regular que ingrese a esta Unidad Contratante o sea ascendido estará sujeto a un período de prueba de noventa (90) días durante el cual tendrá que demostrar tener

habilidad, conocimiento, destrezas y la eficiencia que a juicio de la Compañía se requiera en la nueva plaza. En los casos de ascensos que requieren adiestramiento especial, dicho período de adiestramiento formará parte de este período de prueba. En caso de que el empleado seleccionado decline el puesto adjudicado, no más tarde de tres días laborables de habersele notificado la adjudicación, y antes de reportarse al nuevo puesto adjudicado, la Compañía podrá seleccionar al próximo empleado cualificado de conformidad con el Artículo 12 de este convenio, y así sucesivamente, siempre y cuando la adjudicación se haga dentro de los 12 días laborables de la primera adjudicación. Del empleado ascendido reportarse al nuevo puesto adjudicado, podrá solicitar ser devuelto al puesto que ocupaba, durante los primeros quince (15) días laborables de haberse reportado a su nueva área de trabajo de existir la misma vacante. Pasados los primeros quince (15) días laborables y antes de cumplir el periodo probatorio, el empleado podrá solicitar ser devuelto al puesto que ocupaba antes de cumplir el período probatorio, de existir la misma vacante y si el Director del área operacional que tiene el puesto que ocupaba el empleado así como el Director del área operacional del puesto que ocupa el empleado, lo aprueban.

Sección 4

La progresión a un nivel superior dentro de la misma clasificación, no se considerará un ascenso. Estas progresiones se harán conforme a los requisitos establecidos por la Compañía en la Hoja de Deberes.

Sección 5

En el caso de que un empleado sea ascendido a niveles superiores, a partir de la fecha en que entre en vigor este artículo, éste recibirá un aumento salarial de un cuatro por ciento (4%) del mínimo del nivel que pasa a ocupar. En ningún caso sobrepasará el máximo salarial del nivel.

Si luego de otorgarle el porcentaje correspondiente de aumento éste queda por debajo del mínimo del nivel al que asciende, éste se llevará al mínimo del nivel.

Sección 6

De no aprobar satisfactoriamente su período probatorio, el empleado volverá a su posición anterior con el salario que le hubiere correspondido de haber continuado en la posición anterior. La Compañía reintegrará a su anterior posición y sueldo a los empleados que hubieran sido ascendidos como resultado de las vacantes que hubiera provocado el ascenso de dicho empleado. Si como resultado de dicho ascenso se hubiese reclutado un empleado nuevo, la Compañía quedará en libertad de separar a dicho nuevo empleado y la Hermandad no radicará queja alguna bajo el Procedimiento de Querellas o ante cualquier foro ya sea judicial o administrativo.

Sección 7

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

ARTÍCULO 18 TRASLADOS

Sección 1

Para fines de este Convenio se entenderá por traslado:

Cualquier cambio permanente de una sección, división o departamento a otro, de un centro de trabajo a otro, o de un municipio a otro, ya sea de una plaza a otra en la misma clasificación o a una plaza en otra clasificación con el mismo nivel.

Sección 2

Habrán dos (2) tipos de traslados:

- a. Traslados por petición formal del empleado, que es aquel que se produce al completar una petición escrita, a través del Departamento de Recursos Humanos. Será requisito haber cumplido un mínimo de dieciocho (18) meses de incumbencia en la posición que el empleado ocupa para poder radicar una petición de traslado. En caso de que el traslado sea a una posición distinta a la ocupada por el empleado, éste deberá reunir los requisitos mínimos en vigor, requeridos para la plaza a la cual vaya a ser trasladado y estará sujeto a un período probatorio de tres (3) meses.
- b. Traslados cuando la Compañía lo determine por necesidad del servicio. Siempre que la Compañía determine trasladar por necesidad del servicio, el mismo se efectuará tomando en consideración la antigüedad del empleado de forma tal que se trasladen

los empleados cualificados con menor antigüedad a menos que exista un empleado cualificado voluntario de mayor antigüedad. Los empleados miembros del Comité Ejecutivo y los delegados tendrán super antigüedad en su clasificación.

- c. El empleado podrá, después de efectuado este tipo de traslado, cuestionarlo a través del Procedimiento de Querellas, Sección 3, Primera Etapa.
- d. En el caso de que surja la necesidad de cubrir la plaza que dejó vacante el empleado trasladado por necesidad del servicio dentro de los siguientes ciento ochenta (180) días de efectuado el traslado, éste, el empleado trasladado, tendrá prioridad para regresar a dicha plaza. Pasados los ciento ochenta (180) días la plaza se llenará siguiendo el proceso establecido en el Artículo 12, Publicación, Adjudicación de Plazas y Nombramientos.

Sección 3

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

Sección 4

Cuando la Compañía interese trasladar permanentemente a un empleado por necesidades del servicio, notificará por escrito al empleado y a la Hermandad, con treinta (30) días de anticipación, excepto que medien circunstancias

extraordinarias en cuyo caso se notificará con diez (10) días de anticipación.

Los cambios por necesidad de servicio donde el empleado permanezca en su misma posición y en el mismo centro de trabajo o entre edificios colindantes no requieren notificación previa, excepto en el caso que se afecte el turno y/o jornada de trabajo del empleado en cuyo caso se le notificará conforme el término que aplique de acuerdo a la Sección 1 del Artículo 50 de Publicación de Turnos.

Sección 5

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

Sección 6

El traslado no se utilizará en forma caprichosa, arbitraria, discriminatoria o como medida disciplinaria.

ARTÍCULO 19 REDUCCIÓN DE PERSONAL Y REEMPLEO

Sección 1

Cuando la Compañía determine la necesidad de efectuar cesantías o traslados de personal por falta de trabajo suficiente o por razones de economía en determinadas clasificaciones de empleo, preparará un plan de cesantía o

traslado, según fuera el caso, a tono con las disposiciones de este Convenio. La Compañía le notificará por correo certificado o personalmente por escrito la cesantía o traslado a los empleados afectados y a la Hermandad incluyendo en la notificación copia del Plan, con no menos de quince (15) días laborables de anticipación a la fecha en que habrá de ser efectiva la cesantía o traslado y tal reducción se hará observando el siguiente orden:

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

En casos de cesantías o traslados, los empleados miembros del Comité Ejecutivo y los delegados tendrán super antigüedad en su clasificación.

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

Sección 2

En caso de que un empleado con por lo menos un (1) año de antigüedad esté sujeto a cesantía (“lay-off”), éste podrá optar por desplazar (“bump”) a otro empleado en una clasificación lateral o inferior con menos antigüedad en el cual el desplazante esté capacitado para realizar la labor inmediatamente o cualquier otra clasificación en que el desplazante haya trabajado anteriormente en más de una ocasión y continúe siendo capaz de realizar el trabajo inmediatamente.

Cualquier empleado regular con por lo menos un (1) año de antigüedad que sea desplazado como resultado del procedimiento establecido en el párrafo (a) que antecede, tendrá igualmente derecho a desplazar mediante antigüedad siguiendo exactamente el procedimiento establecido en el párrafo anterior.

Sección 3

Cualquier empleado que sea cesanteado (“lay-off”) y que al momento de la cesantía tenga un (1) año o más de antigüedad, tendrá derecho a una compensación equivalente a dos (2) semanas de salario más una (1) semana por cada año de antigüedad hasta un máximo de veinte (20) semanas.

Sección 4

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

Sección 5

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

Sección 6

Los empleados regulares cesanteados se incluirán en un registro de elegibles, utilizando el criterio de antigüedad y tendrán la preferencia dispuesta en la Sección 4 del Artículo sobre “Publicación, Adjudicación de Plazas y Nombramientos” para ocupar plazas nuevas o vacantes regulares dentro de la unidad contratante, siempre y cuando esté cualificado y capacitado para desempeñar tal puesto.

Sección 7

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

Sección 8

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

Sección 9

El derecho a reemplazo, según se dispone en este Artículo, se extinguirá a los doce (12) meses de haber cesado como empleado de la Compañía, excepto que no acepte o no conteste una comunicación ofreciéndole una vacante, según se dispone en la sección anterior. De congelar plazas durante este período se extenderá el derecho por tiempo igual de la congelación.

ARTÍCULO 20 RECLASIFICACIÓN

Sección 1

Cuando la Hermandad considere que a una plaza se le han asignado funciones o deberes de una plaza superior o que los deberes y funciones de ésta hayan evolucionado de manera sustancial y permanente hacia una plaza de nivel superior o que se le han asignado funciones y deberes de mayor complejidad, el Presidente o en ausencia de éste el Representante autorizado, someterá por escrito una petición de reclasificación al Director de Recursos Humanos, indicando los criterios y razones justificando la petición, con los datos específicos sobre las funciones o deberes de una plaza de nivel superior que alegadamente se le han asignado o los deberes y funciones que alegadamente han evolucionado de manera sustancial y permanente hacia una plaza de nivel superior o las funciones y deberes de mayor complejidad que alegadamente le han sido asignados.

Sección 2

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

Sección 3

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

Sección 4

El Director del Departamento de Recursos Humanos notificará al Presidente de la Hermandad la posición de la Compañía sobre la petición de reclasificación dentro de un período de noventa (90) días a partir del recibo de la misma. Si se determinara que una plaza debe reclasificarse, la reclasificación de ésta será efectiva a la fecha de notificación por escrito de la Compañía a la Hermandad.

Sección 5

No se aceptarán peticiones de reclasificación de plazas de la Unidad Contratante si dentro de los últimos tres (3) años se hubiese radicado una petición sobre la misma plaza.

Sección 6

En el caso de que la plaza de un empleado sea reclasificada a niveles superiores, éste recibirá un aumento de un 4% del mínimo del nivel que pasa a ocupar. Si con este aumento el empleado no llega al mínimo del nivel de la plaza, éste

recibirá el ajuste salarial para llevarlo al mínimo del nivel en que comienza la plaza.

En el caso que la reclasificación solicitada luego de evaluada resulte en un descenso, se procederá con el ajuste que fuera aplicable para llevarlo al máximo del nivel salarial correspondiente al descenso.

ARTÍCULO 21

EXPEDIENTES DE PERSONAL

Sección 1

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

Sección 2

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

Sección 3

La Compañía conviene, además, en presentar el expediente oficial de personal cuando el empleado tenga pendiente para vista una querrela en la tercera etapa del Procedimiento para Querellas y el empleado haya solicitado previamente por escrito a su supervisor inmediato, su presentación y cuando

el empleado entienda que en el expediente oficial aparecen cargos que no están de acuerdo con los hechos. El Presidente o miembro del Comité Ejecutivo podrá examinar el expediente del empleado en la tercera etapa del Procedimiento para Querellas si el empleado así lo permite y está presente.

Sección 4

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

Sección 5

Cuando en el expediente del empleado, posterior a su presentación aparezcan cargos o documentos que no se ajustan a los hechos reales, la Compañía, previa investigación de los hechos, conviene en retirar los documentos presentados y/o corregirlos si fuere necesario.

Sección 6

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

Sección 7

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

Sección 8

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

ARTÍCULO 22 TRABAJO DE LA UNIDAD CONTRATANTE

Sección 1

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

Sección 2

Para los efectos de este Artículo “casos de emergencia” significará casos de fuerza mayor tales como:

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

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

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

Sección 3

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

Sección 4

Las partes reconocen que es indispensable que la Compañía pueda brindar un servicio rápido y eficiente que responda adecuadamente a las necesidades y requerimientos de los clientes y así competir exitosamente para mantener trabajo seguro. En virtud de lo anterior y de la acelerada evolución de la tecnología y de la naturaleza del mercado, la Compañía podrá asignar funciones de despacho, funciones de pruebas, funciones de servicio al cliente, funciones de manejo de órdenes de servicio, funciones de tratamiento y cobro y ventas y funciones de Técnico de Instalación y Mantenimiento de Equipo de Transmisión y Servicios Especiales, de esta unidad contratante a otra unidad contratante. La asignación de labores compartidas de esta unidad contratante a miembros de otra unidad contratante de la Compañía, no se utilizará para cesantear o trasladar empleados de HIETEL en clasificaciones con las funciones antes mencionadas, ni para que tales clasificaciones y plazas HIETEL se conviertan en clasificaciones y plazas de otra unidad contratante, ni para que tales clasificaciones y plazas sean eliminadas.

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

ARTÍCULO 23

SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL

Sección 1

La Hermandad y la Compañía acuerdan que las condiciones de seguridad en el trabajo son una responsabilidad de los empleados y la Compañía.

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

Sección 2

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

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

por la Compañía.

Sección 3

Todo empleado que sufra un accidente de trabajo o que se enferme en horas laborables y que su lesión o enfermedad resulte en un caso de emergencia en donde se requieran servicios médicos o de hospitalización de inmediato, tendrá derecho, previo a la autorización de un Supervisor, a que se utilice para su transporte a cualquier vehículo de la Compañía que esté disponible y tal vehículo podrá ser manejado por cualquier persona autorizada para conducir vehículos de motor si el conductor encargado del vehículo no está disponible o accesible al momento del accidente.

Sección 4

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

Sección 5

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

Sección 6

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

Sección 7

En aquellos casos en que la Compañía determine establecer nuevos centros de trabajo, se le notificará a la Hermandad con treinta (30) días de anticipación, cuando existan cincuenta (50) o más empleados trabajando en dicho centro y quince (15) días de anticipación, cuando existan menos de cincuenta (50) empleados, con el propósito de que ésta tenga la oportunidad de examinar el mismo antes de comenzar operaciones en dichos centros y pueda expresar sus observaciones y recomendaciones. En casos especiales, la Compañía y la Hermandad se pondrán de acuerdo para establecer la inspección en un término menor de tiempo.

Sección 8

La Compañía, a través de su División de Prevención de Accidentes, acuerda proveer a la Hermandad los informes de accidente del trabajo y estudios realizados por cualquier laboratorio en o antes de treinta (30) días calendarios siguientes al accidente.

ARTÍCULO 24 PROGRAMA DE PRUEBAS DE DROGAS

Sección 1

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

controladas.

Sección 2

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

Sección 3

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

Los criterios rectores del Programa serán:

- La protección de la confidencialidad, los derechos civiles y constitucionales de los empleados.
- La no-discriminación contra el empleado.

- La identificación de usuarios de drogas a los efectos de brindar a los empleados la oportunidad de tratamiento y rehabilitación de conformidad con la ley, el Programa de Detección del Uso de Sustancias Controladas para los Empleados de la Compañía y los programas internos o externos de ayuda al empleado de la Compañía.

ARTÍCULO 25

TABLÓN DE ANUNCIOS

Sección 1

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

En estos tabloneros de anuncios se fijarán avisos sobre:

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

Sección 2

La instalación y costos de estos tabloneros (“bulletin boards”)

serán por cuenta de la Compañía.

Sección 3

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

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

ARTÍCULO 26 JORNADA DE TRABAJO Y TIEMPO EXTRA

Sección 1

A los efectos de este Convenio, para los fines de computar tiempo extra, la semana de trabajo consistirá de cuarenta (40) horas y la jornada de trabajo diaria consistirá de ocho (8) horas. La semana de trabajo consistirá de cinco (5) días consecutivos. Para los empleados que ingresen a PRT/CLARO en esta unidad contratante después del 21 de diciembre de 2010, o que sean transferidos a esta unidad contratante después del 21 de diciembre de 2010 y que trabajen en tiendas, kioscos u otras funciones de ventas, y en otros puestos que prestan servicio a los clientes como por ejemplo son los Técnicos de Equipos de Transmisión y Servicios Especiales y los Coordinadores de Servicio al Cliente; los cinco (5) días no tendrán que ser consecutivos.

Sección 2

Ningún empleado trabajará tiempo extra sin antes haber

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

Sección 3

La Compañía asignará el trabajo en tiempo extra sin privilegios. Siempre que sea operacionalmente posible y las exigencias del servicio así lo permitan, se tomará en consideración a los empleados que lo soliciten voluntariamente.

Sección 4

El tiempo extra que la Compañía requiera que se trabaje en exceso de cuarenta (40) horas semanales o en exceso de ocho (8) horas en un día calendario¹, será pagado de la siguiente forma:

¹ La Compañía va a aplicar a todos los empleados de la Unidad Apropiaada el concepto de Día Calendario para el cómputo del tiempo extra sobre ocho (8) horas diarias. La HIETEL entiende que esa aplicación no procede legalmente en lo que respecta a los empleados No Exentos contratados con anterioridad al 26 de enero de 2017 por entender que es contraria a lo dispuesto en la ley núm. 4-2017 en su artículo 1.2 y se reserva la opción de impugnar en los Tribunales por esa razón tal aplicación. La Compañía se reserva el derecho de invocar todas las defensas (a excepción de la de Impedimento o Estoppel) y teorías legales con que cuente ante dicha impugnación, de la cual discrepa.

Los empleados regulares ingresados a la HIETEL antes del 1ro de mayo de 2015: a razón de tiempo doble del tipo que se paga por horas regulares de trabajo.

Los empleados regulares ingresados a la HIETEL a partir del 1ro de mayo de 2015: a razón de tiempo y medio del tipo que se paga por horas regulares de trabajo.

Sección 5

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

Sección 6

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

Sección 7

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

Sección 8

Para conveniencia de los empleados cubiertos por este Convenio, en el caso de los períodos de tomar alimentos que ocurran fuera de la jornada regular del empleado, dicho período se obviará (no se disfrutará) sujeto a que no se trabajen más de dos (2) horas después de la jornada regular de trabajo diaria. Este acuerdo no tiene el efecto de eliminar el derecho de un empleado a disfrutar de su hora de tomar alimentos cuando en cualquier momento dado trabaje más de dos (2) horas después de su jornada regular. De darse esta situación y el empleado no disfrute de su período de tomar alimentos, la Compañía vendrá obligada a pagar la penalidad que la ley disponga para esa hora en particular.

Sección 9

Las disposiciones contenidas en este Artículo aplicarán únicamente a aquellos empleados de la Compañía cubiertos por este Convenio que no estén exentos o puedan no estar exentos en el futuro por cualquier ley, reglamento, decreto, o alguna otra disposición referente al pago de compensación adicional por horas extras de trabajo.

No obstante, los empleados exentos cubiertos por este Convenio podrán recibir pago bajo este Artículo, a base de tiempo y medio, una compensación especial, cuando debido a volumen de trabajo, necesidad de cumplir con fechas, situaciones de emergencia o desastres naturales trabajen en exceso de cuarenta horas a la semana u ocho horas al día, o en días feriados, o sexto o séptimo día; siempre que ello sea durante un periodo de tiempo prolongado y en forma recurrente y sujeto a las siguientes normas:

1. El empleado deberá obtener, previamente, autorización de su supervisor inmediato o de los supervisores inmediatos de éste por periodos de treinta (30) días. Toda solicitud deberá ser aprobada por el Director del empleado.
2. Cuando al empleado exento se le requiera trabajar diez (10) horas o más en un día regular de trabajo; o más de cuatro horas en sábado o sexto día (cuando sean días no laborables); o trabajar un domingo, cuando sea día no laborable (o en el séptimo día de trabajo); o un día feriado.
3. La compensación será a base de tiempo y medio, excepto que si no ha trabajado las cuarenta (40) horas regulares durante la semana en cuestión, se compensará a tiempo sencillo hasta cuarenta (40) horas y luego se compensará a base de tiempo y medio.
4. Para que lo anterior se considere recurrente y por un periodo prolongado, deberá ocurrir una o más de las situaciones mencionadas en el inciso dos (2), por lo menos dos (2) veces a la semana durante no menos de tres (3) semanas en el mes.

ARTÍCULO 27

JORNADA TIEMPO PARCIAL

Sección 1

La Compañía podrá reclutar empleados a jornada parcial “Part Timers” (que trabajan no menos de (20) veinte horas semanales ni más de (26) veintiséis horas semanales).

El itinerario de horas mensuales se distribuirá en forma equitativa siguiendo el criterio de antigüedad y se le notificará con diez (10) días de anticipación. Los empleados regulares de jornada parcial serán reclutados para ocupar las plazas de la operación de ventas limitado a Consultores de Ventas y Coordinadores de Servicio Apoyo a Ventas y Retención, correspondientes a las tiendas y kioscos Claro y los Coordinadores Servicio al Cliente-Operaciones y Coordinadores Servicio al Cliente-Activaciones, Switch y Portabilidad.

Los beneficios y disposiciones contenidas en este Convenio aplicarán en su totalidad a los empleados regulares de jornada parcial, disponiéndose que los siguientes Artículos aplicarán en proporción a las horas trabajadas: Vacaciones, Licencia por Enfermedad, Licencia por Enfermedad Prolongada, Licencia por Enfermedad Ocupacional y Ayuda Económica para Gastos de Estudios.

Las Secciones 1 y 2 del Artículo 50 - Publicación de Turnos, y la última oración de la Sección 1 del Artículo 26 - Jornada de Trabajo y Tiempo Extra, no serán de aplicación a los empleados regulares de jornada parcial.

A estos empleados les aplicará lo dispuesto en el Artículo 14, Periodo Probatorio para Nuevos Empleados.

La implantación de la medida anterior será de forma tal que la operación de ventas y servicio al cliente no tenga más del cuarenta y cinco por ciento (45%) del total de puestos de Consultores de Ventas, Coordinadores de Servicio Apoyo a Ventas y Retención, Coordinadores Servicio al Cliente-Operaciones y Coordinadores Servicio al Cliente-Activaciones, Switch y Portabilidad. La utilización de empleados a jornada parcial no tendrá el efecto de reemplazar personal regular con jornada completa de ocho (8) horas ni afectar en forma alguna beneficios de éstos últimos.

ARTÍCULO 28 VACACIONES

Sección 1

- a. Los empleados ingresados a la HIETEL antes del 30 de marzo de 2009 acumularán durante la vigencia de este Artículo Licencia por Vacaciones en la siguiente forma:

Empleados que cuenten con 10 años o más de empleo acumularán 2 1/12 días laborables por cada mes de trabajo. (25 días anuales)

Para tener derecho a acumular los días de vacaciones según se dispone anteriormente durante el mes de trabajo, el empleado tendrá que haber trabajado 100 horas o más en dicho mes.

Aquellos empleados que trabajen menos de 100 horas

en el mes acumularán Licencia por Vacaciones en la proporción que el número de horas que trabajen en el mes es a 100 horas.

- b. Los empleados ingresados a la HIETEL a partir del 30 de marzo de 2009 pero antes del 1 de mayo de 2015, acumularán durante la vigencia de este Artículo 1 1/3 días laborables por cada mes de trabajo. (16 días anuales)

Para tener derecho a acumular los días de vacaciones según se dispone anteriormente durante el mes de trabajo, el empleado tendrá que haber trabajado 100 horas o más en dicho mes.

Aquellos empleados que trabajen menos de 100 horas en el mes acumularán Licencia por Vacaciones en la proporción que el número de horas que trabajen en el mes es a 100 horas.

- c. Los empleados ingresados a la HIETEL a partir del 1 de mayo de 2015, acumularán Licencia por Vacaciones a razón de 1 1/4 días laborables por cada mes de trabajo. (15 días anuales)

Para tener derecho a acumular los días de vacaciones según se dispone anteriormente durante el mes de trabajo, el empleado tendrá que haber trabajado 100 horas o más en dicho mes.

Aquellos empleados que trabajen menos de 100 horas en el mes acumularán Licencia por Vacaciones en la proporción que el número de horas que trabajen en el mes es a 100 horas.

El empleado recibirá al comenzar a disfrutar sus vacaciones el equivalente a las horas acumuladas a base de la fórmula aplicable antes mencionada multiplicando por el tipo de paga básica regular por hora del empleado.

Sección 2

Las vacaciones se tomarán durante el período de doce (12) meses subsiguientes a la fecha de aniversario de ingreso del empleado. Disponiéndose que si al finalizar dicho período de doce (12) meses no ha sido posible concederle al empleado las vacaciones que debía haber disfrutado durante el mismo, éstas le serán pagadas doble el tipo regular por hora, y aquellas vacaciones que fueron acumuladas durante dicho periodo de doce (12) meses comenzarán a ser disfrutadas al momento en que se paguen las vacaciones antes mencionadas. Las disposiciones contenidas en esta Sección aplicarán únicamente aquellos empleados de la Compañía cubiertos por este Convenio que no estén exentos o puedan no estar exentos en el futuro por cualquier ley, reglamento, decreto, o disposición otra alguna referente al pago de compensación adicional por horas extras de trabajo.

Sección 3

La Compañía determinará las fechas en que empezará y terminará el período de vacaciones anuales que se ha de conceder a cada empleado, atendiendo en primera instancia las necesidades operacionales de la Compañía. Sin embargo, se tomará en consideración de ser esto posible, cualquier observación que formule el empleado en cuanto a la fecha de su preferencia para tomar sus

vacaciones. Disponiéndose que si hay dos o más intereses de empleados en conflicto en cuanto a la fecha para tomar vacaciones tendrá preferencia el empleado con más antigüedad. La Compañía podrá cerrar con cargo a vacaciones parte de las operaciones durante el período del 24 al 31 de diciembre. Si el empleado no tiene suficientes vacaciones acumuladas, se le adelantará el tiempo. Así mismo, se le adelantará el tiempo si el cierre navideño provoca que no tenga suficientes vacaciones acumuladas para cubrir las que ya tenía programadas.

Sección 4

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

Sección 5

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

Sección 6

El período de tiempo en que el empleado cubierto por este Convenio Colectivo esté disfrutando Licencia por Enfermedad o Vacaciones contará para efectos de este Artículo únicamente como horas trabajadas una vez se reintegre al trabajo.

Sección 7

Cuando un empleado se encuentre disfrutando de vacaciones anuales y se enferme por un período de días consecutivos que se consideren como cubiertos bajo la Ley SINOT, ACAA, o el Seguro Choferil, deberá cargársele a la licencia por Enfermedad, si el empleado lo solicita, comunicándose con su supervisor inmediato no más tarde del cuarto (4to) día de estar enfermo y siempre y cuando presente evidencia médica en original, de conformidad con el Artículo 30 (Licencia por Enfermedad), de que está enfermo, en cuyo caso el empleado al terminar su enfermedad continuará de vacaciones por un período equivalente al remanente de sus vacaciones autorizadas y no utilizadas. El cargo a la Licencia por Enfermedad se autorizará en forma prospectiva, conforme la evidencia médica en original presentada por el empleado.

Sección 8

A solicitud del empleado, la Compañía podrá programar las vacaciones anuales en dos (2) períodos separados dentro del mismo año en que éste tiene derecho a disfrutar las mismas.

Sección 9

El empleado podrá solicitar por escrito el pago en efectivo de sus vacaciones acumuladas en exceso del número máximo de días de vacaciones establecido por Ley. La concesión de esta solicitud requerirá el acuerdo entre la Compañía, el empleado y el representante sindical.

Para crear un puente entre un día feriado (según definido en el Convenio) y un fin de semana, la empresa puede cerrar parte de sus operaciones y otorgar dichos días con cargo a

vacaciones regulares. En caso de que el empleado no tenga vacaciones acumuladas, se le adelantará el tiempo. Así mismo, se le adelantará el tiempo si el cierre provoca que no tenga suficientes vacaciones acumuladas para cubrir las que ya tenía programadas.

ARTÍCULO 29

LICENCIA DEPORTIVA ESPECIAL

Sección 1

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

Sección 2

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

Sección 3

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

referida competencia.

Sección 4

El empleado deberá someter a su supervisor inmediato, dentro de los primeros diez (10) días de cada mes, una certificación en la cual se haga constar el tiempo utilizado en la Federación o en el Comité Olímpico durante el mes anterior.

Sección 5

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

ARTÍCULO 30 LICENCIA POR ENFERMEDAD

Sección 1

a) Los empleados ingresados a la HIETEL antes del 30 de marzo de 2009, cubiertos por este Convenio, acumularán durante la vigencia de este Artículo Licencia por Enfermedad a razón de 1 1/3 días laborables por cada mes en que hayan trabajado por lo menos 100 horas de labor. Aquellos empleados que trabajen menos de 100 horas en el mes acumularán Licencia por Enfermedad en la proporción que el número de horas que trabajen en el mes es a 100 horas.

b) Los empleados ingresados a la HIETEL a partir del 30 de marzo del 2009, pero antes del 1 de mayo de 2015 cubiertos por este Convenio, acumularán durante la vigencia de este

Artículo Licencia por Enfermedad a razón de 1 1/12 días laborables por cada mes en que hayan trabajado por lo menos 100 horas de labor. Aquellos empleados que trabajen menos de 100 horas en el mes acumularán Licencia por Enfermedad en la proporción que el número de horas que trabajen en el mes es a 100 horas.

c) Los empleados ingresados a la HIETEL a partir del 1 de mayo de 2015 cubiertos por este Convenio, acumularán durante la vigencia de este Artículo Licencia por Enfermedad a razón de 1 día laborable por cada mes en que hayan trabajado por lo menos 100 horas de labor.

El período de tiempo en que el empleado cubierto por este Convenio Colectivo está disfrutando Licencia por Enfermedad o Vacaciones contará para efectos de este Artículo únicamente como horas trabajadas una vez se reintegre al trabajo.

Sección 2

a) Para los empleados ingresados a la HIETEL a partir del 1 de mayo de 2015, la Licencia por Enfermedad no usada por el empleado durante el curso del año quedará acumulada para los años sucesivos hasta un máximo de 15 días.

b) Para los empleados ingresados a la HIETEL a partir del 30 de marzo de 2009 pero antes del 1 de mayo de 2015, la licencia por enfermedad no utilizada por el empleado durante el transcurso del año quedará acumulada por los años sucesivos hasta un máximo de 27 días.

c) Para los empleados ingresados a la HIETEL antes del 30 de marzo de 2009:

1. La licencia por enfermedad no utilizada quedará acumulada para los años sucesivos hasta un máximo de 27 días.
2. Al 1ro de mayo de 2015, la Compañía liquidó el exceso, si alguno, de 27 días de la licencia por enfermedad acumulada a esa fecha a razón de 75%.
3. Aquellos empleados que tenían días en un “banco” congelado al 30 de marzo de 2009 optaron al 1 de mayo de 2015 por mantener ese “banco” o que se le liquidara al 75%.

Si el empleado optó por no liquidar el “banco”, este “banco” será pagado a la fecha de retiro para acogerse a los beneficios del plan de pensiones de la Compañía o incapacidad determinada por el Seguro Social si a la fecha de efectividad del retiro o incapacidad determinada por el Seguro Social este era empleado de la Compañía. Este beneficio se computará multiplicando por 8 el tipo de paga básica regular por hora que estuviere recibiendo el empleado al momento de su retiro o incapacidad.

4. De ser necesario, el empleado podrá utilizar la licencia por enfermedad del “banco” mediante notificación escrita al área de Beneficios del Departamento de Recursos Humanos.
5. Si a la fecha de retiro para acogerse a los beneficios del Plan de Pensiones de la Compañía o incapacidad determinada por el Seguro Social, éste era empleado de la Compañía, la Compañía le liquidará la licencia acumulada hasta un máximo de 27 días. Este beneficio se computará multiplicando por 8 el tipo de paga básica

regular por hora que estuviere recibiendo el empleado al momento de su retiro o incapacidad.

Sección 3

En caso de tener que faltar al trabajo por cualquier motivo, el empleado lo deberá hacer saber a su Supervisor inmediato durante las primeras cuatro (4) horas de su jornada de trabajo.

Sección 4

El empleado que se ausente por enfermedad en exceso de dos (2) días deberá presentar a su Supervisor, al reintegrarse a su trabajo, un Certificado Médico en original, en el cual se especifique la fecha de la consulta al médico y la fecha estimada en que el empleado podrá regresar a su trabajo; el certificado debe estar timbrado y/o con membrete del médico y/o institución hospitalaria o de salud que atienda al empleado enfermo, y mención del número de licencia del médico y códigos médicos para la condición. En caso de que el empleado continúe enfermo por un período de tres (3) días o más, el empleado deberá hacer llegar dicho certificado a su Supervisor dentro de los primeros tres (3) días de ausencia a su trabajo, excepto los casos de fuerza mayor en que deberá hacer llegar dicho certificado en el término más breve posible. Si el certificado sometido no es el original, el empleado someterá el certificado médico original al reintegrarse a su trabajo. El empleado recibirá paga por los beneficios provistos en este Artículo solamente cuando se cumpla con lo dispuesto en esta Sección.

Sección 5

La compañía le informará a los empleados anualmente el

balance de días por Licencia por Enfermedad acumulada.

ARTÍCULO 31

LICENCIA POR ENFERMEDAD PROLONGADA

Sección 1

En caso de que un empleado regular se ausente por un período consecutivo mayor de quince (15) días laborables por razones de enfermedad comprobada mediante Certificado Médico que cumpla con los requisitos dispuestos en el Artículo sobre Licencia por Enfermedad, recibirá después de los primeros quince (15) días laborables beneficios de suplementación a razón de según se describe a continuación:

- A. Empleados ingresados a esta Unidad Contratante antes del 30 de marzo de 2009 recibirán beneficios, a razón de 7 semanas a sueldo completo y 19 semanas a medio (1/2) sueldo coordinada dicha suplementación con los beneficios de Ley. A partir de las veintiséis (26) semanas desde el comienzo ininterrumpido de ausencia por enfermedad podrá solicitar LTD. Durante la ausencia por enfermedad los empleados deberán solicitar los beneficios de la Ley a los que resulten elegibles, la Compañía descontará del beneficio aplicable, después de los primeros 15 días, los beneficios económicos que le sean pagados en caso de que los beneficios bajo la Ley de Seguro por Incapacidad No Ocupacional (Ley 139), Seguro Choferil y ACAA.

- B. Los empleados ingresados a esta Unidad Contratante a partir del 30 de marzo de 2009 recibirán cincuenta

dólares (\$50) semanales hasta un máximo de veintiséis (26) semanas. Durante la ausencia por enfermedad recibirán los beneficios de Ley a los que resulten elegibles siempre y cuando los soliciten.

Durante el período de los primeros quince (15) días laborables de ausencia por enfermedad el empleado agotará los días de licencia por enfermedad disponibles dispuestos en el Artículo sobre Licencia por Enfermedad, y de no ser suficientes podrá agotar los días de licencia por vacaciones disponibles dispuestos en el Artículo de Vacaciones.

Si el empleado no fuere dado de alta después de pasadas las semanas antes señaladas, a solicitud escrita de éste, se le aprobará una Licencia sin Sueldo para efectos de retención de empleo hasta completar un máximo de cincuenta y dos (52) semanas. El empleado podrá ser repuesto a su empleo, siempre y cuando cumpla con los términos y condiciones que establece la ley, entre otros requisitos, el que tiene que haber sido dado de alta y estar física y mentalmente capacitado para ejercer su empleo.

Sección 2

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

Sección 3

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

Sección 4

Para tener derecho al beneficio contemplado en la Sección 1 de este Artículo, los empleados no deben haber disfrutado de este beneficio o de licencia por enfermedad ocupacional (Artículo 32) en los veinticuatro (24) meses previos a lo que sería el comienzo de esta licencia.

A manera de excepción, si el empleado utiliza solo parte del beneficio contemplado en la Sección 1 y antes de transcurridos doce (12) meses siguientes al comienzo de la ausencia original necesita utilizar nuevamente el beneficio de licencia por enfermedad prolongada, tendrá derecho a las semanas a paga completa o media paga que no había usado en la ausencia original, siempre y cuando esta nueva ausencia no exceda de los doce (12) meses contados desde el comienzo de la ausencia original. El empleado no tendrá derecho a utilizar nuevamente la licencia contemplada en la Sección 1 de este Artículo o la contemplada en el Artículo 32 hasta que transcurran doce (12) meses desde la fecha en que concluyó la ausencia original o las nuevas ausencias que se dieron dentro de los doce (12) meses subsiguientes al comienzo de la ausencia original.

ARTÍCULO 32

LICENCIA POR ENFERMEDAD OCUPACIONAL

Sección 1

En caso de que un empleado regular tenga que ausentarse por razones de un accidente o enfermedad ocupacional por un período consecutivo mayor de quince (15) días laborables así certificado por la Corporación del Fondo del Seguro del Estado, recibirá después de los primeros quince (15) días laborables, beneficios de suplementación según se describe a continuación:

- A. Empleados ingresados a esta Unidad Contratante antes del 30 de marzo de 2009: nueve (9) semanas a sueldo completo y diecisiete (17) semanas a medio sueldo. La Compañía descontará del beneficio aquí contemplado las dietas que el empleado reciba de la Corporación del Fondo del Seguro del Estado durante este período de suplementación. A las veintiséis (26) semanas podrá solicitar LTD.

- B. Empleados ingresados a esta Unidad Contratante a partir del 30 de marzo de 2009: lo que establece la Ley más cincuenta dólares (\$50.00) semanales hasta un máximo de veintiséis (26) semanas. A las veintiséis (26) semanas podrán solicitar LTD.

Durante el período de los primeros quince (15) días laborales de ausencia bajo Fondo el empleado agotará los días de licencia por enfermedad disponibles dispuestos en el Artículo sobre Licencia por Enfermedad, y de no ser suficientes podrá agotar los días de licencia por vacaciones disponibles

dispuestos en el Artículo de Vacaciones.

Sección 2

Las ausencias para asistir a citas del Fondo que no ocurren durante un período con orden de descanso emitida por el Fondo, no califican para los beneficios de suplementación dispuestos en la Sección 1 de este Artículo.

Sección 3

En caso de que algún empleado se ausente de su trabajo por razones de un alegado accidente o enfermedad ocupacional, y hasta tanto la Corporación del Fondo del Seguro del Estado (CFSE) emita una certificación de relación causal, la Compañía pagará a éste los beneficios a que tenga derecho bajo las disposiciones del Artículo sobre Licencia por Enfermedad Prolongada.

Una vez CFSE emita una certificación de relación causal, la Compañía cargará los beneficios pagados a Licencia por Enfermedad Ocupacional dispuesta en este Artículo y acreditará los beneficios pagados durante dicho período a la Licencia por Enfermedad Prolongada acumulada por el empleado.

En caso de empleados que no tengan los beneficios de Enfermedad Prolongada en su totalidad podrán solicitar los beneficios que le resten bajo la Ley 139. Aclarándose que los beneficios de Enfermedad Prolongada y/o SINOT, Seguro Choferil y ACAA y los de Licencia por Enfermedad Ocupacional y/o CFSE son mutuamente excluyentes entre sí; es decir que el empleado no puede recibir ambos beneficios a la vez.

Para tener derecho al beneficio contemplado en la Sección 1 de este Artículo, los empleados no deben haber disfrutado de este beneficio o de los dispuestos en el Artículo de licencia por enfermedad prolongada (Artículo 31) en los veinticuatro (24) meses previos a lo que sería el comienzo de esta licencia.

A manera de excepción, si el empleado utiliza solo parte del beneficio contemplado en la Sección 1 y antes de transcurridos doce (12) meses siguientes al comienzo de la ausencia original necesita utilizar nuevamente el beneficio de licencia por enfermedad ocupacional, tendrá derecho a las semanas a paga completa o media paga que no había usado en la ausencia original, siempre y cuando esta nueva ausencia no exceda de los doce (12) meses contados desde el comienzo de la ausencia original. El empleado no tendrá derecho a utilizar nuevamente la licencia contemplada en la Sección 1 de este Artículo o la contemplada en el Artículo 31, Licencia por Enfermedad Prolongada, hasta que transcurran veinticuatro (24) meses desde la fecha en que concluyó la ausencia original o las nuevas ausencias que se dieron dentro de los doce (12) meses subsiguientes al comienzo de la ausencia original.

ARTÍCULO 33

LICENCIA POR MATERNIDAD

Sección 1

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

Sección 2

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

Sección 3

Si la empleada sufriese una complicación después del alumbramiento que le impidiese trabajar por un término que exceda de cuatro (4) semanas, a contar desde el día del alumbramiento, la Compañía concederá un período de descanso adicional por un término que no excederá de quince (15) semanas adicionales sin paga, siempre que antes de expirar el período de descanso presente certificación médica acreditativa de tal complicación. Disponiéndose que la empleada podrá cargar las quince (15) semanas a su Licencia por Vacaciones, Licencia por Enfermedad o Licencia por Enfermedad Prolongada.

Sección 4

La empleada que adopte un infante menor de siete (7) años tendrá derecho a partir de la presentación de los documentos acreditativos de este hecho, a los mismos beneficios de licencia por maternidad de que goza una empleada que tiene un alumbramiento.

Sección 5

Con un (1) mes de anticipación al comienzo de la Licencia,

la empleada presentará a la Compañía certificación médica que acredite su estado e indique la fecha probable de alumbramiento o en caso de adopción la presentación de los documentos de la fecha efectiva de adopción. Al cumplir con este requisito, la empleada recibirá la paga que le corresponde según dispuesto en la Sección 1, por adelantado al momento de comenzar a disfrutar esta Licencia.

Sección 6

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

Sección 7

La empleada y el supervisor coordinarán la utilización de las facilidades y/o refrigeradores, de ser éstos últimos necesarios y que estén disponibles en el centro de trabajo de la empleada, para que ésta pueda extraerse la leche materna y preservarla. La empleada será responsable del uso adecuado de la leche almacenada y de los equipos propiedad de la Compañía a ser utilizados para estos fines. La empleada presentará evidencia médica que indique que está lactando.

Sección 8

Las ausencias motivadas por esta licencia no serán

consideradas para efectos del factor de ausentismo en la evaluación de la empleada.

Sección 9

La utilización y disfrute de estas licencias no será motivo para pérdida de antigüedad.

ARTÍCULO 34 LICENCIA MÉDICO-FAMILIAR (FMLA)

Sección 1

Los empleados cubiertos por este acuerdo serán elegibles a una licencia médico-familiar en conformidad con la Ley “Family and Medical Leave Act” del 1993 (FMLA) y la reglamentación promulgada al amparo de la misma.

Sección 2

Las causales de la licencia serán las siguientes:

- a. Por el nacimiento o cuidado de un hijo/hija nacido a un empleado, o para colocación de un niño/niña para adopción por el empleado o cuidado de crianza.
- b. Para el cuidado de su cónyuge; padres biológicos o adoptivos, o personas que han hecho la labor diaria de padre/madre de crianza, o hijo/hija biológica, adoptado, de crianza o tutoría legal o niño/niña para quien el empleado tenga responsabilidades de padre/madre, que tenga una condición de salud seria.

- c. Por una condición de salud seria del empleado(a) y que impida al empleado(a) incapacitado(a) para rendir las funciones de su posición. Cuando sea legalmente aplicable, se le podrá pedir al empleado que presente certificado médico para determinar si está apto para regresar al trabajo al terminar la condición de salud seria. La Compañía podrá actuar conforme a lo dispuesto en el Artículo 15 de Exámenes Médicos.

Sección 3

El período total de esta licencia será de doce (12) semanas de trabajo dentro de un período de doce (12) meses, calculados en una manera movible (“rolling”) de doce (12) meses. Cualquier licencia bajo el Convenio Colectivo, con o sin paga, que califique bajo el “Family and Medical Leave Act”, correrá concurrente con la licencia médico-familiar.

Sección 4

El empleado deberá haber cumplido por lo menos doce (12) meses de servicio acreditado al comienzo de la licencia y haber trabajado por lo menos 1,250 horas durante ese período para ser elegible a la licencia médico-familiar.

Sección 5

El FMLA excluye empleados que trabajan en sitios de trabajo donde hay menos de 50 empleados trabajando dentro de un radio de 75 millas del sitio de trabajo. La compañía hará lo posible para acomodar solicitudes de licencia médico-familiar de empleados en sitios de trabajo remotos, pero estas solicitudes podrán ser denegadas de acuerdo a las necesidades del negocio.

Sección 6

Licencia de forma intermitente u horario reducido podrá ser tomado por las causales establecidas en las secciones 2.b y 2.c, si se determina que son necesarias médicamente, según se define en los Reglamentos del Departamento del Trabajo Federal, 29 CFR Part 825. No se podrá tomar licencia intermitente o en horario reducido por las cláusulas establecidas en el párrafo 2.a a no ser que la Compañía consienta.

Sección 7

A un(a) empleado(a) que se le otorgue licencia intermitente o de horario reducido, por las causales establecidas en las Secciones 2b y 2c, la Compañía lo podrá transferir temporeraamente a una posición disponible alterna que sea equivalente a su posición regular para poder ajustar las ausencias recurrentes al trabajo.

Sección 8

La Compañía podrá elegir reemplazar cualquier empleado(a) en licencia con un(a) empleado(a) temporero(a) o por contrato por la duración de la licencia sin ser afectado o afectando el Artículo 65 (Contratación) del Convenio Colectivo.

Sección 9

A los empleados se les requerirá presentar, a satisfacción del área de Beneficios y Licencias, documentación relacionada a la justificación para la solicitud de la licencia. El no proveer una certificación médica dentro de los 15 días de la solicitud de licencia, podrá resultar en la negación de la licencia.

Sección 10

Los empleados le proveerán a la Compañía una notificación previa de por lo menos 30 días de su intención de hacer uso de la licencia cuando sea predecible la licencia.

Sección 11

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

Sección 12

Cuando en licencia médico-familiar los empleados continuarán recibiendo seguro de vida pago por la Compañía y beneficios médico/dentales en igual condición que a empleados activos.

Sección 13

Al regresar de una licencia médico-familiar los empleados recibirán crédito por servicio rendido durante la licencia. No habrá interrupción de servicio para propósito de calificar o ser elegible a participar en los planes de pensiones y otro tipo de beneficio y antigüedad.

Sección 14

Sujeto a lo que dispone la Sección 15 subsiguiente, al finalizar la licencia aprobada (o cada segmento de licencia, si aplica) los empleados tendrán derecho a reinstalación en la misma posición o una equivalente, con el mismo salario, beneficios y condiciones de empleo que éste tenía.

Sección 15

La reinstalación está sujeta a las disposiciones contractuales del Convenio Colectivo que cubran ajustes a la fuerza trabajadora que puedan haber ocurrido durante la licencia del empleado(a) afectado(a).

Sección 16

Aquellos empleados que quieran cambiar la fecha proyectada de regreso pueden solicitar el cambio a la Compañía la cual tratará de acomodar las solicitudes.

Sección 17

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

Sección 18

Las disposiciones de este Artículo no están sujetas al procedimiento de quejas y agravios o arbitraje del Convenio Colectivo excepto para caso de reinstalación al empleo por empleados haciendo uso de licencia.

Sección 19

Todos los términos serán definidos según los Reglamentos del Departamento del Trabajo Federal, 29 CFR Part 825.

Sección 20

La Compañía tiene derecho a actuar de acuerdo a la Ley “Family and Medical Leave Act” de 1993 y cumplir con todos los reglamentos del Departamento del Trabajo Federal.

Sección 21

Todo empleado a quien se le autorice esta Licencia, una vez se reintegre al trabajo, vendrá obligado a pagar a la Hermandad las cuotas dejadas de satisfacer durante el período de dicha Licencia, en plazos bisemanales equivalentes al período de la Licencia otorgada hasta la liquidación de la deuda. Este descuento será, además, de su cuota regular.

ARTÍCULO 35 LICENCIA SIN SUELDO PARA ASUNTOS DE LA HERMANDAD

Sección 1

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

Sección 2

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

Sección 3

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

Sección 4

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

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

ARTÍCULO 36 LICENCIA PARA ADMINISTRAR EL CONVENIO

Sección 1

La Compañía otorgará cuatro (4) licencias con paga y tres (3) licencias sin paga para empleados de la Compañía que la HIETEL designe para administrar el Convenio.

Entendiéndose que, en cuanto a la Licencia con Paga, la Compañía sólo pagará el importe de los salarios menos las deducciones de ley correspondientes, debiendo la HIETEL pagar los beneficios marginales y cualquier otra deducción o aportación. El total de licencias concedidas, no excederán de cuatro (4) licencias con paga y tres (3) licencias sin paga.

Sección 2

Por Licencia con Paga para Administrar el Convenio se entenderá que la Compañía pagará el sueldo mensual neto a los empleados que disfrutaran de dichas Licencias, Bono de Navidad y la aportación de la Compañía al Plan Médico. Para los empleados en licencia sindical sin paga para administrar el Convenio la Compañía pagará la aportación de la Compañía al plan médico. Entendiéndose que, tanto en las Licencias con Paga para Administrar el Convenio como en las Licencias sin Paga, los beneficios de Licencia por Enfermedad, Vacaciones y cualesquiera otros beneficios, deducciones o aportaciones, serán acordados internamente entre dichos empleados y la Hermandad y en ningún caso serán pagados como consideración adicional y separada del salario por la Compañía.

Sección 3

La Compañía aportará en su totalidad el costo de acumulación de los beneficios del Plan de Retiro de acuerdo con el Artículo 49. La Compañía cubrirá en su totalidad el costo de los beneficios acumulados en el Lump Sum Plan hasta el 30 de septiembre de 2009 a los empleados en licencia con y sin paga para administrar el convenio.

Sección 4

Estas Licencias no implican obligación de pago por concepto de dietas, hospedaje, millaje, traslados, horas extras, diferenciales, ayuda para estudios, becas y otros beneficios que provee el Convenio Colectivo, pero el tiempo de servicio en Licencia para Administrar el Convenio se reconocerá para propósitos de retiro y antigüedad.

Sección 5

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

ARTÍCULO 37 LICENCIA SIN SUELDO

Sección 1

Todo empleado que desee Licencia sin Paga para ausentarse de su empleo solicitará permiso por escrito de la Compañía enviándole copia de su solicitud al Presidente de la Hermandad. Estará a discreción de la Compañía el conceder dicha Licencia sin Sueldo.

Sección 2

Todo empleado a quien se le autorice Licencia sin Sueldo, una vez se reintegre al trabajo vendrá obligado a pagar a la Hermandad las cuotas dejadas de satisfacer durante el

período de dicha Licencia, en plazos mensuales equivalente al período de Licencia sin Sueldo otorgada, hasta la liquidación de la deuda. Este descuento será además de su cuota regular y la Hermandad lo solicitará por escrito a la Compañía.

Sección 3

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

Sección 4

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

Sección 5

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

Sección 6

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

- a) Aportación a Plan Médico

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

ARTÍCULO 38 LICENCIA MILITAR

Sección 1

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

Sección 2

Cuando un empleado regular ingresado a la HIETEL antes del 1 de mayo de 2015 preste servicios temporeros en la Guardia Nacional de Puerto Rico de conformidad con las disposiciones pertinentes de la Ley Núm. 62, Código Militar del 23 de junio de 1969 (Código Militar de Puerto Rico) o en la Reserva de las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos, conforme al Código Militar de Estados Unidos, tendrá derecho a una Licencia hasta un máximo de treinta (30) días con paga en un año natural para asistir a los ejercicios anuales.

Los empleados regulares ingresados a la HIETEL a partir del 1 de mayo de 2015, tendrán derecho a una licencia sin paga de acuerdo con las disposiciones de ley aplicables. Cuando cuenten con tres (3) años o más de antigüedad tendrán

derecho a una licencia hasta un máximo de quince días (15) con paga en un año natural para asistir a los ejercicios anuales.

Sección 3

Para tener derecho al pago aquí acordado, el empleado deberá encargarse de que la División de Licencias reciba documento oficial preparado por la autoridad militar competente, en original, que indique los días en que el empleado debe comparecer a los ejercicios militares. El empleado deberá solicitar la licencia tan pronto tenga conocimiento de los ejercicios. Además, el empleado deberá entregar a la División de Licencias una certificación preparada por la autoridad militar competente acreditando los días en que compareció a los ejercicios militares.

ARTÍCULO 39 LICENCIA POR FUNERAL

Sección 1

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

Sección 2

En caso del fallecimiento de los padres naturales o de crianza (uno excluye al otro), de su cónyuge, de hijos y hermanos y

el entierro ocurrió fuera de Puerto Rico, el empleado podrá disfrutar de una Licencia con Sueldo de hasta cinco (5) días laborables a partir de la fecha del fallecimiento para viajar al lugar del entierro.

Sección 3

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

Sección 4

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

ARTÍCULO 40 LICENCIA PARA FINES JUDICIALES

Sección 1

Todo empleado regular tendrá derecho a disfrutar de un permiso con sueldo por el tiempo que sea requerido por un Tribunal de Justicia para servir como jurado.

Sección 2

La Compañía pagará el salario regular de un empleado que sea oficialmente citado por el ministerio fiscal o por un Tribunal de Justicia para que comparezca como testigo en un caso criminal por todas las horas regulares de trabajo a las cuales dicha citación le impida asistir a su trabajo. El empleado deberá informar a su Supervisor inmediato de dicha citación

con por lo menos dos (2) días de anticipación a menos que él sea citado dentro de un período menor. El empleado deberá reintegrarse a sus labores tan pronto termine su entrevista con el Fiscal, o sea excusado por el Tribunal. El empleado deberá presentar evidencia escrita de la citación, así como de su asistencia ante el Fiscal y/o el Tribunal.

Sección 3

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

Sección 4

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

ARTÍCULO 41 DIETAS

Sección 1

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

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

Sección 2

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

Sección 3

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

- a. A los empleados que trabajen exclusivamente en turnos de madrugada que son los turnos que regularmente terminan después de las 12:00 de la medianoche se les pagará una merienda por la cantidad de cinco dólares con cincuenta centavos (\$5.50).

- b. En caso de empleados que trabajen cualquier jornada (diaria) de ocho (8) horas hasta después de siete (7) horas desde el final de su turno diario, se le pagará una dieta por la cantidad de nueve dólares (\$9.00).

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

Sección 4

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

Sección 5

En caso de que un empleado le sea requerido viajar fuera de Puerto Rico la Compañía pagará, comprará y le entregará al empleado los pasajes. La Compañía le adelantará el estimado de gastos de alojamiento dentro de los límites previamente autorizados. Dentro de los cinco días laborables de regreso, el empleado presentará evidencia de los gastos realmente incurridos y devolverá a la Compañía el sobrante, si alguno, de lo adelantado de alojamiento. En lo concerniente a comidas y transportación masiva pública, taxis o servicios como Uber, la Compañía reembolsará al empleado, dentro de los límites autorizados previamente por la Compañía. El reembolso se efectuará con presentación de recibo detallado de tales gastos, dentro de los 30 días laborables siguientes a la presentación de la evidencia de los gastos incurridos dentro de los límites autorizados. En ambos casos, el empleado cumplirá con lo requerido por el área de Finanzas.

Sección 6

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

Sección 7

El personal de las áreas de Mercadeo, Ventas o cualquier personal bajo la supervisión de éstos, asignados a trabajar durante convenciones celebradas en hoteles con una duración de más de cuatro horas, pueden reclamar el gasto actual de almuerzo y/o comida (incluyendo propina) hasta un máximo de \$30.00. Será requisito para el reembolso la presentación de recibos del hotel donde se celebre la actividad. En los casos que se provea almuerzo o comida gratuitamente no se podrá reclamar la dieta.

ARTÍCULO 42 TRANSPORTACIÓN

Sección 1

Cuando un empleado sea requerido a trabajar en un lugar fuera de donde normalmente está ubicado su centro de trabajo la Compañía, según sea el caso, suministrará la transportación, pagará por adelantado o reembolsará los gastos de transportación en que éste incurra, según se dispone más adelante.

Sección 2

Los gastos de transportación deberán ser aprobados y pagados por la Compañía con anterioridad a que se incurran

o serán reembolsados posteriormente de no poderse pagar con antelación; disponiéndose que no se considerarán gastos reembolsables los gastos de transportación en que normalmente incurre un empleado en ir y/o venir (desde su residencia) a su centro de trabajo. Además, no se pagarán gastos de transportación cuando la transportación es suplida por la Compañía.

Sección 3

A los empleados autorizados a usar sus vehículos privados se les pagará a razón de (\$.43) por milla para vehículos con cubierta de responsabilidad pública según el seguro compulsorio y a (\$.47) por milla para vehículos con seguro de responsabilidad pública que incluya los siguientes límites mínimos:

Daños corporales	\$25,000 cada persona
Daños corporales	\$50,000 cada ocurrencia
Daños Propiedad Privada	\$25,000 cada ocurrencia

Para determinar las millas a los fines de reclamar el pago se utilizarán las tablas de distancias entre pueblos preparada por la Autoridad de Carreteras y la del Area Metropolitana preparada por la Compañía. Cuando no puedan aplicarse las tablas de distancias se utilizará el sistema de reembolso y el empleado deberá informar las millas recorridas.

Sección 4

En todos los casos en que a un empleado se le requiera el uso de su automóvil en gestiones oficiales de su trabajo, por no haber vehículo de la flota disponible o que su deber se lo

exija, la Compañía responderá por los daños a la propiedad ajena y daños corporales a terceras personas que hayan surgido como consecuencia de un accidente por la utilización de dicho automóvil, si el vehículo no está asegurado. Si el vehículo está asegurado (según está definido en la Sección 3), la Compañía solo responderá del exceso de los daños a la propiedad ajena y daños corporales a terceras personas no cubiertos por el seguro del vehículo.

Sección 5

El empleado tendrá que notificar inmediatamente a la policía y tan pronto sea posible a su Supervisor inmediato (dentro de 24 horas) y permanecerá en el lugar de los hechos, hasta tanto llegue la Policía y rinda el informe correspondiente, excepto cuando ello no sea factible. El empleado rendirá aquellos informes que la Compañía le requiera incluyendo la Forma 603 revisada, conforme a las instrucciones impartidas.

Sección 6

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

Esta Sección aplica tan solo cuando el empleado se presenta a su centro regular de trabajo y durante el mismo día es luego enviado a trabajar a otro sitio.

Sección 7

Cuando la Compañía le requiere a un empleado que viaje directamente desde su casa a otro centro de trabajo donde se le ha asignado temporalmente, la Compañía le pagará a dicho empleado por las millas de distancia que existan entre su centro regular de trabajo y el centro donde se le ha asignado temporalmente. Quedan excluidas de los beneficios de esta Sección las asignaciones por petición del empleado.

Sección 8

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

Sección 9

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

Sección 10

Cuando la Compañía determine por necesidad del servicio trasladar permanentemente a un empleado de un municipio a otro y como resultado de dicho traslado el empleado cambie su residencia al municipio donde ha sido trasladado, la

Compañía le compensará por los siguientes gastos:

- a. Gastos de mudanza realmente incurridos los cuales deberán ser aprobados previamente y justificados por un recibo firmado por la empresa de mudanza.
- b. Gastos de transportación, dietas y alojamiento de conformidad con los términos de este Convenio durante el tiempo que el empleado tenga que viajar a la nueva área de trabajo hasta que traslade permanentemente su residencia por un período de hasta treinta (30) días laborables a partir de la fecha efectiva del traslado. Si el empleado no se ha mudado dentro de los sesenta (60) días siguientes al traslado, sólo tendrá derecho a los beneficios provistos en la Sección 11 de este Artículo y por lo tanto deberá devolver lo cobrado en exceso.

Quedan excluidos de los beneficios de esta Sección los traslados permanentes efectuados dentro de los límites de las demarcaciones de San Juan, Santurce, Hato Rey, Río Piedras, Pueblo Viejo, Puerto Nuevo y Caparra y cualquier otra área dentro de esas demarcaciones, así como los traslados efectuados por petición del empleado.

Sección 11

Cuando por necesidad del servicio la Compañía determine trasladar permanentemente a un empleado de un municipio a otro y el empleado no mude su residencia, este tendrá derecho a recibir gastos de transportación y dietas por un período de treinta (30) días laborables por las millas de distancia en exceso, si algunas, que tenga que viajar entre su antiguo centro regular de trabajo y su residencia y su nuevo centro regular de trabajo y su residencia. Esto se medirá por

carretera por la ruta más cercana. Este pago comenzará a partir del primer día que el empleado comience a trabajar en el nuevo lugar y nunca será menor o mayor de treinta (30) días.

Sección 12

Para fines exclusivos de este Artículo se entenderá por traslado:

- a. Cualquier cambio permanente de un municipio a otro siempre que el empleado continúe en su misma clasificación ocupacional.
- b. Cada una de las siguientes áreas será considerada como un municipio:
 - 1) San Juan-Santurce-Isla Verde
 - 2) Hato Rey-Río Piedras
 - 3) Pueblo Viejo (incluye Caparra y Puerto Nuevo)
- c. Además, el área de Levittown se incluirá en el municipio de Cataño.

Sección 13

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

de esas demarcaciones. Sin embargo tendrá derecho al millaje por el término provisto en este Artículo todo empleado asignado regularmente a Bayamón, Levittown o Cataño que sea trasladado permanentemente a Carolina, Isla Verde o Trujillo Alto o viceversa.

Sección 14

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

Sección 15

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

Sección 16

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

Sección 17

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

ARTÍCULO 43 DÍAS FERIADOS Y DÍAS LIBRES CON PAGA

Sección 1

a) Los empleados regulares cubiertos por este Convenio ingresados a la HIETEL antes del 30 de marzo de 2009, recibirán paga por todas las horas de trabajo regular y disfrutarán tiempo libre con paga, en los siguientes días festivos si coincide con un día regular de trabajo asignado:

1	1ro. de enero	Día de Año Nuevo
2	6 de enero	Día de Reyes
3	3er lunes de febrero	Día de los Presidentes
4	22 de marzo	Día de la Abolición de la Esclavitud
5	Movable	Viernes Santo
6	Último lunes de mayo	Día de la Conmemoración

7	4 de julio	Día de la Independencia de E.U.
8	1er lunes de septiembre	Día del Trabajo
9	2 do lunes de octubre	Día de la Raza
10	1er martes de noviembre	Día de Elecciones Generales (cada 4 años)
11	4to jueves de noviembre	Día de Acción de Gracias
12	25 de diciembre	Día de Navidad
13	Individual	Día del Cumpleaños del Empleado

Estos empleados tendrán derecho a dos días (2) libres para asuntos personales durante el curso de cada año de convenio. Además, a estos empleados se les concederán dos (2) días flotantes en cada año de convenio. La fecha de disfrute deberá ser solicitada por el empleado y deberá contar con la aprobación del supervisor inmediato. Estos días deberán ser disfrutados durante el año de convenio. La Compañía asegurará que los empleados disfruten estos días.

b) Los empleados regulares cubiertos por este Convenio ingresados a la HIETEL a partir del 30 de marzo de 2009, pero antes del 1ro de mayo de 2015, recibirán paga por todas las horas de trabajo regular y disfrutarán tiempo libre con paga, en los siguientes días festivos si coincide con un día regular de trabajo asignado:

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

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

c) Los empleados regulares cubiertos por este convenio ingresados a la HIETEL a partir del 1ro de mayo de 2015, recibirán paga por todas las horas de trabajo regular y disfrutarán tiempo libre con paga, en los siguientes días festivos si coincide con un día regular de trabajo asignado:

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

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

Si cualquiera de las fechas antes indicadas fuera cambiada mediante legislación, se entenderá este Artículo enmendado a esos efectos.

Sección 2

El personal regular a quien la Compañía requiera trabajar en días feriados, reconocidos en la Sección 1 de este Artículo y que coincida con uno de sus días regulares de trabajo asignados recibirá además de su paga básica, paga a tiempo y medio por cada hora trabajada. Las disposiciones contenidas en esta Sección aplicarán únicamente a aquellos empleados de la Compañía cubiertos por este Convenio que no estén exentos o puedan no estar exentos en el futuro por cualquier ley, reglamento, decreto, o alguna otra referente al pago de compensación adicional por horas extras de trabajo.

No obstante, los empleados exentos cubiertos por este Convenio podrán recibir pago bajo este Artículo a base de tiempo sencillo más su sueldo básico sujeto a lo dispuesto en la Sección 9 del Artículo 26 (Jornada de Trabajo y Tiempo Extra).

El empleado que deba trabajar en un día feriado, que cae en su semana regular, y no se presente a trabajar perderá su derecho a paga por el feriado excepto que la ausencia esté cubierta por alguna licencia con paga en cuyo caso no recibirá paga por día feriado pero sí por la licencia con paga utilizada.

Sección 3

Para poder tener derecho a paga por el día feriado los empleados tendrán que haber trabajado el último día de trabajo asignado anterior, así como el día de trabajo asignado después del día feriado. El empleado que estuviere ausente durante el día de trabajo asignado anterior y/o después de un día feriado y no recibe paga alguna de la Compañía durante

dicha ausencia no recibirá paga por el día feriado. Una ausencia en tales días debidamente justificada, que le dé derecho a recibir paga durante tal ausencia, recibirá también paga por el día feriado.

ARTÍCULO 44 PLAN MÉDICO

Sección 1

- a. La Compañía se compromete a proveer una aportación mensual fija a la cubierta de un plan médico asegurado (tarifado) escogido por la Compañía, Alternativas A, B y C para los siguientes empleados representados por la Hermandad:
- i. Alternativa A – Para los empleados ingresados a esta Unidad Contratante antes del 30 de marzo de 2009, a partir de la firma del Convenio o de la renovación del Plan actual, lo que ocurra más tarde, la aportación fija de la Compañía será \$150 mensuales para cubierta individual y \$300 mensuales para cubierta familiar con los beneficios, prima total y demás términos según descritos en dicha cotización. Cualquiera de los empleados descritos en esta Alternativa A podrá optar por estar cubierto con la Alternativa B en lugar de la Alternativa A, pero la aportación fija de la Compañía seguirá siendo la mencionada en esta sección 1 (a) (i). Esa opción tendrá que ejercerla durante el periodo de renovación anual; de otro modo le aplicará automáticamente la Alternativa A. Una vez ejercida la opción la misma prevalecerá hasta el periodo abierto para cambios que provea el

Plan Médico, en cuyo periodo el empleado podrá optar por continuar en la alternativa previamente escogida o escoger otra alternativa la cual se mantendrá vigente hasta el próximo periodo abierto para cambios que provea el Plan.

- ii. Alternativa B - Para los empleados ingresados a esta Unidad Contratante a partir del 30 de marzo de 2009, pero antes del 1ro de julio de 2015, a partir de la firma del Convenio o de la renovación del Plan actual, lo que ocurra más tarde, la aportación fija de la Compañía será \$125 mensuales para cubierta individual y \$250 mensuales para cubierta familiar con los beneficios, prima total y demás términos según descritos en dicha cotización. Cualquiera de los empleados descritos en esta Alternativa B podrá optar por estar cubierto con la Alternativa A en lugar de la Alternativa B, pero la aportación fija de la Compañía seguirá siendo la mencionada en esta Sección 1 (a) (ii). Esa opción tendrá que ejercerla durante el periodo de renovación anual; de otro modo le aplicará automáticamente la Alternativa B. Una vez ejercida la opción la misma prevalecerá hasta el periodo abierto para cambios que provea el plan médico, en cuyo periodo el empleado podrá optar por continuar en la alternativa previamente escogida o escoger otra alternativa la cual se mantendrá vigente hasta el próximo periodo abierto para cambios que provea el Plan.
- iii. Alternativa C – Cualquiera de los empleados descritos en las Alternativas A y B podrán optar por estar cubiertos por esta Alternativa C en lugar de la que le corresponde. Esa opción tendrá que ejercerla durante

el periodo de renovación anual; de otro modo le aplicará automáticamente la Alternativa que corresponde a su grupo. Una vez ejercida la opción la misma prevalecerá hasta el periodo abierto para cambios que provea el plan médico, en cuyo periodo el empleado podrá optar por continuar en la alternativa previamente escogida o escoger otra alternativa la cual se mantendrá vigente hasta el próximo periodo abierto para cambios que provea el Plan. La aportación fija de la Compañía siempre será la que se dispone en la Sección 1 (a) (i) para los empleados allí descritos que opten por esta Alternativa C; y la aportación fija de la Compañía siempre será la que se dispone en la Sección 1 (a) (ii) para los empleados allí descritos que opten por esta Alternativa C.

La aportación fija de la Compañía no aumentará por aumento en la prima, según la cotización, o por un nuevo impuesto a la póliza debido a cambios en las leyes fiscales o de otra índole.

El empleado seleccionará entre cubierta individual o cubierta familiar y aportará bisemanalmente las diferencias resultantes entre el costo de la prima y la aportación fija de la Compañía, según su selección y la subsección 1 (a) que le aplique. Copia de las cotizaciones le han sido provistas a la HIETEL.

La aportación mensual del empleado, que se hará mediante deducción salarial, será la diferencia entre el costo de la prima y la aportación fija de la Compañía, lo cual dependerá de si el empleado ha seleccionado la Alternativa A, B o C y la cubierta individual o familiar.

Si en años subsiguientes, el costo de la prima varía, la aportación fija de la Compañía será la indicada en los incisos

(a) (i) y (a) (ii) según sea el caso. La de los empleados será la diferencia entre el nuevo costo de la prima y la aportación fija de la Compañía. Es decir, si el costo de la prima baja o sube, la aportación del empleado bajará o subirá según sea el caso.

La Hermandad podrá optar por obtener y ofrecer el plan médico asegurado (tarifado). El empleado seleccionará entre cubierta individual o cubierta familiar y aportará bisemanalmente, las diferencias resultantes entre el costo de la prima y la aportación fija de la Compañía, según su selección, y la subsección 1 (a) (i) o (a) (ii) que le aplique.

Sección 2

El empleado someterá la evidencia que le requiera la Compañía para establecer elegibilidad de los dependientes.

Los dependientes elegibles son los siguientes:

1. Cónyuge legal del empleado (a menos que el cónyuge legal tenga derecho a recibir aportación independiente bajo otro plan médico al cual la Compañía aporte).
2. Hijos biológicos o adoptados del empleado menores de 26 años (si esta edad se reduce por legislación estatal o federal se considerará este Artículo enmendado a tal efecto).
3. Hijos biológicos o adoptados del empleado, que antes de los 26 años se incapacitan, sigan incapacitados después de los 26 años y dependan del empleado para su sustento. Si esta edad se reduce por legislación estatal o federal se considerará este Artículo enmendado a tal efecto.

4. Una persona menor de 26 años o que antes de los 26 años se incapacita, sigue incapacitada después de los 26 años y depende del empleado para su sustento, sobre quien un Tribunal le ha adjudicado al empleado la custodia permanente y no compartida. Dicha custodia total, puede ser compartida con el cónyuge legal del empleado.

Sección 3

La Compañía mantendrá vigente la aportación fija antes mencionada para los distintos grupos de acuerdo a la cubierta seleccionada, mientras el empleado permanezca en empleo activo con la Compañía. La Compañía cancelará la aportación fija cuando el empleado, por cualquier razón, sea despedido, cesanteado, renuncie, se acoja a la jubilación, fallezca o sea suspendido por más de treinta (30) días.

Sección 4

La Hermandad y los empleados unionados acuerdan y se comprometen al uso adecuado del Plan Médico que le aplique.

Sección 5

Si la Hermandad opta por obtener y proveer el plan médico asegurado (tarifado), será el auspiciador del Plan Médico, y será responsable de negociar y contratar con una aseguradora externa los términos y beneficios del plan médico, los cuáles se atenderán a las disposiciones de este Artículo. La Compañía no participará de forma alguna en la negociación y contratación con la aseguradora. La Hermandad también fungirá como Administrador del Plan Médico o podrá, bajo

su responsabilidad, designar estas funciones a un externo y, por tanto, será la única responsable de todas las funciones relacionadas, conforme las disposiciones de este Artículo, llevar a cabo los períodos anuales de matrícula en el Plan, resolver y tomar las determinaciones relacionadas a reclamaciones de cualquier tipo bajo el Plan Médico, proveer orientaciones a los empleados sobre los términos y beneficios del Plan, administrar todo lo relacionado a la continuación bajo Ley COBRA y bajo la Ley HIPAA, y cualquier otra función relacionada a la administración y operación del Plan Médico.

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

Si la Hermandad provee el Plan, la única responsabilidad de la Compañía será deducir del salario de los empleados con cubierta bajo el Plan Médico, la aportación de éstos a la prima del Plan y de pagar la aportación fija a dicha prima, la cual no aumentará durante la vigencia de este Artículo. La aportación fija que la Compañía pagará se ceñirá a lo dispuesto en la subsección (1) (a) (i) o (ii) de este Artículo que le aplique.

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

La Unión también se encargará de proveer a los empleados que se jubilen durante la vigencia del Convenio las orientaciones necesarias para recibir cubierta de Plan Médico en su retiro durante la vigencia del Convenio, que deberán incluir la explicación necesaria respecto a qué jubilados tienen derecho a recibir cubierta bajo el Plan Médico; todo ello sujeto a los términos y condiciones establecidos en el Artículo 49 (Plan de Retiro) de este Convenio.

Si la Hermandad opta por obtener y proveer el plan asegurado (tarifado), la Hermandad será responsable de enviar reconciliada la facturación mensual. La Hermandad enviará a la Compañía la documentación aplicable y al día, que demuestre que los dependientes incluidos son los identificados en la Sección 2 que antecede, incluyendo, pero sin limitación prueba de que el empleado está casado legalmente.

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

La aportación fija que pagará la Compañía, según indicada en la Sección 1 (a) (i) y (a) (ii) según aplique, será la única responsabilidad económica que la Compañía tendrá respecto al Plan. La Compañía no pagará cantidad alguna adicional, incluyendo cualquier cargo adicional que la aseguradora o cualquier ley aplicable imponga actualmente o en el futuro. La Hermandad también acuerda que la Compañía no tendrá responsabilidad alguna respecto al Plan ni sobre

su administración y operación, ni por las reclamaciones y controversias que puedan suscitarse sobre el mismo. Esa responsabilidad será exclusiva de la Hermandad. El Plan será administrado por la Hermandad. Ningún asunto relacionado con el Plan, ni cualquier diferencia que surja relacionada con éste, estará sujeto al Procedimiento de Querellas o al Proceso de Arbitraje de este Convenio Colectivo.

La Hermandad proveerá a la Compañía la autorización escrita del empleado para la deducción de salario correspondiente a su aportación al costo de la prima que corresponda, según la alternativa seleccionada por el empleado y conforme se dispone en la Sección 1 (a) (i) y (a) (ii) de este Artículo.

Sección 6

Los empleados que terminen su empleo por motivo de incapacidad aprobada por el Seguro de Incapacidad a Largo Plazo continuarán con cubierta de plan médico por un término no mayor de 24 meses a partir de la baja del empleado.

Sección 7

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

Sección 8

Para los empleados ingresados a esta Unidad Contratante luego del 1ro de julio de 2015 la aportación fija de la Compañía será de \$75 mensuales para cubierta individual y de \$150

mensuales para cubierta familiar para que el empleado adquiriera un plan de pago directo.

ARTÍCULO 45 ESTRUCTURAS SALARIALES

Sección 1

A partir de la fecha de efectividad de este Artículo se aplicarán las siguientes estructuras salariales con sus respectivos mínimos y máximos.

ESTRUCTURA A PLAZAS PROFESIONALES Y APOYO ADMINISTRATIVO

NIVEL	MÍNIMO	MÁXIMO
10 A	22,000	\$32,960
11 A	24,000	\$38,110
12 A	26,000	\$43,260
13 A	28,000	\$48,410
14 A	30,000	\$51,500
15 A	32,000	\$53,560

ESTRUCTURA B
PERSONAL CON INCENTIVO DE VENTAS

NIVEL	MÍNIMO	MÁXIMO
1 B	\$20,000	\$45,320
2 B	\$29,000	\$56,650

ESTRUCTURA C
PLAZAS PROGRAMACIÓN Y PLAZAS
ESPECIALIZADAS SOLUCIONES TECNOLÓGICAS DE
INFORMACIÓN E INGENIEROS

NIVEL	MÍNIMO	MÁXIMO
14 C	40,000	\$61,800
15 C	45,000	\$66,950

ESTRUCTURA D
PLAZAS TÉCNICAS

NIVEL	MÍNIMO	MÁXIMO
10 D	25,000	\$36,050
11 D	27,500	\$40,685
12 D	30,000	\$45,320
13 D	32,500	\$49,955
14 D	35,000	\$54,590
15 D	37,500	\$59,225

Sección 2

Todo empleado al que se le adjudique un puesto que haya solicitado con una clasificación distinta será ubicado en la estructura salarial correspondiente al nuevo puesto que pase a ocupar. Si el cambio resulta en ascenso, el ajuste será en conformidad con lo dispuesto en el Artículo 17. De resultar en descenso, el ajuste será en conformidad con lo dispuesto en el Artículo 12, Sección 8.

Sección 3

Aquellos empleados que a la fecha de efectividad de este Artículo se encuentren por debajo del mínimo de las nuevas Estructuras Salariales, se llevarán a dicho mínimo en la fecha de efectividad de este Artículo.

Sección 4

Los salarios mínimos de las estructuras salariales, antes indicadas, una vez firmado este Convenio Colectivo, podrán ser revisadas periódicamente, en cuyo caso la Compañía presentará su propuesta para ser negociada con la Unión.

ARTÍCULO 46 SALARIOS

Sección 1

Todo empleado cubierto por este Convenio Colectivo que era empleado regular a la firma del Convenio, recibirá un bono de \$550 a la firma del Convenio.

Todo empleado cubierto por este Convenio Colectivo que sea empleado regular al primer aniversario de la firma de este Convenio recibirá en esa fecha un bono de \$450. Todo empleado cubierto por este Convenio Colectivo que sea empleado regular al segundo aniversario de la firma de este Convenio recibirá en esa fecha un bono de \$450. Todo empleado cubierto por este Convenio Colectivo que sea empleado regular al tercer aniversario de la firma de este Convenio recibirá a esa fecha un bono de \$450. Todo empleado cubierto por este Convenio Colectivo que sea empleado regular al cuarto aniversario de la firma de este Convenio, recibirá en esa fecha un bono de \$450. La suma recibida por dicho bono no formará parte de su base salarial ni se utilizará para el cómputo de retiro.

Sección 2

No serán elegibles a los bonos establecidos en la Sección 1 de este Artículo, los empleados que ingresen y/o estén en periodo probatorio en el momento que se otorguen los mismos.

ARTÍCULO 47 DIFERENCIALES

Sección 1

Labor Interina

- a. Cuando la Compañía requiera a un empleado realizar interinamente las labores de otra posición con un nivel salarial más alto dentro de la misma Unidad, por un período mayor de cinco (5) días laborables consecutivos, la Compañía le pagará un diferencial de \$1.00 por hora. De ser aplicable, este diferencial será pagado desde el comienzo de la asignación interina y por el total de horas trabajadas.
- b. El empleado que se ausente en dicha labor interina por más de cinco (5) días laborables consecutivos, al reintegrarse a la misma, deberá transcurrir un nuevo período de cinco (5) días laborables consecutivos para volver a tener derecho al diferencial por hora.

Sección 2

Diferenciales de Turnos

- a. La Compañía pagará un diferencial a los empleados que trabajan turnos nocturnos y de madrugada, que son aquellos turnos que regularmente terminan entre las 9:00 p.m. y 7:00 a.m.

La compensación de diferencial para los empleados elegibles será equivalente 10% del salario básico por hora.

- b. El pago de diferencial por turno cesará cuando el empleado sea reasignado de un turno que termina entre las 9:00 p.m. y 7:00 a.m. a un turno diurno regular.

Sección 3

Adiestramiento Técnico

- a. A fin de poder utilizar los conocimientos, destrezas y experiencias de los profesionales y técnicos afiliados a la HIETEL, la Compañía y la Hermandad acuerdan con el consentimiento del empleado, que cuando sea necesario y requerido por el Departamento de Recursos Humanos, este personal temporalmente desarrolle cursos relacionados a su especialidad, y/u ofrezca adiestramientos, conforme a las solicitudes recibidas de las diferentes áreas de la Compañía.
- b. Se establece una compensación suplementaria, o sea, un diferencial como incentivo económico, a todo empleado que dedique tiempo para enseñar cursos y/o

adiestramientos especializados en Telecomunicaciones. Se le otorgará un diferencial de 15% del salario básico por hora, por la cantidad de horas dedicadas, que requiera el Departamento de Recursos Humanos.

El diferencial de 15% del salario básico por hora aplicará a las horas necesarias antes, durante y después del tiempo que ofrezca el adiestramiento con el propósito de hacerlo más efectivo: preparación de documentos, utilización de equipo audiovisual y otros recursos necesarios para la efectividad del adiestramiento.

- c. En aquellos casos que aplique, el empleado recibirá la dieta, millaje, el hospedaje y aquellas disposiciones aplicables en el Convenio Colectivo.
- d. La participación de los miembros de la HIETEL en estas funciones de adiestramiento no será utilizada por la PRT para solicitar que se les excluya de la unidad apropiada. Tampoco realizarán tareas de personal incluidos en otras unidades apropiadas y no supervisarán personal alguno.

ARTÍCULO 48 BONO DE NAVIDAD

Sección 1

Todo empleado ingresado a la unidad contratante antes del 30 de marzo de 2009 y que reúna los requisitos dispuestos por la Ley del Bono, tendrá derecho a recibir un Bono de Navidad, según se dispone en la Ley, excepto que el mismo será de un 6% sobre el salario básico recibido durante el año

bono; hasta un máximo de \$2,250 en bono.

Empleados ingresados a la unidad contratante a partir del 30 de marzo de 2009, pero antes del 1ro de mayo de 2015 que reúnan los requisitos dispuestos por la Ley del Bono, tendrán derecho a recibir un bono de Navidad según se dispone en la ley, excepto que el mismo será de un 6% sobre el salario básico recibido durante el año bono, hasta un máximo de \$800 en bono.

Empleados ingresados a la unidad contratante a partir del 1ro de mayo de 2015 que reúnan los requisitos dispuestos por la Ley del Bono, tendrán derecho a recibir un bono de Navidad según se dispone en la ley.

El bono será pagadero entre el 1 y el 15 de diciembre de cada año de vigencia de este Convenio. El término salario incluirá exclusivamente lo siguiente: salario básico y vacaciones (no incluye liquidación de vacaciones ni pago de penalidades).

ARTÍCULO 49 PLAN DE RETIRO

Sección 1

La Compañía enmendó el Plan de Pensiones que actualmente aplica a los empleados cubiertos por este Convenio ahora conocido como “Puerto Rico Telephone Company Consolidated Retirement Plan for Salaried and hourly Employees” y que fueron reclutados antes del 30 de marzo de 2009, de manera que al momento de hacerse efectiva la enmienda el 1ro de octubre de 2009 la cantidad de beneficio que el empleado tenía acumulado bajo dicho plan

hasta el 30 de septiembre de 2009 se retuvo y los beneficios a partir de la referida enmienda fueron acumulados bajo el diseño de “Balance de Cuenta” (“Cash Balance”). El costo de este beneficio será cubierto en su totalidad por la Compañía.

La fórmula de acumulación bajo el “Cash Balance” en términos de por ciento del salario (según se define salario en el “Puerto Rico Telephone Company Consolidated Retirement Plan for Salaried and hourly Employees”) para los empleados cubiertos por este Convenio que fueron reclutados antes del 30 de marzo de 2009 ha sido la siguiente:

Edad	Empleados HIETEL Reclutados antes de 3/30/2009
Menos de 30	5.50%
30-34	6.50%
35-39	7.75%
40-44	9.25%
45-49	12.00%
50-54	14.75%
55+	18.50%

Además, hay una acreditación anual de intereses sobre el balance acumulado en el “Cash Balance” que no será menor del 4%.

Comenzando en el 1ro de julio de 2015, se enmendó el Plan para los empleados antes mencionados, de manera que al hacerse efectiva la nueva enmienda cambian las

acumulaciones futuras de “Cash Balance” en términos del por ciento de salario y las nuevas acumulaciones son las siguientes:

Edad	Empleados Ingresados a la HIETEL antes de 3/30/2009
Menos de 29	1.50
29	1.50
30	1.75
31	1.75
32	1.75
33	1.75
34	1.75
35	2.00
36	2.00
37	2.00
38	2.00
39	2.00
40	2.50
41	2.50
42	2.50
43	2.50
44	2.50

45-49	3.00
50-54	4.00
55 +	4.50

Además, hay una acreditación anual de intereses sobre el balance acumulado en el “Cash Balance” que no será menor del 4%.

Sección 2

La Compañía enmendó el plan de “Lump Sum” que aplica a los empleados cubiertos por este Convenio y que fueron reclutados antes del 30 de marzo de 2009, de manera que al momento de hacerse efectiva la enmienda al 1ro de octubre de 2009 la cantidad de beneficio que el empleado tenía acumulado bajo dicho plan hasta el 30 de septiembre de 2009, se retuvo para ser pagado al momento en que se acoja al retiro bajo el Plan de Pensiones.

Los beneficios acumulados bajo el Lump Sum Plan hasta la fecha de la enmienda el 1ro de octubre de 2009 son de acuerdo a los años de servicio acreditados hasta el 30 de septiembre de 2009:

5 a 15 años de servicio	/	3 meses de sueldo
16 a 20 años de servicio	/	4 meses de sueldo
21 a 25 años de servicio	/	5 meses de sueldo
26 a 29 años de servicio	/	6 meses de sueldo
30 o más años de servicio	/	8 meses de sueldo

Sección 3

(a) Todo empleado ingresado a la Unidad Contratante antes del 30 de marzo de 2009 que se acoja al beneficio de retiro, luego de la fecha de la firma del Convenio, y mientras esté vigente este Convenio, y una vez haya cumplido 62 años de edad, tendrá derecho durante dicho periodo de vigencia a estar cubierto por aquel plan médico asegurado (tarifado) que la Compañía determine para los jubilados que no cualifiquen para Medicare y la Compañía hará una aportación fija según se dispone en la Sección 3 (b) (1) o (b) (3).

(b) (1) La aportación fija de la Compañía para el empleado mencionado en la Sección 3 (a) que se acoja al beneficio del retiro luego de la fecha de la firma del Convenio, y mientras esté vigente este Convenio, y una vez haya cumplido 62 años de edad y que al momento de jubilarse aún no cualifica para acogerse al Medicare será de \$150 mensuales para cubierta individual y \$300 mensuales para cubierta familiar al plan médico asegurado (tarifado) mencionado en la Sección 3 (a).

(2) Para el empleado ingresado a la Unidad Contratante antes del 30 de marzo de 2009 que se acoja al beneficio del retiro luego de la fecha de firma del Convenio, y mientras esté vigente este Convenio, y una vez haya cumplido 62 años de edad y que al momento de jubilarse cualifica para acogerse al Medicare o que en ese momento no cualifica pero luego llega a cualificar durante la vigencia de este Convenio, la Compañía aportará durante la vigencia de este Convenio y a partir de la fecha en que cualifica, una cantidad fija de \$125 mensuales para la cubierta individual del plan Medicare Advantage del jubilado. A partir de esa fecha dejará de aplicarle al jubilado la Sección 3 (b) (1). Si este jubilado

tiene un cónyuge legal a la fecha de jubilación que también cualifica para acogerse al Medicare, o un hijo elegible (excluyendo hijastros) que también cualifica para acogerse al Medicare, la Compañía aportará durante la vigencia de este Convenio para la cubierta del Medicare Advantage del jubilado y la cubierta del Medicare Advantage del familiar un total de \$250 mensuales. Si hay otro familiar elegible al plan, que cualifica para Medicare, el jubilado podrá cubrirlo también bajo un plan Medicare Advantage y la aportación total de la Compañía subirá a \$300 mensuales, que incluye la aportación para el plan Medicare Advantage del jubilado y dichos familiares. A partir de la fecha en que el jubilado cualifique para Medicare no tendrá derecho a estar cubierto en el plan médico asegurado (tarifado) mencionado en la Sección 3 (a).

(3) Para el empleado ingresado a la Unidad Contratante antes del 30 de marzo de 2009 que se acoja al beneficio del retiro luego de la firma del Convenio y mientras esté vigente este Convenio, y una vez haya cumplido 62 años de edad y que al momento de jubilarse cualifica para acogerse al Medicare, si a la fecha de la jubilación el cónyuge legal y/o los hijos elegibles al plan (excluyendo hijastros) no cualifican para acogerse al Medicare y mientras no cualifiquen, el jubilado podrá incluirlos bajo el plan médico asegurado (tarifado) mencionado en la Sección 3 (a), pero en estos casos la Compañía aportará \$125 mensuales para la cubierta individual Medicare Advantage del jubilado y no más de \$175 para la cubierta familiar de dicho plan médico asegurado (tarifado) para el cónyuge legal y/o hijos elegibles. El total de la aportación mensual nunca será más de \$300. Si algún familiar elegible que cualifica para la cubierta del Medicare Advantage y algún familiar elegible que cualifica

para la cubierta familiar del plan médico asegurado (tarifado), la aportación total de la Compañía seguirá siendo \$300 mensuales, que incluye la aportación para el plan Medicare Advantage del jubilado. Estas aportaciones serán durante la vigencia de este Convenio.

(4) Para tener derecho a las aportaciones mencionadas en la Sección 3 (b) (2) y (b) (3), tan pronto el jubilado, el cónyuge legal o dependientes elegibles cualifiquen para acogerse al Medicare tendrán que acogerse a un plan Medicare Advantage.

Al acogerse al Medicare Advantage el jubilado y/o cónyuge legal, y/o hijo elegible, tendrán que acogerse a todas las cubiertas que ofrezca Medicare como requisito para participar en un Advantage.

(5) Las aportaciones de la Compañía antes mencionadas no aumentarán durante la vigencia de este Convenio, aunque hayan aumentos en la prima debido a cambios en las leyes fiscales o de otra índole. El jubilado aportará la diferencia en el costo de la prima resultante luego de restar la cantidad fija que la Compañía aportará y cualquier impuesto establecido por ley.

(c) Ningún asunto relacionado con el Plan o Planes antes mencionados, ni cualquier diferencia que surja relacionada con los mismos, estará sujeto al Procedimiento de Querellas o al Proceso de Arbitraje de este Convenio Colectivo.

(d) Todo lo arriba dispuesto regirá mientras esté vigente este Convenio.

Sección 4

a) Los empleados que ingresaron a esta Unidad Contratante a partir del 30 de marzo de 2009, pero antes del 1ro de julio de 2015, habrán acumulado beneficios de pensión bajo la fórmula de acumulación del “Cash Balance” en términos de por ciento del salario (según se define salario en el “Puerto Rico Telephone Company Consolidated Retirement Plan for Salaried and hourly Employees”). Para estos empleados el beneficio se habrá acumulado de acuerdo con lo siguiente:

Edad	
Menos de 30	2.00%
30-34	2.25%
35-39	2.50%
40-44	2.75%
45-49	3.50%
50-54	4.50%
55+	5.50%

Además, hay una acreditación anual de intereses sobre el balance acumulado en el “Cash Balance” que no será menor del 4%.

Comenzando el 1ro de julio de 2015, se enmendó el Plan para los empleados antes mencionados, de manera que al hacerse efectiva la nueva enmienda cambiaron las acumulaciones futuras de “Cash Balance” en términos del por ciento de salario y las nuevas acumulaciones como sigue:

Edad	Empleados Ingresados a la HIETEL a partir del 3/30/2009 pero antes del 1ro de julio de 2015
Menos de 29	1.25
29	1.25
30	1.50
31	1.50
32	1.50
33	1.50
34	1.50
35	1.75
36	1.75
37	1.75
38	1.75
39	1.75
40	2.25
41	2.25
42	2.25
43	2.25
44	2.25
45-49	2.75
50-54	3.50
55 +	4.00

Además, hay una acreditación anual de intereses sobre el balance acumulado en el “Cash Balance” que no será menor del 4%.

b) Los empleados que ingresen a la Unidad Contratante a partir del 1ro de julio de 2015 no participarán en forma alguna en los planes de retiro o lump sum.

c) Los empleados que ingresaron a esta Unidad Contratante a partir del 30 de marzo de 2009, al igual que los que ingresen a esta Unidad Contratante a partir del 1ro de julio de 2015, cuando se acojan al beneficio de jubilación, no tendrán derecho a plan médico.

Sección 5

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

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

discrepancia relacionada con los términos, condiciones, interpretación, administración o beneficios adecuados, será determinada por y estará sujeta únicamente a la discreción de la Compañía.

ARTÍCULO 50 PUBLICACIÓN DE TURNOS

Sección 1

La Compañía confeccionará y publicará los turnos de trabajo de cualquier grupo de empleados o de cada empleado con quince (15) días de anticipación; excepto que para los empleados que trabajan en las tiendas y kioscos será con diez (10) días de anticipación, salvo el período entre la semana de Acción de Gracias y la semana del Día de Reyes, el período de las dos semanas anteriores al Día de las Madres, el período de las dos semanas anteriores al Día de los Padres, y el período entre el 15 de julio al 15 de agosto de cada año, que será con siete (7) días de anticipación. Los turnos fijos que comprenden el horario de 8:00 A.M. a 12:00 M. y de 1:00 P.M. a 5:00 P.M., de lunes a viernes, no serán publicados.

Sección 2

La Compañía asignará los turnos de trabajo siguiendo el siguiente principio: los turnos se asignarán de acuerdo a la antigüedad en la Compañía, disponiéndose que en aquellas áreas técnicas donde se trabajen turnos nocturnos, días feriados y fines de semanas, se asignará personal de menor antigüedad con por lo menos seis (6) meses de antigüedad en el área. A los empleados asignados a turnos que incluyan

noches, días feriados o fines de semana, no se le requerirá realizar ningún trabajo de supervisión. El empleado con mayor antigüedad podrá ceder su turno a otro empleado con menos antigüedad. Para poder ceder un turno el empleado tendrá que notificarle a su Supervisor inmediato con por lo menos quince (15) días, diez (10) días o siete (7) días de anticipación, el término que aplique, y deberá obtener su autorización escrita.

Sección 3

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

ARTÍCULO 51 PROGRESIONES

En toda plaza incluida en la Unidad Apropriada con niveles de progresión, el empleado podrá ser promovido al siguiente nivel, si ha obtenido evaluaciones satisfactorias, cumplido el tiempo requerido en el nivel anterior y si su supervisor lo recomienda.

Todo empleado que suba al próximo nivel de progresión, a partir de que entre en vigor este artículo recibirá un aumento salarial de un dos por ciento (2%) del mínimo del nivel que

pasa a ocupar.

Si luego de otorgarle el por ciento de aumento correspondiente, éste queda por debajo del mínimo del nivel al que progresa, se llevará al mínimo aplicable.

ARTÍCULO 52

AYUDA ECONÓMICA PARA GASTOS DE ESTUDIOS

Sección 1

Todo empleado regular, con un año o más de servicio en la Compañía que interese ayuda para estudios relacionados con su trabajo y que no esté bajo un programa para mejorar su ejecutoria o su asistencia, como resultado de su evaluación anual, o que se encuentre en Licencia por Enfermedad Prolongada, Licencia por Enfermedad Ocupacional o Licencia sin Sueldo al momento de radicar la solicitud, someterá a la División de Desarrollo Gerencial Departamento de Recursos Humanos una petición de ayuda para estudios antes de solicitar admisión a la institución educativa. Si al momento de radicar su solicitud de ayuda para estudios el empleado está bajo un programa de mejoramiento por asistencia, que no sea como resultado de la evaluación anual, éste no tendrá derecho a recibir el beneficio dispuesto en este Artículo hasta haber completado el referido programa.

Sección 2

Una vez aprobada dicha solicitud y se hayan completado satisfactoriamente los estudios en instituciones de enseñanza acreditadas por el Consejo de Educación Superior o el Departamento de Educación, el empleado podrá solicitar que

la Compañía le reembolse el noventa por ciento (90%) del costo total de la matrícula, para un grado asociado, certificado, cursos preparatorios para reválidas y un primer bachillerato. Se podrá reembolsar el ochenta por ciento (80%) del costo total de la matrícula para un segundo bachillerato, siempre y cuando sea éste el primero costado por la Compañía y que el mismo esté relacionado con el área de trabajo del empleado. Se reembolsará también treinta y cinco por ciento (35%) para gastos de estudios, en caso de un segundo bachillerato que sea el mismo el primero costado por la Compañía y que no esté directamente relacionado con su área de trabajo, pero los estudios deberán estar relacionados a trabajos dentro de la Unidad Apropiaada. Se reembolsará un cuarenta por ciento (40%) para maestría. Se excluyen del costo de la matrícula aquellos gastos incidentales tales como cuota de construcción, membresías de asociaciones, etc. Se reembolsará el costo de los libros requeridos hasta un máximo de doscientos dólares (\$200) por año académico, incluyendo verano.

Sección 3

Al completarse cada período de estudios, el empleado tendrá derecho a solicitar reembolso de los cursos aprobados satisfactoriamente (“C” o más). Este derecho vencerá a los seis (6) meses de haber finalizado los mismos. El empleado no podrá reclamar aquellos gastos que le hayan sido pagados mediante cualquier otro programa de ayuda para estudios. A esos fines el empleado proveerá las autorizaciones necesarias para verificar la existencia o no de otras fuentes de ayuda.

Sección 4

El empleado tendrá que acompañar con su solicitud de reembolso los documentos, en original o copia oficial, que evidencien el pago de la matrícula y libros, así como la calificación obtenida.

Sección 5

Los estudios deberán ser realizados en horas no laborables del empleado y deberán estar dirigidos a obtener un grado académico, con el fin de ampliar sus oportunidades y desarrollo en el empleo.

Sección 6

Cuando la Compañía decida implantar un Programa de Becas para Estudios, le dará consideración a los empleados en la Unidad Contratante. El solicitante deberá cumplir con los requisitos que la Compañía establezca para otorgar dichas becas.

ARTÍCULO 53 PAGO DE COLEGIACIÓN

La Compañía reembolsará el costo de la cuota por concepto de colegiación a aquellos empleados en las clasificaciones que se les requiera como condición de empleo estar colegiados; así como todas aquellas clasificaciones que puedan crearse durante la vigencia de este Convenio y se les requiera como condición de empleo.

ARTÍCULO 54 SEGURO DE VIDA

Sección 1

La Compañía acuerda proveerle el mismo seguro de vida existente a todos los empleados regulares de la Unidad Contratante con una cubierta de cincuenta y cinco mil dólares (\$55,000) y otros cincuenta y cinco mil dólares (\$55,000) por concepto de muerte accidental y desmembramiento.

Sección 2

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

Sección 3

La Compañía mantendrá la cubierta del empleado en los seguros de vida opcionales (Opción I y II) vigentes, los cuales son pagados en su totalidad por los empleados.

ARTÍCULO 55 UNIFORMES Y ZAPATOS DE SEGURIDAD

Sección 1

En el caso de que la Compañía, como condición de empleo, requiera el uso de uniforme, la Compañía proveerá cinco (5) uniformes al ingreso del empleado y cinco (5) uniformes adicionales a la fecha de su aniversario de servicio o al año de haberse entregado los anteriores sin costo alguno para el empleado; disponiéndose que en aquellos casos en que la

Compañía entienda necesario el uso de mamelucos, además de uniformes, le proveerá al empleado dos (2) mamelucos al ingreso y dos (2) al aniversario o al año de haberse entregado los anteriores. Los empleados usarán estos uniformes únicamente mientras estén cumpliendo las funciones oficiales de su empleo, debiendo el empleado hacer buen uso de los mismos.

Sección 2

Comenzando el tercer año, el empleado deberá entregar cinco (5) uniformes usados para que la empresa le entregue cinco (5) uniformes nuevos. Pérdidas de uniformes deberán notificarse inmediatamente al Supervisor inmediato y el empleado presentará documentación explícita de la pérdida.

Sección 3

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

Sección 4

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

ARTÍCULO 56

NO HUELGA Y NO CIERRE FORZOSO

Sección 1

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

Sección 2

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

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

Sección 3

La Compañía se compromete, asimismo, durante la vigencia de este Convenio a no hacer uso del cierre forzoso “lockout” en forma alguna.

Para honrar los términos de este Artículo y garantizar una paz industrial permanente y constructiva, la Compañía usará

todos los recursos disponibles y propios consonantes con este Artículo.

Sección 4

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

ARTÍCULO 57 PROCEDIMIENTO PARA QUERELLAS

Sección 1

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

Sección 2

Las quejas o querellas podrán ser presentadas por la Hermandad.

Sección 3

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

Primera Etapa

- a. Cualquier querrela que surja será presentada por escrito en primera instancia dentro del término de cinco (5) días laborables desde que surja la querrela o el empleado tenga conocimiento de ésta y la misma será presentada por el Delegado de la Hermandad y/o el empleado al Supervisor inmediato del empleado.
- b. El Supervisor, el Delegado y el empleado se reunirán para discutir y analizar la querrela y tratar de resolver la misma. El Supervisor tendrá hasta cinco (5) días laborables, a partir de haberse recibido la querrela, para contestar la misma.

Segunda Etapa

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

Tercera Etapa

- a. De no estar conforme la Hermandad con la decisión emitida en el caso en la segunda etapa o transcurrido el término para contestar, cualquier Oficial de la Hermandad podrá apelar radicando la misma dentro de

los diez (10) días laborables siguientes al recibo de la decisión o de la terminación del período para contestar en la etapa anterior si es que no ha sido contestada.

La apelación será radicada ante la oficina del Director del Departamento de Recursos Humanos por escrito acompañada de un resumen de los hechos, así como los resultados de la etapa anterior.

- b. El Director del Departamento de Recursos Humanos o su Representante citará al Presidente de la Hermandad o a su Representante una vez se haya recibido la querrela dentro de los diez (10) días laborables siguientes al recibo de la querrela indicando la hora, lugar y fecha, la cual será no más tarde de diez (10) días laborables siguientes a la fecha de la citación. Disponiéndose que en esta etapa en aquellos casos de Acciones Disciplinarias, la Compañía le suministrará al empleado o a la Hermandad, copia de la prueba documental que se basa la acción disciplinaria.
- c. El Director del Departamento de Recursos Humanos, o su Representante, el Presidente de la Hermandad o su Representante, la persona que tomó la acción que dio base para la querrela cuando las alegaciones de la querrela así lo requieran, así como el querellante se reunirán a los efectos de tratar de resolver o conciliar la querrela.

En esta etapa de la querrela la HIETEL expondrá las razones, si alguna, por las que entiende a la luz de la prueba documental sometida por la Compañía según el inciso b. en la sección precedente y de cualquier otra

información o evidencia de la que tenga conocimiento las razones por las que entiende que la disciplina impuesta no procede, incluyendo la versión de los hechos que contradice o justifica la conducta que se le imputa al querellante en la carta de suspensión o despido, y la evidencia con que cuenta para sustentar su posición; de manera que el Director de Recursos Humanos o su Representante esté en condiciones de ratificar o reconsiderar la sanción impuesta o reducirla o llegar a un acuerdo con la Unión.

En esta etapa de la querrela, la Compañía también expondrá las razones por las que entiende que la disciplina impuesta procede, incluyendo la versión de los hechos que establece la conducta que se le imputa al querellante en la carta de suspensión o despido.

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

- d. Una vez discutida la querella, el Director de Recursos Humanos o su Representante, contestará la misma por escrito, mediante correo certificado, dentro de los siguientes veinte (20) días laborables. De no estar de acuerdo la Hermandad con la contestación del Director de Recursos Humanos, ésta podrá recurrir a Arbitraje según se indica más adelante.
- e. Las quejas sobre reclamación de salarios serán radicadas por escrito en primera instancia en la tercera etapa dentro del término de diez (10) días laborables desde que surge la querella o que el empleado tenga conocimiento de ésta. El Director de Recursos Humanos o su Representante citará al Presidente de la Hermandad o a su Representante una vez se haya recibido la querella dentro de los diez (10) días laborables siguientes al recibo de la querella indicando la hora, lugar y fecha, la cual será no más tarde de diez (10) días laborables siguientes a la fecha de la citación. El Director de Recursos Humanos o su Representante, tendrá un término de veinte (20) días laborables para contestar la querella luego de celebrada la reunión para considerar la misma.

Arbitraje

- a. Cuando la querella no haya sido resuelta en la etapa anterior, la misma podrá ser sometida a Arbitraje dentro de los diez (10) días laborables siguientes al recibo de la decisión del Departamento de Recursos Humanos o transcurrido el término para contestar, sin haber contestado, lo que ocurra primero. Los árbitros a utilizarse serán los del Negociado de Conciliación y Arbitraje

del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, excepto que se acuerde otra cosa entre las partes y los mismos se seleccionarán conforme al procedimiento de ternas y a las normas de dicho Negociado o lo que se dispone más adelante en la sección 10 h. La decisión del Árbitro será final e inapelable, la cual será seguida y cumplida por las partes, siempre que sea conforme a derecho y que se haya atendido a lo dispuesto en el Convenio. Las partes le someterán al Árbitro la sumisión escrita de la querrela a resolverse. Las disposiciones de este Artículo y el resto del Convenio prevalecerán sobre las Normas del Negociado.

- b. Las reclamaciones de salario y las reclamaciones del Artículo 44 (Plan Médico) y Artículo 49 (Plan de Retiro) quedan excluidas del procedimiento de arbitraje y serán procesados en los tribunales, siempre y cuando cumpla con los términos procesales aquí dispuestos.

Sección 4

Casos de Suspensión y Despido

- a. De un empleado considerar injusta su suspensión o despido deberá presentar su querrela a la Hermandad.
- b. En caso de que la Hermandad también considere injusta la suspensión o despido del empleado la Hermandad presentará una querrela por escrito dentro de diez (10) días laborables subsiguientes a la suspensión o notificación de separación del empleado ante el Director de Recursos Humanos de la Compañía.

- c. En aquellos casos en que la suspensión o despido del empleado esté fundamentada en un informe del Departamento de Seguridad de la Compañía, a petición del empleado o de la Hermandad, se le suministrará copia del informe durante las subsiguientes 48 horas.
- d. Y se procederá de aquí en adelante como se dispone a partir del inciso b de la Tercera Etapa de este Artículo.

Sección 5

Casos de Programa de Prueba de Drogas

Las querellas que surjan como resultado de la aplicación del Artículo 24, Programa de Prueba de Drogas, serán radicadas en tercera etapa, según se dispone en la Sección 3 de este Artículo.

Sección 6

Casos de Publicación, Adjudicación de Plazas y Nombramientos, Traslados y Ascensos

- a. Las querellas que surjan donde un empleado reclama derecho a una plaza vacante o que se ha violado el artículo de “Publicación, Adjudicación de Plazas y Nombramientos, Traslados y Ascensos” serán radicadas por escrito ante el Director de Recursos Humanos, indicando la plaza que se reclama, el número de la requisición de la plaza y la persona con la que se cubrió. La querella deberá ser presentada dentro de los siete (7) días laborables subsiguientes a la adjudicación de la plaza o desde que el empleado tenga conocimiento de la adjudicación de la plaza.

- b. Y se procederá de aquí en adelante como se dispone a partir del inciso b de la Tercera Etapa de este Artículo.

Sección 7

Casos de Reclasificación de Plazas

Las querellas que surjan como resultado de una petición de reclasificación o una reclasificación hecha por la Compañía de una plaza serán presentadas ante el Director de Recursos Humanos de la Compañía.

En caso de que la Hermandad no esté de acuerdo con la determinación del departamento a cargo de clasificación de plazas sobre la petición de reclasificación de una plaza y que determine radicar una querella, la misma será radicada ante el Director de Recursos Humanos dentro de los siete (7) días laborables subsiguientes al recibo de la notificación de la determinación o siete (7) días laborables después de transcurrido el tiempo para informar a la Hermandad la determinación sobre la petición.

Y se procederá de aquí en adelante como se dispone a partir del inciso b de la Tercera Etapa de este Artículo.

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

Sección 8

Querellas entre las Partes

Las querellas que la Hermandad tenga sobre alegadas violaciones de los derechos de la Hermandad consignados en los artículos 1 (Reconocimiento de la Hermandad), 2 (Unidad Apropiaada), 4 (Taller Unionado), 5 (Descuento de Cuotas), 9 (Delegados de la Hermandad), 10 (Visitas de Oficiales de la Hermandad), 25 (Tablón de Anuncios), 35 (Licencia Sin Sueldo para Asuntos de la Hermandad), 36 (Licencia para Administrar el Convenio) y 62 (Suministro de Información) de este Convenio, serán iniciadas mediante el envío de una carta por el Presidente de la Hermandad al Director de Recursos Humanos.

Las querellas de la Hermandad tendrán que ser presentadas dentro de un período de diez (10) días laborables de haber ocurrido los hechos que motivaron las querellas o desde que la parte querellante tuviera conocimiento de los hechos que motivaron la querella.

Sobre la querella de la Hermandad el Director de Recursos Humanos o su representante se reunirá con el Presidente de la Hermandad o su representante dentro de los diez (10) días laborables del recibo de la querella por la Compañía.

Una vez discutida la querella el Director del Departamento de Recursos Humanos o su representante contestará la misma por escrito dentro de los siguientes diez (10) laborables luego de la reunión.

De no celebrarse la reunión en los términos aquí indicados o de no llegarse a un acuerdo entre las partes la Hermandad procederá conforme se establece en la Sección 3 (Arbitraje) de este Artículo.

Sección 9

Disposiciones Generales

- a. Se acuerda que en ningún momento el empleado querellante o los delegados o representantes de la Hermandad estarán acompañados por más de un empleado aunque la querrela cubra más de uno, excepto en los casos de separación cuando los querellantes no estén trabajando. Las partes podrán de mutuo acuerdo en casos que así lo requieran excusar más de un empleado siempre y cuando que no sean afectados los servicios.
- b. El Director de Recursos Humanos o su representante celebrará reuniones y tendrá a su discreción autoridad para investigar los casos referidos a ese Departamento, conseguir evidencia y llamar testigos uno a la vez.
- c. Los términos para comenzar las distintas etapas de este procedimiento son de naturaleza jurisdiccional.
- d. En aquellos casos en que la Compañía cite a un empleado para propósito de este Artículo, deberá hacerlo dentro de sus horas laborables.

Sección 10

Cuestiones Sustantivas

- a. El Árbitro notificará a las partes con antelación a la Vista de Arbitraje para que cualquiera de ellas, si desea obtener una transcripción taquigráfica, supla el Taquígrafo y pague el costo del mismo.

Si ambas partes desean copia de la transcripción taquigráfica, la pagarán por partes iguales. En caso de que alguna de las partes decida someter un alegato, el Árbitro concederá un término no mayor de treinta (30) días laborables para someter el mismo.

- b. El Árbitro no tendrá poder o facultad para en forma alguna alterar, enmendar, cambiar, modificar, añadir o restar a ninguna de las disposiciones de este Convenio, inclusive a ninguna de las disposiciones del artículo de “Derechos de la Gerencia”. Un laudo en violación a lo antes indicado será nulo y sin efecto.
- c. El Árbitro no tendrá autoridad para conceder daños y perjuicios, penalidades, intereses, costas u honorarios de abogado.
- d. Toda medida disciplinaria debe ser por justa causa. De determinar el árbitro que no hay justa causa, podrá modificar, reducir o dejar sin efecto la medida disciplinaria que se cuestiona en la querella y podrá proveer un remedio de reinstalación sin o con paga retroactiva de los salarios y beneficios dejados de percibir. A la paga retroactiva se le harán las rebajas correspondientes a los ingresos devengados mientras estuvo despedido o suspendido y a

su obligación de mitigar daños.

- e. En casos de despido la Justa Causa será la que se contempla en la Ley núm. 80 del 30 de mayo de 1976.
- f. Las partes acuerdan que las solicitudes de suspensión de vista de arbitraje se harán y notificarán a la otra parte con por lo menos cinco (5) días laborables de antelación a la fecha de la vista de arbitraje. De no cumplirse con ello, la vista no se suspenderá, a menos que el incumplimiento se debe a circunstancias excepcionales y fuera del control del que pide la suspensión y así lo determine el Árbitro mediante notificación escrita. En cualquier caso, de concederse una suspensión, la celebración de la vista se señalará para una fecha no más tarde de las próximas cinco (5) semanas. Si no se cumple con estos requisitos, el Árbitro no tendrá jurisdicción para conceder la suspensión de la vista y la misma se celebrará en la fecha señalada, con o sin la presencia de la parte que solicitó la suspensión. Si se cumple con los requisitos, o el Árbitro suspende una vista sua sponte, la celebración de la vista se señalará para una fecha no más tarde de las próximas cinco (5) semanas y la misma se celebrará en la fecha señalada, con o sin la presencia de la parte que solicitó la suspensión. En ningún caso se concederá más de una suspensión por parte.
- g. Todos los casos se resolverán en base a la preponderancia de la evidencia.
- h. Los casos de disciplina progresiva (de reprimenda escrita, suspensión o despido) de un mismo empleado cuya vista no haya comenzado se consolidarán para vista y decisión

en el caso radicado en la fecha más antigua de radicación del caso ante el foro arbitral. Se someterá en la misma vista toda la evidencia relacionada a todos los casos de manera que quede sometido ante el árbitro para un solo laudo la decisión de cada una de las disciplinas.

ARTÍCULO 58

ESTABILIDAD DEL CONVENIO

Sección 1

En caso de la fusión de la Compañía o cualquiera de sus dependencias con una entidad privada o pública o que la Compañía venda, traspase o arriende propiedad donde trabajan empleados cubiertos por este Convenio se deberá notificar a la Hermandad con no menos de veinte (20) días de antelación a la fusión, venta, cierre, traspaso, arrendamiento o expropiación. La Compañía viene obligada, además, a informar a la referida nueva entidad sobre la existencia de este Convenio.

Sección 2

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

Sección 3

Si durante la vigencia de este Convenio la Compañía

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

Sección 4

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

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

ARTÍCULO 59 CLÁUSULAS DE SALVEDAD

Sección 1

En caso de que parte de cualquiera de las disposiciones de este Convenio resulte ser ilegal por virtud de las leyes

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

Sección 2

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

Sección 3

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

ARTÍCULO 60

ADIESTRAMIENTO ESPECIAL

Sección 1

- a. Cuando la introducción de nuevo equipo especializado, que requiera adiestramiento especial para operar el mismo afecte el trabajo del personal de la Unidad Apropiada, la Compañía seleccionará los empleados a ser adiestrados de entre los empleados afectados que reúnan los requisitos de adiestramiento para la plaza y aprueben los exámenes escritos y/o pruebas prácticas que la Compañía diseñe para dicho adiestramiento.

- b. Los requisitos, exámenes y pruebas serán establecidos por la Compañía previo a la selección de candidatos para el adiestramiento. La Compañía determinará a su criterio el número de personas a recibir el adiestramiento especial, pero al escoger entre los candidatos que cualifiquen la Compañía aplicará los siguientes criterios: antigüedad, evaluaciones ya escritas y realizadas en el curso normal del empleo de los últimos dos (2) años, récord de asistencia y puntualidad de los últimos dos (2) años, récord disciplinario de los últimos dos (2) años, experiencia relacionada y adiestramientos.

La antigüedad prevalecerá sobre los otros factores de resultar estos iguales entre los empleados a adiestrarse.

- c. De no surgir candidatos suficientes que cualifiquen de entre los empleados afectados, la Compañía publicará la(s) plaza(s) de conformidad con la Sección 1 del Artículo 12 sobre Publicación, Adjudicación de Plazas

y Nombramientos. De no surgir candidatos internos suficientes que cualifiquen, la Compañía retendrá el derecho a incluir en el adiestramiento a personal cualificado de reclutamiento externo.

Sección 2

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

Sección 3

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

ARTÍCULO 61 FONDO DE BENEFICENCIA

Sección 1

La Compañía acuerda durante la vigencia del Convenio

aportar \$0.04 por cada hora trabajada por cada empleado cubierto por este Convenio para el Fondo de Beneficencia establecido en este artículo.

Sección 2

El Fondo se regirá por un Fideicomiso para administrar los fondos en el cual tendrá igual participación dos (2) representantes de la Compañía y dos (2) representantes de la Hermandad. Las partes, de mutuo acuerdo, prepararán los reglamentos que establecerán los controles y el uso que se le dará a los fondos, el cual será para proveer beneficios y ayudas a los empleados representados por la Hermandad.

Sección 3

Las aportaciones de la Compañía serán depositadas en una cuenta del Fideicomiso que deberá estar separada de cualquier otra cuenta de la Hermandad. La Compañía remesará a los administradores del Fondo, previa prestación de las fianzas requeridas el importe de la aportación indicada en la Sección 1 de este artículo. El mismo se hará durante los diez (10) días calendarios siguientes, de efectuarse el pago de cada dos (2) semanas, excepto que medien circunstancias extraordinarias, en cuyo caso el término no excederá de diez (10) días calendarios adicionales.

Sección 4

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

Sección 5

En el caso que algún Tribunal, Agencia o cualquier otra entidad con jurisdicción declare mediante orden, resolución y/o sentencia final y firme, que este artículo o el Fideicomiso creado bajo el mismo es ilegal, la Compañía podrá discontinuar las aportaciones al Fondo hasta tanto se subsane la ilegalidad y de esta no ser subsanable o de no subsanarse, los fondos que existan serán devueltos a la Compañía.

Sección 6

Las partes acuerdan enmendar el y/o los Reglamento (s) mencionado (s) en la sección 2 y la escritura del Fideicomiso de conformidad con lo dispuesto en este artículo.

ARTÍCULO 62 SUMINISTRO DE INFORMACIÓN

La Compañía suministrará a la Hermandad, simultáneamente, copia de toda comunicación, documento, aviso, circular, boletín o folleto dirigido a la distribución general entre los empleados que componen la Unidad Contratante. El Departamento de Recursos Humanos suministrará copia de aquellas prácticas, procedimientos o políticas administrativas del área de recursos humanos que sean de aplicación a los empleados cubiertos por este convenio.

ARTÍCULO 63 ASISTENCIA LEGAL

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

ARTÍCULO 64 CUIDADO DIURNO

Sección 1

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

Sección 2

El número de niños que podrán beneficiarse de las

disposiciones de este Artículo, así como de la aportación mensual máxima que remesará la Compañía, será de conformidad a la siguiente tabla:

Vigencia del Convenio	Número Máximo de Niños	Beneficio Mensual
	40	\$100

Sección 3

Estas cantidades serán pagaderas al empleado semestralmente por adelantado, mediante la presentación previa de evidencia de que el niño está matriculado en el Centro correspondiente. Al finalizar los primeros seis (6) meses el empleado presentará la evidencia de que el niño estuvo durante esos seis (6) meses en dicho Centro. Para el pago de los próximos seis (6) meses el empleado seguirá el mismo procedimiento antes descrito.

Será responsabilidad del empleado pagar al Centro de Cuidado Diurno.

El pago correspondiente al primer año de Convenio, tendrá vigencia desde el comienzo del semestre escolar inmediatamente posterior a la fecha del 1ro de mayo de 2015.

Sección 4

Los hijos de empleados de la Unidad Contratante, cuyos padres habrán de beneficiarse de esta ayuda serán escogidos mediante sorteo a celebrarse no más tarde del mes de junio de cada año, durante la vigencia de este Convenio. Cada empleado podrá solicitar este beneficio para un hijo o hija, de manera que un mayor número de empleados puedan resultar beneficiados. Participarán en el sorteo los empleados(as) que certifiquen a la Compañía, con anterioridad al sorteo, tener hijos (as) menores, de hasta cinco (5) años de edad. Dicho sorteo será coordinado entre la Compañía y la Hermandad. En el caso de que no sea cubierto el número total de niños, se celebrará un segundo sorteo, en el cual se podrá incluir otro hijo de los empleados que hayan resultado beneficiados en el primer sorteo.

Sección 5

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

Sección 6

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

ARTÍCULO 65 CONTRATACIÓN

Sección 1

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

Sección 2

Este es el único Artículo del convenio que tiene que ver en forma alguna con el tema de la sub-contratación. El Artículo 22, por ejemplo, trata sobre cuando empleados gerenciales de la PRT pueden hacer el trabajo asignado a empleados representados por la HIETEL, o cuando empleados representados por la UIET pueden hacer el trabajo asignado a empleados representados por la HIETEL o cuando empleados representados por la HIETEL pueden hacer el trabajo asignado a empleados representados por la UIET. La única limitación en este convenio sobre el derecho de PRT a sub-contratar aparece en este Artículo 65.

ARTÍCULO 66 SEGURO SOCIAL CHOFERIL

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

ARTÍCULO 67

NOTIFICACIÓN SOBRE LICENCIA ACUMULADA

La Compañía informará por escrito cada doce (12) meses a cada empleado sobre el balance de las vacaciones regulares y Licencia por Enfermedad acumulada que tenga cada empleado.

ARTÍCULO 68

SEGURO POR MUERTE ACCIDENTAL Y DESMEMBRAMIENTO

Sección 1

La Compañía continuará proveyendo los beneficios de Seguro por Muerte Accidental y Desmembramiento que actualmente brinda libre de costo a los empleados de la Unidad. La Compañía se reserva el derecho exclusivo de cambiar el proveedor del Seguro, siempre y cuando, no se afecten los beneficios que existen en la actualidad. Incluye el Seguro por Accidente en viajes oficiales.

Sección 2

En cuanto al Seguro Accidental Voluntario, los empleados que así lo deseen podrán seleccionar el continuar o el estar cubiertos por este seguro a su propio costo. La Compañía no garantiza que ni la cubierta ni el costo de este Seguro seguirán iguales o idénticos a los vigentes a la firma de este Convenio.

ARTÍCULO 69 INCENTIVOS POR VENTA

La Compañía, a su única discreción, podrá mejorar, modificar, cambiar, condicionar y/o eliminar los incentivos por ventas existentes, o crear nuevos incentivos conforme a la condición económica de cada línea de negocios (“profit centers”) mediante notificación escrita a la Hermandad (HIETEL) con treinta (30) días de anticipación.

ARTÍCULO 70 SEGURO POR INCAPACIDAD

Sección 1

La Compañía continuará proveyendo a los empleados representados por la Hermandad, libre de costo, el Seguro por Incapacidad de Larga Duración (Long Term Disability), que existe de acuerdo con la póliza enmendada al 1ro de junio de 2009, excepto que en cuanto a enfermedad mental (mental illness) se ampliará la cubierta, efectivo a la fecha de la firma del Convenio de veinticuatro (24) a treinta y seis (36) meses.

ARTÍCULO 71 ACUERDO TOTAL

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

mediante el ejercicio de tales derechos y oportunidades, aparecen expresados en este Convenio.

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

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

ARTÍCULO 72 EQUIVALENCIAS

A partir de la fecha de efectividad de este Artículo, en cuanto a los Artículos que se mencionan a continuación:

- a) Los empleados que ingresaron a la UIET antes del 11 de agosto de 2008, que ingresen a esta Unidad Apropriadada, tendrán los beneficios en dichos Artículos que aplican a los empleados HIETEL que ingresaron a esta Unidad Apropriadada antes del 30 de marzo de 2009. Ello, a partir de la fecha de ingreso del empleado UIET a esta Unidad Apropriadada o a partir de la fecha de efectividad del Artículo correspondiente, lo que ocurra más tarde.
- b) Los empleados que ingresaron a la UIET entre el 11 de

agosto de 2008 y el 31 de enero de 2014 y que ingresen a esta Unidad Apropriada, tendrán los beneficios en dichos Artículos que aplican a los empleados HIETEL que ingresaron a esta Unidad Apropriada entre el 30 de marzo de 2009 y la respectiva fecha de efectividad del Artículo correspondiente. Ello, a partir de la fecha de ingreso del empleado UIET a esta Unidad Apropriada o a partir de la fecha de efectividad del Artículo correspondiente, lo que ocurra más tarde.

- c) Los empleados que ingresaron a la UIET a partir del 1ro de febrero de 2014, y que ingresen a esta Unidad Apropriada, tendrán los beneficios en dichos Artículos que aplican a los empleados HIETEL que ingresen a esta Unidad Apropriada a partir de la respectiva fecha de efectividad del Artículo correspondiente. Ello, a partir de la fecha de ingreso del empleado UIET a esta Unidad Apropriada o a partir de la fecha de efectividad del Artículo correspondiente, lo que ocurra más tarde.

ARTÍCULO	NOMBRE
26	Jornada de Trabajo y Tiempo Extra
28	Vacaciones
30	Licencia por Enfermedad
31	Licencia por Enfermedad Prolongada
32	Licencia por Enfermedad Ocupacional
38	Licencia Militar

43	Días Feriados con Paga
44	Plan Médico
48	Bono de Navidad
49	Plan de Retiro

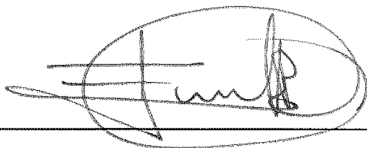
ARTÍCULO 73 INCENTIVO POR ASISTENCIA

A aquellos empleados con por lo menos un año (1) de servicio, que durante un año calendario completo, comenzando en el 2016, hayan tenido asistencia perfecta, se les pagará en el mes de marzo del año siguiente un bono equivalente a ocho (8) horas multiplicado por su salario regular por hora siempre que siga siendo empleado regular a la fecha de pago. Para fines de este bono, las únicas ausencias que no afectan la asistencia perfecta son vacaciones programadas, vacaciones previamente autorizadas por escrito o cuando se excusa al empleado por falta de trabajo.

ARTÍCULO 74 VIGENCIA

El Convenio estará vigente prospectivamente durante cinco (5) años desde la fecha de su firma 29 de enero de 2021.

PUERTO RICO TELEPHONE CO/CLARO



Enrique Ortiz de Montellano Rangel
Presidente

**COMITÉ NEGOCIADOR PUERTO RICO
TELEPHONE CO/CLARO**

Sr. Fredy Martínez
Director de Recursos Humanos

Sra. Eira Concepción Lizardi
Gerente de Asuntos Laborales

PORTAVOZ Y ASESOR LEGAL

Lcdo. Juan Carlos Pérez Otero

HERMANDAD INDEPENDIENTE DE EMPLEADOS TELEFÓNICOS



Telizia R. Dolz Benítez

Presidenta

COMITÉ EJECUTIVO

Telizia R. Dolz Benítez

Presidenta

Wilda Liz Frechel Rodríguez

Vicepresidente

Lydia E. Torres Martínez

Secretaria de Actas y Correspondencia

Iris Ivette Pizarro Fuentes

Representante General

Brenda Lis Tolentino Quiñones

Secretaria de Formación y Organización

Deborah Cruz Soler

Secretaria De Relaciones Públicas
y Propaganda

COMITÉ NEGOCIADOR

Telizia R. Dolz Benítez

Lydia E. Torres Martínez

Iris Ivette Pizarro Fuentes

José A. Espinosa Hernández

Wilda Liz Frechel Rodríguez

Marcos Renaud Simonetti

José D. Díaz González

José R. Kortright Moreno

ASESOR LEGAL

Lcdo. Alejandro Torres Rivera

Lcdo. Jaime E. Cruz Álvarez

Lcdo. Rafael Ortiz Mendoza

Certifico que he recibido una copia del

CONVENIO COLECTIVO ENTRE PUERTO RICO
TELEPHONE CO/CLARO

Y LA

HERMANDAD INDEPENDIENTE DE EMPLEADOS
TELEFÓNICOS

Número de empleado

Nombre del empleado

Fecha

