

UNT *[Signature]*

Convenio Colectivo

Mangual's Office Cleaning Services, Inc.



Índice

Artículo 1:	Comparecencia	2
Artículo 2:	Reconocimiento y Unidad Apropiaada	2
Artículo 3:	Taller Unionado	3
Artículo 4:	Delegados de la Unión	3
Artículo 5:	Cuotas	4
Artículo 6:	Categoría de Empleado	4
Artículo 7:	Derechos de Administración.....	5
Artículo 8:	Quejas, Agravios y Arbitraje.....	7
Artículo 9:	Derechos de Antigüedad	10
Artículo 10:	Funciones de los Conserjes	11
Artículo 11:	Jornada de Trabajo	12
Artículo 12:	Notificación de nuevas contrataciones y terminaciones	13
Artículo 13:	Salarios	13
Artículo 14:	Disposiciones generales sobre asistencia	13
Artículo 15:	Salud y Seguridad Ocupacional	14
Artículo 16:	Expediente Personal	14
Artículo 17:	Subcontratación	15
Artículo 18:	Licencia de Maternidad y Lactancia	15
Artículo 19:	Licencia por Jurado	18
Artículo 20:	Lista de Licencias	19
Artículo 21:	Informe Detallado de los salarios regulares	19
Artículo 22:	Acuerdo Total	20
Artículo 23:	Bono de Navidad	20
Artículo 24:	Uniformes	21
Artículo 25:	Huelgas y Cierre	21
Artículo 26:	Disciplina y Despidos	22
Artículo 27:	Relaciones entre las Partes	22
Artículo 28:	Cambio de Suplidor	22
Artículo 29:	Cláusula de Separabilidad	23
Artículo 30:	Aviso de Cesantía y Reducción de Jornada	23
Artículo 31:	Vigencia	24

ARTÍCULO 1

COMPARECENCIA

Comparecen el Sindicato Puertorriqueño de Trabajadores y Trabajadoras, Local 1996, Services Employees International Union (SEIU), representada por sus oficiales autorizados, de ahora en adelante denominada la “Unión” o “el Sindicato” y Mangual Office Cleaning Services, Inc., por conducto de sus oficiales autorizados, de aquí en adelante denominada “La Compañía” o “el Patrono”.

ARTÍCULO 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 Apropriada que más adelante se describe, para negociar colectivamente en cuanto a términos y condiciones de trabajo.
- Sección 2:** La Junta Nacional de Relaciones del Trabajo Federal, mediante la certificación expedida el 19 de febrero del 2024 declaró al Sindicato Puertorriqueño de Trabajadores y Trabajadoras como representante exclusivo de los y las trabajadoras de Mangual’s Office Cleaning Service, Inc.. En el Caso: 12-RC-399095 como se describe a continuación: “All full-time and regular part-time maintenance, cleaning and janitorial employees employed by the Employer at public schools of the Department of Education of the Government of Puerto Rico; excluding all other employees, guards and supervisors as defined in the Act”.
- Sección 3:** “Empleado” significa toda persona incluida en la unidad apropiada según definido en la Sección 2 de este Artículo y el uso del pronombre u otros vocablos masculinos incluyen el género femenino.

ARTÍCULO 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 puestos incluidos en la Unidad Apropiaada, 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.

ARTÍCULO 4

DELEGADOS DE LA UNIÓN

- Sección 1:** La Unión designará tres (3) Delegados y dos (2) Delegados Alternos por cada región operacional de la empresa para un total de tres (3) delegados en propiedad y dos (2) delegados alternos por región. Los Delegados Alternos sólo actuarán en ausencia de y en sustitución del Delegado en propiedad.
- Sección 2:** En aquellos casos en que sea necesario coordinar algún espacio de tiempo durante horas de trabajo para discutir asuntos relacionados a la administración de este convenio, tanto en o desde la escuela en la que trabaja el delegado, ya sea presencialmente en la escuela donde trabaja o telefónicamente, el delegado no verá afectada su compensación, pero la determinación final a tales efectos estará sujeta a que el Departamento de Educación no presente alguna objeción.
- Sección 3:** Ningún delegado está autorizado a salir durante su jornada de trabajo de la escuela donde esté asignado para atender sus funciones de delegado sin haberlo notificado por escrito o electrónicamente a su supervisor, y haber recibido autorización y confirmación escrita para ello.
- Sección 4:** El Delegado participará en la discusión en los diferentes pasos del trámite de querellas y asuntos relativos al procedimiento de quejas, agravios y arbitraje. En aquellas circunstancias en que previa notificación al supervisor y autorización escrita al Delegado, exista un acuerdo entre las partes para que dichas reuniones o procesos se conduzcan fuera de la escuela a que está asignado el delegado, este recibirá paga por el tiempo invertido que coincida con su horario de trabajo, condicionado a que se hayan cumplido con los pasos establecidos en este convenio.

Sección 5: La Unión notificará a la Compañía, por escrito, dentro de los diez (10) días laborables siguientes a su nombramiento el nombre de los Delegados y Delegados Alternos que estén designados de acuerdo con las disposiciones de este Artículo. La Unión notificará además a la Compañía, por escrito, de cualquier cambio en los Delegados y/o en los Delegados Alternos, dentro de los diez (10) días laborables de haberse efectuado el cambio y previo al ejercicio de sus funciones como Delegado o Delegado Alternos.

Sección 6: Las partes no discutirán sus asuntos frente a terceros y no afectarán el servicio que presta la Compañía.

ARTÍCULO 5 CUOTAS

Sección 1: La compañía acuerda deducir de los salarios de los empleados cubiertos por este Convenio Colectivo, las cuotas de iniciación y 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.

(A) Tales deducciones serán hechas de los salarios regulares pagaderos el día de paga; 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.

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 las deducciones 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 este Artículo.

Sección 3: La compañía emitirá cada tres meses una lista en formato *excel* u otro formato compatible de todos los empleados activos al momento de emitir dicha lista.

ARTÍCULO 6 CATEGORIA DE EMPLEADOS

Sección 1: **EMPLEADOS REGULARES:** Es todo empleado regular de la Compañía que a la fecha de la firma de este Convenio ocupe una posición incluida en la unidad o que sea reclutado para la misma, habiendo completado satisfactoriamente su período probatorio.

Sección 2: **EMPLEADOS PROBATORIOS:** Todo empleado nuevo será automáticamente probatorio. Es un empleado probatorio todo aquel empleado que se haya reclutado

para ocupar una posición por tiempo indeterminado en la compañía de manera probatoria por el término de seis (6) meses o ciento ochenta (180) días calendario. Los empleados probatorios no estarán cubiertos por el presente convenio colectivo, ni accederán a aquellos beneficios concedidos por este Convenio Colectivo, teniendo solo aquellos que brinde la ley. Tampoco tendrán derecho a tramitar quejas o agravios bajo el procedimiento acordado a tales fines.

Sección 3: EMPLEADOS TEMPOREROS:

- (A) La Compañía podrá reclutar empleados temporeros para delegar en estos las funciones de aquellos empleados que estén disfrutando de una licencia bajo la Ley de Protección Social de Accidentes del Trabajo (FONDO), Licencia de Incapacidad Temporal No-Ocupacional (SINOT), Licencia por Incapacidad Temporal por Accidentes Automovilísticos (ACAA), Licencia por Maternidad, Licencia Por Jurado, Licencia Deportiva, Licencia Militar, Licencia por Seguro Choferil, o cualquier licencia legal o de convenio que conlleve reserva de empleo. La Compañía le notificará al Sindicato en un término de (3) días laborables la contratación de empleados temporeros para estos fines. En estos casos el término máximo por el que podrá ser contratado el empleado temporero será la extensión de la licencia que disfruta el empleado cuyas funciones realiza el empleado temporero, es decir hasta que el empleado regular regrese a su posición.
- (B) A discreción de la Compañía, el empleado temporero que se contrate para realizar labores cubiertas por la unidad apropiada tendrá prioridad al momento de llenar plazas vacantes en la unidad apropiada y sujeto a que haya trabajado un mínimo de seis (6) meses como empleado temporero, siempre que no haya empleados cesanteados en una lista de espera. El empleado temporero que sea reclutado para desempeñar las mismas funciones que llevaba a cabo, será sometido a un período probatorio de noventa (90) días.
- (C) Los empleados temporeros no estarán cubiertos por el presente convenio colectivo, ni tendrán derecho a tramitar quejas o agravios bajo el procedimiento acordado a tales fines.

ARTÍCULO 7 DERECHOS DE ADMINISTRACIÓN

Sección 1. Excepto según sea expresamente limitado por este Convenio Colectivo, la Compañía tiene y retiene el derecho exclusivo de administrar su negocio incluyendo el derecho a:

- a. Programar y dirigir todos sus recursos humanos y todas las operaciones de la compañía, incluyendo métodos y procedimientos de operación; establecer y poner en vigor normas y "standards" para establecer y mantener la calidad de los servicios y del trabajo a realizarse por los empleados; establecer y cambiar jornadas diarias de trabajo, preparar y modificar itinerarios de trabajo según lo requieran las operaciones de la Compañía; mover, cambiar y o trasladar empleados entre las diferentes escuelas, asignarle a sus empleados trabajo o

tareas en forma temporera o permanente, prerrogativas que no se ejercerán de forma caprichosa, arbitraria o discriminatoria.

- b. En cuanto a sus negocios y operaciones: expandir, reducir, modificar, mudar, fusionar, consolidar, vender, arrendar, cerrar, eliminar: posiciones, operaciones, clasificaciones y/o departamentos en forma temporera o permanente.
- c. Mantener el orden y la eficiencia en sus operaciones;
- d. Disciplinar, incluyendo el amonestar, suspender, o despedir empleados por justa causa. Igualmente, la Compañía podrá cesantear de acuerdo según los criterios dispuestos en este Convenio Colectivo, a aquellos empleados que a su juicio no fueran necesarios por falta de trabajo.
- e. Determinar las cualificaciones, requisitos y funciones propias de los empleados.
- f. Determinar los turnos y el comienzo y la duración de éstos; las horas a ser trabajadas por los empleados en el día y en la semana de trabajo y las horas extra a trabajarse diaria y/o semanalmente, según le sea requerido por el Departamento de Educación.
- g. Establecer e implementar todas aquellas reglas y reglamentos razonables, incluyendo entre otros: Reglamentos Disciplinarios, Reglamento sobre Asistencia y Puntualidad, Política sobre el Consumo de Alcohol, Reglamento de Detección de Sustancias Controladas, Sistemas de Vigilancia por Cámaras de Video, Reglamentos sobre Registro de Bultos y/o Vehículos, etc., y aquellos(as) que de tiempo en tiempo la Compañía estime convenientes o que se hagan necesarios por las exigencias de la naturaleza de nuestro negocio, incluyendo acciones disciplinarias por la violación o incumplimiento con estos, con el propósito de mantener el orden, la asistencia al trabajo, la seguridad de los empleados y del equipo y materiales, y la eficiencia de sus empleados y de las operaciones y el servicio cortés al cliente. La Unión se reserva el derecho de cuestionar la razonabilidad y/o legalidad de tales normas, reglas y reglamentos. De surgir cualquier conflicto o desacuerdo entre este Convenio Colectivo y tales directrices, reglas y reglamentos, prevalecerán las disposiciones del Convenio Colectivo.

Sección 2. La Unión reconoce la obligación de la Compañía de cumplir con lo dispuesto en el contrato de servicios con el Departamento de Educación. Sin embargo, la Compañía se compromete a notificar cualquier solicitud o cambio solicitado o requerido por el Departamento de Educación u otra agencia con jurisdicción que implique modificaciones a los términos y condiciones de empleo contenidos en este convenio colectivo y, a solicitud de la unión, negociar los efectos de dichos cambios.

Sección 3. La omisión de la Compañía de ejercer los derechos que tiene reservados para sí, o el ejercicio de éstos en determinada forma, no constituirá una renuncia de tales derechos o de la facultad de la Compañía de ejercer los mismos en alguna otra forma que no esté en conflicto con los términos de este Convenio.

Sección 4. Todas las facultades y prerrogativas de la Gerencia que no hayan sido entregadas o limitadas por este Convenio quedan retenidas por la Compañía. El listado de derechos específicos en este Artículo no tiene la intención, ni debe interpretarse en forma restrictiva, o a modo de renuncia de cualesquiera otros derechos de administración no incluidos en dicho listado, independientemente si ha ejercido los mismos en el pasado.

ARTÍCULO 8

QUEJAS, AGRAVIOS Y ARBITRAJE

Sección 1. Toda queja y/o agravio relacionado con la administración o interpretación a las cláusulas de este Convenio, que en algún modo afecte a los empleados cubiertos por este Convenio y solamente durante la vigencia de este, tendrán que ser sometidas o presentadas en sujeción a lo pactado en este Artículo, que será el vehículo exclusivo para la resolución de toda queja y/o agravio. Aclaran las partes que todas las disposiciones contenidas en este Artículo serán aplicables únicamente a quejas y/o agravios surgidos y presentados después de la firma del presente Convenio y el mismo se mantendrá vigente hasta la expiración del Convenio. Es la intención y voluntad de las partes cumplir, en todo momento, con su obligación de negociar, según definido el alcance de dicho término por la normativa federal aplicable. No se entenderá que es una queja y agravio, para propósitos de este artículo cualquier reclamación sobre discrimin en el empleo bajo leyes locales y/o federales, incluyendo alegaciones de discrimin, acoso laboral y/o represalias, así como cualquier reclamación que pueda conllevar resarcimiento por daños y perjuicios. Cualquier planteamiento o controversia de esta naturaleza podrá ser llevada por el empleado a los foros con jurisdicción en el término dispuesto por ley.

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

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

PRIMER PASO:

Aquel empleado que alegue tener un agravio presentará el mismo por escrito a su Supervisor dentro de los siete (7) días laborables siguientes de haber surgido el incidente que dio margen al agravio a través de un Delegado, quien deberá fechar y firmar la querella. El Supervisor o un representante autorizado de la compañía, el delegado o un oficial y/o representante de la Unión y el empleado agraviado deberán reunirse para discutir la querella dentro de los siguientes siete (7) días laborables de presentada la querella por escrito en una fecha convenida por las partes. Si la querella no se

resuelve en dicha reunión, el Supervisor o el representante autorizado de la compañía le dará su posición final al representante de la unión, ya sea por escrito o por medios electrónicos, dentro de los siguientes siete (7) días laborables a partir de la reunión. La reunión entre las partes deberá ser celebrada y solo podrá obviarse la misma por acuerdo confirmado por escrito por las partes.

El empleado agraviado deberá estar presente en la reunión de discusión de su querella que se conducirá en el lugar y hora acordada por las partes con confirmación escrita o electrónica y previa coordinación con todas las partes, de manera que la continuidad del servicio prestado por la empresa no se vea afectado, ni interrumpido. En aquellos casos en que sea necesario coordinar algún espacio de tiempo durante horas de trabajo para discutir la situación entre el empleado, el delegado, el representante de la unión, el supervisor y/o un representante de la Compañía, el empleado no verá afectada su compensación siempre y cuando el asunto se resuelva de conformidad con la alegación del empleado, pero la determinación final a tales efectos estará sujeta a que el Departamento de Educación no presente alguna objeción.

Aclaran las partes que en casos de reclamaciones colectivas o que afecten a más de un empleado, la presencia de los(as) empleados(as) afectados no será necesaria.

SEGUNDO PASO:

Si la querella no se resuelve en el PRIMER PASO, el Representante de la Unión deberá presentar la querella por escrito ante el (la) Director(a) de Recursos Humanos o a la persona que este(a) designe para la discusión de querellas, dentro de los siguientes siete (7) días laborables de recibida la posición de la compañía en el PRIMER PASO. El(la) Director(a) de Recursos Humanos o la persona que éste designe citará a una reunión al Representante de la Unión y al delegado que está procesando la querella dentro de los siguientes siete (7) días laborables de presentada la querella por escrito en este SEGUNDO PASO.

Si la querella no se resuelve en esta reunión, la compañía tendrá siete (7) días laborables para dar su contestación final por escrito o por mecanismos electrónicos desde la fecha en que se llevó a cabo la reunión en este SEGUNDO PASO. La reunión entre las partes deberá ser celebrada y solo podrá obviarse la misma por acuerdo confirmado por escrito por las partes.

TERCER PASO:

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

En la Solicitud de Arbitraje, la parte querellante solicitará una terna de árbitros y cada parte eliminará a un candidato. El árbitro resultante será el designado para resolver la controversia. El árbitro no tendrá autoridad para modificar, enmendar, restar, eliminar, desconsiderar o ignorar el convenio colectivo y su decisión será final, siempre que sea conforme a derecho. El árbitro no tendrá facultad de conceder intereses, honorarios de abogado ni penalidades estatutarias, a menos que las mismas sean de aplicación a empleados cubiertos por un convenio colectivo.

La función del árbitro será cuasi-judicial, no legislativa y su jurisdicción estará limitada por el convenio exclusivamente, aclarándose que, en los casos de despido, el árbitro tendrá la facultad de ordenar la reposición con o sin paga del empleado si determina que el despido fue sin justa causa. Si como parte del remedio emitido por el árbitro en los casos de despido se ordena el pago de los salarios dejados de percibir por el empleado, se tomará en consideración la doctrina de mitigación, incluyendo que se descontará del monto aquellos ingresos percibidos por el empleado mientras estuvo suspendido, cesanteado o despedido, entendiéndose que los beneficios de desempleo que reciba el empleado, si alguno, no serán descontados de un remedio de paga retroactiva.

Reconocen las partes, sin embargo, que el remedio de reposición estará al cumplimiento de la Compañía con las directrices y solicitudes del Departamento de Educación, así como a las obligaciones contractuales de la Compañía para con dicha agencia.

- Sección 4.** En aquellos casos en que estén envueltos aspectos jurisdiccionales o de arbitrabilidad procesal, el Árbitro estará obligado a atender y adjudicar tal planteamiento primero y antes de entender sobre los méritos del caso.
- Sección 5.** El incumplimiento de la parte promovente con los términos y condiciones aquí establecidos constituirá una pérdida de posición en cuanto a la queja o agravio presentado por ésta. Aclarándose, que los límites de tiempo aquí establecidos podrán ser extendidos solo por acuerdo mutuo escrito entre la Unión y la compañía.
- Sección 6.** Toda notificación requerida en este Artículo podrá ser entregada personalmente por una parte a la otra o enviada por correo certificado con acuse de recibo o correo electrónico, dentro de los términos de tiempo aquí provistos.
- Sección 7.** Ningún empleado podrá solicitar arbitraje por su cuenta, solo la Unión podrá solicitar arbitraje bajo este Convenio Colectivo.

ARTÍCULO 9

DERECHOS DE ANTIGÜEDAD

- A. La antigüedad se define como el periodo ininterrumpido trabajado por el empleado para la Compañía. La antigüedad y el empleo se perderán en los siguientes casos:
1. Renuncia voluntaria.
 2. Despido por justa causa.
 3. Cesantía de seis (6) meses o más.
 4. Ausencias debido a enfermedad o accidente de cualquier índole, por un período de doce (12) meses contados desde la fecha del accidente o condición que generó la incapacidad de conformidad con la legislación y jurisprudencia aplicable.
 5. Cuando un empleado sea notificado a su última dirección conocida por la Compañía, por correo certificado o personalmente con acuse de recibo, de que regrese a trabajar y dicho empleado deja de acusar recibo de dicha notificación o no regresa a trabajar dentro de tres (3) días laborables, a menos que exista un acuerdo con la compañía para regresar a trabajar más tarde.
 6. Ausencias por tres (3) días laborables continuos sin haber llamado para excusar dicha ausencia.
- B. La antigüedad de un empleado que sea empleado de nuevo, luego de haber perdido sus derechos de antigüedad de acuerdo con este Artículo, comenzará a contar desde la fecha de re-empleo.
- C. A la firma del presente convenio colectivo, la compañía preparará y someterá una lista de antigüedad de los empleados cubiertos por este convenio colectivo. La lista incluirá la fecha de comienzo del empleado, número de empleado, el turno y el centro de trabajo asignado.
- D. En el caso de cesantías, la compañía notificará a la Unión, por escrito u electrónicamente, los turnos afectados y los empleados a ser cesanteados.
- E. En los casos de cesantías, la Compañía retendrá con preferencia a aquellos empleados de más antigüedad siempre que subsistan puestos vacantes u ocupados por empleados de menos antigüedad en el empleo dentro la región a la que está asignada la escuela en que trabaja el empleado y dentro de su clasificación ocupacional, siempre que puedan ser desempeñados por ellos tomando en cuenta los siguientes requisitos: (a) que pueda realizar satisfactoriamente las funciones del puesto, según el criterio del Departamento de Educación notificado por escrito por el(la) Director(a) de Escuela y (b) cumplir con todos los requisitos de la posición, según el criterio del Departamento de Educación notificado por escrito por el(la) Director(a) de Escuela.
- F. Los empleados cesanteados serán colocados en una lista preferencial de antigüedad por seis (6) meses y en caso de surgir una vacante durante dicho periodo de tiempo dentro de la región a la cual está asignada la escuela en la que trabajaba el empleado, este será convocado y será ubicado en la misma, siempre que pueda desempeñarse en la posición, tomando en cuenta los siguientes requisitos: (a) que pueda realizar satisfactoriamente las funciones del puesto, según el criterio del Departamento de Educación notificado

por escrito por el(la) Director(a) de Escuela y (b) cumplir con todos los requisitos de la posición, según el criterio del Departamento de Educación notificado por escrito por el(la) Director(a) de Escuela.

ARTÍCULO 10

FUNCIONES DE LOS CONSERJES

Sección 1: No serán responsabilidad de los conserjes las siguientes tareas:

1. Cuidado de portones.
2. Seguridad de la escuela.
3. Cambiar cheques de otros empleados.
4. Limpieza interna o mantenimiento preventivo de tanques para almacenar agua.
5. Limpieza de áreas asignadas a los comedores escolares durante el semestre escolar.
6. Limpieza o mantenimiento interno o especializado de contenedores de basura.
7. Pintar.
8. Pasar *trimmer* o máquinas de cortar grama.
9. Destapar o reparar baños cuando se requieran herramientas o conocimiento de plomería.
10. Trabajo de jardinería.
11. Trabajo de mensajería, gestoría o de adquirir bienes o servicios fuera del plantel escolar.

Sección 2: La limpieza de una escuela consta de, pero sin limitarse a:

1. Barrer, mapear, limpiar y/o desinfectar baños, áreas de terapia, pasillos, escaleras, pisos de salones, oficinas, bibliotecas o laboratorios, así como cualquier edificación o facilidad que esté en la escuela y que sea requerido por el cliente.
2. Limpieza de mesas y escritorio.
3. Limpieza de paredes y ventanas, cuando sea necesario.
4. Limpiar pupitres.
5. Limpiar pizarras.

Sección 3: Durante los recesos de verano, si el cliente necesita servicio de movimiento de equipo, como lo son, por ejemplo, pupitres, escritorios, armarios, archivo, máquina de presión, así como si el cliente requiere trabajo de limpieza profunda o desinfección o limpieza o habilitación de comedores escolares, entre otros servicios especiales, dichas tareas le serán solicitada a los empleados de la unidad apropiada y de estos no estar dispuesto a llevarlas a cabo en el tiempo requerido, las misma le serán asignadas a personal fuera de la unidad apropiada con miras a cumplir con los requerimientos y necesidades del cliente.

Sección 4: Acuerdan las partes que de surgir un requerimiento específico del cliente sobre un servicio de limpieza o mantenimiento que sea a juicio de este necesario, dicho servicio será prestado por personal de la unidad apropiada con miras a atender la

situación especial y así cumplir con el cliente, siempre que dicho servicio esté relacionado con las labores contratadas con la Compañía.

ARTÍCULO 11

JORNADA DE TRABAJO

SECCIÓN 1: El propósito de este artículo es definir las horas regulares y las horas extras de trabajo, y no será interpretado como una garantía de horas de trabajo por día o por semana.

SECCIÓN 2: Es la aspiración de ambas partes, siempre de conformidad con los requerimientos contractuales y solicitudes de servicio del Departamento de Educación que el personal de la unidad apropiada tenga una jornada de trabajo con las más horas posibles, esto dentro de lo establecido contractualmente y requerido por dicha agencia. En este momento, la jornada regular de trabajo para los empleados de la unidad apropiada es de cinco (5) horas al día, entendiendo las partes que las horas de trabajo diarias o semanales pueden cambiar y ajustarse a los requerimientos contractuales o solicitudes del Departamento de Educación. El patrono notificará a la Unión de cualquier cambio o ajuste en la jornada inmediatamente el Departamento de Educación se lo informe. Además, el patrono notificará una carta de reducción de jornada a cada empleado para que pueda ser utilizada para fines de solicitar los beneficios por desempleo, en o antes de las veinticuatro (24) horas de la efectividad de la reducción de horas.

SECCIÓN 3: En aquellos casos en que la jornada de trabajo diaria del empleado exceda de seis (6) horas consecutivas, se coordinará un breve receso sin paga en el área de trabajo para ingerir alimentos. En caso de que la jornada regular de los empleados de la unidad apropiada aumente a ocho (8) horas al día, estos dispondrán de media (½) hora sin paga para disfrutar de un periodo de tomar alimentos.

SECCIÓN 4: La compañía pagara a cada empleado a razón de tiempo y medio su tipo por hora regular de paga por todas las horas trabajadas en exceso de ocho (8) horas diarias y en exceso de cuarenta (40) horas a la semana. No habrá pirámides en el pago de tipos de sobretiempo. Cada empleado cubierto por este Convenio Colectivo será compensado una (1) sola vez por las horas extras trabajadas.

SECCIÓN 5: Se le notificará al empleado el requerimiento de trabajar horas extras durante su turno de trabajo del día, excepto en casos de requerimientos del Departamento de Educación, inclemencias de tiempo, no disponibilidad de empleados, o cualquier situación imprevista por la cual no sea posible brindar dicha notificación con alguna antelación, en cuyo caso se hará tan pronto como surja la situación. Para trabajar tiempo extra, el empleado deberá estar previamente autorizado por un supervisor de la compañía Mangual Office Cleaning Services, Inc.

ARTÍCULO 12

NOTIFICACIÓN DE NUEVAS CONTRATACIONES Y TERMINACIONES

- A. Cuando un empleado renuncie, se jubile, sea despedido o deje de trabajar, el patrono deberá notificar a la Unión dentro de un plazo de tres (3) días. Dicha notificación deberá incluir el nombre del empleado, la fecha de terminación y el motivo de la cesantía.
- B. Cuando se contrate a un empleado, el patrono deberá notificar a la Unión dentro de diez (10) días por correo regular o a través del 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.

ARTÍCULO 13

SALARIOS

Sección 1:

- A. Todos los empleados de la unidad apropiada recibirán un primer aumento salarial de veinticinco centavos (0.25¢) por hora, efectivo a la firma del presente convenio colectivo.
- B. Todos los empleados de la unidad apropiada recibirán un segundo aumento salarial de quince centavos (0.15¢) por hora, efectivo al 1 de julio de 2026.
- C. Todos los empleados de la unidad apropiada recibirán un tercer aumento salarial de diez centavos (0.10¢) por hora efectivo al 1 de julio de 2027.

Sección 2:

Los aumentos aquí acordados no serán en adición a cualquier aumento que se otorgue por legislación federal o estatal que se apruebe o entre en vigor durante la vigencia del presente convenio colectivo. La Compañía cumplirá con su obligación legal de conceder los aumentos que apliquen por el efecto de ley estatal o federal alguna, pero el aumento así concedido entonces incluirá los aumentos aquí acordados, si fuera mayor a los mismos.

ARTÍCULO 14

DISPOSICIONES GENERALES SOBRE ASISTENCIA

- Sección 1:** Los empleados cubiertos por el convenio colectivo deberán estar presentes en la escuela asignada y registrar su hora de entrada puntualmente al comienzo y al final de su turno de trabajo, así como registrar cualquier salida y llegada al turno. Los empleados no serán disciplinados por entrar a su turno de trabajo dentro del periodo contractualmente establecido con el Departamento de Educación para que no se considere que se ha incumplido con el horario de trabajo, siendo dicho periodo actualmente de cinco (5) minutos. El empleado que registre su llegada dentro del periodo así establecido por el Departamento de Educación no será disciplinado por tardanzas, a no ser que se convierta en un patrón. Aclarándose, que el tiempo de trabajo será pagado de conformidad con lo que surja del reporte de tiempo y

asistencia generado por el sistema de registro de tiempo y asistencia del Departamento de Educación. La Compañía tomara en consideración al momento de disciplinar al empleado, en casos de asistencia y puntualidad, circunstancias tales como la ausencia de energía eléctrica o de servicio de internet en la escuela, desperfectos o fallas en los terminales de registro de tiempo y asistencia o la imposibilidad de acceder el terminal de registro de tiempo y asistencia por parte del empleado, siempre y cuando exista confirmación escrita por parte de la División de Servicios Auxiliares del Departamento de Educación de la situación que no permitió la utilización del sistema de registro de tiempo y asistencia. Cualquier controversia sobre la procedencia de una acción disciplinaria podría ser llevada por la Unión a través del procedimiento establecido en el Artículo de Quejas, Agravios y Arbitraje.

Sección 2: Las partes acuerdan que en caso de haber un cambio en legislación laboral que implique una modificación del estado de derecho relacionado a las licencias de vacaciones y enfermedad, estas conducirán negociaciones sobre dichos beneficios.

ARTÍCULO 15 SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL

Sección 1: General. El Patrono y la Unión acuerdan que la seguridad y la salud de los empleados es de suma importancia y que el Patrono es responsable de mantener un ambiente de trabajo seguro y saludable. En consecuencia, el Patrono se compromete a proveer un ambiente de trabajo seguro y saludable. El Patrono también acepta que deberá cumplir con todas las leyes y reglamentos locales y federales relacionados con condiciones de trabajo seguras. El Patrono acuerda, además, proveer adiestramiento y equipo para tales efectos, adoptar procedimientos y salvaguardas de conformidad con la legislación y reglamentación aplicable.

Sección 2: La Compañía proveerá el equipo de seguridad necesario para cumplir con las normas aplicables.

ARTÍCULO 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 un empleado ninguna acción disciplinaria o comunicación electrónica que refleje acción disciplinaria que no haya sido notificada al empleado y al Sindicato mediante el correo electrónico que se designe para esos fines. Las evaluaciones de trabajo del empleado serán discutidas con este con la presencia de un delegado, de así solicitarlo el empleado, previo a formar parte de su expediente. Acuerdan las partes que cuando se refieren a la presencia del delegado en los procesos de discusión de la evaluación del empleado, se podrán utilizar mecanismos electrónicos de comunicación con miras a no afectar el servicio al cliente.

- 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:** 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 una entidad con autoridad o que una ley así lo autorice.
- Sección 5:** 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.
- Sección 6:** Con excepción de la disciplina que se aplique por asistencia y puntualidad, cualquier acción disciplinaria por hechos que no sean ofensas graves, y siempre y cuando que no sea una conducta repetitiva, no se podrá utilizar en contra del empleado después de veinticuatro (24) meses de la fecha de la misma.

ARTÍCULO 17 SUBCONTRATACIÓN

- Sección 1:** Como regla general y de conformidad con los acuerdos y excepciones aquí contenidas, la Compañía no subcontratará las funciones que desempeñan los empleados de la unidad apropiada. La Compañía continuará subcontratando, sin embargo, aquellas labores que actualmente o por costumbre son subcontratadas. Aclaran las partes, que ninguna subcontratación tendrá la consecuencia de reducir permanentemente las horas o días de trabajo de los empleados de la unidad apropiada o el tamaño de la unidad.
- Sección 2:** En la eventualidad de que la Compañía decida subcontratar alguna(s) o todas las funciones que desempeñan los empleados de la unidad apropiada, dicha determinación será notificada a la Unión oportunamente y previo a que se ejecute la misma, esto con miras a que se conduzcan negociaciones entre las partes sobre los efectos de dicha subcontratación. Salvo en casos de emergencias, actos de la naturaleza, peticiones especiales del cliente, pandemias u otras circunstancias extraordinarias, el patrono ofrecerá dichos trabajos a aquellos empleados cesanteados que estén en la lista preferencial de antigüedad o que tengan menos horas de trabajo con respecto a las horas que trabajan regularmente, siempre que se trate de funciones realizadas por la unidad apropiada.

ARTÍCULO 18 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) una vez advenga en conocimiento de su embarazo.
3. Si el médico lo autoriza por medio de un certificado específico, y si la empleada lo desea, esta 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. De igual manera, la madre obrera podrá solicitar que se le reintegre a su trabajo después de las primeras dos (2) semanas de descanso postnatal, cuando presente a la Compañía un certificado médico acreditativo de que está en condiciones de trabajar. En este caso, se considerará que la madre obrera renuncia a las otras semanas de descanso postnatal 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, de conformidad con la legislación y reglamentación aplicable. Este pago se hará efectivo en la próxima nómina de la fecha que la empleada comience a disfrutar de la licencia por maternidad.
5. De la empleada continuar inhabilitada para regresar a su trabajo y de haber agotado su licencia por maternidad de ocho (8) semanas, podrá solicitar hasta (12) semanas adicionales sin paga siempre que cumpla con los requisitos legales aplicables o 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, de conformidad con la legislación y reglamentación aplicable.
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.

Reconocen las partes que la existencia, control y mantenimiento de las Salas de Extracción de Leche Materna es de la exclusiva autoridad del Departamento de Educación. 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 a 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.

Se destaca que todas las facilidades de salas de lactancias del Departamento de Educación son responsabilidad exclusiva de dicha agencia gubernamental. Lo anterior considera el desarrollo, construcción y operación de las salas de lactancia en las escuelas del Departamento de Educación. En el caso de que un miembro de la unidad apropiada requiera el uso de la sala de lactancia y que esta no esté disponible en el taller de trabajo en la cual esté asignada, se evaluará con un acomodo razonable mediante la relocalización del taller de trabajo a uno más cercano que posea la sala de lactancia requerida en consulta con el Departamento de Educación.

Será responsabilidad de toda madre lactante colaborar con que la Sala de Lactancia se mantenga limpia e higiénica en todo momento e informar a su supervisor, quien a su vez informará al director del plantel escolar, cuando la sala no se encuentre de dicha manera. Por ser propiedad del Departamento de Educación, le corresponderá de manera exclusiva al director del plantel escolar la inspección, administración, supervisión y uso de las Salas de Lactancia conforme a esta Política.

Seguridad y Privacidad

El espacio para la extracción de leche materna deberá ser uno seguro para la madre lactante. La Sala de Extracción de Leche Materna debe contar 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.

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 extraer leche materna solicitando el espacio con el Director del Plantel Escolar 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 del Director del Plantel Escolar) 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 la Oficina del Director del Plantel Escolar. La Sala de Lactancia no deberá tener cámaras de seguridad.

Higiene y Proceso de Limpieza

El lugar destinado por el Departamento de Educación para la lactancia o extracción de leche materna también deberá contar con lavamanos o fregadero a ser provistos por el Departamento de Educación. 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.

Espacio Adecuado

El Departamento de Educación será encargado de la Sala de Lactancia y proveerá 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 deberá contar con acceso a enchufes o tomas eléctricas que permitan la conexión de los equipos correspondientes para la extracción de leche materna.

Ventilación

Las Salas de Lactancia deberán contar 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 el Director del Plantel Escolar y se mantendrá en una temperatura estable entre 0 y 4 grados.

ARTÍCULO 19 LICENCIA POR JURADO

Sección 1: Todo empleado regular cubierto por la Unidad Apropiaada 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 por la Administración de Tribunales.

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, si cuenta con el balance, o a recibir la compensación por el tiempo de comparecencia, dispuesta por la reglamentación que se apruebe a esos fines por la Administración de Tribunales.

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 20 LISTA DE LICENCIAS

Sección 1. A tenor con la legislación aplicable, la Compañía concederá a los empleados las siguientes licencias con paga, según corresponda y en cumplimiento con los requisitos legales aplicables:

1. Licencia Especial para Empleados con Enfermedades Graves de Carácter Catastrófico
2. Licencia por Jurado
3. Licencia de Testigo en casos criminales

Sección 2. Sección 1. A tenor con la legislación aplicable, la Compañía concederá a los empleados las siguientes licencias sin paga, según corresponda y en cumplimiento con los requisitos legales aplicables:

1. Licencia Deportiva
2. Licencia de Asambleísta Municipal
3. Fondo del Seguro del Estado
4. SINOT
5. ACAA
6. Licencia Militar
7. Licencia Especial para empleados cuando indistintamente exista o no una querrela policíaca, enfrenten ellos o un familiar alguna situación de violencia doméstica o de género, maltrato de menores, hostigamiento sexual en el empleo, agresión sexual, actos lascivos o de acecho en su modalidad grave.
8. Licencia electoral - cuando un empleado: (a) sea asignado a trabajar en el día y las horas en que se celebren elecciones generales y (b) el empleado no conozca de su asignación de trabajo para ese día en o antes de la fecha del cierre establecido por la Comisión Estatal de Elecciones para solicitar voto adelantado, el patrono concederá una licencia con paga de hasta dos (2) horas para ejercer su derecho al voto. En caso de que el empleado no pueda ejercer su derecho al voto dentro del término de dos (2) horas, el patrono concederá tiempo adicional sin paga para que el empleado pueda hacerlo, esto de manera coordinada con su supervisor. En el caso de empleados que estén asignados a laborar en una escuela que sea su centro de votación, se coordinará con su supervisor que ejerza su derecho al voto y si el empleado lo desea, dentro de su horario de trabajo y sin ver afectada su compensación.

ARTÍCULO 21 INFORME DETALLADO DE LOS SALARIOS REGULARES

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, así como de todas las deducciones.

El patrono le notificará a los empleados y empleadas los balances de sus licencias de vacaciones y enfermedad al finalizar cada semestre escolar.

ARTÍCULO 22

ACUERDO TOTAL

- A. Las partes contratantes reconocen que durante las negociaciones que culminaron en este Convenio, cada una de ellas tuvo el derecho y la oportunidad ilimitada de formular demandas y disposiciones con respecto a todas las materias sobre beneficios marginales, prácticas y costumbres, condiciones de empleo, etc., y que todos los acuerdos y convenios alcanzados por ellas mediante el ejercicio de tales derechos y oportunidades, aparecen expresados en este Convenio.
- B. Las partes reconocen asimismo que este Convenio contiene todas las condiciones de trabajo acordadas por ambas y que a partir de esta fecha serán las únicas condiciones de trabajo que regirán las relaciones de las partes.
- C. Este Convenio no podrá ser modificado, enmendado, cambiado o darse por terminado excepto mediante estipulación escrita debidamente firmada por los representantes autorizados de las partes, y es la intención de las partes contratantes reservar para cualquier convenio futuro que comience a regir después de la expiración de este Convenio Colectivo cualquiera y todos los asuntos que no estén expresamente cubiertos por este Convenio.

ARTÍCULO 23

BONO DE NAVIDAD

SECCION 1: Elegibilidad y cuantía del Bono de Navidad

- A. Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, la Compañía concederá a todos los empleados cubiertos por el mismo un Bono de Navidad utilizando como referencia los requisitos, criterios de elegibilidad y cuantía de la Ley 148-1969. Es la intención de las partes, que cualquier efecto de un cambio en legislación sobre esta sección, será negociado por estas.
- B. Es la voluntad de las partes que del patrono solicitar ser exonerado total o parcialmente del pago del Bono de Navidad, le notificará paralelamente a la Unión del hecho que realizó dicha solicitud ante el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. Es la voluntad de las partes, además, que la determinación de exoneración en cuanto al pago total o parcial del pago del Bono de Navidad, ya sea preliminar o final, otorgada a la Compañía por el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, le será de aplicación a los empleados unionados, siempre y cuando la misma sea de aplicación general a todos los empleados de la compañía.
- C. Si luego de haber sido exonerado del pago del Bono de Navidad por el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, la Compañía determina realizar un pago voluntario de cualquier cantidad a los empleados cubiertos por el presente convenio y así es notificado por esta a los empleados activos, los empleados podrán decidir personal e individualmente si reciben dicho pago voluntario, quedando relevada la Compañía con el recibo del referido pago de cualquier reclamo arbitral, administrativo o judicial en cuanto al pago del Bono de Navidad del empleado en cuestión para ese año.

Sección 2: Fecha de pago del Bono de Navidad.

Dicho pago se efectuará en o antes del día 15 de diciembre de cada año en el cual este Convenio este en vigor. Queda entendido que a dicho pago se le harán todas las deducciones requeridas por la ley.

ARTÍCULO 24 UNIFORMES

Sección 1: El empleado, recibirá, por parte de la Compañía, tres (3) pantalones y tres (3) camisas por semestre para llevar a cabo sus funciones y ejecutar sus deberes y responsabilidades. Una vez apruebe el periodo probatorio, el empleado recibirá un (1) pantalón adicional y una (1) camisa adicional.

Sección 2: Será responsabilidad del empleado llevar el uniforme completo en todo momento y mantener el uniforme en buen estado.

Sección 3: El empleado podrá adquirir uniformes adicionales pagando el costo del mismo.

ARTÍCULO 25 HUELGAS Y CIERRES

- A. Las partes acuerdan que ni la Unión, ninguno de sus miembros, ni ningún de los empleados cubiertos por este Convenio Colectivo causaran, autorizaran, alertaran, participaran en huelga alguna contra la Compañía, por cualquier motivo, o en relación con cualquier queja, agravio o disputa, ya sea esta arbitrable o no bajo las disposiciones de este Convenio. Para el propósito de este Artículo, la palabra “huelga” significa toda disputa laboral que interfiera con la operación normal de la Compañía, incluyendo piquete, huelgas de brazos caídos (“slow downs”), ocupación de las facilidades (“stayings” o “sit downs”) abandonos concertados de trabajos (“walkouts”), ritmo lento (“slowdowns”), interrupciones del trabajo intermitentes o frecuentes (“wildcat strikes”) ni huelgas de simpatía (sympathy strikes).
- B. La compañía no recurrirá al cierre forzoso (“lockout”).
- C. En caso de la violación de las disposiciones de este Artículo, ninguna de las partes vendrá obligada a agotar las disposiciones referentes a quejas, agravios y arbitraje antes de recurrir a una acción ante los tribunales de justicia con jurisdicción solicitando el remedio o remedios que crean tener en derecho.
- D. En caso de que cualquier empleado o grupos de empleados cubiertos por este Convenio Colectivo participare en cualquier actividad en violación a la Sección A de este Artículo, la Unión, una vez notificada por la compañía de dicha actividad, inmediatamente impartirá directrices verbales y escritas a dicho empleado o grupo de empleados de reportarse a trabajar inmediatamente y desistir de la violación a este Artículo.

ARTÍCULO 26

DISCIPLINA Y DESPIDO

Sección 1. Las medidas disciplinarias que se apliquen a los empleados cubiertos por el presente convenio colectivo no se impondrán de forma caprichosa, arbitraria o discriminatoria. Toda disciplina será implementada con justa causa, de manera proporcional a la falta, de manera progresiva y con fines correctivos, no punitivos. La Compañía tomará en consideración circunstancias atenuantes y agravantes.

Sección 2. Las acciones disciplinarias serán por escrito y entregadas al empleado y este acusará recibo de las mismas, archivándose una copia del documento en el expediente del empleado. La firma del empleado no se considerará una aceptación de los hechos. Las acciones disciplinarias también serán notificadas a la Unión por correo electrónico.

Sección 3. En caso de que la medida disciplinaria aplicada a un empleado esté motivada por una determinación del Departamento de Educación, se le solicitará a dicha agencia que, a su discreción, confirme su decisión por escrito a la Compañía. Nada de lo anterior limita el deber de la Compañía de cumplir con la Sección 2.

Sección 4: Las partes acuerdan utilizar el procedimiento de Quejas, Agravios y Arbitraje para cuestionar la procedencia de las medidas disciplinarias aplicadas a los empleados cubiertos por este convenio colectivo.

ARTÍCULO 27

RELACIONES ENTRE LAS PARTES

Las partes reconocen su compromiso de mantener una relación cordial y respetuosa, dentro en un marco de cooperación y deferencia. Asimismo, las partes procurarán tratarse y discutir sus asuntos con cortesía y profesionalismo. El trato digno y el respeto mutuo son pilares en la relación entre los empleados y la Compañía, incluyendo ello a todo representante de esta. Es la voluntad de las partes, que cualquier controversia que verse únicamente sobre un asunto de trato o relaciones, se atienda siguiendo el procedimiento de quejas y agravios, pero se mantendrá en las reuniones o pasos previos a arbitraje, acordando las partes que no será elevada a fase arbitral.

ARTÍCULO 28

CAMBIO DE SUPLIDOR

Sección 1: En caso de que el Departamento de Educación cambie de suplidor en la prestación de los servicios que ofrece la Compañía y que llevan a cabo los empleados de la unidad apropiada en las escuelas del Departamento de Educación, el patrono se compromete a notificar por escrito a dicha agencia y al nuevo suplidor de la existencia de este Convenio Colectivo, en este último caso la notificación al nuevo suplidor se hará una vez se conozca la identidad de este. Comprometiéndose, además, la Compañía a notificar por escrito a la Unión la cancelación o el cambio por parte del Departamento de Educación de los servicios que prestan los empleados de la unidad apropiada, esto una vez advenga en conocimiento de la misma. Asimismo, notificará por escrito a la Unión de la identidad del nuevo suplidor, persona contacto y credenciales, una vez advenga en conocimiento de dicha información.

Sección 2: La Compañía, una vez advenga en conocimiento de la identidad del nuevo suplidor (nueva compañía) de servicios, le notificará copia de este Convenio Colectivo el cual será obligatorio para cualquier suplidor que preste los mismos servicios que prestaba la Compañía.

Sección 3: Una vez cumplidas las Secciones 1 y 2 de este Artículo, la Compañía queda relevada por la Unión de cualquier efecto o consecuencia de la aplicación del presente Artículo y de cualquier incumplimiento de parte de un nuevo suplidor en cuanto a los efectos, consecuencias u obligaciones impuestas por este Artículo.

ARTÍCULO 29 CLÁUSULA DE SEPARABILIDAD

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

B. Las partes se reunirán en el término de cinco (5) días después de haber sido notificada la compañía y la Unión de cualquier ilegalidad y buscarán remedios para corregir aquella parte que fuera declarada ilegal y legalizarla sin afectar a la compañía o a la Unión. Buscarán la forma más viable y legal para enmendar la parte declarada ilegal, pero en ningún momento ni la compañía ni la Unión harán reclamaciones nuevas o adicionales, sino que se buscará la forma de legalizar aquella parte declarada fuera de Ley.

ARTÍCULO 30 AVISO DE CESANTÍAS Y DE REDUCCIÓN DE JORNADA

Sección 1. Cuando la Compañía proceda con cesantías a cualquier empleado unionado, además de cumplir con el Artículo de “Notificación de Nuevas Contrataciones y Terminaciones” y con el Artículo de “Derechos de Antigüedad”, la Compañía entregará al personal cesanteado una notificación escrita de la cesantía para fines de solicitar los beneficios de desempleo.

Sección 2: Cuando la Compañía proceda con reducciones de jornada al personal unionado, entregará al personal afectado una notificación escrita de la reducción de horas para fines de solicitar los beneficios de desempleo. Esta notificación se hará a la dirección de correo electrónico del empleado que se tenga disponible dentro de las veinticuatro (24) horas siguientes a la cesantía.

ARTICULO 31 VIGENCIA

Este Convenio Colectivo estará en vigor desde el día de su firma, 29 de octubre de 2025 y se extenderá por tres (3) años, hasta el 29 de octubre de 2028.

El Convenio quedará prorrogado automáticamente, y quedará en vigor de año en año, a menos que por lo menos noventa (90) días antes de la fecha de su vencimiento, una de las partes notifique a la otra por escrito su deseo de enmendarlo, modificarlo o darlo por terminado. Si el presente convenio se da por terminado de conformidad con lo aquí acordado, las partes convienen y pactan una extensión automática de seis (6) meses luego de su expiración, con miras a procurar la paz industrial mientras conducen negociaciones.

Las notificaciones de acuerdo con este Artículo y con el Convenio, para que tengan efecto, deberán ser entregadas personalmente por una parte a la otra o enviadas por correo certificado con acuse de recibo a la dirección postal de la otra parte.

En testimonio de lo cual, las partes han otorgado este Convenio Colectivo en San Juan, Puerto Rico, hoy 29 de octubre de 2025.



ISRAEL MARRERO CALDERÍN
PRESIDENTE
SINDICATO PUERTORRIQUEÑO
DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS



VIMYR MANGUAL CARRO
PRESIDENTE
MANGUAL'S OFFICE CLEANING
SERVICE, INC.