CONVENIO COLECTIVO

2023-2027

SEIU-LOCAL 1996
SPT
SINDICATO PUERTORRIQUEÑO
DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS

OSDBJV^2 LLC

¡Unidos y Unidas Somos Más Fuertes!

Mensaje del Presidente SPT/SEIU

¡Un saludo fraternal a cada uno de ustedes!

Hemos iniciado una nueva era en los centros de trabajo de OSDBJV2 con la firma y puesta en vigor del primer Convenio Colectivo, el cual regirá las relaciones laborales en esta compañía y que les garantiza mayores derechos, seguridad y respeto. Sin duda, su calidad de vida y la de sus familias mejorarán considerablemente con los beneficios que les garantiza la organización sindical.

Es admirable ver todo el deseo y el empeño que pusieron cada uno de ustedes para que se lograra negociar este convenio colectivo. El éxito fue posible gracias a su ímpetu, a su compromiso con la lucha por mejorar las condiciones laborales de todas y todos y porque siempre han realizado un trabajo de excelencia cumpliendo con los más altos estándares requeridos por las agencias reguladoras de la industria de la salud.

La experiencia nos indica que el Convenio Colectivo hay que defenderlo y velar por su cumplimiento, pues es nuestra mayor conquista laboral. La gran cantidad de artículos de derechos y beneficios consignados en este documento, son la zapata y las columnas que sostienen su ambiente laboral.

También queremos destacar que contamos con el apoyo de nuestra Unión Internacional de Empleados de Servicios (SEIU) la cual representa a los más de 2 millones de trabajadores y trabajadoras de Estados Unidos, Canadá y Puerto Rico; reconocida por sus incesantes campañas organizativas y su poderosa acción política.

Felicidades por el logro obtenido y bienvenido(a) al Sindicato Puertorriqueño de Trabajadores y Trabajadoras, SEIU Local 1996

¡Unidos y Unidas Somos Más Fuertes!

Israel Marrero Calderín
Presidente SPT, Local 1996
Vicepresidente Internacional SEIU

TABLA DE CONTENIDO

ARTICULO 1	COMPARECENCIA	2
ARTICULO 2	RECONOCIMIENTO Y UNIDAD APROPIADA	3
ARTICULO 3	TALLER UNIONADO	3
ARTICULO 4	DELEGADOS DE LA UNION	4
ARTICULO 5	CUOTAS	5
ARTICULO 6	CONTRATACION	5
ARTICULO 7	DERECHO DE LA GERENCIA	6
ARTICULO 8	SEGURIDAD DE EMPLEO	6
ARTICULO 9	QUEJAS, AGRAVIO Y ARBITRAJE	7
ARTICULO 10	EMPLEADOS A TIEMPO PARCIAL Y TEMPORERO	9
ARTICULO 11	DERECHOS DE ANTIGÜEDAD	9
ARTICULO 12	JORNADA DE TRABAJO	10
ARTICULO 13	NOTIFICACION DE NUEVAS CONTRATACIONES Y TERMINACIONES	11
ARTICULO 14	SALARIOS	11
ARTICULO 15	DISPOSICIONES GENERALES	12
ARTICULO 16	EXPEDIENTES DE PERSONAL	13
ARTICULO 17	GARANTIA DE COMPENSACION MINIMA	13
ARTICULO 18	NO HABRA SUBCONTRATACION	13
ARTICULO 19	LICENCIA DE VACACIONES	14
ARTICULO 20	LICENCIA POR ENFERMEDAD	15
ARTICULO 21	LICENCIA DE MATERNIDAD Y LACTANCIA	16
ARTICULO 22	LICENCIA POR JURADO	18
ARTICULO 23	LICENCIA MILITAR - LICENCIA PARA ADIESTRAMIENTO MILITAR	19
ARTICULO 24	LICENCIA POR FUNERAL	19
ARTICULO 25	LISTA DE LICENCIAS	20
ARTICULO 26	DIAS FERIADOS	20
ARTICULO 27	INFORME DETALLADO DE LOS SALARIOS REGULARES, EXTRAORDINARIOS Y BALANCES DE LICENCIAS	21
ARTICULO 28	ACUERDO TOTAL	21
ARTICULO 29	BONO NAVIDEÑO	21
ARTICULO 30	UNIFORMES	22
ARTICULO 31	NO HABRA PERDIDAS	22
ARTICULO 32	DISCIPLINA PROGRESIVA	22
ARTICULO 33	NO HUELGAS Y CIERRE FORZOSO	24
ARTICULO 34	DIGNIDAD Y RESPETO	24
ARTICULO 35	EQUIPO, MATERIALES Y SUMINISTROS ADECUADOS	24
ARTICULO 36	VIGENCIA	25

ARTICULO 1
COMPARECENCIA

DE UNA PARTE; SINDICATO PUERTORRIQUEÑO DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS, LOCAL 1996, SERVICES EMPLOYEES INTERNATIONAL UNION, representada por sus oficiales autorizados, de ahora en adelante denominada la "Unión";

DE LA OTRA PARTE; OS-DB-JV-2, LLC., de aquí en adelante denominada "La Compañía".

DECLARACIÓN DE PROPOSITO:

Este Convenio Colectivo se firma con el propósito de estimular y lograr un progreso continuo en las mejores relaciones entre la Compañía y los trabajadores que esta emplea que están representados por la Unión y promover la eficiencia y las operaciones de la Compañía. La Campania y la Unión cooperarán ampliamente para dejar cumplidos los propósitos de este Convenio. De este modo, tanto la Unión como la Compañía afirman y garantizan el mantenimiento de la paz industrial tan necesaria para una industria como esta y, en su consecuencia, acuerdan el siguiente Convenio Colectivo.

ARTICULO 2
RECONOCIMIENTO Y UNIDAD APROPIADA

Sección 1: La compañía reconoce a la Unión como una organización obrera bonafide y la acepta como la representante exclusiva de todos los trabajadores por ella empleados, que están incluidos en la Unidad Apropiada que más adelante se describe, para negociar colectivamente en cuanto a términos y condiciones de trabajo.

Sección 2: Están cubiertos por este Convenio Colectivo "All full-time and regular part-time maintenance and janitorial employees employed by the Employer at the Veterans Administration facilities in San Juan, Ponce and Mayagüez, Puerto Rico; excluding all other employees, professional employees, office clerical employees, guards and supervisors as defined by the Act", según la certificación de la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo en el caso 12-RC-294302.

Sección 3: Ninguna facilidad que no esté localizada en las descritas en la Sección 2 de este artículo será parte de este Convenio Colectivo.

Sección 4: "Empleado" significa toda persona, que labore en la clasificación establecida en el presente acuerdo y el uso del pronombre u otros vocablos masculinos incluyen el género femenino.

ARTICULO 3
TALLER UNIONADO

Sección 1: Todos los empleados cubiertos por este Convenio Colectivo que a la fecha de su firma sean miembros bonafide de la Unión, como condición de empleo, continuarán siendo miembros bonafide de la Unión durante la vigencia de este Convenio Colectivo.

Sección 2: Todos los empleados cubiertos por este Convenio Colectivo que a la fecha de su firma no sean miembros bonafide de la Unión, y todas las personas empleadas en el futuro en cargos incluidos en la Unidad Apropiada, como condición de empleo, ingresarán a la Unión pasados treinta y un (31) días desde la fecha de su empleo o desde la fecha de la firma de este Convenio, cualquiera que sea la última, y permanecerán siendo miembros de la Unión.

Sección 3: Previa solicitud escrita de la Unión, la Compañía acuerda despedir a cualquier empleado cubierto por este Convenio Colectivo que rehúse ingresar a la Unión o cese de ser miembro bonafide de la Unión, de conformidad con las cláusulas precedentes de este Artículo.

Sección 4: La Unión indemnizará y eximirá (hold harmless) a la Compañía de toda reclamación, demanda, juicios u otras formas de responsabilidad que surjan por razón de alguna acción tomada por la Compañía a petición del Sindicato o con relación a las tarjetas de autorización de descuento de cuota presentadas por el Sindicato a la Compañía.

ARTICULO 4
DELEGADOS DE LA UNION

Sección 1: La Unión designará un (1) delegado general, un (1) delegado general alterno, ocho (8) delegados: cuatro (4) delegados en propiedad y cuatro (4) delegados alternos en diversos turnos. El delegado general alterno y los delegados alternos solo podrán ejercer su función cuando el delegado en propiedad este ausente del área de trabajo. La Unión notificará por escrito al Patrono informando los nombres de sus representantes y, de surgir algún cambio, la Unión notificará inmediatamente al Patrono de igual manera por escrito.

La distribución de delegados será como sigue:

Turno de 6:00 am a 3:00pm	Un (1) delegado en propiedad y uno (1) alterno
Turno de 2:45 pm a 11:45pm.	Un (1) delegado en propiedad y uno (1) alterno
Turnos compuestos de 6:00pm a 5:00am	Un (1) delegado en propiedad y uno (1) alterno
Turno de Mayagüez	Un (1) delegado en propiedad y uno (1) alterno

Sección 2: El delegado general y el delegado general alterno tendrán super antigüedad para propósitos de cesantías (layoffs) y reintegro al trabajo.

Sección 3: Aquellos empleados que sean designados por la Unión como delegados adicionales tendrán una super antigüedad circunscrita únicamente al turno y área en que estén asignados al momento de ocurrir reducción de personal, siempre y cuando estén debidamente adiestrados y puedan desempeñar las funciones de aquellas clasificaciones ocupacionales remanentes luego de la reducción. Los delegados, igual que los otros empleados, podrán sufrir cambios de turno de trabajo durante un día feriado en casos de emergencia, por necesidad operacional de la Compañía, o a solicitud del Hospital.

Sección 4: Los delegados o sus alternos por turnos de trabajo atenderán los casos de su área. El supervisor debe tener conocimiento previo cuando el delegado tenga que atender asuntos de empleados de la unidad contratante de su área.

Sección 5: El patrono no tomará represalia ni discriminará contra los delegados por el desempeño de sus funciones, ni interferirá en el desempeño de dichas funciones siempre y cuando el delegado obtenga permiso de su supervisor antes de atender un asunto de algún empleado de la unidad contratante de manera que no interrumpa el buen y normal funcionamiento de las operaciones. Los supervisores no denegarán la solicitud de los delegados para atender los asuntos de los empleados de la unidad contratante irrazonablemente.

Sección 6: El patrono no interferirá con la selección del cuerpo de delegados del Sindicato. Ninguna persona sufrirá pérdida de salario, beneficios, ni sufrirá ninguna acción o efecto adverso en sus términos y condiciones de empleo como resultado de cumplir sus funciones como delegado o delegada, bajo los términos establecido en este artículo. Con por lo menos diez (10) días laborables de anticipación, la Unión solicitará permiso por escrito para que el delegado general y el delegado general alterno puedan asistir a reunión o talleres programados por la Unión. En circunstancias extraordinaria (tales como huracanes), la solicitud podrá presentarse en un término menor de diez (10) días. La asistencia del delegado general o

delegado alterno a reuniones o talleres convocados por el Sindicato no serán consideradas como ausencias para propósitos disciplinario o de evaluación. Los permisos para asistir a las reuniones se limitarán a cuatro (4) reuniones en cada periodo de doce (12) meses a partir de la fecha de la firma del Convenio.

Sección 7: Cuando el patrono tenga la intención de suspender o despedir al delegado general u otro delegado, se notificará al Sindicato antes de efectuar dicha suspensión o despido.

ARTICULO 5
CUOTAS

Sección 1:

La compañía acuerda deducir de los salarios de los empleados cubiertos por este Convenio Colectivo, las cuotas periódicas de la Unión, siempre y cuando que la Compañía reciba de cada empleado al que se le vaya a hacer tal descuento, una autorización escrita individual que será irrevocable por un periodo de un (1) año desde esa fecha o hasta la terminación de este Convenio Colectivo, cualquiera que sea primera. A menos que sea revocada por el empleado, tal autorización escrita será renovada automáticamente hasta la expiración de este Convenio Colectivo.

(A) Tales deducciones serán hechas de los salarios regulares pagaderos el día de paga bisemanal y serán aplicadas a las cuotas del mes que se hagan las deducciones.

(B) La Unión cumplirá con las leyes estatales y federales aplicables.

Sección 2:

(A) Todas las sumas deducidas por la Compañía serán enviadas por cheque o a través de depósito directo una (1) vez al mes a la Unión, a la dirección que informe la Unión. La Unión mantendrá la fianza de fidelidad conforme al requerimiento de ley.

(B) Conjuntamente con las cuotas, la Compañía le remitirá a la Unión todos los meses, una lista conteniendo los nombres de los empleados a quienes se les hicieron la deducción por concepto de cuota, según dispone este Artículo. La Unión releva a la Compañía de la responsabilidad por las cuotas retenidas, una vez cumpla con el pago de las mismas en una de las formas dispuestas en ese Artículo.

ARTICULO 6
CONTRATACION

Sección 1: Todo empleado nuevo será sometido a un periodo probatorio según establecido por la ley de Puerto Rico. Si dentro de tal periodo el patrono determina que el trabajo del empleado es ineficiente y que no llena los requisitos exigidos para el trabajo para el cual ha sido empleado, el patrono tendrá facultad para terminar sus servicios. No será de aplicación este Convenio colectivo a empleados en periodo probatorio. Vencido el periodo probatorio, el empleado pasará a ser empleado regular. El empleado comenzará a disfrutar de todos los beneficios consignados en este convenio una vez expirado el periodo probatorio.

Sección 2: La compañía cumplirá con las leyes que prohíben el discrimen.

ARTICULO 7
DERECHO DE LA GERENCIA

Se reconoce que el Patrono tiene el derecho de administrar y operar su negocio y dirigir a la fuerza trabajadora, incluyendo, pero no limitado al derecho de planificar, dirigir y controlar operaciones; reclutar, contratar, suspender o despedir por justa causa; descontinuar operaciones, transferir empleados de una posición a otra por razones válidas; establecer turnos y horas de trabajos necesarios para el mejor funcionamiento de la Compañía; establecer y modificar estándares razonables de tiempo que los empleado deben cumplir; introducir mejoras e innovaciones en sus facilidades y operaciones; determinar el alcance y el número de empleados necesarios para mantener una operación eficiente, tipos de equipo, productos y operaciones de la Compañía, presentes y futuros; el derecho de establecer y hacer cumplir las reglas de conductas razonables para una operación más eficiente de la Compañía. El Patrono retiene su derecho a subcontratar y a reclutar empleados temporeros para una más eficiente operación de su negocio.

Lo anterior será como tal, siempre y cuando no haya conflicto con las disposiciones de este Convenio, o sea, el Patrono retendrá su derecho de administrar su negocio de la manera más eficiente, de acuerdo con su criterio y que le permita obtener el patrocinio de sus clientes potenciales, siempre y cuando el Patrono no utilice los derechos antes mencionados de manera arbitraria, caprichosa y discriminatoria.

En todo momento las partes estarán sujetas y cumplirán con las directrices, reglas y reglamentos de la Administración de Veteranos. De surgir cualquier conflicto o desacuerdo entre este Convenio Colectivo y tales directrices, reglas y reglamentos, prevalecerán estas.

ARTICULO 8
SEGURIDAD DE EMPLEO

Sección 1: Las cesantías por economía debido a determinaciones hechas por la Administración de Veteranos, se consideran causas justas y razonables.

Sección 2: Cuando la Compañía tuviere que iniciar un "lay-off", dicho "lay-off" o reducción de empleados, se hará tomando como base la antigüedad total en la Compañía de los empleados afectados por la reducción.

Sección 3: Una vez terminado el motivo de la reducción del personal, el re-empleo se llevará a cabo tomando primero los empleados con mayor antigüedad, tomando en cuenta la antigüedad total en la Compañía.

Sección 4: Cuando la Compañía iniciare el re-empleo, notificará a los empleados cesanteados a su número de teléfono registrado y correo electrónico en su expediente de personal, para que se reporten a su trabajo. La Compañía le informará a la Unión de los empleados llamados al re-empleo. El empleado mantendrá informada a la Compañía de su número de teléfono y correo electrónico y deberá presentarse a trabajar dentro de cinco (5) días laborables después de haber recibido la llamada.

Sección 5: En caso de cancelación de contrato, la Compañía notificará a la Unión antes de notificarle a los empleados.

ARTICULO 9
QUEJAS, AGRAVIO Y ARBITRAJE

Sección 1: Se entiende por "quejas y agravio" cualquier alegada violación a los términos de este Convenio Colectivo, disputa, controversia, queja, reclamación, divergencia o diferencia de opinión en cuanto a la interpretación, aplicación o cumplimiento del Convenio Colectivo que afecte las relaciones de un empleado y la Compañía.

Toda acción disciplinaria será notificada por escrito al empleado con una copia al delegado general y a la Unión, **mediante el correo electrónico designado por esta**.

Sección 2: De surgir alguna queja o agravio, según definida, la misma será transmitida en la forma provista en los párrafos siguientes:

a. Primer Paso:

Cualquier empleado o grupo de empleados que se considere perjudicado por alguna acción de la Compañía que alegadamente viola los términos y condiciones de este Convenio Colectivo deberá presentar su queja por escrito, señalando las disposiciones aplicables del convenio que se entienda fueron violadas, primeramente, a la Oficina de Recursos Humanos en la facilidad del Hospital de San Juan, ya sea por si o por mediación del delegado, dentro de diez (10) laborables a partir de la fecha en que surja dicha reclamación, queja o agravio. En el caso de Ponce y Mayagüez, el empleado deberá presentar su querella al supervisor con la aplicación de las mismas reglas, ya sea por si o por mediación del delegado. El supervisor o el representante autorizado de la Compañía, según sea el caso, dará su contestación al delegado no más tarde de los siguientes diez (10) días laborables a partir de la fecha en que la alegada queja le haya sido presentada para su consideración. En caso de que la queja permanezca sin resolverse en este paso, se continuará la tramitación de esta como se indica en el segundo paso.

La Compañía podrá someter quejas y agravios presentando tal queja por escrito a la Unión. De no resolverse la queja de la Compañía dentro de cinco (5) días de haberse presentado la queja a la Unión o de la Unión no haber contestado dentro de ese término, la Compañía podrá recurrir directamente al procedimiento de arbitraje establecido por la Sección 3 de este artículo.

b. Segundo Paso:

En caso de que la queja no haya sido arreglada según se provee en el primer paso, la queja deberá ser presentada por escrito al director de la Oficina de Recursos Humanos central de la Compañía, no más tarde de los siguientes diez (10) días laborables a la fecha en que la Oficina de Recursos Humanos del Hospital o el Supervisor, según sea el caso, resolvió o debió haber resuelto la queja que le fuera sometida, según se provee en el primer paso. **La querella debe**

de especificar de forma clara el asunto o la disputa objeto de la querella y la sección o secciones del Convenio Colectivo que alegadamente se han violado. Luego de haber recibido la querella, por escrito, del delegado o un Representante de la Unión, el (la) Director(a) de Recursos Humanos y la Unión harán los arreglos para tener una reunión en donde discutirán la querella dentro de los próximos diez (10) días laborables.

La querella tiene que especificar de forma clara el asunto o la disputa objeto de la querella y la sección o secciones del Convenio Colectivo que alegadamente se han violado. Las partes se podrán reunir en el Negociado de Conciliación y Arbitraje para discutir la queja o querella antes de pasar al tercer paso. El Director de Recursos Humanos deberá dar su decisión por escrito dentro de los siguientes diez (10) días laborables a partir de la fecha en que se sometió la queja. En caso de que la queja permanezca sin resolver en este paso, se continuará la tramitación de la queja como se indica en el tercer paso siguiente:

c. Tercer Paso:

En caso de que la queja no haya sido arreglada satisfactoriamente en el segundo paso, el caso será sometido a arbitraje dentro de un período de quince (15) días laborables, subsiguiente a la decisión del Director de Recursos Humanos de la Compañía, según se indica en el segundo paso. El procedimiento será el siguiente:

Sección 3: Arbitraje

a. El árbitro será escogido por las partes de una terna de tres árbitros enviada por el Secretario del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico de entre los árbitros del Negociado de Conciliación y arbitraje de ese departamento. Las partes escogerán el árbitro tachando cada una un (1) arbitro, quedando solamente el árbitro escogido. La parte que radico la querella ante el negociado tachará primero.

b. Para que la Unión pueda llevar un caso de despido o suspensión de un empleado a arbitraje el empleado afectado deberá haber pasado el periodo probatorio de empleo. El árbitro tendrá facultad para interpretar los términos de este Convenio, pero no tendrá jurisdicción para enmendar, alterar o modificar las disposiciones de este Convenio.

El árbitro emitirá su laudo en un término de tiempo razonable, de conformidad con las disposiciones del Reglamento para el Orden Interino de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.

Sección 4: Los términos aquí establecidos solamente podrán ser prorrogados por acuerdo mutuo y por escrito entre las partes.

Sección 5: La Unión notificará los nombres de los empleados que asistirán a la vista de arbitraje dos (2) semanas antes de la vista.

Sección 6: En caso de un despido, las partes acuerdan obviar el primer y segundo paso y proceder directamente al tercer paso.

Sección 7: A fines de este Artículo, se entenderá por días laborables los cinco (5) días de la semana, de lunes a viernes, excepto cuando sean feriado, de acuerdo con lo dispuesto en este Convenio Colectivo. En el cómputo de los términos que aquí se establece. Se excluirá el primer día y se incluirá el ultimo.

ARTICULO 10
EMPLEADOS A TIEMPO PARCIAL Y TEMPORERO

Sección 1: El empleado que trabaja a tiempo parcial es aquel que se contrata para trabajar regularmente por un periodo menor al regular de trabajo provisto en este Convenio. Los empleados a tiempo parcial acumulan beneficios marginales proporcionalmente prorrateado por el porciento de horas que trabajan en el período de tiempo medido por lo dispuesto en el convenio. Ejemplo: licencia por enfermedad y vacaciones prorrateadas a base del porciento de horas trabajadas en un mes, ect.

Sección 2: El empleado temporero es el que se contrata para un proyecto especial como trabajo de temporada o un tiempo específico. Estos tipos de empleados temporero no podrán durar mas de seis (6) meses a no ser que las partes, por escrito, acuerden extenderlo. La Compañía también podrá contratar empleados temporeros para sustituir empleados regulares que están ausentes bajo alguna licencia. Este tipo de empleado temporero podrá tener una duración del tiempo que dura la ausencia o mientras dura la licencia.

Sección 3: No se deberá emplear un empleado a tiempo parcial o temporero para desplazar empleados regulares o a tiempo completo causando que se suspenda de empleo.

ARTICULO 11
DERECHOS DE ANTIGÜEDAD

Sección 1: El concepto de "antigüedad" se define por los años de servicio que el empleado lleve trabajando para OSDBJV-2, o algunas de las compañías predecesoras que hayan administrado dicho contrato, de manera ininterrumpida.

Sección 2: OSDBJV-2 preparará y someterá a la Unión una lista de antigüedad de los empleados cubierto por este Convenio. La lista incluirá la fecha de comienzo del empleado, numero de empleado, el turno y la clínica u hospital en la cual trabaja.

Sección 3: En el caso de cesantías (layoff), OSDBJV-2 notificara a la Unión, por escrito y con copia al delegado general y al delegado alterno, los turnos afectados y los empleados a ser cesanteados.

Sección 4: Las cesantías (layoff) se llevarán en el orden inverso de antigüedad. Es decir, las cesantías comenzarán con las personas de menor antigüedad. Las personas cesanteadas podrán desplazar a empleados de menor antigüedad, siempre y cuando cumplan con los requisitos del puesto.

Sección 5: Prevalecerá la antigüedad para establecer los horarios de trabajo, turno de trabajo, días libres, asignación de trabajo, vacaciones y trabajos de horas extras. De igual manera prevalecerá en caso de reubicación de empleado por cualquier razón, siempre y cuando el empleado esté actualizado en los adiestramientos y procedimiento vigentes y necesario para ejercer las funciones.

Sección 6: Los empleados cesanteados serán puesto en una lista de preferencia por un término de dieciocho meses desde la fecha de la cesantía. En caso de surgir una vacante durante dicho periodo de tiempo, el empleado convocado debe cumplir los siguiente:

A. Criterio de antigüedad según la sección 1.
B. Poder realizar satisfactoriamente las funciones del puesto para la cual es convocado.
C. Cumplir con todos los requisitos que exige la plaza del puesto vacante.

Sección 7: Ningún empleado sufrirá una pérdida en su antigüedad ni ningún efecto adverso en cualquier otro término o condición de empleo como resultado de la firma de este convenio.

ARTICULO 12
JORNADA DE TRABAJO

Sección 1: La semana regular de trabajo de los trabajadores a tiempo completo será de cinco (5) días y cuarenta (40) horas.

Sección 2: El día de trabajo será de ocho (8) horas que caerán dentro de nueve (9) horas consecutivas.

Sección 3: La Compañía mantendrá récords adecuados de todas las horas trabajadas.

Sección 4: La compañía pagará a los empleados en nómina las horas extra en exceso de cuarenta (40) horas a la semana a razón de tiempo y medio el tiempo regular por hora. Las horas extras en exceso de ocho (8) horas en un día se pagarán de igual forma.

Sección 5: No habrá duplicidad, ni piramidación en el pago por horas extras ni por ningún otro concepto.

Sección 6: En caso de necesidad de trabajar horas extra en cualquier día de semana, la Compañía solicitará voluntarios **EN ORDEN DE ANTIGÜEDAD**, si no hay suficientes voluntarios, la Compañía escogerá los empleados capacitados necesarios para hacer el trabajo en orden inverso de antigüedad. A no ser que surja una situación imprevista o una emergencia, la Compañía notificará a los empleados de la obligación de trabajar horas extra con por lo menos con dos (2) horas de anticipación antes de finalizar el turno de trabajo.

Sección 7: Los turnos de trabajo y vacaciones se aprobarán por la Compañía en forma que no interrumpan la operación de la Compañía.

Sección 8: Periodo para Tomar Alimento. A los empleados se les fijará un periodo continuo de tomar alimentos al día de no más de una (1) hora. El periodo de tomar alimento será entre la tercera y quinta hora inclusive, de la jornada diaria de trabajo. Se podrá reducir el periodo de tomar alimentos a menos de una hora (1), con el consentimiento del empleado. Cuando se le requiera a un empleado el trabajar durante el periodo de tomar alimentos o una porción de este se le pagará dos veces su tiempo el periodo así utilizado.

Sección 9: El horario de trabajo será publicado en los tablones de edicto y podrá ser cambiado dando notificación previa a los empleados.

Sección 10: El propósito de este Articulo es definir las horas de trabajo y el mismo no se interpretará como una garantía de trabajo.

Sección 11: La Compañía retiene flexibilidad en hacer cambio de horarios de trabajo, previa notificación a los empleados afectados, **a no ser que suja una situación imprevista o de emergencia**. Si a un empleado se le cambia el horario, este deberá cumplir con su nuevo horario de trabajo. La Compañía notificará a los empleados afectados con el cambio de horario **tan pronto se reciba la orden del Hospital para efectuar el cambio. Si el tiempo le permite, se notificará** con cinco (5) días laborables antes de efectuarse el cambio, o menor tiempo por mutuo acuerdo.

ARTICULO 13
NOTIFICACION DE NUEVAS CONTRATACIONES Y TERMINACIONES

Cuando un empleado renuncie, se jubile, sea despedido o deje de trabajar, el patrono deberá notificar a la Unión dentro de un plazo de diez (10) días. Dicha notificación deberá incluir el nombre del empleado, la fecha de terminación y el motivo del cese del empleo.

Cuando se contrate a un empleado, el patrono deberá notificar a la Unión dentro de diez (10) días al número de teléfono o correo electrónico que provea la Unión para estos efectos. Dicha notificación deberá incluir el nombre del empleado, la clasificación, la fecha de contratación, el salario, la dirección, el correo electrónico (si está disponible) y el número de teléfono.

ARTICULO 14
SALARIOS

Sección 1: Mediante el efecto de una Orden Ejecutiva, los empleados que forman parte de la unidad contratante recibieron un aumento de salario que elevó su salario por hora de $8.93 a $15.00 efectivo el 1 de octubre de 2022. De igual forma, y mediante el mismo concepto, los miembros de la unidad contratante recibirán un aumento de salario por hora de $1.20 efectivo el 1 de octubre de 2023. Por lo cual, a partir de esa fecha su salario acrecentará a $16.20 por hora. Además, los empleados que forman parte de la unidad contratante reciben $4.80 por hora por concepto de servicios complementarios de salud y bienestar.

Sección 2: La Compañía pagará a los empleados que forman parte de la unidad contratante todos los aumentos de salario y todos los aumentos al pago de servicios complementarios de salud y bienestar que se determinen por el Ejecutivo federal, ya sea la Administración de Veteranos o cualquier otra agencia u organismo federal.

Sección 3: La Compañía, con el interés de mejorar las condiciones de trabajo de los empleados que forman parte de la unidad contratante, está haciendo gestiones afirmativas a través de la Administración de Veteranos para impulsar la implementación del aumento de salario que está pendiente para el 1 de octubre de 2023, de manera retroactiva al 1 de enero de 2023. De esta manera, los empleados que forman parte de la unidad contratante recibirían el diferencial de salario con paga retroactiva desde el 1 de enero a la fecha que entre en vigor el aumento de salario en el año 2023.

Sección 4: La Compañía acuerda que aumentará el salario de los empleados que forman parte de la unidad contratante como sigue:

1 de octubre de 2024 a razón de $0.50 por hora

1 de octubre de 2025 a razón de $0.50 por hora

1 de octubre de 2026 a razón de $0.50 por hora

1 de octubre de 2027 a razón de $0.50 por hora

Sección 5: En la eventualidad de que la Administración de Veteranos rechace reembolsar los salarios acordados en este convenio colectivo -contrato predecesor según definido en el "Service Contract Act"- las partes se reunirán en un término de treinta (30) días desde la comunicación sobre el rechazo y los aumentos aquí acordados serán renegociados entre las partes y serán sometidos nuevamente ante la consideración de la Administración de Veteranos. Si la Administración acepta los aumentos los mismo se les otorgarán a los empleados a partir de la fecha de su aprobación.

ARTICULO 15
DISPOSICIONES GENERALES

Sección 1: La Compañía permitirá la colocación de "bulletin boards" en un sitio designado cerca de los relojes de ponchar para uso exclusivo de la Unión para fijar aviso de actividades legitimas de la Unión. La Unión, ni ninguno de los empleados, fijará material alusivo a situaciones políticas de clase alguna, difamatorio, críticos de la unión o sus oficiales, derogatorio en contra de la Campania, sus oficiales, el Hospital de Veteranos o sus oficiales ó cualquier empleado. La información colocada en los "bulletin boards" no contendrá material que viole las reglas y reglamentos del Hospital.

Sección 2: Comunicaciones telefónicas entre los delegados y la unión se limitarán a los periodos de descansos.

Sección 3: En cada año que el Hospital le renueve el contrato a la Compañía, esta le someterá y los empleados firmarán el contrato de empleo.

ARTICULO 16
EXPEDIENTES DE PERSONAL

Sección 1: La Compañía mantendrá dentro de la más alta confidencialidad, el expediente de personal de cada empleado.

Sección 2: No se incluirá en el expediente oficial de personal de cada empleado ningún documento que refleje acción disciplinaria alguna que no haya sido notificada al empleado y al Sindicato o evaluación del trabajo del empleado sin antes haberse discutido la misma con éste y el delegado.

Sección 3: Las amonestaciones, reprimendas, o acciones disciplinarias impuestas que no consten en el expediente oficial del empleado no podrán ser utilizadas para ningún propósito.

Sección 4: Ninguna carta de amonestación o reprimendas podrá utilizarse contra ningún miembro de la Unidad Apropiada, transcurridos veinticuatro (24) meses de ocurridos los hechos que dan lugar a la misma siempre y cuando no sea una conducta repetitiva.

Sección 5: La Compañía no suministrará a ninguna persona o entidad ajena a esta, información que surja del expediente de personal del empleado salvo con su autorización escrita o que medie orden de autoridad. Nada de lo dispuesto en este artículo limitará o reducirá el derecho del Sindicato a obtener la información en virtud de la Ley Nacional de Relaciones Laborales.

Sección 6: Todo miembro de la unidad apropiada podrá solicitar ver su expediente de personal con previa justificación y con cinco (5) días de anticipación a la oficina de Recursos Humanos. Esta revisión se hará en presencia de un funcionario autorizado de la Compañía.

ARTICULO 17
GARANTIAS DE COMPENSACION MINIMA

Cuando el empleado se presente a trabajar a su turno de trabajo, se le garantizará al menos ocho (8) horas de trabajo.

ARTÍCULO 18
NO HABRÁ SUBCONTRATACIÓN

Sección 1: La Compañía no subcontratará trabajos de la unidad de negociación. La Compañía reserva el derecho de subcontratar aquellos trabajos y funciones que no correspondan a la unidad de negociación, para garantizar una operación eficiente y productiva o que sean requeridos VA Caribbean Healthcare System.

Sección 2: No obstante, la Sección 1, arriba, no se considerará una violación a esta cláusula la limpieza exterior de las ventanas, ni la limpieza de los ductos del aire acondicionado, actualmente subcontratadas por el patrono.

ARTÍCULO 19
LICENCIA DE VACACIONES

Sección 1: El Patrono programará las vacaciones de los empleados y empleadas ("empleados") de forma que se mantenga una operación normal y eficiente. El disfrute de las vacaciones no podrá ser exigido por el empleado hasta que las hubiere acumulado por un año.

Sección 2: Cada empleado cubierto por este Convenio Colectivo acumulará vacaciones regulares con paga completa a tenor con las disposiciones de ley y hasta las cantidades que se detallan a continuación:

Años de Servicio	**Número de Días Laborables**
Hasta diez (10) años	15 (1.25 días al mes)
Más de diez (10) y hasta quince (15) años	16 (1.33 días al mes)
Más de quince (15) años	20 (1.66 días al mes).

Sección 3: Las partes reconocen que por la naturaleza de la operación del Hospital hay ciertas fechas en las cuales no se podrán disfrutar los cinco días opcionales de vacaciones que se establecen en la sección 5 de este artículo y las partes aceptan las mismas y las incorporan a este convenio colectivo. Las fechas son: Año Nuevo, Día de Reyes, Día de Navidad, Acción de Gracias y Semana Santa. Además, las partes reconocen que el Hospital tiene la autoridad de decretar una emergencia durante la cual será necesario cancelar los días de vacaciones programados; las vacaciones canceladas serán reprogramadas.

Sección 4: Todo empleado con hasta quince (15) años de servicio completos tendrá la opción de tomar tres semanas (15 días) ó dos semanas (10 días) de vacaciones en su fecha aniversario. El empleado tendrá derecho a tomar los cinco (5) días restantes consecutivos de vacaciones en la fecha que seleccione, siempre y cuando la fecha seleccionada esté disponible y no conflija con empleados de mayor antigüedad que hayan seleccionado la misma fecha. Los cinco días (5) no podrán coincidir con las fechas mencionadas en la sección 3.

Sección 5: Todo empleado con más de quince (15) años de servicio, tendrá la opción de tomar cuatro semanas (20 días) ó tres (3) semanas (15) días de vacaciones en su fecha aniversario. El empleado tendrá derecho a tomar los cinco (5) días restantes consecutivos de vacaciones en la fecha que seleccione, siempre y cuando la fecha seleccionada esté disponible y no conflija con empleados de mayor antigüedad que hayan seleccionado la misma fecha. Los cinco (5) días no podrán coincidir con las fechas mencionadas en la sección 3.

Sección 6: El pago por concepto de licencia de vacaciones estará basado en el salario regular más el diferencial ("Health & Welfare") del empleado. El tiempo de licencia por vacaciones se usará y pagará a base del día regular de trabajo al momento de usarse o pagarse el beneficio. El pago por concepto de vacaciones se hará en el período de pago regular durante el disfrute de la licencia.

Sección 7: El uso de licencia por vacaciones se considerará como tiempo trabajado para fines de acumular licencia por enfermedad y licencia por vacaciones.

Sección 8: Aquellos empleados con interés de fraccionar sus vacaciones a tenor con lo antes establecido tendrán que notificárselo a Recursos Humanos durante los meses de noviembre a diciembre. El período de cinco días de vacaciones se tendrá que tomar no más tarde de 6 meses después de sus vacaciones regulares.

ARTÍCULO 20
LICENCIA POR ENFERMEDAD

Sección 1: Todos los empleados que hayan completado el período probatorio tendrán derecho a disfrutar la licencia por enfermedad con sueldo completo, según dispone la ley.

Sección 2: Los empleados de la Unidad Apropiada acumularán un (1) día mensual, para un total de doce (12) días al año.

Sección 3: Si la ausencia es por más de dos días, OSDBJV-2 se reserva el derecho de exigir certificado médico o cualquier evidencia aceptable para la Compañía que considere necesaria como prueba de tal enfermedad de un empleado, dicha información solo requerirá evidencia de que el empleado estaba enfermo, y no detalles sobre la condición médica, la prognosis o el tratamiento del empleado, siempre que el empleado no esté solicitando una licencia médico familiar (bajo la cual el Patrono podrá solicitar la información expresamente permitida por la FMLA). El disfrute de la licencia por enfermedad no es excusa del cumplimiento con aquellas normas de conducta válidamente establecidas por OSDBJV-2, como lo son las de ausencia, puntualidad, e informes periódicos sobre la confirmación de la enfermedad. OSDBJV-2 no podrá utilizar, como parte del procedimiento administrativo o como política, las ausencias por enfermedad que sean justificadas, como criterio de eficiencia de los empleados en el proceso de evaluación de éstos, si es considerado para aumentos o ascensos en la Compañía. Tampoco considerará las ausencias por enfermedad, cargadas correctamente a la licencia de enfermedad, para justificar acciones disciplinarias tales como suspensiones o despidos.

Sección 4: La licencia por enfermedad no utilizada por el empleado durante el transcurso del año será acumulada para el año siguiente, hasta un máximo de veinticuatro (24) días. El salario para cada día de licencia por enfermedad se calculará multiplicando por ocho (8) la tasa de pago regular por hora que el empleado estaba recibiendo cuando se enfermó, incluyendo el pago de "health benefit".

Sección 5: El uso de la licencia por enfermedad se considerará como tiempo trabajado para fines de acumular licencia por enfermedad y licencia por vacaciones.

Sección 6: El tiempo de licencia por enfermedad se usará y pagará a base del día regular de trabajo al momento de usarse o pagarse el beneficio.

ARTÍCULO 21
LICENCIA DE MATERNIDAD Y LACTANCIA

1. Toda empleada regular tiene derecho a ocho (8) semanas por licencia de maternidad con paga. Esta licencia comienza cuatro (4) semanas antes de la fecha estimada del alumbramiento y se extiende por cuatro (4) semanas después de la misma.

2. Para solicitar esta licencia deberá obtener un certificado de su médico donde se indique la fecha estimada del parto. El certificado médico deberá ser sometido al supervisor(a) por lo menos siete (7) semanas antes de la fecha en que se espera el parto. El certificado también debe indicar las fechas aproximadas de incapacidad.

3. Si el médico lo permite por medio de un certificado específico si el empleado lo desea, podrá continuar trabajando hasta una (1) semana antes de la fecha probable del parto y extender el período de descanso hasta siete (7) semanas después del parto. También podría regresar después de las dos (2) primeras semanas de descanso luego del parto, rechazando así el resto de la licencia por maternidad. Para ello, tendría que presentar a la gerencia un certificado donde el médico especifique que está capacitada para trabajar. La madre obrera adoptante podrá solicitar que se le reintegre a su trabajo en cualquier momento. En tal caso se considerará renuncia a cualquier período restante de la licencia a que tiene derecho.

4. La Compañía, pagará a la empleada en licencia por maternidad el sueldo completo, salario, jornal o compensación que estuviese recibiendo por su trabajo durante el periodo de descanso. Este pago se hará efectivo al momento en que la empleada comience a disfrutar de la licencia por maternidad.

5. De la empleada continuar incapacitada para regresar a su trabajo y de haber agotado su licencia por maternidad de ocho (8) semanas, podrá acogerse a los beneficios provistos por SINOT. Durante el uso de la licencia por maternidad y los beneficios de SINOT, se entenderá que estará usando concurrentemente la licencia médico-familiar y cualquier otra licencia aplicable.

6. Una vez concluya el periodo de descanso, la Compañía reinstalará a la empleada en el puesto que ocupaba al comenzar a disfrutar de la licencia por maternidad o en uno similar.

7. La madre lactante tiene derecho a seleccionar la lactancia como el único método de alimentación de su hijo o hija. La lactancia es un proceso fisiológico del cuerpo femenino que de ser interrumpido perjudicaría tanto el derecho de la madre a seleccionar la lactancia como único método de alimentación para su bebé, como el derecho a la alimentación que cobija al infante.

La madre lactante que trabaje a tiempo completo, entiéndase una jornada de trabajo de más de siete horas y media (7 ½), tendrá derecho a una (1) hora dentro de cada jornada, que podrá ser dividida en dos periodos de treinta (30) minutos o tres periodos de veinte (20) minutos. Mientras, la madre lactante que trabaje una jornada de trabajo a tiempo parcial, entiéndase menos de siete horas y media (7 ½), y sobrepase cuatro (4) horas de trabajo, tendrá derecho un periodo de treinta (30) minutos por cada cuatro (4) horas consecutivas de trabajo. La madre lactante que esté empleada en una compañía considerada como un pequeño negocio bajo los parámetros de la Administración Federal de Negocios (SBA, por sus siglas en inglés), tendrá derecho a media (1/2) hora dentro de cada jornada de trabajo que podrá ser distribuida en dos periodos de quince (15) minutos cada uno.

A estos efectos, la Compañía cumple con la Guía para la Habilitación de Salas de Lactancia - Oficina de la Procuradora de las Mujeres (OPM) y se adopta la Guía para la Habilitación de Salas de Lactancia.

Las Salas de Lactancia de la Compañía deben cumplir con los siguientes requisitos y se le solicita a toda empleada que asista a la Compañía en cumplir con los mismos y, si una madre lactante y/o cualquier empleado(a) observa que no se cumple con alguno de ellos, debe reportarlo inmediatamente a Recursos Humanos. Además, será responsabilidad de toda madre lactante colaborar con que la Sala de Lactancia se mantenga limpia e higiénica en todo momento e informar a Recursos Humanos cuando la sala no se encuentre de dicha manera. Le corresponderá al Departamento de Recursos Humanos la inspección, administración, supervisión y uso de las Salas de Lactancia conforme a esta Política.

Seguridad y Privacidad

El espacio para la lactancia o extracción de leche materna será uno seguro para la madre lactante. La Sala de Lactancia contará con una puerta con cerradura y no tendrá artefactos que puedan poner en riesgo la seguridad de la madre lactante ni el alimento producido por ella. Sólo las madres lactantes durante su periodo de lactancia y personal de limpieza podrán utilizar y entrar a las Salas de Lactancia.

La Compañía reconoce que lactar o extraerse la leche materna es una práctica que requiere privacidad e intimidad. Por tanto, la Salas de Lactancia se encuentran en un lugar resguardado, donde hay menos circulación de personas que en otras áreas de trabajo.

Además, el espacio de lactancia puede ser reservado para el uso exclusivo de la madre lactante durante el tiempo que lo necesite, de forma que se salvaguarde su privacidad. Debe reservar la Sala de Lactancia para usar el mismo para lactar o extraer leche materna solicitando el espacio con Recursos Humanos con, por lo menos, 24 horas de anticipación. Al hacer la solicitud, y al aprobarse la misma de no estar ya reservado por otra madre lactante, se le proveerá la llave de la Sala de Lactancia (o se le solicitará que recoja la misma en la Oficina de Recursos Humanos) antes de la hora en el que se reservó la misma.

La madre lactante que utilice la Sala de Lactancia debe asegurarse de cerrar la Sala una vez termina de utilizar la misma y de devolver la llave a Recursos Humanos.

La Sala de Lactancia no tendrá cámaras de seguridad y, de haber cámaras en áreas cercanas a la Sala de Lactancia, los lentes no estarán orientados paralelamente a la entrada de la Sala de Lactancia.

Higiene y Proceso de Limpieza

El lugar destinado a la lactancia o extracción de leche materna también tendrá un lavamanos o fregadero. Según el protocolo de alimentación con leche materna, las madres lactantes deben lavarse sus manos y los equipos utilizados para la extracción de leche materna antes y después de su uso.

La limpieza de la Sala de Lactancia se realizará con productos formulados para industrias alimentarias, baños y/o de uso exclusivo para la Sala de Lactancia y, diariamente, se limpiarán las mesas y sillones/sillas, el fregadero/lavamanos y se vaciará la basura. La Sala de Lactancia contará con un registro para ser completado por el personal de limpieza para asegurar que se cumple con el protocolo de limpieza establecido por la Compañía.

Espacio Adecuado

La Sala de Lactancia tendrá los muebles útiles y necesarios, como una mesa de apoyo o soporte, para los utensilios de extracción y un sillón cómodo que permita realizar la extracción de leche materna.

Tomas Eléctricas

La Sala de Lactancia contará con acceso a enchufes o tomas eléctricas que permitan la conexión de los equipos correspondientes para la extracción de leche materna.

Ventilación

La Sala de Lactancia contará con ventilación adecuada para mantener el espacio libre de agentes contaminantes que puedan afectar la calidad del aire.

Almacenamiento de Leche Materna

La leche materna debe mantenerse en condiciones óptimas para la ingesta de la criatura lactante, lo que puede ocurrir varias horas después de la extracción, la leche materna se guardará en una nevera o refrigerador en un lugar indicado por la compañía y se mantendrá en una temperatura estable entre 0 y 4 grados.

Exclusividad

La Sala de Lactancia no debe ser utilizada para ningún otro fin que no sea la lactancia y extracción de leche materna, con el fin de asegurar que este espacio se mantenga higiénico y seguro para su uso óptimo. Ningún empleado o empleada de la Compañía ni contratista, visitante o tercero está autorizado para utilizar dicho espacio para otro fin que no sea la lactancia y extracción de leche materna.

ARTICULO 22
LICENCIA POR JURADO

Sección 1: Todo empleado regular cubierto por la Unidad Apropiada que fuese citado para servir como jurado en un tribunal, disfrutará de una licencia con paga hasta un máximo de quince (15) días laborables, y aquella compensación, por comparecencia diaria, dispuesta en Ley y que se fije mediante reglamento.

Sección 2: Si por necesidad de su servicio como jurado fuere necesario que dicha persona compareciere al tribunal por un período mayor al anteriormente dispuesto, la persona empleada podrá cargar el tiempo que se ausente para actuar como tal, a su licencia regular de vacaciones o a recibir la compensación, por día de comparecencia, dispuesta por la reglamentación que se apruebe a esos fines.

Sección 3: El empleado deberá informar a la Compañía, por lo menos cinco (5) días laborables con anterioridad a la fecha para la cual ha sido citado, de su necesidad de estar ausente del trabajo para cumplir con su obligación de servir como jurado. Esa notificación a la Compañía deberá incluir evidencia escrita, incluyendo, pero no limitándose a la carta de citación.

Sección 4: Cuando el empleado concluya su comparecencia al tribunal, deberá obtener del secretario del tribunal una certificación oficial en la que conste claramente el tiempo que tuvo que dedicar a la comparecencia, con expresión de días y horas. Una vez el empleado se reintegre a sus labores, deberá entregar a la Compañía la certificación que aquí se establece.

Sección 5: Para tener derecho a la protección que le concede la ley, el empleado deberá cumplir con los requisitos de notificación y certificación establecidos.

ARTÍCULO 23
LICENCIA MILITAR

Cuando un empleado regular miembro de la Unidad Apropiada deje su empleo para ingresar en el servicio activo de las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos o la Guardia Nacional, la compañía le reservará el empleo. Cada empleado que quiera acogerse a esta licencia deberá presentar a su supervisor las órdenes oficiales de ingreso al servicio militar activo con por lo menos tres (3) semanas de anticipación, o tan pronto las reciba. El período de licencia por servicio militar se extenderá desde el día de su partida hasta el día de su regreso; el período máximo es de cuatro (4) años y hasta cinco (5) años si el gobierno así lo requiere. Una vez concluya este período, el empleado regresará a su último empleo o a uno comparable, continuará con los beneficios que tenía anteriormente y su nuevo salario incluirá todos los aumentos que hubiera recibido si no se hubiera ausentado, así como los beneficios y derechos contenidos en el Convenio Colectivo. Retendrá también sus derechos de antigüedad.

LICENCIA PARA ADIESTRAMIENTO MILITAR

A los miembros de la Unidad Apropiada que participen en la Guardia Nacional o en la Reserva de las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos se les otorgará una licencia sin sueldo por el período de duración del adiestramiento requerido por estos cuerpos militares. Durante el período de adiestramiento militar conservará su empleo y todos los beneficios que disfruta regularmente. Retendrá también sus derechos de antigüedad.

ARTICULO 24
LICENCIA POR FUNERAL

En caso de muerte de un familiar inmediato, al empleado se le concederá un (1) día laborable con paga por dicha emergencia. El empleado podrá tener dos (2) días adicionales con cargo a vacaciones. Se considerará familiar inmediato al cónyuge, hijos, padres, hermanos, suegros, abuelos y nietos que consten en el expediente del empleado. Esta licencia comenzará a contar desde el día laborable más próximo al deceso del familiar del empleado.

ARTICULO 25
LISTA DE LICENCIAS

OSDBJV2
A tenor con la ley vigente, el patrono concederá las siguientes licencias a los empleados, según corresponda:

- Licencia Especial durante Estados de Emergencia
- Licencia Especial para Empleados con Enfermedades Graves de Carácter Catastrófico
- Licencia Testigo en Casos Criminales
- Licencias que no requieren pago de salario
- Licencia Deportiva
- Seguro Incapacidad No Ocupacional Temporero (SINOT)
- Corporación del Fondo del Seguro del Estado (CFSE)
- Accidente Automovilístico (ACAA)
- Licencia Militar
- Licencia para Adiestramiento Militar

Beneficios

Tiempo Libre para Ejercer Derecho al Voto

ARTICULO 26
DIAS FERIADOS

Sección 1: Todos los empleados cubiertos por este Convenio Colectivo disfrutarán un total de doce (12) días feriado al año.

Los días feriados serán los que se señalan a continuación:

Dia de Año Nuevo
Martin Luther King Day
President's Day
Viernes Santo
Día de la Recordación (Memorial Day)
Juneteenth National Independence Day
Día de la Independencia de Estados Unidos
Día del Trabajo
Día de la Raza
Veteran's Day
Día de Acción de Gracias
Día de Navidad

Sección 2: Por razón del servicio que ofrece la Compañía y las expectativas de nuestro cliente, los días feriados serán días laborables para los empleados asignados a trabajar esos días.

Sección 3: Para tener derecho a recibir compensación por concepto de los días feriados, el empleado tiene que trabajar el día laborable inmediatamente antes y el día laborable inmediatamente después del día feriado.

ARTICULO 27
INFORME DETALLADO DE LOS SALARIOS REGULARES, EXTRAORDINARIOS Y BALANCES DE LICENCIAS

El patrono entregará a los empleados y empleadas en su talonario de pago una explicación detallada de todas las retribuciones a que tiene derecho, incluyendo el pago por sus horas de trabajo, el tiempo extraordinario, cualquier pago por cualquier concepto como el "premium health payment", los balances de licencia de vacaciones y enfermedad, así como todas las deducciones.

ARTICULO 28
ACUERDO TOTAL

Sección 1: Las partes reconocen que este Convenio Colectivo contiene todas las condiciones de trabajo acordadas por ambas partes y que cada una tuvo el derecho y oportunidad ilimitada de formular sus demandas y propuestas con relación a todas las materias incluidas y no excluidas pero mandatorias para la negociación y que por ende ninguna parte podrá formular nuevas demandas sobre materias cubiertas por el convenio o no cubiertas por el convenio pero mandatorias para la negociación durante la vigencia de este convenio.

Sección 2: Este Convenio Colectivo 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.

ARTICULO 29
BONO NAVIDEÑO

Sección 1: La Compañía pagará a cada empleado cubierto por este Convenio Colectivo un Bono Navideño por horas trabajadas para la Compañía durante el periodo del 1ro de octubre de cada año al 30 de septiembre de cada año, a tenor con los términos y las condiciones establecidas en la Ley 148 de 30 de junio de 1969, según enmendada.

ARTICULO 30
UNIFORMES

Sección 1: Cada empleado, al comenzar a trabajar para OSDBJV-2, recibirá, por parte de la Compañía, cinco (5) uniformes para llevar sus funciones y ejecutar sus deberes y responsabilidades.

Sección 2: Anualmente, el empleado recibirá, por parte de la Compañía, tres (3) uniformes adicionales.

Sección 3: Será responsabilidad del empleado mantener el uniforme en buen estado.

Sección 4: El empleado será responsable de tener su uniforme completo en todo momento.

Sección 5: En el caso de que un uniforme se rompa o se convierta en inservible para el uso del empleado con el propósito de poder llevar a cabo sus funciones y ejecutar sus deberes, éste podrá solicitar hasta un máximo de un (1) uniforme de respuesta por año por parte de la Compañía.

ARTICULO 31
NO HABRA PERDIDAS

Ningún empleado sufrirá una pérdida de tarifa salariales, beneficios o prestaciones complementarias, ni ningún efecto adverso en cualquier otro término o condición de empleo como resultado de la ejecución de este convenio. Sin embargo, las partes reconocen que están sujetas a las directrices de la Administración de Veteranos y de las normativas emitidas por el gobierno federal.

ARTÍCULO 32
DISCIPLINA PROGRESIVA

Sección 1: Esta acordado que el derecho a disciplinar a cualquier empleado, incluyendo su despido, es retenido por la compañía. Ningún empleado, que no esté en período probatorio, podrá ser despedido, suspendido o de otra manera disciplinado sin justa causa. La compañía avisará con prontitud a la unión de cualquier despido. En el caso de que la unión reclame que un despido es injusto, la querella debe ser referida directamente al paso 3 del procedimiento de quejas y agravio dentro de los quince (15) días laborables.

Sección 2: La Unión no sancionará, ni consentirá aquellos empleados que violen las normas de OSDBJV-2, ni del VA Caribbean Healthcare System, acciones concertadas no autorizadas, el rehuir el trabajo y/o infligir daños a la propiedad o equipo del OSDBJV-2 o del Gobierno Federal. La Compañía podrá tomar medidas disciplinarias contra todo empleado que viole dichas políticas y reglas. Las medidas de disciplina progresiva son las siguientes: amonestaciones verbales, amonestaciones escritas, suspensión, separación del empleo.

Sección 3: En caso de conducta indebida severa, los empleados pueden ser despedidos o suspendidos sin ser sujetos al proceso disciplinario progresivo descrito en la sección 2. Los siguientes tipos de conducta indebida severa, a modo de ilustración solamente, y que de ninguna manera incluyen todos los casos, presentan una lista de las cuales pueden resultar en despido inmediato:

a. Pelear (físicamente o verbalmente) en tiempo de trabajo o en las facilidades de la Compañía; la Compañía puede imponer una pena menor o ninguna pena al individuo que no inicio el incidente.

b. Falsificación intencional de un registro de la compañía para obtener un beneficio (tal como dinero o solicitud de un permiso de ausencia) o para evitar consecuencias disciplinarias (tales como registro de servicio, asistencia, entre otros documentos).

c. Consumir, o reportarse al trabajo bajo las influencias de cualquier tipo de bebidas alcohólicas o drogas ilícitas en tiempo de trabajo.

d. Robo.

Sección 4: Las partes reconocen que a tenor con el "Center Memorándum NO. 05-18-78 de junio de 2018", se prohíbe el uso del teléfono celular u otros métodos de comunicación electrónica a toda persona que trabaje en el hospital a no ser que sea durante los periodos de descanso, periodo de tomar alimentos o una emergencia con el permiso previo de su supervisor. Violación de esta sección conlleva la suspensión de empleo por cinco (5) días laborables en primera instancia. De repetirse la conducta se podrán imponer sanciones más severas.

Sección 5: Cada vez que la compañía emita una advertencia disciplinaria a un empleado, una copia de dicha notificación deberá proveerse al empleado y al delegado. Se le deberá proveer una copia a la unión no más tarde de 5 días laborables desde el evento. El tiempo límite de la unión para someter una querella protestando por la acción disciplinaria no comenzará hasta que esta reciba una copia por escrito de la notificación disciplinaria.

Sección 6: Reuniones entre la Unión y el patrono para manejar los conflictos – El patrono se reunirá con la Unión sin demora para discutir la acción disciplinaria o el despido propuesto. El patrono designará a una persona con autoridad para tomar decisiones con respecto a la disputa. El patrono deberá asignar un tiempo razonable para reunirse con la Unión para ajustar dichos conflictos. La compañía no podrá negarse sin justificación a una solicitud de dicha reunión. Las partes no retrasar sin justificación la celebración de la misma.

ARTICULO 33
NO HUELGAS Y CIERRE FORZOSO

Sección 1: No habrá huelgas, paros, interrupciones o impedimentos de trabajo, restricciones en producción, piquetes, abandono en el trabajo, brazos caídos, ni huelgas de simpatía, reducción en el rendimiento de trabajo o cualquier otra acción que interfiera con la operación de los centros. La Unión acuerda que ni esta, ni sus oficiales, sus agentes o representante llevarán a cabo, autorizarán, instigarán, auspiciarán, ayudarán, permitirán o condonarán ninguna de estas actividades. Tampoco la Compañía hará un cierre forzoso patronal por razón alguna durante la vigencia de este convenio colectivo.

Sección 2: En la eventualidad de una violación a esta sección, la Unión acuerda, que previa notificación escrita de la Compañía, esta tomará todas las medidas inmediatas con los empleados o cualesquiera otras personas envueltas para conseguir inmediatamente que las operaciones de los centros se reanuden. La compañía de forma única y exclusiva tendrá la discreción de decidir la acción disciplinaria a ser tomada contra los empleados que participen en paros, piquetes, huelgas de brazos caídos o abandono de trabajo como medida de presión en violación a esta cláusula y dicha acción no estará sujeta a arbitraje. La Unión cumplirá con toda regla y reglamento de la Administración de Veteranos que limite o restrinja piquetes o huelgas frente a los centros de trabajo.

ARTÍCULO 34
DIGNIDAD Y RESPETO

Las partes se comprometen a estimular las mejores relaciones entre la Compañía y el Sindicato y fomentarán el respeto recíproco entre sus representantes y representados en el taller.

Las partes se tratarán en todo momento de manera profesional, cortés, respetuosa y digna. La compañía proporcionará a los empleados un trato justo, imparcial y uniforme.

Cualquier controversia sobre los compromisos contraídos en este artículo, será atendida entre la Coordinadora del Sindicato y la persona encargada de Recursos Humanos y no se ventilará a través del artículo de quejas, agravios y arbitraje de este convenio colectivo.

ARTÍCULO 35
EQUIPO, MATERIALES Y SUMINISTROS ADECUADOS

La Compañía proporcionará a los empleados y empleadas miembros de la Unidad Apropiada todos los materiales, suministros y el equipo que la compañía entienda necesarios para que puedan desempeñar sus funciones de manera segura, oportuna, eficiente y adecuadamente.

ARTÍCULO 36
VIGENCIA

El Convenio Colectivo entrará en vigor en el momento de su ratificación y continuará en vigor hasta la medianoche del 31 de diciembre de 2027.

En San Juan, Puerto Rico a 23 de junio de 2023.

Sr. Jaime Colón Cartagena
Miembro Administrador

Sr. Israel Marrero Calderín
Presidente
SPT/SEIU1996

Ing. José L. Ortiz Serrano
Miembro

COMITÉ NEGOCIADOR OSDBJV2

ESTRELLA RIVERA, AMILCAR
OSDBJV2

HERNANDEZ SANTANA, ARTHUR
OSDBJV2

MALDONADO LORENZO, ZAYLA
OSDBJV2

NAZARIO CARRERO, MARITZABET
OSDBJV2

RIVERA MOJICA, MARIO
OSDBJV2

ROSARIO ORTIZ, VICTOR
OSDBJV2

VILCHES NEGRON, MARIEL
OSDBJV2

CRUZ CALDERON, JESSICA - COORDINADORA
SINDICATO PUERTORRIQUEÑO DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS

GONZALEZ MORALES, MARICELI - VICEPRESIDENTA / DIRECTORA ORGANIZACIÓN INTERNA
SINDICATO PUERTORRIQUEÑO DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS

MARRERO CALDERIN, ISRAEL - PRESIDENTE
SINDICATO PUERTORRIQUEÑO DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS

ARROYO MASSA, MAYRA - ASESORA LEGAL
SINDICATO PUERTORRIQUEÑO DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS

RODRIGUEZ BANCH, MANUEL
ASESOR LEGAL