

CONVENIO COLECTIVO

ENTRE



COMPañÍA DE PARQUES NACIONALES

Y



FEDERACIÓN CENTRAL DE
TRABAJADORES, LOCAL 481
U.F.C.W.

2012-2015

ARTICULO 1

RECONOCIMIENTO DE LA UNIÓN

La Compañía reconoce a la Unión como la representante exclusiva de todos los trabajadores incluidos en la Unidad Apropiaada, para los fines de negociación colectiva, en relación con salarios, condiciones de trabajo, tenencia de empleo y quejas y agravios.

[Handwritten mark]

ARTICULO 2

UNIDAD APROPIADA

Sección 1:

La Unidad Apropriada a que se refiere este Convenio Colectivo es la dispuesta por la Junta de Relaciones del Trabajo en el Caso Número P-87-19, D-29-1128, de 2 de junio de 1989, conforme la misma pudiese quedar enmendada por la propia Junta en casos posteriores o por las partes contratantes por escrito. *En virtud de las Leyes Número 9 y 10 de 8 de abril de 2001, se incluyeron a los empleados del antiguo Fideicomiso de Parques, que por sus funciones y clasificación pertenezcan a la Unidad Apropriada.*

Sección 2:

Hacen constar las partes que quedarán excluidos de la Unidad Apropriada los empleados nombrados para realizar labores durante el proceso de reclutamiento de personal, los empleados nombrados para trabajar en proyectos especiales de duración específica, los empleados nombrados para sustituir empleados regulares ausentes o de vacaciones.

Sección 3:

La contratación de empleados temporeros o transitorios a tiempo completo no excederá de seis (6) meses, excepto en los siguientes casos:

Licencia sin sueldo
Fondo del Seguro del Estado
Licencia militar y activación Guardia Nacional
Licencia para estudios
Enfermedad prolongada
SINOT
ACAA
Mujeres embarazadas con recomendación médica de descanso
Otras licencias dispuestas por el Convenio Colectivo

Sección 4:

Si finalizado el término de seis (6) meses, el empleado temporero o transitorio a tiempo completo continúa trabajando, la Compañía vendrá obligada a publicar la plaza internamente otorgándole puntuación adicional a quien este desempeñando las funciones y le contará el término como su período probatorio. Esto no aplicará cuando el empleado esté sustituyendo a otro empleado en los casos antes mencionados.

Sección 5:

Los empleados nombrados como temporeros a tiempo parcial que trabajen para la Compañía durante un (1) año, ininterrumpidamente, pasarán a formar parte de la Compañía como empleados regulares a Jornada Parcial. Todo empleado a Jornada Parcial tendrá prioridad para cubrir las plazas a Tiempo Completo que surjan dentro de su misma clasificación ocupacional y luego de haberla solicitado y cualificado por convocatoria.

Sección 6:

La Oficina de Recursos Humanos proveerá a la Unión una lista de los nombramientos de empleados temporeros una vez concluya el tercer mes de nombramiento y se le renueve el contrato.

ARTICULO 3

PAZ INDUSTRIAL

Este Convenio se otorga con el propósito de estimular y lograr un progreso continuo en las mejores relaciones entre la Compañía y los trabajadores que ésta emplea y que están representados por la Unión. A tenor con este propósito las partes se comprometen a dirigir todas aquellas quejas, controversias o reclamaciones que puedan surgir en relación con la interpretación y aplicación de este Convenio, a través de los mecanismos aquí creados.


La Unión, por lo tanto, se compromete que ni ella, ni ninguno de los trabajadores que son parte de la Unidad Contratante cubierta por este Convenio podrá, colectiva, concertada o individualmente, dedicarse o participar directa o indirectamente como tampoco causar, autorizar, promover o permitir huelga de cualquier naturaleza, disminución en la producción o rendimiento ("slow down"), interrupción o paralización del trabajo, piquetes, boicoteos, ni cualquier otra clase de interferencias e interrupciones de las operaciones y actividades de la Compañía.

La Unión conviene además, en que para honrar los términos de este compromiso y garantizar una paz industrial permanente y constructiva, usará todos los recursos disponibles y propios de un sindicalismo responsable para que se cumpla con esta obligación contractual.

La Compañía se compromete, asimismo, durante la vigencia de este Convenio, a no hacer uso de cierre forzoso ("lockout") en forma alguna. Además, la Compañía se compromete a cumplir con prontitud los acuerdos suscritos con la Unión.

ARTICULO 4

CUMPLIMIENTO DEL CONVENIO

 Se conviene que durante la vigencia de este Convenio las partes darán fiel cumplimiento a todas y cada una de sus disposiciones y en caso de reclamaciones o controversias agotarán todos los medios provistos en este Convenio.



ARTICULO 5

DERECHOS DE ADMINISTRACIÓN

Sección 1:

La Unión acepta que la Compañía de Parques Nacionales, retiene, sujeto a las limitaciones dispuestas en este Convenio, la facultad de emplear, disciplinar y dirigir a sus trabajadores, así como cualesquiera otros poderes y prerrogativas necesarias o convenientes a la función de administrar sus operaciones.

Sección 2:

Dichos poderes, facultades y prerrogativas no serán utilizadas por la Compañía arbitraria o caprichosamente, contra ningún empleado o grupo de empleados, para ningún propósito de discriminar contra la Unión o contra ninguno de sus miembros, ni para ninguna actuación que constituya una violación a lo provisto por este Convenio.

ARTICULO 6
TALLER UNIONADO

Sección 1:

Será condición de empleo que los trabajadores incluidos en la Unidad Apropriada se hagan miembros de la Unión en el trigésimo primer (31) día a partir de la fecha de la firma de este Convenio Colectivo, y que permanezcan como tal.

Sección 2:

Será condición de empleo que todo nuevo trabajador *incluido como parte de la Unidad Apropriada*, que emplee la Compañía después de firmarse este Convenio Colectivo, se haga miembro de la Unión en el trigésimo primer (31) día a partir de la fecha de su empleo, y que permanezca como tal.

Sección 3:

La Compañía, a requerimiento escrito de la Unión, separará de su empleo a todo trabajador que no se afilie o cese de mantenerse afiliado como miembro de la Unión, según sea el caso.

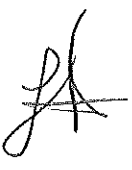

Sección 4:

En caso de que un organismo competente determine que la separación a que se refiere la sección anterior fue injustificada o ilegal y ordene la restitución del trabajador, la Unión releva a la Compañía de toda responsabilidad y se obliga a pagar a dicho trabajador cualquier compensación que hubiere dejado de percibir por razón de dicha separación.

Sección 5:

La condición de miembro afiliado se determinará por la Unión sobre la base de su constitución y reglamento.

Sección 6:

 Cuando haya plazas vacantes o de nueva creación en parques, dentro de la Compañía, ésta hará todo lo posible para ocuparlas con el personal disponible de la Compañía, siempre y cuando cualifiquen para la misma, excepto en aquellos casos  donde la Compañía necesite personal especializado.

ARTICULO 7
DESCUENTO DE CUOTAS

Sección 1:

La Compañía conviene en deducir de la compensación de cada trabajador de la Unidad Apropriada el importe de la cuota de iniciación, de la cuota regular y de cuotas especiales fijadas por la Unión conforme su constitución y reglamento.

Sección 2:

RA
DD
La Compañía remitirá al representante autorizado por la Unión, no más tarde del décimo (10mo.) día laborable de cada mes, el total descontado de cuotas, con una relación de los trabajadores a quienes se les hicieron tales descuentos. La Compañía no hará dichas remesas hasta que la Unión no le demuestre que se han prestado cualesquiera fianzas requeridas por ley, las cuales la Unión se compromete a mantener vigentes en todo momento.

Sección 3:

En caso de que algún organismo competente determine que cualquier cuota fue indebidamente fijada por la Unión, ésta releva de toda responsabilidad a la Compañía.



ARTICULO 8

ACTIVIDADES DEL PERSONAL

Sección 1:

La Compañía y la Unión convienen que no se permitirá a los trabajadores o representantes de la Unión a hacer propaganda o actividad gremial de índole alguna durante sus horas de trabajo dentro de las propiedades de la Compañía, excepto aquellas expresamente permitidas por este Convenio Colectivo.

Sección 2:


 No se permitirá propaganda o actividad gremial de índole alguna dentro de las propiedades de la Compañía por parte de los trabajadores, los delegados y oficiales de la Unión, si al así hacerlo ello ocasiona una o más de las siguientes condiciones:

- A. Interrumpa o distraiga la labor del personal que esté trabajando.
- B. Constituya un estorbo o perjuicio para la Compañía.
- C. Ocasione un estado de desorden o violencia.

Sección 3:

La Compañía y la Unión convienen en que las horas laborables son para que cada trabajador las dedique a su trabajo para la Compañía y, por lo tanto, no es permisible dedicar tiempo laborable a asuntos extraños al trabajo, como por ejemplo, discusiones sobre deportes, política, religión, etc. Tampoco tales actividades son permisibles en el tiempo libre del trabajador, pero dentro de las propiedades de la Compañía, si ello ocasiona una o más de las condiciones en los incisos a, b y/o c de la precedente Sección.

Sección 4:

La Compañía reconoce que los oficiales y delegados electos o designados por la Unión de conformidad con la sección 5 de este artículo tendrán derecho a velar por el fiel cumplimiento del Convenio Colectivo durante horas laborables siempre y cuando no utilice inadecuadamente el tiempo y se coordine con el Supervisor o personal asignado a dirigir el Parque u Oficina.

La Compañía concederá a los delegados de la Unión, sin pérdida de paga ni reducción en beneficio de vacaciones, el tiempo de sus labores que sea indispensable cuando tengan necesidad de realizar gestiones oficiales de la unión por encomiendas del presidente o en la atención de quejas. Los delegados informaran a su supervisor inmediato el tiempo que habrán de ausentarse de sus trabajos para las gestiones oficiales de la Unión y dicho supervisor inmediato, si lo creyere necesario, le requerirá al Presidente de la Unión la evidencia de encomienda oficial de la organización obrera. El delegado notificará a su supervisor, con no menos de dos (2) días de anticipación, que se propone tramitar o atender alguna querrela antes de así hacerlo, y la duración de esta gestión, excepto en casos de emergencias. El empleado deberá regresar con prontitud a su sitio de trabajo. El tiempo utilizado en nada afectará el término prescriptivo en el Artículo 12 del Convenio Colectivo.

Sección 5:

La Unión notificará a la Compañía una vez al año los delegados electos en cada parque y la Oficina Central. Cuando ocurra un cambio en dicha posición, notificará el delegado electo o designado a la mayor brevedad posible.

ARTICULO 9

SUCESORES

La Compañía de Parques Nacionales se compromete y vendrá obligada, en caso de traspasar, subcontratar y/o arrendar alguno o todos sus parques a notificar al patrono sucesor la existencia del Convenio Colectivo, así como, a la Unión como representante exclusiva de los trabajadores incluidos en la Unidad Contratante.

El patrono sucesor respetará los términos y condiciones de empleo dispuestos en el Convenio Colectivo hasta que finalice el mismo y se negocie uno nuevo.

ARTICULO 10

ANTIGÜEDAD

Sección 1:

La antigüedad en el empleo se considerará en primer lugar por el tiempo en el servicio continuo desde la fecha de ingreso a cualquiera de las antecesoras de la Compañía de Parques Nacionales, la Compañía de Fomento Recreativo y/o el Fideicomiso de Parques. En el caso de empleados que hayan realizado funciones de un puesto regular con nombramiento transitorio, inmediatamente antes de su nombramiento como empleado regular, de forma continúa, el tiempo trabajado como transitorio será considerado para determinar su antigüedad.

Sección 2:

La antigüedad no se afectará ni será interrumpida en forma alguna cuando el trabajador esté en uso de licencia autorizada o reconocida por este Convenio, con o sin sueldo.

Sección 3:

En caso de cesantías se tomará en consideración la preparación, conocimiento y eficiencia del trabajador, su historial disciplinario como empleado, su estado de salud y condición física, sus años de servicio en la Compañía y los requisitos de los puestos disponibles. En igualdad de condiciones prevalecerá la antigüedad.

Para propósitos de esta sección, un trabajador que con no menos de tres (3) años haya ocupado en la Compañía puestos, sin cumplir determinado requisito de escolaridad, se entenderá que cumple dicho requisito.

Sección 4:

En caso de cesantías, todos los Delegados de la Unión gozarán de súper antigüedad.

Sección 5:

En los casos de los empleados que fueron afectados por el Plan de Cesantías de 1990 y actualmente han sido reemplazados por la reclamación de la Unión, la Compañía les reconoce el 50% del tiempo trabajando en el Gobierno de Puerto Rico.

Sección 6:

En caso de cesantías por economía, cierre parcial o transferencia, la Compañía conviene negociar con la Unión los efectos de dicha cesantía dentro de los noventa (90) días antes de la cesantía, excepto en casos extraordinarios que serán sesenta (60) días.

ARTICULO 11

SUBCONTRATACION

La Compañía no podrá contratar o subcontratar labores, tareas, servicios y funciones de la Unidad Apropriada, excepto en casos de emergencia, siempre y cuando con ello no se produzcan cesantías de trabajadores de dicha Unidad Apropriada.

La Compañía podrá, además, subcontratar aquellos servicios de personal con una preparación, aptitud y/o experiencia particular o para realizar proyectos especiales de duración definida; disponiéndose que el personal contratado no desplazará trabajadores de la Unidad Apropriada.

ARTICULO 12

PROCEDIMIENTO PARA LA RESOLUCIÓN DE QUEJAS Y AGRAVIOS

Sección 1:

Todas las controversias, quejas y querellas serán de la competencia de los organismos creados por este Artículo.

Sección 2:

La Unión designará un Delegado en cada uno de los parques de la Compañía, uno de la Oficina Central y un Delegado General, para representar a los trabajadores de dicha área específica que están cubiertos por este Convenio, en todas las controversias o quejas que surjan en dichos lugares de trabajo. La Compañía proveerá un área para la discusión de las querellas entre el o los querellantes con el delegado o representante de la Unión en la Oficina Central. Se compromete, además, a que los administradores cooperen en los parques y oficinas para facilitar este procedimiento, siempre y cuando se coordine con antelación, excepto en casos de emergencia.

Sección 3:

Las controversias o quejas deberán presentarse a la mayor brevedad posible y, a más tardar dentro de los próximos doce (12) días laborables a partir de la fecha en que sucedieron los hechos que dieron lugar a la controversia o queja. De demostrarse por la Unión que ni el trabajador, ni el Delegado del área concernida, ni la Unión pudieron tener conocimiento de los hechos en la fecha en que sucedieron los mismos, en tal supuesto, el término referido comenzará a contar desde la fecha en que el trabajador, el Delegado del área o la Unión tuvieron conocimiento de los hechos.

Sección 4:

El Delegado de la Unión y el Supervisor o el representante designado por éste se reunirán en un plazo no mayor de siete (7) días laborables de haberseles notificado por el querellante la controversia o queja para considerar la misma. De no haber acuerdo entre ellos, la Compañía expondrá por escrito su decisión a la Unión no más tarde de los cinco (5) días laborables siguientes a la reunión.

Sección 5:

En caso de que no hubiere acuerdo en dicho primer nivel, la Unión podrá someter por escrito la controversia o queja al Director de Recursos Humanos, o al representante de la Compañía designado por el Director Ejecutivo, a más tardar dentro de los próximos cinco (5) días laborables a partir de la fecha en que se le notifique la decisión de la Compañía.

Sección 6:

El Director de Recursos Humanos o el representante que designe el Director Ejecutivo emitirá su decisión por escrito no más tarde de diez (10) días laborables a partir de la fecha en que se recibió por escrito la controversia o queja de la Unión.

Sección 7:

En caso de que la decisión del Director de Recursos Humanos o el representante que designe el Director Ejecutivo fuere a denegar la querella, la Unión podrá someter el caso ante un árbitro del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, dentro de los diez (10) días laborables siguientes a la fecha en que reciba el escrito de la Compañía denegando la querella expuesta por la Unión.

Sección 8:

En caso de surgir querellas que afecten más de una área de trabajo y que requieran ser resueltas con urgencia por el bien de los empleados y del servicio, la Unión o la Compañía, previa notificación a la otra parte con por lo menos tres (3) días laborables de anticipación, podrán presentarla directamente al nivel del Director de Recursos Humanos o el representante que designe el Director Ejecutivo.

Sección 9:

La selección del árbitro será mediante una terna suministrada por el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo. Al recibir la terna, las partes se comunicarán para seleccionar el árbitro que habrá de atender el asunto. Cada parte eliminará un candidato de la terna, teniendo la Unión el derecho de tachar el primero, y el restante será el árbitro seleccionado. Las partes notificarán inmediatamente la selección al Negociado.

El árbitro tendrá jurisdicción exclusiva para considerar y resolver la querella que se le presente y no haya sido resuelta por los Representantes de las partes de conformidad con las secciones precedentes:

- Una vez el árbitro recibe una querella, deberá resolver a la brevedad posible.
- Los laudos serán redactados por el árbitro y deberán ser conforme a derecho.
- El procedimiento será grabado y el mismo guardado por el árbitro. No obstante, cualquier parte tendrá el derecho de grabar el mismo para su propio uso.
- El árbitro tendrá, entre otras cosas, las siguientes facultades:
 - Resolverá cualquier diferencia de criterio con respecto a los términos y la redacción del acuerdo de sumisión.
 - Determinará el sitio, fecha y hora para las reuniones y vistas.

-La Unión notificará a la Oficina de Recursos Humanos con por lo menos cinco (5) días laborables de anticipación a la vista, los nombres de los testigos que desean utilizar en arbitraje, haciendo la Unión todo lo posible para evitar que se afecten los trabajos de la Compañía. La Oficina de Recursos Humanos hará las gestiones para que esos empleados puedan ser excusados de su trabajo, si los mismos empleados así lo solicitan. Esos empleados, recibirán los salarios correspondientes por las horas laborables regulares dedicadas a las vistas de arbitraje, sujeto a que la Unión prevalezca con su querrela en dicho procedimiento.

-Atenderá y resolverá solicitudes de posposición de vistas.

Dirigirá todos los trabajos.

- a. En los casos disciplinarios, el árbitro podrá confirmar, modificar o revocar la acción tomada por la Compañía. Cuando el árbitro exonere al trabajador que ha sido suspendido de empleo y sueldo sumariamente, proveerá el remedio que considere apropiado.
- b. El árbitro no tendrá facultad para alterar, modificar, añadir o suprimir disposición alguna de este Convenio.

Sección 10:

Los días a que se hace referencia en este Artículo serán laborables. Se entenderá por días laborables los cinco (5) días de la semana, de lunes a viernes, ambos inclusive, excepto cuantos éstos sean feriados, de acuerdo con lo dispuesto en este Convenio. En el cómputo de los términos que aquí se establecen, se excluirá el primer día y se incluirá el último.

Sección 11: Excepciones al Procedimiento Normal de Resolución de Querellas:

El procedimiento para la resolución de querellas establecido en este Artículo no será de aplicación en los casos de reclamaciones por concepto de salarios basados en las disposiciones de Ley y en las disposiciones de este Convenio, en exceso de quinientos dólares (\$500.00).

Sección 12:

La Compañía celebrará una vista previa, a nivel de la Oficina de Recursos Humanos, a cualquier empleado que por razones de disciplina entienda que debe suspender o destituir. Al empleado se le dará la oportunidad de ser oído y de que se considere su punto de vista sobre el asunto. Dicha vista no se celebrará más tarde de los diez (10) días a partir de la fecha en que ocurrieron los incidentes. Existen ciertas situaciones extraordinarias de emergencia en que la retención del empleado puede constituir peligro significativo a la seguridad de otras personas o a la propiedad pública. En esos casos, se puede decretar una suspensión sumaria, limitada solamente a excluir al empleado temporariamente del empleo y se celebrará la vista dentro de los siguientes diez (10) días laborables. La Compañía dará su decisión dentro de los diez (10) días siguientes a la celebración de dicha vista.

La Compañía notificará al unionado y a la Unión la intención de destitución, así como fecha y hora de la vista por correo certificado. Una vez la Compañía notifique a la Unión su determinación, ésta de entenderlo pertinente podrá someter la querella al Negociado de Conciliación y Arbitraje.

ARTICULO 13
CLASIFICACIÓN DE LAS PLAZAS

Sección 1:

Será responsabilidad de la Compañía determinar la clasificación de las plazas de la Unidad Apropriada, conforme a las necesidades de la Compañía y los requisitos y deberes de la plaza.

Sección 2:

Una plaza no podrá bajarse de clasificación mientras esté siendo ocupada por un trabajador de la Unidad Apropriada, excepto que por razones económicas sea ello indispensable. En tal caso, se notificará de ello a la Unión con por lo menos treinta (30) días de antelación.

Sección 3:

En caso de que la Compañía baje de clasificación una plaza, porque ello sea indispensable por razones económicas, no podrá crear otra plaza similar a la que se bajó, para ser ocupada por otro empleado, mientras subsista la situación económica que justificó la acción.

Sección 4:

Una plaza no podrá bajarse de Clasificación y Retribución por razones disciplinarias.

Sección 5:

A los empleados de Unidad Apropriada les será de aplicación lo dispuesto en la Sección de Clasificación y Retribución de Puestos del Manual de Personal de la Compañía, en cuanto a las situaciones que justifican que la Compañía reclasifique un puesto. Este acuerdo no incluye aquello que por su propia naturaleza o por las propias

disposiciones del Manual, solamente aplique o pueda aplicar a los empleados no cubiertos por Convenio. Tampoco aplicaría aquello que resulte incompatible con otras disposiciones de este Convenio Colectivo.

Sección 6:

Cualquier impugnación que surja, sobre el Plan de Clasificación, ambas partes acuerdan dilucidarla a través del Comité de Querellas del Plan de Clasificación, compuesto por dos (2) representantes de la Unión y dos (2) representantes de la Compañía de Parques Nacionales. Se aclarará que la Compañía no provee cesantías a consecuencia de este Plan de Clasificación.

Sección 7:

Cuando a un empleado cubierto por este Convenio entienda razonablemente que sus funciones y tareas no son afines con su clasificación, o cuando estime que sus funciones han evolucionado, o cuando entienda que se ha cometido un error en la clasificación original, éste podrá solicitar por escrito a la Oficina de Recursos Humanos una evaluación de su puesto. Dicha Oficina hará la investigación correspondiente y una vez concluya la misma, notificará por escrito su decisión al empleado. La decisión no deberá exceder un término mayor de treinta (30) días luego de presentada la solicitud del empleado. Si el empleado no está de acuerdo con la decisión o no recibió contestación en dicho término, se entenderá denegada de plano y el empleado podrá someter una querrela en el segundo nivel del procedimiento contenido en este Convenio dentro de los quince (15) días de haber recibido la decisión.

Sección 8:

Para fines de clasificación un trabajador que con no menos de tres (3) años haya realizado las funciones de un puesto en la Compañía, sin cumplir determinado requisito de escolaridad, se entenderá que cumple con dicho requisito y será reclasificado.

JA

DB

ARTICULO 14

REQUISITOS, DEBERES Y ADJUDICACIONES DE LAS PLAZAS

Sección 1:

La Compañía fijará los requisitos y deberes de cada plaza de la Unidad Apropriada, conforme a sus necesidades, notificando los deberes a los incumbentes de las mismas, a la brevedad posible, de estar ocupadas.

Sección 2:

La Compañía publicará aquellas plazas regulares que necesite ocupar, cuya publicación se hará en todos sus tablones de edictos, durante siete (7) días laborables, indicando los requisitos que deben reunir los aspirantes, el período probatorio de la plaza, sus deberes y clasificación en todas sus parques. Las publicaciones de las plazas dentro de la unidad apropiada se iniciarán por el Director Ejecutivo y el Delegado General con la fecha en que se firma y se publicarán en el tablón de anuncios. La Compañía podrá además, publicar la convocatoria por otros medios externos, de manera que cualquier otro interesado ajeno a la Unidad Apropriada pueda solicitar la plaza. La Compañía considerará a los empleados unionados para ocupar las plazas vacantes o de nueva creación si reúne los requisitos.

Sección 3:

En igualdad de condiciones, se adjudicará la plaza a un empleado para quien la designación represente un ascenso, en comparación con otros aspirantes miembros de la Unidad y otros aspirantes ajenos a dicha Unidad y en caso en que 2 miembros de la

unión o más cualifiquen para la misma plaza la antigüedad será el elemento de desempate.

Sección 4:

Cuando a un empleado cubierto por este Convenio se le encomiende realizar un trabajo de un puesto de clasificación superior, de forma temporera, por más de treinta (30) días consecutivos, la Compañía pagará a partir del día treinta y uno (31) en adelante la diferencia entre el sueldo básico del puesto que ocupa y el sueldo básico del puesto que ha sido asignado para realizar dicho interinato.

ARTICULO 15

EXPEDIENTES DE PERSONAL

Sección 1:

Cada trabajador de la Compañía tendrá un expediente de personal que reflejará el historial completo de éste, desde la fecha de su ingreso original al servicio público hasta el momento de su separación definitiva.

Sección 2:

El custodio de los referidos expedientes de los trabajadores será la Oficina de Recursos Humanos de la Compañía.

Sección 3:

Los expedientes individuales de los empleados tendrán carácter confidencial y podrán ser examinados únicamente para fines oficiales, o para otros fines, solamente cuando lo autorice por escrito el propio trabajador.

Sección 4:

Todo trabajador tendrá derecho a examinar su expediente en Compañía del custodio de los expedientes o un oficial autorizado por la Compañía. El trabajador deberá radicar la solicitud escrita para examen del expediente con por lo menos tres (3) días laborables de antelación. La Compañía permitirá la inspección del expediente, por el trabajador o por la Unión, dentro de los cinco (5) días laborables siguientes a la fecha en que se radica la solicitud. En el caso de que el trabajador esté incapacitado por razón de enfermedad física que le impida asistir personalmente al examen del expediente, podrá delegar por escrito en un representante. En el caso de que el impedimento sea incapacidad mental, el expediente podrá ser examinado por la persona que sea designada tutor por el Tribunal, o la persona designada por orden del Tribunal.

Sección 5:

Los trabajadores podrán obtener copia de los documentos contenidos en sus expedientes libre de costos hasta uno por año. En el plazo máximo de cinco (5) días se entregará copia del documento solicitado. De surgir muchas solicitudes se preparará una lista de turnos que se evaluará de acuerdo a la necesidad.

Sección 6:

El trabajador tendrá derecho a que se le suministre copia de todo documento que sea colocado en su expediente de personal que contenga información relativa a su persona y su explicación o refutación a dicho documento.

Sección 7:

La copia del documento al que se hace referencia en la Sección anterior, será suministrada o enviada al trabajador simultáneamente a su inclusión en el expediente.

Sección 8:

La Compañía no hará referencia en cualquier cosa que envuelva acción disciplinaria contra un trabajador, a documentos disciplinarios que tengan más de treinta y seis (36) meses de impuestos.


ARTICULO 16

PERIODO PROBATORIO

Sección 1:

Todo aspirante a ocupar cualquier plaza regular deberá primeramente haber aprobado el período probatorio fijado por la Compañía para la plaza, el cual nunca excederá de seis (6) meses, excepto tanto la Compañía como la Unión acepten extenderlo en algún caso particular, o cuando el empleado disfrute de algún tipo de licencia que en total sume treinta (30) días o más, el período probatorio se extenderá por el tiempo igual al disfrutado, durante el mismo el empleado no tendrá derecho de reclamar el procedimiento de quejas y agravios.

Sección 2:

 La determinación de la Compañía de desaprobado el período probatorio será final e inapelable. Esta determinación podrá tomarse por la Compañía en cualquier momento antes de finalizado el período probatorio, pero deberá tomarse y notificarse dentro del término del mismo. De transcurrir el término sin que se tome acción por la Compañía, en tal caso se entenderá aprobado el período probatorio por el trabajador, quien deberá recibir el nombramiento regular correspondiente.

Sección 3:

Cualquier trabajador que en ascenso no apruebe el período probatorio tendrá derecho a ser reintegrado en la plaza que ocupaba anteriormente; así sucesivamente se reintegrarán a sus anteriores plazas otros trabajadores que hubieren ascendido por razón del primer movimiento. Los empleados que sean reclasificados por evolución de funciones del puesto no tendrán que pasar por período probatorio.

Sección 4:

Los empleados que ocupen plazas en ascenso dentro de la Unidad Apropriada, tendrán un período probatorio por el tiempo igual al establecido en la plaza a ocupar, de no cumplir dicho período tendrá derecho a regresar a su plaza anterior.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

ARTICULO 17

SISTEMA DE ASISTENCIA

La Compañía podrá mantener un sistema para registrar la asistencia diaria al trabajo. De utilizar la Compañía dicho sistema, estará terminantemente prohibido que un trabajador marque o registre la tarjeta u hoja de asistencia de otro trabajador, que solicite que otro trabajador marque o registre la asistencia o que altere la asistencia de cualquier otro trabajador. Ningún trabajador unionado podrá certificar las hojas de asistencia.

ARTICULO 18

HORAS Y DÍAS REGULARES DE TRABAJO

Sección 1:

Un día laborable comprende un día natural de veinticuatro (24) horas consecutivas.

Sección 2:

La jornada diaria regular comprende un máximo de siete y media (7 1/2) horas en un día laborable.

Sección 3:

La jornada semanal regular para los trabajadores de la Unidad Apropriadá comprende un máximo de treinta y siete y media (37 1/2) horas, a razón de siete y media (7 1/2) horas diarias durante cinco (5) días consecutivos, salvo en aquellos casos en que la Unión y el Patrono hayan acordado lo contrario o por necesidad del servicio.

Sección 4:

El período que corresponde a los empleados para tomar alimentos se disfrutará entre la tercera y quinta hora de cada período de siete y media (7 1/2) horas. Ningún empleado podrá renunciar a su derecho al periodo para tomar alimentos. El empleado podrá solicitar voluntariamente y por escrito que se reduzca su periodo de alimentos a media (1/2) hora. La aprobación de esta solicitud será discrecional de la Compañía y la misma deberá ser endosada por el supervisor inmediato, el delegado y tener la aprobación escrita del Director de la Oficina de Recursos Humanos. La solicitud y la aprobación de la reducción del periodo de tomar alimentos formará parte del expediente del personal.

Sección 5:

Los trabajadores de la Unidad Apropriada podrán disfrutar de quince (15) minutos durante la primera parte de la jornada diaria de trabajo y quince (15) minutos durante la segunda parte de la jornada diaria de trabajo para tomar refrigerios. Dichos quince (15) minutos se usarán en forma tal que no se interrumpen las labores de la oficina o sitio de trabajo y previa notificación al supervisor.

Sección 6:

La Compañía le garantizará al menos dos días de fin de semana (sábado y domingo) o (domingo y lunes) libres, al mes, a todos los trabajadores de la instalaciones en temporada baja con excepción del Parque de las Cavernas, los fines de semana largos o por la necesidad de servicio.

Sección 7:

La Compañía garantizará el pago del día en que los trabajadores no puedan asistir a su trabajo por causa de desastres naturales, reconocidos por las entidades responsables en ley. En caso de dudas, las partes acuerdan que el empleado someterá la evidencia necesaria. Si la Compañía aceptara y aprobara la evidencia sometida por el empleado, procederá el pago.

Sección 8:

Cuando por razones fuera de control no haya energía eléctrica o falte iluminación, la Compañía dispondrá de un lugar apropiado en aquellas oficinas no ventiladas para que los trabajadores realicen sus funciones durante las primeras cuatro (4) horas del día. En el resto de las oficinas se abrirán las ventanas y puertas mientras dure la situación de emergencia. A los empleados del área afectada luego de regresar de

su hora de almuerzo y de verificar que no regresará la luz se excusarán por el periodo restante del día. En el resto de las oficinas se continuarán con las labores normales.

Sección 9:

Cuando en la Compañía exista problema de falta de agua, la Compañía hará y coordinará las gestiones y proveerá agua para las parques sanitarias, en las primeras dos horas de comienzo de la jornada regular.

Sección 10:

Si por razones de mal tiempo los empleados de campo y salvavidas no pueden realizar sus labores regulares, se les asignarán otras tareas que por su capacidad, destrezas y necesidades del servicio puedan realizar, siempre y cuando no se comprometa la salud y seguridad de los empleados. Si el mal tiempo se constituyera en una emergencia nacional, la Compañía tomará las medidas necesarias para la seguridad de sus empleados.

Sección 11:

En caso de la implantación de un programa de reducción de jornada voluntaria el empleado que solicite participar tendrá el derecho a tener la representación de la Unión para establecer los parámetros de su solicitud.

De existir necesidad de reducir obligatoriamente la jornada de trabajo, la Compañía negociará la misma con la Unión antes de implantar cualquier cambio.

ARTICULO 19

DISPOSICIONES SOBRE TIEMPO EXTRA

Sección 1:

Todo tiempo trabajado en exceso de la jornada diaria regular o en exceso de la jornada semanal regular o en cualquiera de los días libres y/o feriados o durante el período que corresponda para tomar alimentos será tiempo extra.

Sección 2:

Siempre que la Compañía determine que lo requieren las necesidades del servicio, podrá solicitar de cualquier trabajador de la Unidad Apropriada que trabaje tiempo extra. Dicho tiempo extra será asignado al empleado que estuviera en programa de trabajo. En caso de que el trabajador no esté disponible, se solicitarán voluntarios, en primera instancia a los de su misma clasificación, de no haber disponible, se solicitarán de otras áreas.

Sección 3:

Ningún trabajador de la Unidad Apropriada trabajará tiempo extra sin la autorización del supervisor inmediato o de los supervisores de éste.

Sección 4:

La compensación por hora se determinará a base de la compensación regular anual que reciba el trabajador dividida entre mil novecientos cincuenta (1,950) horas.

Sección 5:

La compensación regular anual de cada trabajador se determinará a base del jornal por hora multiplicado por mil novecientos cincuenta (1,950) horas.

Sección 6:

Todo trabajador tiene derecho a recibir compensación por todo tiempo extra a razón de dos (2) veces la compensación regular por hora. La Compañía se compromete a realizar los procedimientos del pago de tiempo extra con diligencia y que dichos pagos se realicen con prontitud, no mas tarde de treinta (30) días luego de sometidos los documentos correspondientes.

JA
Sección 7:

DB
En ningún caso se pagará a un empleado dos (2) veces por las mismas horas extra trabajadas.

Sección 8:

Cualquier negociación de renuncia al pago de horas extraordinarias entre el supervisor y el unionado será nula.

ARTICULO 20
ADiestRAMIENTOS

Sección 1:

La Compañía dentro de su capacidad económica hará lo posible por desarrollar programas de adiestramiento y de capacitación y desarrollo de personal, de manera que los trabajadores adquieran destrezas que los ayude a realizar mejor sus funciones y para el crecimiento profesional en sus respectivas áreas de responsabilidad.

Sección 2:

La Compañía proveerá adiestramientos a los salvavidas para mantenerse en buena condición física y para mantener vigente los requisitos necesarios para ejercer sus funciones. Este adiestramiento será compulsorio para seguir trabajando en la Compañía. Todo tiempo utilizado para dichos adiestramientos le será pagado al empleado como tiempo trabajado y se le pagará las dietas correspondientes.

ARTICULO 21

BECAS Y LICENCIAS PARA ESTUDIOS

La Compañía podrá conceder becas y licencias, con o sin sueldo, para estudios, cuando considere hay la necesidad de ello para lograr el personal especializado requerido para prestar su servicio público en la Compañía de Parques Nacionales.

ARTICULO 22

LICENCIA MILITAR

Sección 1:

Se concederá licencia militar conforme a lo siguiente: Mediante este inciso se incorpora a este Convenio el derecho a licencia militar establecido por la Sección 231 del Código Militar de Puerto Rico, Ley Número 62 del 23 de junio de 1969, según enmendada.

Servicio Militar Activo - Se le concederá licencia militar sin paga, a cualquier empleado que ingrese a prestar servicio militar activo, en las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos de América, conforme a las disposiciones de la Ley del Servicio Selectivo Federal, por el período de tiempo que comprenda el juramento inicial de la División de la Rama de la Fuerzas Armadas de los Estados Unidos de América a la cual ingrese. Si el empleado extiende voluntariamente el servicio militar, luego de finalizar el período de servicio que su juramento inicial le requiere, se entenderá que renuncia a su derecho a continuar disfrutando de esta licencia.

Sección 2:

Al solicitar una licencia militar el empleado deberá someter, conjuntamente con su solicitud de licencia, evidencia oficial acreditativa de la orden de servicio militar en que basa su solicitud o cualquier otra evidencia requerida por la Compañía.

Sección 3:

Al concluir con el servicio militar activo, el empleado tendrá derecho a que se le reinstale al puesto que ocupaba o uno similar si concurren las siguientes condiciones:

-Haber sido licenciado honrosamente.





-Radicar solicitud de reingreso dentro de los noventa (90) días siguientes a su licenciamiento.

-Estar física y mentalmente capacitado para desempeñar los deberes del puesto.



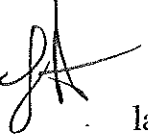

ARTICULO 23

LICENCIA DEPORTIVA ESPECIAL


 La Compañía concederá a los trabajadores una licencia deportiva especial al máximo de extensión que le reconoce la legislación vigente aplicable. La Compañía pudiere ampliar dicha licencia, conforme lo considerase conveniente al interés de la Compañía y de los trabajadores y podrá concederse aunque no sean actividades del Comité Olímpico.

ARTICULO 24

LICENCIA PARA VOLUNTARIOS EN DESASTRES

 En la extensión en que pudiere disponerlo el Gobernador de Puerto Rico, sujeto a las condiciones que se establezcan, la Compañía extenderá a los trabajadores licencia  como voluntarios en desastres certificado por la Agencia concerniente.

ARTICULO 25

LICENCIA SIN PAGA

Sección 1:

La Compañía, a su discreción, previa demostración de causa justificada, podrá conceder al trabajador que lo solicite por escrito licencia sin paga, por un período no mayor de un (1) año; disponiéndose que a la expiración de ese período la Compañía podrá conceder hasta un año adicional de licencia sin paga en situaciones extraordinarias.

Sección 2:

La Compañía podrá cancelar una licencia sin paga en cualquier momento, de determinar que no se cumple el objetivo por el cual se concedió. En este caso deberá notificarse al trabajador con tres (3) días laborables de anticipación a la fecha en que deberá reintegrarse a su puesto.

Sección 3:

La licencia sin paga no se concederá en caso en que el trabajador se proponga utilizar la misma para probar suerte en otros empleos.

Sección 4:

En caso que cese la causa por la cual se concedió la licencia, el trabajador deberá reintegrarse a su empleo tan pronto pueda planificarse su regreso por la Compañía.

ARTICULO 26

LICENCIA PARA FINES JUDICIALES

Sección 1:

Cualquier empleado citado oficialmente para comparecer ante cualquier Tribunal de Justicia, fiscal, organismo administrativo o Compañía gubernamental tendrá derecho a disfrutar de licencia con paga por el tiempo que estuviese ausente de su trabajo con motivo de tales citaciones.

Sección 2:

Quando el empleado sea citado para comparecer como acusado o como parte interesada ante dichos organismos, no se le concederá este tipo de licencia. Por parte interesada se entenderá la situación en que comparece en la defensa o ejercicio de un derecho en su carácter personal, tales como demandado o demandante en una acción civil, peticionario o interventor en una acción civil o administrativa. En tales casos el tiempo que usaren los empleados se cargará a licencia de vacaciones y de no tener licencia acumulada, se les concederá licencia sin sueldo por el período utilizado para tales fines.

Sección 3:

Se le concederá licencia con paga a un empleado:

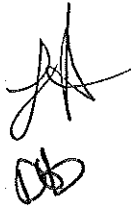
-Cuando es citado para servir como testigo, en capacidad no oficial, en beneficio del Gobierno en cualquier acción en que el Gobierno sea parte, y el empleado no tenga un interés personal en la acción correspondiente; y

-Cuando el empleado comparece como demandado en su carácter oficial en representación de la Compañía.

Sección 4:

Se le concederá licencia con paga, a todo empleado que sea requerido a servir como jurado en cualquier Tribunal de Justicia, por el tiempo que deba realizar dichas funciones. La Compañía tendrá facultad para gestionar del Tribunal correspondiente el que el empleado sea excusado de prestar este servicio.

Sección 5:

 En el caso en que el empleado, estando sirviendo como jurado, sea excusado por el Tribunal por el período de uno o varios días, éste deberá ser reintegrado a su trabajo, excepto en situaciones especiales, tales como agotamiento o cansancio del empleado que se atribuya a su servicio como jurado, por razón de sesiones de larga duración o nocturnas en cuyo caso se le cargarán las ausencias correspondientes a la licencia de vacaciones acumuladas por el empleado. En el caso en que no tenga licencia de vacaciones acumulada se le considerará como licencia sin sueldo.

Sección 6:

El empleado que disfrute de licencia judicial no tendrá que rembolsar a la Compañía cualquier suma de dinero recibida por servicio de jurado o testigo; ni se le reducirá su paga por dicho concepto.

ARTICULO 27

LICENCIA POR MATERNIDAD

Sección 1:

La licencia de maternidad comprenderá el período de descanso prenatal y post partum a que tiene derecho toda empleada embarazada. Igualmente comprenderá el período a que tiene derecho una empleada que adopte un menor, de conformidad con la legislación aplicable.

Sección 2:

La Compañía concederá a toda empleada cubierta por este Convenio que se encuentre en estado de embarazo un período de descanso de cuatro (4) semanas antes del alumbramiento y cuatro (4) semanas después de éste. La Compañía concederá, además a la empleada un período adicional de cuatro (4) semanas de descanso, para el cuidado del niño objeto de alumbramiento o adopción.

Alumbramiento significará el acto mediante el cual la criatura concebida es expedida del cuerpo materno por vía natural, o es extraída legalmente de éste mediante procedimientos quirúrgicos-obstétricos. Comprenderá asimismo, cualquier alumbramiento prematuro, al malparto, o aborto involuntario, inclusive en este último caso, aquellos inducidos legalmente por facultativos médicos, que sufre la madre en cualquier momento durante el embarazo.

La empleada podrá optar por tomar hasta sólo una (1) semana de descanso prenatal y extender hasta siete (7) semanas de descanso post partum a que tiene derecho. En estos casos, la empleada deberá someter a la Compañía una certificación médica acreditativa de que está en condiciones de prestar servicios hasta una semana antes del alumbramiento.

Sección 3:

Durante el período de la licencia de maternidad la empleada devengará la totalidad de su sueldo.

Sección 4:

En el caso de una empleada con status transitorio, la licencia de maternidad no excederá el período de nombramiento.

Sección 5:

De producirse el alumbramiento antes de transcurrir cuatro (4) semanas de haber comenzado la empleada embarazada a disfrutar de su descanso prenatal, o sin que hubiere comenzado a disfrutar éste, la empleada podrá optar por extender el descanso post partum por un período de tiempo equivalente al que dejó de disfrutar de descanso prenatal.

Sección 6:

La empleada podrá solicitar que se le reintegre a su trabajo antes de expirar el período de descanso post partum, siempre y cuando presente a la Compañía, certificación médica acreditativa de que está en condiciones de ejercer sus funciones. En ese caso se entenderá que la empleada renuncia al balance correspondiente de licencia de maternidad sin disfrutar a que tenga derecho.

Sección 7:

Cuando se estime erróneamente la fecha probable de alumbramiento y la mujer haya disfrutado de las cuatro (4) semanas de descanso prenatal, sin sobrevenirle el alumbramiento, tendrá derecho a que se extienda el período de descanso prenatal, a sueldo completo hasta que sobrevenga el parto. En este caso, la empleada conservará su

derecho a disfrutar de las ocho (8) semanas de descanso post partum a partir de la fecha del alumbramiento.

Sección 8:

En caso de parto prematuro, la empleada tendrá derecho a disfrutar de las ocho (8) semanas de licencia de maternidad a partir de la fecha del parto prematuro y cuatro (4) semanas adicionales para cuidado del menor.

Sección 9:

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

Sección 10:

En el caso que a la empleada le sobrevenga alguna complicación posterior al parto (post partum) que le impida regresar al trabajo al terminar el disfrute del período de descanso post partum, la Compañía deberá concederle licencia por enfermedad. En estos casos se requerirá certificación médica indicativa de la condición de la empleada y del tiempo que se estime durará dicha condición. De ésta no tener licencia por enfermedad acumulada, se le concederá licencia de vacaciones. En el caso que no tenga acumulada licencia por enfermedad o de vacaciones se le podrá conceder licencia sin sueldo.

Sección 11:

La empleada que adopte un menor a tenor con la legislación y procedimientos legales vigentes en Puerto Rico, tendrá derecho a los mismos beneficios de licencia de maternidad a sueldo completo que goza la empleada que tiene un alumbramiento normal. Esta licencia empezará a contar a partir de la fecha en que se reciba el menor en el núcleo familiar.

Al reclamar este derecho la empleada deberá someter a la Compañía evidencia acreditativa de los procedimientos de adopción expedida por el organismo competente.

Sección 12:

La licencia de maternidad no se concederá a empleadas que estén en disfrute de cualquier tipo de licencia sin sueldo. Al inicio del disfrute de la licencia de maternidad se cancelará cualquier tipo de licencia con paga que este disfrutando la empleada.

Sección 13:

La empleada embarazada o que adopte un menor tiene la obligación de notificar con anticipación a la Compañía sobre sus planes para el disfrute de su licencia de maternidad y sus planes de reintegrarse al trabajo.

Sección 14:

La Compañía podrá autorizar el pago por adelantado de los sueldos correspondientes al período de licencia de maternidad, siempre que la empleada lo solicite con suficiente anticipación.

ARTICULO 28

LICENCIA PARA FUNERALES DE FAMILIA

Sección 1:

La Compañía le concederá a todo miembro de la Unidad Apropriada, cubierto por este Convenio, una licencia de funeral en caso de muerte de los siguientes miembros de la familia: tres (3) días en caso de muerte de cónyuge, padre, madre, hijos y hermanos; un (1) día en caso de muerte de abuelos, nietos y suegros.

Sección 2:

En caso de que el fallecimiento ocurra fuera de Puerto Rico, y el miembro de la Unidad Apropriada asista al funeral, se le concederá un (1) día adicional. Deberá certificar su asistencia, mediante la presentación de boletos aéreos y documentos que certifiquen el funeral.

ARTICULO 29

LICENCIA SINDICAL CON SUELDO

Sección 1:

La CPN reconocerá una Licencia Sindical con Sueldo para el (la) Delegado (a) General electo por los miembros de la Unidad Apropriada cubiertos por el Convenio para desempeñarse en la directiva o realizar labores para la FCT en beneficio de sus compañeros de trabajo.

Sección 2:

La CPN concederá la licencia durante un (1) año. La CPN podrá prorrogarla dentro de la vigencia del Convenio hasta por tres (3) años. Durante el período que el (la) delegado (a) esté disfrutando la Licencia Sindical acumulará vacaciones regulares y licencia de enfermedad, conforme a la asistencia registrada y a la acumulación que establece el Convenio Colectivo. La asistencia se registrará diariamente en la CPN y cuando el (la) Delegado (a) se traslade a las oficinas de la FCT, dicha asistencia será certificada semanalmente.

Sección 3:

El (La) Delegado (a) será elegido por la matrícula o designado(a) por los oficiales de la FCT.

Sección 4:

La CPN reinstalará al empleado que funja como delegado (a) en su puesto al terminar la misma y recibirá todos los derechos que hubiese alcanzado antes de así hacerlo.

ARTICULO 30

LICENCIA DE VACACIONES

Sección 1:

Los empleados miembros de la Unidad Apropriada tendrán derecho a licencia de vacaciones conforme dispone el Reglamento de Personal de la Compañía que les ha cubierto hasta la vigencia de este Convenio. Le serán aplicables todas las disposiciones del Reglamento a este respecto, excepto aquellas que pudieren ser incompatibles con las disposiciones de este Convenio y el hecho de no ser personal gerencial.

Sección 2:

El período anual de vacaciones regulares de un empleado es de treinta (30) días laborables. Los treinta (30) días de vacaciones regulares podrán ser tomados en períodos de:

- días laborables consecutivos,
- períodos de 15 días laborables,
- períodos de 10 días laborables,

Las vacaciones también podrán ser divididas en otros períodos, pero no se otorgarán más de tres (3) períodos de licencia de vacaciones regulares durante un año. Sólo en casos especiales en que lo determine la Administración de la Compañía de Parques Nacionales, se podrán ofrecer más de tres (3) períodos de vacaciones y los mismos serán solicitados con el formulario correspondiente.

Esta división de la licencia de vacaciones regulares, sólo se hará por mutuo acuerdo entre el empleado y la Administración de la Compañía Parques Nacionales.

Cada licencia de vacaciones regulares deberá ser solicitada con por lo menos quince (15) días laborables de anticipación a la fecha deseada, excepto en situaciones especiales.

Sección 3:

El pago del exceso de licencia se hará luego de acumulados sesenta (60) días, conforme a la Reglamentación vigente.





ARTICULO 31

LICENCIA POR ENFERMEDAD

Sección 1:

Los empleados miembros de la Unidad Apropriada tendrán derecho a Licencia por Enfermedad conforme dispone el Reglamento de Personal de la Compañía que les ha cubierto hasta la vigencia de este Contrato. Le serán aplicables todas las disposiciones del Reglamento a este respecto, excepto aquellas que pudieran ser incompatibles con las disposiciones de este Convenio y el hecho de no ser personal gerencial.

Sección 2:


 El pago del exceso de licencia se hará luego de acumulados noventa (90) días, conforme a la Reglamentación vigente. De la Compañía no emitir el pago, se extenderá el término mediante prórroga de 30 días adicionales. La Compañía hará gestiones afirmativas durante el período para cumplir con dicho pago. Mientras la Compañía esté haciendo gestiones afirmativa para cumplir con dicho pago y presente evidencia de sus gestiones a la Unión, la FCT se compromete a no radicar reclamación alguna durante ese término de treinta (30) días.

ARTICULO 32

LICENCIA PARA EMPLEADOS COLEGIADOS O AGREMIADOS

PROFESIONALMENTE

Sección 1:

Todo miembro de la Unidad Apropriada cubierto por el Convenio Colectivo, que esté activo en un Colegio o Asociación Profesional, tendrá un máximo de cinco (5) días laborables al año para participar en seminarios, cursos de educación continuada o actividades compulsorias para mantener la Colegiación o membresía de la Asociación Profesional. Estas Asociaciones y Colegios tienen que estar relacionadas a la clasificación del empleado.

Sección 2:

El empleado someterá evidencia con la solicitud de esta licencia y evidencia de participación.

Sección 3:

La Compañía pagará la Colegiación de aquellos empleados para quienes la Colegiación es obligatoria y necesaria para ejercer sus funciones.

ARTICULO 33

LICENCIA POR PATERNIDAD

Sección 1:

La Compañía concederá una licencia de cinco (5) días laborables al padre, cuando el nacimiento ocurra durante los días laborables del empleado. Esta licencia se hará extensiva al empleado que adopte un menor de edad.

085

ARTICULO 34

LICENCIAS ESPECIALES CON SUELDO

A. Licencia por Tiempo para visitar Instituciones Educativas

Sección 1:

La Compañía concederá tiempo laborable a los empleados cuando comparezcan a las instituciones donde cursan estudios sus hijos para indagar sobre su conducta y su aprovechamiento escolar.

Sección 2:

El tiempo para dicha visita será hasta un máximo de cuatro (4) horas, dos (2) veces por semestre. Dicha comparecencia deberá ser certificada por las autoridades escolares y el empleado(a) entregará la misma al encargado de la instalación.

B. Licencia para vacunar los hijos

Sección 1:


La Compañía concederá una licencia con paga a todos los empleados miembros de la Unidad Apropriada cubierto por este Convenio, que así lo soliciten, para vacunar a sus hijos en una institución gubernamental o privada.

Sección 2:

La licencia se extenderá hasta un máximo de cuatro (4) horas, previo acuerdo con el supervisor, cada vez que sea necesaria la vacunación según se indica en la tarjeta de inmunización. El empleado evidenciará su participación de que llevó a su hijo a la vacunación.

E. Licencia por Enfermedad Especial

Todo empleado podrá disponer de hasta un máximo de cinco (5) días al año de los días acumulados por enfermedad, siempre y cuando mantenga un balance mínimo de quince (15) días, para solicitar una licencia especial con el fin de utilizar la misma en :

- 
- a. El cuidado y atención por razón de enfermedad de sus hijos o hijas.
 - b. Enfermedad o gestiones de personas de edad avanzada o impedidas del núcleo familiar, entiéndase cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad, o persona que vivan bajo el mismo techo o personas sobre las que tenga custodia o tutor legal. Disponiéndose que las gestiones a realizarse deberán ser cónsonas con el propósito de la licencia de enfermedad; es decir, al cuidado y la atención relacionada a la salud de las personas aquí comprendidas.
 - c.
 - 1. "Persona de edad avanzada" significará toda aquella persona que tenga sesenta (60) años o más;
 - 2. "Personas con impedimentos" significará toda aquella persona que tiene un impedimento físico, mental o sensorial que no puede realizar sustancialmente una o más actividades esenciales de su vida.
 - d. Primera comparecencia.

C. Licencia con paga para donar sangre

Sección 1:

La Compañía concederá una licencia con paga a todos los empleados miembros de la Unidad Apropriada cubierto por este Convenio, que así lo soliciten, para donar sangre.

Sección 2:

La licencia se extenderá hasta un máximo de cuatro (4) horas al año para acudir a donar sangre a todo empleado que así lo solicite, con la debida notificación a su supervisor.

Sección 3:

Para conceder esta licencia se requiere documentación acreditativa de la gestión de donar sangre, otorgada por autoridad competente.

D. Licencia para participar en graduaciones

Sección 1:

La Compañía concederá un (1) día laborable a los empleados comprendidos en la Unidad Apropriada para participar de los actos de graduación de cuarto año o universidad de sus hijos.

Sección 2:

En aquellos casos, en que la graduación sea de escuela elemental o intermedia, se concederán cuatro (4) horas.

F. Licencia por Enfermedad Prolongada

Sección 1:

En caso de que un empleado regular cubierto por este Convenio Colectivo padezca de una enfermedad prolongada o sufra un accidente no ocupacional que le incapacite para asistir regularmente a su trabajo, podrá solicitar a la Compañía por escrito una licencia sin paga hasta un máximo de un (1) año. La Compañía podrá extender dicha licencia hasta un máximo de dieciocho (18) meses, tomando en consideración los méritos del caso y la posibilidad de que el empleado pueda reinstalarse a sus funciones.

Sección 2:

Mientras se encuentre en uso de dicha licencia, el empleado retendrá su "status" como tal, pero no tendrá derecho a disfrutar de ninguno de los beneficios que se proveen en este Convenio Colectivo, salvo que se disponga otra cosa por las leyes aplicables a la Compañía, el Convenio Colectivo o que otra cosa se acuerde por las partes.

Sección 3:

Si al concluir la licencia concedida el empleado no se reporta a trabajar inmediatamente, según establece el Reglamento para la Administración de Recursos Humanos de la Compañía de Parques Nacionales, Licencias sin Paga, se aplicará la medida disciplinaria correspondiente. Diez (10) días antes del vencimiento de la licencia, la Compañía remitirá mediante correo certificado a la última dirección conocida del empleado, una comunicación en la que se le indicará la fecha en que vence su licencia y que de no reportarse inmediatamente, se le aplicará la medida disciplinaria correspondiente.

Sección 4:

Los empleados en el disfrute de esta licencia sin sueldo, al terminar la misma, se reintegrarán en su puesto en la categoría y sueldo que hubiesen adquirido los mismos de no haber estado disfrutando la licencia.

Sección 5:

El empleado que esté disfrutando de una licencia sin paga en virtud de este Artículo, no podrá utilizar la misma para realizar trabajo para otro patrono, o para probar suerte en otros trabajos. El mal uso de esta licencia conllevará la medida disciplinaria correspondiente.

G. Licencia Médico Familiar

Sección 1:

Cuando un empleado (regular) cubierto por este Convenio Colectivo solicite licencia médico familiar para cuidar un hijo recién nacido del empleado, tramitar adopción o crianza, para cuidar un cónyuge, hijo o hija menor de dieciocho (18) años o Incapacitado, padre o madre que tenga una condición de salud grave o para una condición de salud grave que incapacite al empleado para desempeñar su trabajo se le concederá la misma hasta doce (12) semanas en cualquier período de doce (12) meses a tenor con el "Family and Medical Leave Act". De continuar la situación que originó la solicitud de esta licencia, el empleado podrá solicitar con anticipación otro tipo de licencia.

Sección 2:

Mientras el empleado esté en licencia médico familiar tendrá derecho a disfrutar del beneficio del plan médico.

Sección 3:

Los empleados en disfrute de esta licencia sin sueldo, al terminar la misma se reintegrarán en su puesto en la categoría y sueldo que hubiesen adquirido los mismos de , no haber estado disfrutando la licencia.

06

ARTICULO 35

UNIFORMES

Sección 1:

La Compañía proveerá los siguientes uniformes a todos los empleados miembros de la Unidad Apropriada, anualmente;

- a) Salvavidas: cinco (5) pantalones y cinco (5) camisetas.
- b) Operaciones: -Hombres: cinco (5) polos anualmente;
-Mujeres: cinco (5) polos anualmente
- c) Oficina Central: -Hombres: cinco (5) polos anualmente;
-Mujeres: cinco (5) polos anualmente

Sección 2:

La Compañía proveerá a los salvavidas el equipo necesario para realizar eficazmente su labor, incluyendo gafas de sol 100% para la protección contra los rayos ultravioletas. Los salvavidas serán responsables del buen uso y custodia del equipo. Dicho equipo deberá estar disponible para ser revisado, en cualquier momento, por el Superintendente de la instalación o el personal de supervisión asignado. Si por razones de negligencia o mal uso del equipo, éste se averiara o se perdiera, el salvavidas responderá por el costo del mismo. El equipo de los Salvavidas se guardará en la Oficina de Administración de cada instalación.

Sección 3:

La Compañía proveerá un par de zapatos de seguridad, para aquellos trabajadores que por la naturaleza de sus funciones le sea requerido como medida de seguridad.

Sección 4:

El uso del uniforme será compulsorio. En caso de que la Compañía no pueda proveer los uniformes, su uso no será compulsorio. No obstante, si el empleado utiliza cualquier pieza de vestir que incluya el logo de la Compañía, el empleado deberá cumplir con el Reglamento para el Uso de Uniformes.


El empleado que se reporte a trabajar sin su uniforme, y sin tener justa causa para ello, será sancionado conforme a las medidas disciplinarias contempladas en el Reglamento de la Compañía. La sanción a imponerse será de forma progresiva.

ARTICULO 36
PAGA DE SALARIOS

Sección 1:

La Compañía hará los pagos correspondientes a la compensación regular y extraordinaria de los trabajadores, conforme al itinerario del Departamento de Hacienda, pudiendo cuando lo estime posible hacer los pagos directamente a los trabajadores, conforme su propia planificación e itinerario.


Sección 2:

 Cuando se instale el sistema electrónico de asistencia en todos los parques de la Compañía de Parques Nacionales, ésta realizará el pago de salarios bisemanalmente mediante depósito directo, según establecido en la Sección 4 de este Artículo.

Sección 3:

El pago del tiempo extra se realizará en el término de treinta (30) días.

Sección 4:

 El pago bisemanal será considerado por la Compañía cuando todos los empleados se acojan al sistema de depósito directo.

ARTICULO 37

SALARIOS

Sección 1:

1er año Se pagará una bonificación de \$1,800 dólares que incluye \$1,500 bonificación de firma y \$300 dólares del bono de verano. Dicho bono se pagará de la siguiente manera: \$1,200 el 17 de agosto de 2012 y en o antes del 15 de enero de 2013 \$600.00 dólares.

La Compañía hará gestiones con la Oficina de Gerencia y Presupuesto para conseguir autorización para pagar la parte del Bono de enero de 2013 lo antes posible, en cumplimiento con las disposiciones de la Ley 147 del 18 de julio de 1980, según enmendada y cualquier otra reglamentación aplicable a los gastos de funcionamiento del Fondo General en año eleccionario. De no conseguir el permiso enviara la certificación negativa de OGP a la Unión.

2do año La Compañía concederá un aumento en salario de \$145.00 mensuales, efectivo al 1º de julio de 2013.

3er año La Compañía concederá un aumento en salario de \$160.00 mensuales, efectivo al 1º de julio de 2014.

Sección 2:

Si durante la vigencia de este Convenio el Gobierno de Puerto Rico decretara un aumento para los empleados públicos mayor al que garantiza este Artículo, la Compañía aplicará la diferencia al aumento decretado por este Convenio.

Sección 3:

La Compañía pagará un diferencial de sueldo de cincuenta dólares (\$50.00) a los Salvavidas que tengan vigente su certificación como paramédicos y se compromete a pagar el curso y el tiempo para que el salvavidas pueda obtener su licencia.

La Compañía pagará un diferencial de un dólar y cincuenta centavos (\$1.50) por hora. Ese diferencial será exclusivamente durante el tiempo que los empleados, estén utilizando el Sky Master, tumbando cocos, pencas y ramas y reparaciones mayores de electricidad. Para este pago se hará una nómina especial quincenalmente y bisemanalmente cuando se establezca esta forma de pago en la Compañía.

Sección 4:

La Compañía pagará un diferencial de \$100.00 mensuales a los guías que trabajen en Cueva Catedral. Este aumento entrará en vigor cuando se abra esta facilidad. La Compañía pagará un diferencial de \$50.00 mensuales a los guías que regularmente bajen grupos a la Cueva Clara de Emparme.

Sección 5:

La Compañía se compromete a negociar para mejorar las condiciones económicas de los salvavidas en el próximo convenio colectivo.

ARTICULO 38

PLAN MEDICO

Sección 1:

La aportación a la firma será de \$300.00 dólares mensuales por empleado a la fecha de la firma de este Convenio. Para los años subsiguientes la aportación máxima patronal será como se desglosa a continuación:

Septiembre 2012 - La Compañía aportará hasta \$325 dólares mensuales por empleado.

Septiembre 2013 - La Compañía aportará hasta \$350 dólares mensuales por empleado.

90 días antes de Septiembre 2014 - Las partes se comprometen a negociar la aportación de plan médico de la Compañía.

La Unión y la Compañía crearán un comité que revisará y negociará con los planes médicos anualmente y en consulta con los unionados se escogerá el Plan Médico.

Sección 2:

La Compañía garantiza el pago del Programa de Ayuda al Empleado (PAE) durante la vigencia del Convenio.

ARTICULO 39
BONO DE NAVIDAD

Sección 1:

La Compañía pagará un bono para los empleados de la Unidad Apropriada de 8.75% de los salarios devengados hasta un tope de doce mil quinientos setentiún dólares (\$12,571.00)

Sección 2:

Para el 2012 la Compañía pagará a los empleados de la Unidad Apropriada un pago adicional de \$400.00 a la cantidad del bono.

Para el 2013 la Compañía pagará a los empleados de la Unidad Apropriada un pago adicional de \$500.00 a la cantidad del bono.

Para el 2014 la Compañía pagará a los empleados de la Unidad Apropriada un pago adicional de \$600.00 a la cantidad del bono.

Las disposiciones de esta sección (sección 2) serán de aplicabilidad para los empleados que hayan trabajado en exceso de cinco meses y quince días según las disposiciones de la ley del Bono de Navidad.

Sección 3:

Si durante la vigencia del convenio colectivo la legislatura aprobara un aumento del Bono de Navidad, la Compañía hará extensivo dicho aumento a todos los miembros de la Unidad Apropriada.

Sección 4:

La Compañía concederá tiempo laborable razonable para poder realizar cualquier transacción bancaria relacionada a la disposición del cheque de salario o bono, coordinando los servicios.

de

ARTICULO 40
SISTEMA DE RETIRO

Sección 1:

Continuará este beneficio aplicando como hasta el presente a los empleados de la Unidad Apropriada. Este beneficio es el administrado por la Administración de los Sistemas de Retiro de los Empleados del Gobierno y de la Judicatura.

Sección 2:

En caso de retiro, después de diez (10) años de servicio, será opción del empleado cobrar o disfrutar sus vacaciones acumuladas y cobrará en efectivo la licencia por enfermedad acumulada.

Sección 3:

La Compañía concederá una bonificación de dos mil (\$2,000) dólares, una sola vez respectivamente, a todo empleado en su fecha de jubilación.

ARTICULO 41

DÍAS FERIADOS

Sección 1:

Los días feriados que se enumeran a continuación serán días feriados para los empleados de la Unidad Apropriada.

<u>Fecha</u>	<u>Celebración</u>
1ro.de enero	Día de Año Nuevo
6 de enero	Día de Reyes
Segundo lunes de enero	Natalicio Eugenio María de Hostos
Tercer lunes de enero	Natalicio Dr. Martín Luther King
Tercer lunes de febrero	Natalicio de Jorge Washington
22 de marzo	Día de la Abolición de la Esclavitud
Movible	Viernes Santo
Tercer lunes de abril	Natalicio de José de Diego
Ultimo lunes de mayo	Día de la Commemoración de los Muertos en la Guerra
4 de julio	Día de la Independencia de los Estados Unidos
Tercer lunes de julio	Natalicio de Luis Muñoz Rivera
25 de julio	Día de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico
27 de julio	Natalicio de José Celso Barbosa
Primer lunes de septiembre	Día del Trabajo y de Santiago Iglesias Pantín
12 de octubre	Día de la Raza (Día del Descubrimiento de América)
11 de noviembre	Día del Armisticio (Día del Veterano)
Noviembre (movible)	Día de las Elecciones Generales
19 de noviembre	Día del Descubrimiento de Puerto Rico
Cuarto jueves de noviembre	Día de Acción de Gracias
24 de diciembre	Víspera de Navidad
25 de diciembre	Día de Navidad
31 de diciembre	Víspera de Año Nuevo

Sección 2:

Además de los anteriores, se considerarán como feriados los proclamados como tales por el Gobernador (a) de Puerto Rico, en la forma y manera en que se proclaman.

Sección 3:

En el caso en que la celebración de un día feriado cayere en domingo, la celebración del mismo será observada al día siguiente.

Sección 4:

Cuando uno de los días de descanso de un trabajador coincida con un día feriado, el empleado tendrá derecho a que se le conceda libre el siguiente día laborable, excepto por razones de necesidad de servicio. Esto aplicará sólo para los trabajadores de las áreas que sus días libres no son sábado y domingo consecutivos fijos.

Sección 5:

Por necesidades del servicio se podrá requerir de cualquier empleado que preste servicios en determinado día feriado, en cuyo caso el empleado tendrá derecho a compensación extraordinaria. Todo tiempo trabajado durante cada uno de los días especificados en la sección 1 de este Artículo será compensado a razón del doble del tipo de salario regular por hora devengado por el trabajador y en adición se le garantiza el importe de siete y media (7 1/2) horas correspondientes al día feriado.

Sección 6:

Cuando un miembro de la FCT cumpla años, tendrá derecho a ese día libre con paga. Cuando un miembro de la FCT cumpla años en el día 29 de febrero disfrutará de este beneficio el día 1 de marzo cuando el año no tenga 29 de febrero. Cuando el cumpleaños caiga en día feriado lo disfrutará el próximo día laborable y cuando caiga en su día libre lo coordinará con su Supervisor para disfrutarlo otro día. El empleado será



responsable de notificarle con por lo menos siete (7) días antes al supervisor inmediato de la fecha de su cumpleaños, para poder disfrutarlo.



ARTICULO 42

REEMBOLSOS DE DIETAS Y MILLAJE

Sección 1:

Continuarán los empleados de la Unidad Apropriada recibiendo estos beneficios conforme lo reciben y lo reciban, durante la vigencia del Convenio Colectivo, los empleados de la Compañía bajo el REGLAMENTO DE GASTOS DE VIAJE DE LA COMPAÑÍA DE PARQUES NACIONALES.

Sección 2:

Asimismo, la responsabilidad de la Compañía, si alguna, por el uso del automóvil propio para fines oficiales, se continuará rigiendo por las disposiciones vigentes al presente o como las mismas pudieren variar durante la vigencia del Convenio Colectivo.

Sección 3:

Los reembolsos de dieta y millajes se realizarán dentro de 30 días, luego de sometidos los documentos correspondientes, siempre y cuando, estén correctos y debidamente cumplimentados.

ARTICULO 43

SINOT Y SEGURO CHOFERIL

Sección 1:

Los empleados, miembros de la Unidad Apropriada cubiertos por este Convenio, recibirán los beneficios previstos en la Ley sobre Seguro de Incapacidad No Ocupacional (SINOT) y Seguro Choferil, según a sido enmendada.

Sección 2:

La Compañía entregará a los empleados que cubra SINOT y el Seguro Choferil, literatura informativa sobre los beneficios, requisitos e información de ambos seguros.

Sección 3:

La Compañía hará la aportación que le corresponda al empleado, para el pago de la póliza del seguro choferil.

ARTICULO 45

IMPRESIÓN DEL CONVENIO

Sección 1:

La Compañía imprimirá un número regular de ejemplares de este Convenio para distribuirlo entre el personal de la Unidad Apropriada (UNO POR EMPLEADO).

DB

ARTICULO 44

TABLONES DE EDICTOS

Acuerdan las partes que en aquellos parques de la Compañía que tuviesen Tablones de Edictos, sujeto a la disponibilidad de espacio y a prioridades que determinará la Compañía, se autorice la fijación de anuncios de la Federación. Estos anuncios deberán ser relacionados con el presente Convenio Colectivo y/o con actividades a celebrar la Federación para los miembros de la Unidad Apropriada. Estos anuncios no serán, además, ofensivos o difamatorios a la Compañía, al Departamento, al Gobierno, ni a sus gerentes, oficiales, ejecutivos y empleados ni a ningún usuario de los servicios que presta la Compañía.



ARTICULO 46

SALUD Y SEGURIDAD

Sección 1:

La Compañía proveerá condiciones y métodos seguros de trabajo. La Unión y el personal de la Unidad Apropriada cooperarán con la Compañía en materia de seguridad y ayudarán a que el personal cumpla con todas las reglas de seguridad de la Compañía.

Sección 2:

La Compañía proveerá el equipo de seguridad que se requiera por ley y por reglamentaciones oficiales para que el personal de la Unidad Apropriada pueda realizar los deberes de sus puestos libre de riesgos de contagio.

Sección 3:

A ningún trabajador de la Unidad Apropriada se le requerirá por la Compañía que trabaje en algún lugar que corra peligro inminente su salud o seguridad personal.

Sección 4:

Cuando una trabajadora embarazada que ocupe de forma regular una plaza de salvavidas demuestre mediante certificación médica que no puede realizar labores dentro del agua de mar o de piscina sin que pudiere afectar su embarazo, la Compañía no le requerirá dichas labores, pudiendo si lo considera posible reubicarla en alguna otra plaza que entienda pudiere ocupar. La Compañía podrá además requerir de la trabajadora que comparezca a un médico que seleccione la Compañía y que pueda comprobar la opinión de su propio médico, previo a proceder según indicado anteriormente.

Sección 5:

Será responsabilidad de la Compañía de Parques Nacionales el velar por la salud y la seguridad de sus empleados:

Extintores de incendios:

Deberá haber un extintor de incendios por cada mil quinientos (1,500) pies cuadrados. Los extintores de incendio deberán estar en un lugar visible y accesible, debidamente rotulados, con instrucciones para su uso.

Acondicionadores de aire:

Ningún empleado podrá trabajar en una oficina cerrada sin aire acondicionado.

Purificadores de aire y extractores:

En áreas donde se trabaje con pinturas, "sprays", líquidos tóxicos se le proveerán máscaras con filtros.

Máscaras y/o guantes desechables:

Se deberá suplir de máscaras y/o guantes desechables a todo empleado que tenga que trabajar con líquidos tóxicos, detergentes, químicos, pintura, o cualquier otro material que se considere dañino a la salud.

Certificado de Salud:

Todo empleado de nuevo ingreso a la Compañía de Parques Nacionales, deberá traer certificado de salud como parte de los requisitos para su aceptación, esto es para proteger al personal de trabajo de cualquier enfermedad contagiosa. La Compañía le proveerá la vacuna de Hepatitis B a todos los empleados que puedan ser contaminados (especialmente salvavidas, conserjes, empleados de mantenimiento y plomeros).

Botiquín de primeros auxilios:

Habrá un botiquín de primeros auxilios en cada instalación, en las Cavernas del Río Camuy habrán 3 botiquines que se mantendrán en áreas identificadas. En la Oficina Central habrá uno en un área designada y una persona a su cargo.

Este botiquín tendrá:

- curitas
- alcohol

- gasa y esparadrapo
- agua oxigenada
- “spray” coagulante
- Betadyne
- pastillas para el dolor que no contengan aspirina
- medicamento para la diarrea y cólico

Sección 6:

La Compañía se compromete a que los trabajos de pintura y mantenimiento, donde se utilicen materiales que pueden ser perjudiciales a la salud de los trabajadores, como lo son las pinturas y los detergentes de brillar los pisos se realizarán fuera de horas laborables. La Compañía podrá subcontratar estos servicios, cuando los empleados de la Unidad Apropriada no estén disponibles para realizar los mismos.

Sección 7:

En caso de mal tiempo (lluvia) donde ocurra desprendimiento de rocas, árboles caídos o terrenos mojados resbaladizos por el cual los empleados no puedan realizar trabajos de campo, la Compañía requerirá que el Supervisor o Superintendente del Parque con el Delegado y/o el chofer (en Cavernas) revisen el área. El Superintendente determinará, de acuerdo a las condiciones del área de trabajo, si procede suspender las labores en el campo o los viajes de los “trolleys” en las Cavernas. Los empleados serán excusados de sus labores y la Compañía garantizará el pago de la jornada diaria, si no existen tareas a fines.

Sección 8:

Cuando un chofer de trolley entienda que su vehículo no está en óptimas condiciones solicitará que el supervisor, el mecánico y el delegado inspeccionen el vehículo para que el Supervisor determine si está adecuado para el uso.

Sección 9:

La Compañía, brindará adiestramientos de primeros auxilios a los empleados interesados en tiempo pagado por la Compañía.

de

ARTICULO 47

CLÁUSULA DE PRIVATIZACIÓN

La Compañía de Parque Nacionales, a través de su Presidente (a) de la Junta de Directores, se compromete a hacer todos los esfuerzos conducentes a evitar cualquier intento de privatización. No obstante, si esta privatización tuviese que implementarse, la Compañía no otorgará contrato de administración de facilidad alguna hasta que:

- El privatizador reconozca la existencia de la Unión.
- Se acuerden fechas y temas de discusión para la negociación del Convenio Colectivo.
- Con la firma de esta cláusula, la Compañía no intenta imponer acuerdos de negociación al privatizador o a la Unión, y sí preservar la paz necesaria para la administración del Convenio Colectivo entre la Compañía de Parques Nacionales y la Federación Central de Trabajadores. También, la Compañía se compromete a mediar en la negociación del Patrono privado y la Unión para que se alcance un acuerdo con prontitud.

ARTICULO 48
BONIFICACIONES

Sección 1:

Bono de Asistencia-

- a. La Compañía pagará a todos los empleados de la Unidad Apropriada en la segunda quincena de febrero de cada año, comenzando en febrero de 2009, un bono de asistencia de la siguiente forma:

\$175.00- Asistencia perfecta

\$110.00- 1 ó 2 ausencias

\$60.00- 3 a 4 ausencias

- b. La asistencia que se tomará en cuenta será de enero a diciembre.

Sección 2:

Bono de Verano

A partir del segundo año de Convenio La Compañía pagará un bono de verano de trescientos dólares (\$300.00) a todos los miembros de la Unidad Apropriada la segunda quincena de julio.

ARTICULO 49

FONDO DEL SEGURO DEL ESTADO

Sección 1:

Los empleados miembros de la Unidad Apropriada cubiertos por este Convenio recibirán los beneficios provistos por la ley de compensaciones por accidentes del trabajo.

Sección 2:

Conforme a la Ley 45 de 18 de abril de 1935 y a la jurisprudencia normativa, cuando un empleado miembro de la Unidad Apropriada cubierto por este Convenio se incapacite por enfermedad o accidente ocupacional, la CPN le reservará el empleo por un término de tiempo de doce (12) meses.

Sección 3:

La Compañía concederá cuarenta y cinco (45) horas por año, licencia con paga, para asistir a citas (CT) del Fondo presentando evidencia. Se acepta como evidencia el ponche en la tarjeta de citas del FSE.

Sección 4:

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

ARTICULO 50

CLÁUSULA DE SALVEDAD

Si por alguna cuestión legal algún Tribunal mediante Sentencia Final y Firme declara nula o inconstitucional o en conflicto con la legislación vigente alguna de las cláusulas, secciones o artículos de este Convenio, ello no invalidará el resto del mismo y continuará rigiendo todas las demás partes con toda la fuerza y vigor, con excepción de la parte afectada. Las partes contratantes se reunirán en un plazo que no excederá de diez (10) días después de tener conocimiento de que una parte de este Convenio fue declarada nula o está en conflicto, o sea incompatible con alguna ley, para discutir una nueva disposición que una vez aprobada pasará a formar parte del presente Convenio con toda su fuerza y vigor. Para propósitos de carácter legal en relación con la Ley de Derechos Civiles del 1964, el uso de los términos empleados, supervisores, gerentes, directores, delegados y cualquier otro que pueda tener referencia a ambos géneros, incluye tanto el masculino como el femenino.

ARTICULO 51


VIGENCIA DEL CONVENIO

Este Convenio estará en vigor desde el **1ro de julio de 2012 hasta el 30 de junio de 2015.**


Este documento constituye el Convenio Colectivo completo que desearon negociar y que en efecto negociaron las partes y regirá durante su vigencia todas las relaciones obrero-patronales entre las partes.


En San Juan, Puerto Rico, a 13 de agosto de 2012.


POR LA FEDERACIÓN:

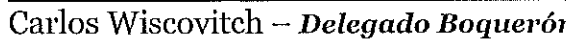

Luisa I. Acevedo – *Presidenta FCT*

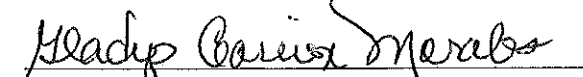

Irma Batista – *Delegada General CPN*

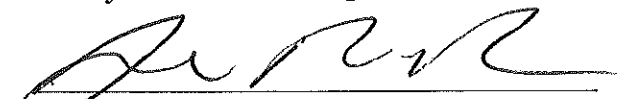

Angelina Morales – *Delegada Oficina Central*


Antonio Cabán – *Delegado Arroyo*



Erick Ortiz – *Delegado Isla de Cabra*

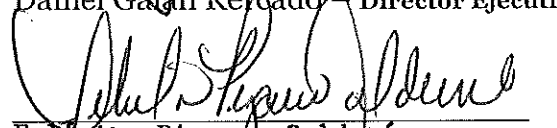

Carlos Wiscovitch – *Delegado Boquerón*

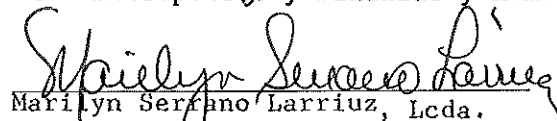

Gladys Carrión – *Delegada Punta Salinas*

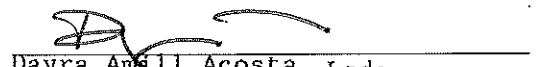

Julio Plaza – *Delegado Seven Seas*

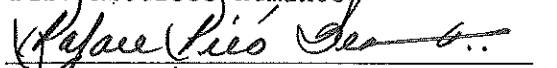
POR LA COMPAÑÍA:



Daniel Galán Keyado – *Director Ejecutivo*


Felicitia Pizarro Calderón
Dir. Presupuesto y Finanzas y Adm.

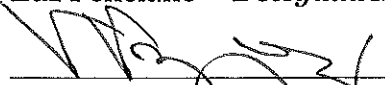

Marilyn Serrano Larriuz, Lcda.
Dir. Ofic. Asesoramiento Legal

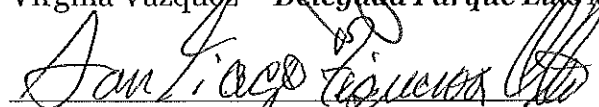

Dayra Anelli Acosta, Lcda.
Dir. Recursos Humanos


Rafael Picó Seda, Asist. Ejecutivo



Carlos León, Lcdo. – *Asesor Legal*

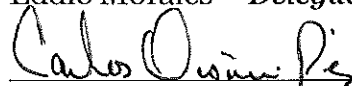

Luz Feliciano – Delegada Maricao

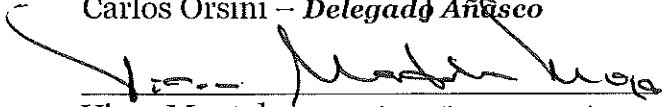

Virgina Vázquez – Delegada Parque Luis Muñoz Rivera


Santiago Figueroa – Delegado Escambrón

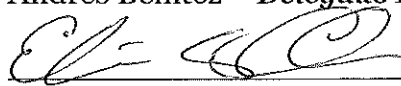

Evan Nichols – Delegado Humacao



Eddie Morales – Delegado Guanica


Carlos Orsini – Delegado Añasco


Viasa Montalvo – Delegada Boquerón


Andres Benitez – Delegado Parque Luis Muñoz Marín


Elias Cabrera – Delegado Cerro Gordo


Jose III Cuevas – Delegado Profesionales


Angel Nieves – Delegado Dorado


Gerson Velazquez – Delegado Luquillo

José Gonzalez – Delegado Cavernas

Jorge Adams – Delegado Vieques

José Montañez – Delegado El Toa

