

PRESENTACIÓN COMPARADA DE LA PRIMERA PROPUESTAS DE UIET Y PRT

ARTICULO 3 DERECHOS DE LA GERENCIA	
UIET	PRT
<p>Sección 1</p> <p>IGUAL AL CC</p>	<p>Sección 1</p> <p>La Unión reconoce que la administración de la Compañía y dirección de la fuerza obrera son prerrogativas exclusivas de la Compañía. Por lo tanto, salvo como expresamente se limita por los términos de este Convenio, la Compañía retiene y retendrá el control exclusivo de todos los asuntos concernientes a la operación, manejo y administración de su negocio incluyendo, pero sin que esto se interprete como una limitación, la administración y manejo de sus departamentos y operaciones, la organización y métodos de trabajo, los procesos, métodos y procedimientos para rendir el servicio, la determinación del equipo, piezas, partes y servicios a ser comprados, la asignación de horas de trabajo, la dirección del personal, el derecho de emplear, clasificar, reclasificar, transferir y disciplinar empleados, <u>y establecer reglas de disciplina u otras políticas y normas relativas al empleo o que tienen un impacto en las condiciones de trabajo (en tanto no estén en conflicto con una disposición específica de este Convenio);</u> y todas las funciones inherentes a la administración y/o manejo del negocio. <u>La Compañía tendrá derecho de utilizar las tecnologías disponibles para poder cumplir con los objetivos establecidos por la empresa.</u></p>
<p>Sección 2</p> <p><u>Las prerrogativas gerenciales no se utilizarán en forma arbitraria, caprichosa, injusta o discriminatoria contra ningún empleado o la Unión ni para propósitos de violar o modificar unilateralmente los términos y condiciones de empleo y de este convenio.</u> Si cualquier empleado <u>y/o la Unión</u> entienden que se le ha tratado discriminatoria, arbitraria o injustamente de acuerdo con los términos de este contrato o cualquier disposición de este contrato se ha violado <u>procede alguna reclamación</u> por cualquier acción <u>o inacción</u> que tome de la Compañía a <u>en</u> virtud de la sección anterior este artículo, tal alegación será sometida por la Unión o por el empleado al Procedimiento de Querellas establecido en este Convenio.</p>	<p>Sección 2</p> <p>IGUAL AL CC</p>

PRESENTACIÓN COMPARADA DE LA PRIMERA PROPUESTAS DE UIET Y PRT

ARTICULO 6 COOPERACION DE LA UNION	
UIET	PRT (COMPROMISO DE LA UNIÓN)
IGUAL AL CC	La Unión, así como sus miembros, acuerdan promover, en todo momento y en lo más plenamente posible, un buen servicio y una operación eficiente. La Unión y sus miembros también acuerdan con la Compañía producirle en cada jornada diaria de trabajo una máxima producción, <u>según los estándares establecidos por la Compañía y también con los establecidos por la Junta Reglamentadora de Comunicaciones y cualquier otra agencia que regule las operaciones de la compañía.</u>

PRESENTACIÓN COMPARADA DE LA PRIMERA PROPUESTAS DE UIET Y PRT

ARTICULO 7 LA PRODUCTIVIDAD	
UIET	PRT
IGUAL AL CC	<p>La Unión y la Compañía reconocen que se debe aumentar la productividad para enfrentar la competencia en los servicios de telecomunicaciones.</p> <p>A esos efectos, la Unión acuerda que los empleados unionados se comprometerán a rendir el máximo de su productividad, <u>cumplir con las normas y estándares establecidos por la Compañía sobre producción,</u> asistencia, puntualidad, eficiencia, efectividad con orden y disciplina, <u>así como los establecidos por la Junta Reglamentadora de Comunicaciones y cualquier otra agencia que regule las operaciones de la Compañía.</u> Todo ello de acuerdo al Artículo 6, Cooperación <u>Compromiso</u> de la Unión.</p> <p>La Compañía hará todo el esfuerzo posible para proveer los medios y recursos necesarios para que los empleados puedan lograr los objetivos de productividad establecidos.</p>

PRESENTACIÓN COMPARADA DE LA PRIMERA PROPUESTAS DE UIET Y PRT

ARTICULO 8 DELEGADOS DE LA UNION	
UIET	PRT
<p>Sección 1</p> <p>Los delegados y los subdelegados, en sustitución de aquellos, representarán a la Unión en el proceso de administrar el Convenio Colectivo ante la Compañía.</p> <p>Los delegados orientarán a los empleados cubiertos por este Convenio Colectivo sobre sus responsabilidades y derechos; asimismo velarán y tendrán facultad de asistir a sus compañeros de trabajo cuando éstos tengan una queja o querella o cuando su presencia sea requerida por cualquier jefe o supervisor.</p>	IGUAL AL CC
<p>Sección 2</p> <p>Los delegados de la Unión estarán limitados a atender las querellas y asuntos relacionados con la aplicación del Convenio Colectivo en su área de trabajo.</p>	IGUAL AL CC
<p>Sección 3</p> <p>Ningún delegado podrá intervenir en otro departamento o área que no sea para la cual haya sido designado, a excepción de aquellas áreas de trabajo o departamentos en donde no haya un delegado nombrado, en cuyo caso el delegado de otro departamento cercano podrá actuar como delegado en propiedad en esa otra unidad operacional o departamento, siempre y cuando éste sea previamente autorizado por escrito por el Presidente de la Unión o su representante autorizado.</p> <p>La Unión tendrá derecho a nombrar subdelegados o delegados suplentes que actuarán sólo en ausencia del delegado en propiedad.</p>	IGUAL AL CC
<p>Sección 4</p> <p>El delegado utilizará el tiempo adecuadamente para la más rápida solución de querellas. Cuando sea necesario para un delegado de la Unión atender una querella o asunto relacionado deberá:</p> <p>a. Notificar a su supervisor inmediato con tiempo razonable para desatender su trabajo regular y atender la querella o asunto relacionado.</p> <p>b. Los delegados recibirán paga hasta un máximo de dos (2) horas por cada querella. Cuando a un delegado le sea requerido por la Gerencia atender algún asunto específico relacionado con el Convenio Colectivo, el tiempo dedicado por éste a la atención de dicho asunto, no le será descontado de su sueldo. Disponiéndose, que el tiempo de reunión podrá ser limitado por la Gerencia.</p> <p>La Unión se compromete a cumplir y a promover el fiel cumplimiento de este artículo de forma tal que el tiempo solicitado por el delegado se utilice exclusivamente para los propósitos antes mencionados.</p> <p>La Compañía, por su parte podrá tomar las acciones y medidas que estime necesarias y pertinentes de forma tal que se dé fiel cumplimiento a las disposiciones de este artículo, inclusive para que el tiempo solicitado por un delegado se utilice exclusivamente para los propósitos antes expresados.</p> <p>c. Regresar a su trabajo al terminar de atender el asunto si no ha pasado su horario de trabajo.</p>	<p>IGUAL AL CC, EXCEPTO:</p> <p>b. Los delegados recibirán paga hasta un máximo de dos (2) una (1) horas por cada querella. Cuando a un delegado le sea requerido por la Gerencia atender algún asunto específico relacionado con el Convenio Colectivo, el tiempo dedicado por éste a la atención de dicho asunto, no le será descontado de su sueldo. Disponiéndose, que el tiempo de reunión podrá ser limitado por la Gerencia.</p>

PRESENTACIÓN COMPARADA DE LA PRIMERA PROPUESTAS DE UIET Y PRT

<p>d. Las reuniones entre el delegado y el empleado que requiera sus servicios, a tenor con este Convenio, se harán en las inmediaciones del área de trabajo del empleado.</p> <p>e. Cuando fuese necesario que un delegado sostenga una conversación privada con un empleado en tiempo con o sin paga por la Compañía para procesar una querrela o para atender un asunto relacionado con la aplicación del Convenio Colectivo de acuerdo con el Procedimiento para Querellas, deberá obtener autorización expresa del supervisor.</p> <p>f. e. La Compañía acuerda proveerle a la Unión facilidades adecuadas en cada lugar de trabajo donde existan las mismas y que estén disponibles con el propósito de que sus funcionarios, delegados o agentes puedan celebrar reuniones relacionadas con quejas o agravios del área o departamento concernido.</p>	
<p>Sección 5</p> <p>Cuando la Compañía amplíe sus servicios creando unidades adicionales y aumente el personal sustancialmente en los servicios adicionales, las partes, previo acuerdo, convendrán la designación de los delegados que correspondan.</p>	<p>IGUAL AL CC</p>
<p>Sección 6</p> <p>El delegado representará a los empleados cubiertos por este Convenio Colectivo cuando el empleado así lo requiera en las distintas etapas del procedimiento para querellas pudiendo el Presidente de la Unión o cualquier miembro de la Junta de Directores participar en dicha representación.</p>	<p>IGUAL AL CC</p>
<p>Sección 7</p> <p>La Compañía no reconocerá ningún delegado hasta tanto el Presidente o el Vicepresidente de la Unión lo haya informado por escrito al Director de Asuntos Laborales y del Empleado y éste haya recibido su designación.</p> <p>Los delegados tendrán que ser empleados regulares de la Compañía.</p>	<p>IGUAL AL CC, EXCEPTO Director de Asuntos Laborales y del Empleado Recursos Humanos</p>
<p>Sección 8</p> <p>Las partes se pondrán de acuerdo en cuanto al horario, número y sitio en donde los delegados actuarán. Disponiéndose, que no habrá más de un delegado y un subdelegado en funciones por cada unidad operacional de la Compañía, a excepción del Departamento de Tráfico en cuyos centros se podrán nombrar los delegados y subdelegados necesarios para asegurar que los empleados estén debidamente representados.</p>	<p>IGUAL AL CC</p>
<p>Sección 9</p> <p>El Presidente de la Unión o el Vicepresidente podrán nombrar Delegados Generales, de conformidad con la sección 7 anterior y éstos, recibirán el mismo trato, respeto y cortesía que se debe brindar a los Oficiales de la Unión.</p> <p>Los Delegados Generales serán nombrados para representar y sustituir a los Oficiales de la Unión y cuando visiten el taller o área específica para la cual han sido nombrados tendrán todas las prerrogativas que tienen los Oficiales de la Unión. Los Delegados Generales deberán cumplir con lo dispuesto en la Sección 4 de este artículo.</p>	<p>IGUAL AL CC</p>
<p></p>	<p></p>

PRESENTACIÓN COMPARADA DE LA PRIMERA PROPUESTAS DE UIET Y PRT

ARTICULO 9 VISITAS DE OFICIALES DE LA UNION	
UIET	PRT
IGUAL AL CC	<p>Sección 1</p> <p>El Presidente de la Unión, los miembros de la Junta de Directores y los miembros del Comité de Elecciones, tendrán acceso a las dependencias de la Compañía durante las horas laborables, con el propósito de resolver querellas, investigar condiciones de trabajo y verificar el cumplimiento de este Convenio Colectivo. Disponiéndose que los miembros del Comité de Elecciones, durante períodos de elecciones internas de la Unión, tendrán acceso a las dependencias de la Compañía con el único propósito de administrar y coordinar dichas elecciones. Se acuerda además, que los miembros del Comité de Disciplina de la Unión tendrán acceso a las dependencias de la Compañía durante horas laborables, con el único propósito de llevar a cabo las funciones pertinentes a dicho Comité. <u>Disponiéndose que en cuanto a todas dichas visitas, se dará notificación previa, por escrito, de no menos de 24 horas, al Director de Asuntos Laborales y del Empleado Recursos Humanos y deberá contar con la autorización de éste y del Director de Área.</u></p>
IGUAL AL CC	<p>Sección 2</p> <p>Al llegar al área a visitar, el Presidente, miembros de la Junta de Directores, miembros del Comité de Elecciones, o miembros del Comité de Disciplina, se identificará e informará el propósito de su visita y se personará ante el Oficial de la Compañía a quien va a visitar o al representante que éste designe. <u>El oficial de la Compañía podrá denegar el acceso si no se ha cumplido con lo indicado en la Sección 1 o si dicha visita en ese momento puede afectar las labores en el área de trabajo en cuyo se coordinaría otra fecha.</u></p>
IGUAL AL CC	<p>Sección 3</p> <p>El Presidente de la Unión podrá nombrar agentes o representantes para llevar a cabo cualquiera de las funciones de dicha Junta. La Compañía no reconocerá como tal a un agente o representante nombrado hasta tanto el Presidente de la Unión haya notificado por escrito al Director de Asuntos Laborales y del Empleado Recursos Humanos su designación como tal, incluyendo una descripción de los asuntos que dicho agente o representante estará autorizado a manejar a nombre de la Unión.</p> <p>Los representantes o agentes que nombre el Presidente de la Unión serán reconocidos por la Compañía y éstos recibirán el mismo trato, respeto y cortesía que se debe brindar a los Oficiales de la Unión, disponiéndose que estos agentes o representantes tendrán acceso a las dependencias de la Compañía con el propósito de atender los asuntos autorizados a manejar a nombre de la Unión. Al llegar el agente(s) o representante(s) se identificará e informará el propósito de su visita y se personará ante el Oficial de la Compañía a quien va a visitar o al representante que éste designe.</p>

PRESENTACIÓN COMPARADA DE LA PRIMERA PROPUESTAS DE UIET Y PRT

ARTICULO 11 PUBLICACION, ADJUDICACION, DE PLAZAS Y NOMBRAMIENTOS, ASCENSOS Y TRASLADOS	
UIET	PRT
<p>Sección 1</p> <p>La Compañía publicará en sus respectivos tablonos de edictos y en lugares visibles y accesibles que permita su más amplia divulgación en todos los centros de trabajo, las plazas de nueva creación, vacantes o que pudiesen quedar vacantes en un futuro cercano, que correspondan a la unidad contratante que vayan a cubrirse, especificando los requisitos para las mismas. La publicación de las plazas se hará por un término no menor de cinco (5) días laborables. <u>Dicho término comenzará a correr desde que la</u> La Compañía <u>enviará entregue</u> a la Unión una copia de dicha publicación. Una plaza así publicada no se cancelará sin notificarle a la Unión las razones para su cancelación.</p>	<p>Sección 1</p> <p>La Compañía publicará en sus respectivos tablonos de edictos y en lugares visibles y accesibles que permita su más amplia divulgación en todos <u>todas</u> los centros <u>las localidades</u> de trabajo, las plazas de nueva creación, vacantes o que pudiesen quedar vacantes en un futuro cercano, que correspondan a la unidad contratante que vayan a cubrirse, especificando los requisitos para las mismas. La publicación de las plazas se hará por un término no menor de cinco (5) días laborables. La Compañía enviará <u>proveerá</u> a la Unión una <u>electrónica</u> de dicha publicación. Una plaza así publicada no se cancelará sin notificarle a la Unión las razones para su cancelación.</p>
<p>IGUAL AL CC</p>	<p>Sección 2</p> <p>Cualquier empleado regular que reúna los requisitos de una plaza publicada, podrá solicitar la misma sometiendo la correspondiente petición, en el formulario que suministre la Compañía, dentro del término fijado en la publicación, al Departamento de <u>Recursos Humanos</u> Reclutamiento, Clasificación y Administración, con acuse de recibo. Disponiéndose que aquellos empleados que trabajen fuera de los edificios de Plaza Telefónica (Roosevelt 1513 y 1515) contarán con un término de dos (2) días laborables adicionales después del cierre de la publicación.</p>
<p>Sección 3</p> <p>La Compañía sólo considerará aquellos empleados que reúnan los requisitos, que hayan radicado sus peticiones dentro del período fijado en la publicación, y que puedan desempeñar las funciones de la plaza inmediatamente que se le adjudique; o de estar disfrutando de sus vacaciones, al concluir las mismas; o de estar acogido a los beneficios del Fondo del Seguro del Estado o en uso de licencia por enfermedad, a los treinta (30) días que se le adjudique. <u>En los casos en que el empleado seleccionado decline la plaza adjudicada, la Compañía seleccionará al próximo empleado, según el orden de puntuación, y así sucesivamente.</u></p>	<p>IGUAL AL CC</p>

PRESENTACIÓN COMPARADA DE LA PRIMERA PROPUESTAS DE UIET Y PRT

<p>Sección 4</p> <p>Toda plaza vacante o de nueva creación se adjudicará al empleado que cualifique según lo dispuesto en la Sección 6 de este artículo dentro del orden de prioridad siguiente, excepto en el caso de ascenso o traslado de una clasificación a otra, donde la antigüedad no será criterio determinante para adjudicar la plaza:</p> <p>a. Empleados que se vayan a afectar por reducciones de personal.</p> <p>b. Empleados que hubiesen sufrido una enfermedad o accidente ocupacional que les impida realizar las funciones esenciales que realizaban en sus plazas antes de dicha enfermedad o accidente. Esta prioridad no tendrá el alcance de prorrogar el término de tiempo provisto por ley dentro del cual un empleado reserva su tenencia de empleo a partir del accidente o enfermedad ocupacional.</p> <p>c. Empleados que hubiesen sufrido una enfermedad o accidente no-ocupacional que les impida realizar las funciones esenciales que realizaban en sus plazas antes de dicha enfermedad o accidente. Esta prioridad no tendrá el alcance de prorrogar el término de tiempo provisto por ley dentro del cual un empleado reserva su tenencia de empleo a partir del accidente o enfermedad no-ocupacional.</p> <p>d. Empleados que soliciten traslado dentro de su misma clasificación ocupacional.</p> <p>e. Empleados que soliciten ascenso.</p> <p>f. Empleados que soliciten traslado lateral o movimiento lateral (cambio de una clasificación a otra con un mismo grado salarial).</p> <p>g. Empleados que soliciten descenso.</p> <p>h. Ex-empleados que la Compañía hubiese cesanteado dentro de los doce (12) meses anteriores por razón de escasez o reducción de trabajo.</p>	<p>IGUAL AL CC, EXCEPTO LOS INCISOS e. y h.</p> <p>e. Empleados que soliciten ascenso; <u>Para ser considerado, el empleado deberá alcanzar un mínimo de sesenta y cinco por ciento (65%) en el total de puntuación de los factores definidos en la Sección 6 y tener una calificación de satisfactorio o más en sus últimas dos evaluaciones.</u></p> <p>h. Ex-empleados que la Compañía hubiese cesanteado dentro de los doce (12) meses anteriores por razón de escasez o reducción de trabajo, <u>siempre y cuando haya obtenido calificación de satisfactorio en sus últimas dos (2) evaluaciones para ser considerados.</u></p>
<p>IGUAL AL CC</p>	<p>Sección 5</p> <p>Para efectos de este Convenio, ningún empleado regular o de nuevo nombramiento podrá solicitar un movimiento en traslado, traslado lateral y descenso, hasta pasado dieciocho (18) meses desde la fecha en que se hizo efectiva la adjudicación del puesto que actualmente</p>

PRESENTACIÓN COMPARADA DE LA PRIMERA PROPUESTAS DE UIET Y PRT

	<p>ocupa o hasta que haya llegado al máximo de la progresión existente para su clasificación ocupacional actual lo que ocurran primero. <u>Para las posiciones que requieran una inversión en adiestramiento mayor de \$3,000 y para las posiciones de difícil reclutamiento este periodo será de veinticuatro (24) meses desde la fecha en que se hizo efectiva la adjudicación del puesto.</u></p>
<p>Sección 6</p> <p>En aquellos casos en que la adjudicación de una plaza vacante o de nueva creación represente un ascenso o traslado lateral para el empleado solicitante, la plaza se adjudicará entre los candidatos que llenen los requisitos a tenor con los siguientes factores: antigüedad; criterios de evaluación, conforme al formulario evaluativo de trabajo de los últimos dos (2) años; récord disciplinario de los últimos dos (2) años; historial de asistencia de los últimos dos (2) años; experiencia relacionada y adiestramientos. La antigüedad prevalecerá sobre los otros factores de resultar éstos iguales entre los empleados a considerarse para cubrir las plazas nuevas o vacantes. <u>La Compañía adjudicará y notificará la plaza dentro de los diez (10) días laborables siguiente al cierre del término de publicación. De la Compañía excederse en el término para adjudicar y notificar la plaza, esta dilación no tendrá el efecto de modificar la fecha de efectividad de la adjudicación de la plaza.</u></p>	<p>Sección 6</p> <p>En aquellos casos en que la adjudicación de una plaza vacante o de nueva creación represente un ascenso o traslado lateral para el empleado solicitante, la plaza se adjudicará entre los candidatos que llenen los requisitos a tenor con los siguientes factores: antigüedad; criterios de evaluación, conforme al formulario evaluativo de trabajo de los últimos dos (2) años; récord disciplinario de los últimos dos (2) años; historial de asistencia de los últimos dos (2) años; experiencia relacionada y adiestramientos. La antigüedad prevalecerá sobre los otros factores de resultar éstos iguales entre los empleados a considerarse para cubrir las plazas nuevas o vacantes. <u>De igual forma, empleados que soliciten puestos que representen ascenso deberán haber mantenido calificaciones de satisfactorio en sus últimas dos (2) evaluaciones para ser considerados.</u></p>
<p><u>Sección 7 – Traslado - Traslado Lateral</u></p> <p>a. IGUAL AL CC</p> <p>b. IGUAL AL CC</p>	<p><u>Sección 7 – Traslado - Traslado Lateral</u></p> <p>a. Para los efectos de este Convenio se entenderá por nombramiento en traslado, cualquier cambio permanente de un departamento a otro, de un centro de trabajo a otro, o de un municipio a otro, <u>(siempre que la distancia entre la localidad actual y a la que se traslada sea de quince (15) millas o más; y que la localidad a la que se traslada no quede más cerca de su hogar)</u> siempre que el empleado continúe en su misma clasificación ocupacional.</p> <p>b. Para los efectos de este Convenio se entenderá por nombramiento en traslado o movimiento lateral cualquier cambio de una clasificación a otra con un mismo grado salarial. Ningún empleado podrá solicitar movimiento lateral hasta después de cumplidos dieciocho (18) meses en una plaza y deberá permanecer en dicha plaza un mínimo de dieciocho (18) meses luego de dicho movimiento. En un movimiento lateral el empleado en su nueva clasificación cumplirá con los mismos requisitos dispuestos para los casos de ascenso en la Sección 6 de este Artículo.</p> <p>Para fines de este Artículo exclusivamente, cada una de las siguientes áreas <u>en conjunto del municipio de San Juan serán consideradas</u></p>

PRESENTACIÓN COMPARADA DE LA PRIMERA PROPUESTAS DE UIET Y PRT

<p>c. Habrá dos (2) tipos de traslados:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Traslados por petición formal del empleado, que es aquél que se produce al complementar una petición escrita, a través del Departamento de Reclutamiento, Clasificación y Administración.2. Traslados cuando la Compañía lo determine por necesidad del servicio. <u>Se entenderá que un traslado es por necesidad de servicio cuando el mismo sea indispensable para brindar un servicio razonable a los clientes y que no haya personal unionado voluntario disponible cualificado. Estos traslados se harán por orden inverso de antigüedad en la compañía. En estos casos, los Oficiales y Delegado de la Unión tendrán super antigüedad.</u> El empleado podrá, después de efectuado este tipo de traslado, cuestionarlo a través del Procedimiento de Querellas. <p>Salvo en casos donde ocurran hechos fuera del control de la Compañía y/o se pueda afectar adversamente el servicio, el empleado será ubicado en la posición de traslado dentro de un período que no excederá de treinta (30) días a partir de la fecha en que el Departamento de Reclutamiento, Clasificación y Administración le adjudique la misma.</p> <p>Cuando la Compañía interese trasladar a un empleado por necesidades del servicio, notificará al empleado y a la Unión con treinta (30) días de anticipación, excepto que medien circunstancias extraordinarias, en cuyo caso se notificará con diez (10) días de anticipación. En casos de riñas o conflictos entre empleados que puedan afectar la paz o el</p>	<p>como un <u>solo</u> municipio: <u>San Juan, Santurce, Isla Verde, Hato Rey, Río Piedras, Pueblo Viejo, Guaynabo, Trujillo Alto, Carolina, Bayamón, Cataño, Levittown y Toa Baja.</u></p> <ul style="list-style-type: none">• San Juan — Santurce — Isla Verde• Hato Rey — Río Piedras• Pueblo Viejo <p>También, para fines de este Artículo exclusivamente, el área de Levittown se incluirá en el municipio de Cataño.</p> <p>c. Habrá dos (2) tipos de traslados:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Traslados por petición formal del empleado, que es aquél que se produce al complementar una petición escrita, a través del Departamento de <u>Recursos Humanos</u> Reclutamiento, Clasificación y Administración.2. Traslados cuando la Compañía lo determine por necesidad del servicio. El empleado podrá, después de efectuado este tipo de traslado, cuestionarlo a través del Procedimiento de Querellas. <p>Salvo en casos donde ocurran hechos fuera del control de la Compañía y/o se pueda afectar adversamente el servicio, el empleado será ubicado en la posición de traslado dentro de un período que no excederá de treinta (30) días a partir de la fecha en que el Departamento de Reclutamiento, Clasificación y Administración <u>Recursos Humanos</u> le adjudique la misma.</p> <p>Cuando la Compañía interese trasladar a un empleado por necesidades del servicio, notificará al empleado y a la Unión con treinta (30) <u>quince (15)</u> días de anticipación, excepto que medien circunstancias extraordinarias, en cuyo caso se notificará con <u>cinco (5)</u> diez (10) días de anticipación. <u>Los cambios por necesidad de servicio donde el empleado permanezca en su misma posición y en la misma localidad o entre edificios colindantes no requieren notificación previa, excepto en el caso que se afecte el turno y/o jornada de trabajo del empleado en cuyo caso se le notificará</u></p>
--	--

PRESENTACIÓN COMPARADA DE LA PRIMERA PROPUESTAS DE UIET Y PRT

<p>funcionamiento normal en el Centro de Trabajo, de considerarse necesario, se podrá efectuar un traslado del empleado hasta tanto se realice una investigación sobre el asunto, sin cumplir con los términos que aquí se establecen.</p> <p>En el caso de que surja la necesidad de cubrir la plaza que dejó vacante el empleado trasladado por necesidad del servicio, dentro de los siguientes ciento ochenta (180) días de efectuado el traslado, éste, el empleado trasladado tendrá prioridad para regresar a dicha plaza <u>dentro de los siguientes ciento ochenta (180) días de efectuado el traslado.</u> <u>En caso que el empleado no interese regresar a la plaza que dejó vacante antes del traslado,</u> Pasados los ciento ochenta (180) días la plaza, se llenará <u>la misma</u> siguiendo el proceso establecido en este Artículo.</p> <p>La Compañía reconocerá el derecho de permuta entre los empleados, siempre que la Compañía determine, a su entera discreción, que existen igualdad de circunstancias, categoría, capacidad, eficiencia y habilidad. En caso de permuta, los gastos ocasionados por el traslado serán por cuenta de los empleados.</p> <p>La Compañía no utilizará su discreción de forma caprichosa, arbitraria, o discriminatoria para autorizar la permuta solicitada.</p> <p>El traslado no se utilizará caprichosa, arbitrariamente o como medida disciplinaria o discriminatoria.</p>	<p><u>conforme al término de los quince (15) y cinco (5) días respectivamente.</u> En casos de riñas o conflictos entre empleados que puedan afectar la paz o el funcionamiento normal en <u>la misma localidad</u> el Centro de Trabajo, de considerarse necesario, se podrá efectuar un traslado del empleado hasta tanto se realice una investigación sobre el asunto, sin cumplir con los términos que aquí se establecen.</p> <p>En el caso de que surja la necesidad de cubrir la plaza que dejó vacante el empleado trasladado por necesidad del servicio, dentro de los siguientes ciento ochenta (180) días de efectuado el traslado, éste, el empleado trasladado tendrá prioridad para regresar a dicha plaza. Pasados los ciento ochenta (180) días la plaza, se llenará siguiendo el proceso establecido en este Artículo.</p> <p>La Compañía reconocerá el derecho de permuta entre los empleados, siempre que la Compañía determine, a su entera discreción, que existen igualdad de circunstancias, categoría, capacidad, eficiencia y habilidad. En caso de permuta, los gastos ocasionados por el traslado serán por cuenta de los empleados.</p> <p>La Compañía no utilizará su discreción de forma caprichosa, arbitraria, o discriminatoria para autorizar la permuta solicitada.</p> <p>El traslado no se utilizará caprichosa, arbitrariamente o como medida disciplinaria o discriminatoria.</p>
<p>Sección 8 - Ascensos</p> <p>a. Para efectos de este Convenio, se entenderá por ascenso, el movimiento de un empleado de una posición a otra, que ostente un grado salarial superior y aquellos cambios desde una posición cuyo nivel máximo de serie sea inferior al nivel máximo de la nueva posición.</p> <p>b. En los ascensos se le dará prioridad a los empleados de la Compañía que hayan solicitado ascenso y que cualifiquen para el mismo, conforme lo dispuesto en este Artículo, Sección 6. La antigüedad prevalecerá sobre los otros factores, de resultar éstos iguales entre los empleados a considerar para cubrir las plazas en ascenso. Cuando un empleado cambie de centro de trabajo por motivo de un ascenso solicitado por él, no podrá solicitar cambio de posición fuera de su nuevo centro de trabajo</p>	<p>Sección 8 - Ascensos</p> <p>a. IGUAL AL CC</p> <p>b. En los ascensos se le dará prioridad a los empleados de la Compañía que hayan solicitado ascenso y que cualifiquen para el mismo, conforme lo dispuesto en este Artículo, Sección 6. La antigüedad prevalecerá sobre los otros factores, de resultar éstos iguales entre los empleados a considerar para cubrir las plazas en</p>

PRESENTACIÓN COMPARADA DE LA PRIMERA PROPUESTAS DE UIET Y PRT

<p>hasta que haya transcurrido veinticuatro (24) meses desde el ascenso.</p> <p>c. IGUAL AL CC</p> <p>d. En el caso de que un empleado sea ascendido, la Compañía pagará a éste el salario correspondiente a la nueva posición tan pronto comience a ocupar la misma.</p> <p>e. De no aprobar satisfactoriamente su período probatorio <u>o a solicitud del empleado antes de culminado dicho período</u>, el empleado volverá a su posición anterior con el salario que le hubiere correspondido de haber continuado en la posición anterior. La Compañía reintegrará a su anterior posición y sueldo a los empleados que hubieran sido ascendidos como resultado de las vacantes que hubiera provocado el ascenso de dicho empleado. Si como resultado de dicho ascenso, se hubiese reclutado un empleado nuevo, la Compañía quedará en libertad de separar a dicho nuevo empleado y la Unión no radicará queja alguna bajo el Procedimiento para Querellas.</p> <p>f. Salvo en casos donde ocurran hechos fuera del control de la Compañía y/o se pueda afectar adversamente el servicio, el empleado será ubicado en la posición en ascenso dentro de un período que no excederá de treinta (30) días a partir de la fecha en que el Departamento de Reclutamiento, Clasificación y Administración le adjudique la misma.</p> <p>g. La promoción a un nivel superior dentro de la misma clasificación no se considerará un ascenso. Estas promociones se harán conforme a los requisitos establecidos por la Compañía en la hoja de deberes.</p>	<p>ascenso. <u>Empleados que soliciten puestos que representen ascenso, deberán haber tenido resultado satisfactorio en sus últimas dos (2) evaluaciones para ser considerados.</u> Cuando un empleado cambie de entre <u>localidad</u> de trabajo por motivo de un ascenso solicitado por él, no podrá solicitar cambio de posición fuera de su nuevo entre <u>nueva localidad</u> de trabajo hasta que haya transcurrido veinticuatro (24) meses desde el ascenso.</p> <p>c. Todo empleado ascendido estará sujeto a un período de prueba de dos (2) <u>hasta tres (3)</u> meses durante el cual tendrá que demostrar tener habilidad, conocimiento, destrezas y la eficiencia que a juicio de la Compañía se requiera en la nueva plaza. En los casos de ascensos que requieren adiestramiento especial, dicho período de adiestramiento no formará parte de este período de prueba.</p> <p>d. IGUAL AL CC</p> <p>e. De no aprobar satisfactoriamente su período probatorio, el empleado volverá a su posición anterior <u>o a una similar a discreción de la Compañía</u> con el salario que le hubiere correspondido de haber continuado en la posición anterior. La Compañía reintegrará a su anterior posición y sueldo a los empleados que hubieran sido ascendidos como resultado de las vacantes que hubiera provocado el ascenso de dicho empleado. Si como resultado de dicho ascenso, se hubiese reclutado un empleado nuevo, la Compañía quedará en libertad de separar a dicho nuevo empleado y la Unión no radicará queja alguna bajo el Procedimiento para Querellas.</p> <p>f. Salvo en casos donde ocurran hechos fuera del control de la Compañía y/o se pueda afectar adversamente el servicio, el empleado será ubicado en la posición en ascenso dentro de un período que no excederá de treinta (30) días a partir de la fecha en que el Departamento de <u>Recursos Humanos</u> Reclutamiento, Clasificación y Administración le adjudique la misma.</p> <p>g. IGUAL AL CC</p>
<p>Sección 9 - Descenso</p> <p>Para los efectos de este Convenio se entenderá por descenso cualquier cambio de un empleado de una posición a otra posición con un grado salarial inferior, o aquellos cambios desde una posición cuyo nivel</p>	<p>Sección 9 – Descenso</p> <p>IGUAL AL CC</p>

PRESENTACIÓN COMPARADA DE LA PRIMERA PROPUESTAS DE UIET Y PRT

<p>máximo de serie sea superior al nivel máximo de serie de la nueva posición, o hacia otra posición en la cual el empleado tenga que comenzar en un nivel más bajo que el que ostenta, aún cuando el nivel máximo de la nueva plaza sea igual al que ostentaba al momento del cambio. Ningún empleado podrá solicitar descenso hasta después de cumplidos dieciocho (18) meses en una plaza y deberá permanecer en dicha plaza un mínimo de dieciocho (18) meses luego de dicho descenso.</p> <p>En aquellos casos en que a un empleado por solicitud suya se le adjudique una plaza de inferior nivel, o sea que represente un descenso, su salario le será ajustado a la plaza de nivel inferior. <u>Igual ajuste salarial aplicará a todo empleado de la compañía que no pertenezca a la unidad apropiada UIET y que, cumplidos los términos de este convenio, pase a ocupar una plaza de nivel inferior en la unidad apropiada cubierta por este convenio, independientemente de la naturaleza de la transacción de personal de que se trate y de que haya mediado solicitud del empleado o no.</u></p>	
<p>Sección 10 – Disposiciones Generales</p> <p>Nada de lo anteriormente dispuesto en este artículo tendrá el alcance de limitar la facultad de la Compañía de trasladar empleados por necesidades del servicio ni el derecho de la Compañía a reclutar personal externo para aquellas plazas que no hayan sido cubiertas mediante reclutamiento interno de acuerdo con este Convenio Colectivo, <u>claro está sujeto a lo estipulado en este convenio.</u></p>	<p>Sección 10 – Disposiciones Generales</p> <p>Nada de lo anteriormente dispuesto en este artículo tendrá el alcance de limitar la facultad de la Compañía de trasladar empleados por necesidades del servicio ni el derecho de la Compañía a reclutar personal externo para aquellas plazas que no hayan sido cubiertas mediante reclutamiento interno de acuerdo con este Convenio Colectivo.</p> <p><u>Los empleados a quienes se les adjudique una plaza solicitada por él pasará a ocupar el puesto adjudicado y sólo podrá regresar a su puesto anterior de acuerdo a lo establecido en la Sección 8 (e) de este Artículo.</u></p>
<p>Sección 11</p> <p>IGUAL AL CC</p>	<p>Sección 11</p> <p>Dentro de los diez (10) días laborables siguientes de haberse adjudicado una plaza vacante o de nueva creación, la Compañía deberá <u>enviar a la Unión copia electrónica de la adjudicación de la misma</u> notificar a la Unión, por correo certificado con acuse de recibo, con copia de la determinación e indicando la plaza que se adjudicó, el número de la requisición de la plaza y el nombre y número de empleado de la persona con la que se cubrió la misma y los criterios por la cual se le adjudicó. También se le notificará una lista con el nombre de todos los empleados que compitieron con los correspondientes niveles salariales.</p>
<p>Sección 12</p>	<p>IGUAL AL CC</p>

PRESENTACIÓN COMPARADA DE LA PRIMERA PROPUESTAS DE UIET Y PRT

<p>La Compañía enviará a los empleados que aparecen en el registro de elegibles, por correo ordinario, a la última dirección postal conocida, copia de toda publicación de plaza vacante o de nueva creación, a los fines de que estos empleados regulares cesanteados puedan solicitar la misma dentro del término establecido en este artículo. Copia de dicha comunicación se le enviará también a la Unión.</p>	
<p>Sección 13</p> <p>La Compañía enviará a la Unión copia de toda petición de cambio, fuera de la Unidad Apropiada, que solicite cualquier empleado de esta unidad contratante.</p>	<p>Sección 13</p> <p>PRT elimina esta sección.</p>
<p><u>Sección 14 (Nueva)</u></p> <p><u>Cuando proceda el reclutamiento de personal externo, la Compañía reclutará preferentemente a los hijos u otros familiares de empleados de la unidad apropiada que cualifiquen y cumplan con los requisitos de reclutamiento, sobre cualquier otra persona que no sea parte de la unidad UIET.</u></p>	<p>¿?????????</p>

PRESENTACIÓN COMPARADA DE LA PRIMERA PROPUESTAS DE UIET Y PRT

ARTICULO 12 PERIODO PROBATORIO	
UIET	PRT
IGUAL AL CC	<p>Sección 1 Todo aspirante a ingreso como empleado deberá haber aprobado primeramente aquellos exámenes, escritos o de evaluación que requiera la Compañía.</p>
IGUAL AL CC	<p>Sección 2 Los empleados incluidos en la Unidad Apropiable se clasifican como empleados regulares, empleados probatorios y empleados de tarea parcial "part timers". Los empleados de tarea parcial "part timers" podrán continuar trabajando en las funciones de tráfico, o cualquier otro centro de llamadas <u>u oficinas comerciales u otras funciones de venta o de servicio al cliente</u> a través de las áreas geográficas en que está organizada la Compañía. Las partes acuerdan que cuando un empleado de jornada regular de ocho (8) horas se traslade fuera <u>de las áreas antes mencionadas</u> del área de Tráfico, la vacante que éste deje podrá ser cubierta con un empleado de tarea parcial, "part timer", si fuere necesario.</p> <p>La implantación de la medida anterior será en forma prospectiva y la <u>La</u> operación de Tráfico <u>y de dichas áreas</u> nunca tendrán más del cincuenta (50%) por ciento de la fuerza laboral a jornada media. Este proceso se implantará gradualmente.</p> <p>Para fines de este artículo, habrá dos (2) <u>tres (3)</u> tipos de empleados de Tarea Parcial, "part timers":</p> <p>I. Aquellos empleados de jornada media que trabajan en los Centros de Llamadas de Tráfico (Servicios de Larga Distancia y Servicios de Información), cuya jornada de trabajo es de no menos de 20 horas semanales y no más de 39 horas semanales.</p> <p>II. Aquellos empleados de jornada parcial que trabajan en los Centros de Llamadas de Reparaciones, Llamadas a Representantes de Servicios u otros Centros de Llamadas, con excepción de Tráfico, que son aquellos que trabajarán después de las 5:00 PM y fines de semana en una jornada de trabajo no menos de 20 horas semanales y no mayor de 30 <u>39</u> horas semanales.</p> <p>III. <u>Aquellos empleados de jornada parcial que trabajan en las Oficinas Comerciales u otras funciones de venta o de servicio al cliente cuya jornada de trabajo será no menor de 20 horas semanales y no más de 39 horas semanales.</u></p> <p>Disponiéndose que, cuando un empleado de tarea parcial trabaje 2,030 horas en un período de un (1) año, la Compañía podrá considerar cambiar la jornada de parcial a jornada regular.</p>
IGUAL AL CC	<p>Sección 3 Será condición para nombramiento regular que el empleado haya trabajado a satisfacción de la Compañía por un período probatorio de noventa (90) días. El período de adiestramiento para los empleados probatorios en los centros de adiestramiento, reconocidos por la Compañía, no formará parte del período probatorio si no excede de treinta (30) días consecutivos. Sin embargo, el período probatorio de cada empleado comenzará a contarse tan pronto como la Compañía lo asigne a realizar labores regulares fuera de los centros de adiestramiento. La Compañía podrá destacar al empleado probatorio en un taller de trabajo por un tiempo de espera del comienzo del adiestramiento, siempre que dicho tiempo no exceda de quince (15) días. Sin embargo, este tiempo de espera inicial hasta el máximo de quince (15) días, formará parte del cómputo de los</p>

PRESENTACIÓN COMPARADA DE LA PRIMERA PROPUESTAS DE UIET Y PRT

	<p>noventa (90) días fijados para su período probatorio. Una vez la Compañía reasigne a este trabajador a realizar labores en un taller de trabajo, cualquier otro tiempo de adiestramiento se contará para completar su período probatorio.</p>
IGUAL AL CC	<p>Sección 4</p> <p>Todo empleado durante su período probatorio deberá ser evaluado mensualmente en cuanto, entre otros factores, su capacidad de asimilar adiestramiento, su productividad, su eficiencia, su puntualidad, su asistencia al trabajo, sus hábitos, actitudes y comportamiento general. La Compañía le entregará al empleado una copia de cada evaluación mensual, salvo que el empleado haya abandonado el servicio y no esté disponible.</p>
IGUAL AL CC	<p>Sección 5</p> <p>Todo empleado que aprobare satisfactoriamente el período probatorio será nombrado como empleado regular mediante notificación oficial al empleado.</p>
IGUAL AL CC	<p>Sección 6</p> <p>Todo empleado probatorio de nuevo ingreso tendrá que someterse a aquellos exámenes médicos que requiera la Compañía y el resultado de dichos exámenes médicos tendrá que ser satisfactorio para la Compañía, como condición de empleo. Los costos, si alguno, de estos exámenes serán sufragados por la Compañía.</p>
IGUAL AL CC	<p>Sección 7</p> <p>A todo empleado que ingrese a la Compañía por virtud de un traspaso, venta, fusión, expropiación o arrendamiento le será aplicable las disposiciones de este artículo.</p>
IGUAL AL CC	<p>Sección 8</p> <p>La Compañía tiene derecho a ordenar o decretar el despido de cualquier empleado de nuevo ingreso que se encuentra en su período probatorio dentro de los términos de la Sección 3 sin que tal despido dé lugar a querrela alguna ante los organismos establecidos por este Convenio Colectivo para la resolución de controversias y querellas.</p>

PRESENTACIÓN COMPARADA DE LA PRIMERA PROPUESTAS DE UIET Y PRT

ARTICULO 13 EXAMENES MEDICOS	
UIET	PRT
IGUAL AL CC	<p>Sección 1</p> <p>La Compañía podrá requerir a cualquier empleado regular que se someta a exámenes médicos y de cualquier otro tipo de naturaleza médica. El costo, si alguno, de los mismos, será sufragado por la Compañía. Esta prerrogativa no podrá ser utilizada de forma discriminatoria en contra de los miembros de la Unión.</p>
IGUAL AL CC	<p>Sección 2</p> <p>La Compañía compensará al empleado por el tiempo que tome el examen siempre que éste sea realizado dentro de su jornada regular de trabajo.</p>
IGUAL AL CC	<p>Sección 3</p> <p>La Compañía podrá tomar las acciones y medidas que estime necesarias y pertinentes para que se dé un uso correcto a los beneficios dispuestos en los Artículos 26, 27, y 28 y 34 de este Convenio. Así, la Compañía se reserva el derecho de que un médico de su selección, debidamente cualificado, determine si el empleado en efecto está incapacitado. La notificación al empleado será con copia a la Unión. Para continuar recibiendo el beneficio económico dispuesto en esos Artículos, el empleado deberá asistir en la fecha requerida a los exámenes y pruebas médicas que este médico ordene.</p> <p>Si el médico determina que está capacitado para trabajar, los beneficios de este Artículo cesarán y el empleado recibirá lo que dispone SINOT, FSE, Choferil, o ACCA o FSE, lo que sea aplicable. Sin embargo, el período de retención de empleo será el que dispone el Artículo 27 y 28, el que aplique el período de retención de empleo será el que disponga la ley aplicable.</p> <p><u>La Compañía puede requerir a cualquier empleado acogido a la ley FMLA que se someta a una evaluación médica independiente realizada por un médico cualificado escogido y pagado por la Compañía.</u></p> <p>Si el empleado no está conforme con la determinación del médico, la Unión podrá, dentro de los cinco (5) días laborables siguientes del empleado recibir la determinación, solicitar por escrito a la Compañía que desea seleccionar de mutuo acuerdo otro médico debidamente cualificado para que evalúe si el empleado está capacitado para trabajar. La Unión y la Compañía solicitarán al Colegio de Médicos de Puerto Rico que le someta una lista de cinco (5) médicos debidamente cualificados en la alogada condición, de los cuales las partes escogerán uno (1) mediante la eliminación de dos (2) por cada parte. Si el Colegio no está en disposición de suplir esta lista, la La Compañía y la Unión someterán tres (3) nombres cada uno de médicos debidamente cualificados dada la alegada condición. Tres (3) de esos nombres se eliminarán al azar y de los tres (3) restantes cada parte eliminará uno (1), quedando el tercero como escogido. Este médico deberá rendir su determinación no más tarde de 10 días de finalizados los exámenes y pruebas de rigor, si alguna, las cuales se realizarán con toda prontitud y el empleado colaborará a cabalidad. La determinación de este médico será final e inapelable. El costo de esta evaluación médica será pagado a partes iguales por la Compañía y la Unión para los primeros diez (10) empleados en el año que soliciten esta revisión. Cualquier caso adicional, el costo total será asumido por la Compañía.</p> <p>La Compañía podrá someter en el año, para determinar si está capacitado, a un número de empleados no mayor del equivalente al 10% de los empleados que se acogieron a las licencias bajo los Artículos 27 y 28 el año natural inmediatamente anterior. La Unión será informada del total de empleados que se acogieron en dicho año.</p> <p><u>La Compañía determinará la cantidad de empleados que será necesario someter a una evaluación médica independiente. La Unión será informada del total de empleados que se escogieron dicho año.</u></p>

PRESENTACIÓN COMPARADA DE LA PRIMERA PROPUESTAS DE UIET Y PRT

ARTICULO 15 REDUCCION DE PERSONAL Y REEMPLERO	
UIET	PRT
<p>Sección 1</p> <p>Cuando la Compañía determine la necesidad de efectuar cesantías o traslados de personal por falta de trabajo suficiente o por razones de economía en determinadas clasificaciones de empleo preparará un plan de cesantías o traslados, según fuera el caso y a tono con las disposiciones de este Convenio y le notificará por escrito por correo certificado o personalmente la cesantía o traslado a los empleados afectados y a la Unión incluyendo en la notificación copia del plan, con no menos de un (1) mes de anticipación a la fecha en que habrá de ser efectiva la cesantía o traslado, y tal reducción se hará observando el siguiente orden:</p> <p>a. Empleado probatorio en la clasificación afectada.</p> <p>b. Empleado regular por orden inverso de antigüedad en la clasificación afectada.</p> <p>En casos de cesantías, <u>reemplero, reubicaciones,</u> e traslados <u>o cualquier tipo de movimiento de personal como consecuencia de la aplicación de este artículo,</u> los miembros de la Junta de Directores y los delegados tendrán superantigüedad en su clasificación.</p> <p>La determinación del número de empleados que se necesitan para realizar una tarea es una función exclusivamente gerencial que no podrá ser cuestionada a través del procedimiento para querellas, <u>salvo que tenga implicaciones sobre la salud y seguridad de los empleados y/o dichas funciones se realicen con personal fuera de la unidad contratante o por contrato.</u></p>	<p>IGUAL AL CC</p>
<p>Sección 2</p> <p>a. En caso de que un empleado regular con por lo menos un (1) año de antigüedad, esté sujeto a cesantía ("lay-off"), este podrá optar por desplazar ("bump") a otro empleado en una clasificación lateral o inferior con menos antigüedad en la cual el desplazante esté capacitado para realizar la labor inmediatamente o cualquier otra clasificación en que el desplazante haya trabajado anteriormente y continúe siendo capaz de realizar el trabajo inmediatamente.</p> <p>b. Cualquier empleado regular, con por lo menos un (1) año de antigüedad, que sea desplazado como resultado del procedimiento establecido en el párrafo a) que antecede, tendrá igualmente derecho a desplazar mediante antigüedad siguiendo exactamente el procedimiento establecido en el párrafo anterior.</p>	<p>IGUAL AL CC</p>

PRESENTACIÓN COMPARADA DE LA PRIMERA PROPUESTAS DE UIET Y PRT

<p>Sección 3</p> <p>Cualquier empleado regular que sea cesanteado ("laid-off") y que al momento de la cesantía tenga un (1) año o más, tendrá derecho a una compensación equivalente a tres (3) seis (6) semanas más una (1) tres (3) semanas por cada año de antigüedad servicio hasta un máximo de veinte (20) treinta (30) semanas.</p>	<p>IGUAL AL CC</p>
<p>Sección 4</p> <p>Todo empleado cesanteado ("laid-off") y que al momento de la cesantía tenga por lo menos un (1) año o más de antigüedad, será incluido en una lista de empleo preferencial por un máximo de doce (12) meses.</p>	<p>IGUAL AL CC</p>
<p>Sección 5</p> <p>La compensación provista en la Sección 3 anterior será pagada mensualmente en forma prorrateada al finalizar durante el periodo de doce (12) meses señalado en la Sección 4 que antecede. En la alternativa, un empleado cesanteado ("laid-off"), puede escoger recibir la compensación total por cesantía señalada anteriormente en cualquier momento luego de notificada la cesantía, mas dicho empleado será excluido de la lista de empleo preferencial tan pronto reciba dicha compensación total.</p>	<p>IGUAL AL CC</p>
<p>Sección 6</p> <p>Los empleados regulares cesanteados ("laid-off") se incluirán en un registro de elegibles, utilizando el criterio de antigüedad y tendrán la preferencia dispuesta en la Sección 4 del artículo sobre "Publicación, Adjudicación de Plazas y Nombramientos, Ascensos y Traslados" para ocupar plazas nuevas o vacantes regulares dentro de la unidad contratante, siempre y cuando esté cualificado y capacitado para desempeñar tal puesto.</p>	<p>IGUAL AL CC</p>
<p>Sección 7</p> <p>La Compañía le suministrará a la Unión, copia de esta lista de elegibles con el nombre del empleado, puesto que ocupaba y los años de servicio; así mismo le informará los cambios en la lista, si alguno.</p>	<p>IGUAL AL CC</p>
<p>Sección 8</p> <p>Cuando surja la posibilidad de reemplazo la Compañía se comunicará con el ex-empleado cesanteado por correo certificado a su última dirección conocida, con copia a la Unión, concediéndole diez (10) días laborables para aceptar la plaza. De no aceptar o contestar dentro del término, perderá el derecho concedido en este artículo y será eliminado de la lista correspondiente. Si contesta dentro de dicho término indicando que no puede aceptar el empleo por razones extraordinarias que efectivamente le imposibilite aceptar la posición que se le brinde, y así lo comprueba a la Compañía dentro de dicho término, el ex-empleado cesanteado no perderá</p>	

PRESENTACIÓN COMPARADA DE LA PRIMERA PROPUESTAS DE UIET Y PRT

<p>el derecho de reemplazo con relación a otras vacantes que surjan posteriormente en su clasificación dentro del término de doce (12) meses posteriores a su cesantía según se dispone más adelante.</p>	
<p>IGUAL AL CC</p>	<p>Sección 9</p> <p>El derecho a reemplazo, según se dispone en este artículo, se extinguirá a los doce (12) meses de haber cesado como empleado de la Compañía excepto que no acepte o no conteste una comunicación ofreciéndole una vacante, según se dispone en la sección anterior. De congelar plazas durante este período se extenderá el derecho por tiempo igual de la congelación.</p>
<p><u>Sección 10 (Nueva)</u></p> <p><u>La Compañía le mantendrá el mismo Plan Médico, libre de costo, a todo empleado cesanteado durante el tiempo en que éste se mantenga en la lista de empleo preferencial que se dispone en este artículo.</u></p>	<p>¿???????</p>

<p>ARTICULO 16 RECLASIFICACION</p>	
<p>UIET</p>	<p>PRT</p>
	<p>Sección 1</p>

PRESENTACIÓN COMPARADA DE LA PRIMERA PROPUESTAS DE UIET Y PRT

IGUAL AL CC	<p>Cuando la Unión considere que a una plaza se le han asignado funciones y deberes de una plaza superior o que los deberes y funciones de ésta hayan evolucionado de manera sustancial y permanente hacia una plaza de nivel superior o que se le han asignado funciones y deberes de mayor complejidad que lo equipare a un puesto/clasificación ocupacional incluido en un nivel distinto, el Presidente de la Unión o en ausencia de éste, el vicepresidente, someterá por escrito una petición de reclasificación al Director de Asuntos Laborales y del Empleado Recursos Humanos indicando los criterios y razones justificando la petición. <u>Para que proceda una reclasificación, los cambios deberán ser sustanciales y significativos de manera que lo equipare a un puesto/clasificación ocupacional incluido en un nivel distinto.</u></p> <p><u>Si el movimiento es a un nivel inferior, al (a los) incumbente(s) no se le reducirá su salario por este motivo; pero si en el futuro alguno de los empleados ascendiera a un puesto/clasificación ocupacional de un nivel superior, el empleado no percibirá un aumento de salario.</u></p> <p><u>Si el movimiento es a un nivel superior, el ajuste en salario correspondiente se hará conforme a los términos establecidos en este Convenio.</u></p> <p>El Director de Asuntos Laborales y del Empleado Recursos Humanos una vez recibida la petición de reclasificación, la referirá al Director de Reclutamiento, Clasificación y Administración a la División a cargo de Clasificación y Compensación, quienes coordinarán coordinarán una reunión con el Presidente de la Unión o su representante para que se presente por la Unión la razón que justifica la petición o reclasificación solicitada.</p>
IGUAL AL CC	<p>Sección 2 No se aceptarán peticiones de reclasificación para plazas que no estén en el nivel salarial máximo de su clase, si esta clase está constituida por niveles de progresión.</p>
IGUAL AL CC	<p>Sección 3 La asignación de deberes o funciones adicionales de igual, similar o menor complejidad, y/o el aumento en el volumen de trabajo, no conllevarán una reclasificación.</p>
IGUAL AL CC	<p>Sección 4 El Director de Asuntos Laborales y del Empleado Recursos Humanos notificará al Presidente de la Unión la posición de la Compañía sobre la petición de reclasificación dentro de un periodo de noventa (90) días calendario a partir de la fecha de la reunión dispuesta en la Sección 1 de este Artículo. Si se determinara que una plaza debe reclasificarse, la reclasificación de ésta será efectiva a la fecha de recibo de la petición por la oficina del Director de Asuntos Laborales y del Empleado Recursos Humanos.</p>
IGUAL AL CC	<p>Sección 5 De la Unión no estar de acuerdo con la determinación del Director de Asuntos Laborales y del Empleado Recursos Humanos, sobre su petición de reclasificación de una plaza, podrá cuestionar la misma conforme al procedimiento de querellas establecido en este Convenio.</p>
IGUAL AL CC	<p>Sección 6 No se aceptarán peticiones de reclasificación de plazas de la Unidad Contratante, si dentro de los últimos dieciocho (18) meses se hubiera radicado una petición similar sobre la misma plaza.</p>
IGUAL AL CC	<p>Sección 7 Todo empleado que al momento de la firma de este Convenio Colectivo tenga un nivel ocupacional 11 podrá solicitar una reclasificación siempre y cuando y se le hayan asignado funciones y deberes de mayor complejidad podrá solicitar una evaluación de puesto para <u>revisión de salario</u>. En caso de que se determine que procede una reclasificación revisión a tenor con este artículo, los empleados mantendrán su nivel ocupacional 11, pero recibirán un aumento de sueldo de veinticinco cincuenta y cinco veinticinco (\$55 .25) centavos por hora.</p>

ARTICULO 18 TRABAJO DE LA UNIDAD CONTRATANTE	
UIET	PRT
	Sección 1

PRESENTACIÓN COMPARADA DE LA PRIMERA PROPUESTAS DE UIET Y PRT

IGUAL AL CC	<p>La Compañía acuerda que personal empleado en capacidad de supervisor o no supervisor que no esté incluido dentro de la Unidad Contratante, no harán trabajo asignado a empleados dentro de la Unidad Contratante, excepto en casos de emergencia y/o circunstancias donde empleados de la Unidad Contratante, según se define en este Convenio, no estén disponibles. Nada de lo anteriormente expuesto limitará la función normal de la gerencia de instruir, adiestrar y dirigir el trabajo de empleados dentro de la Unidad Contratante.</p>
IGUAL AL CC	<p>Sección 2</p> <p>Para los efectos de este artículo "casos de emergencia" significará casos de fuerza mayor tales como:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Emergencia Nacional b) Huracanes c) Incendios d) Inundaciones e) Terremotos f.) Casos de averías mayores donde el número de empleados disponibles no sea suficiente y/o cuando no hayan podido corregirla. g) El número de avería esta por arriba por 10% de los objetivos establecidos h. Niveles de servicio está por debajo 10% del objetivo establecido <u>i) Averías que de no ser reparadas a tiempo podrían conllevar el pago de daños, penalidades o multas por violaciones u omisiones del personal de la Unidad Contratante que produzcan o contribuyan a una acumulación de trabajo.</u>
IGUAL AL CC	<p>Sección 3</p> <p>Para los efectos de este artículo el concepto "cuando empleados de la Unidad Contratante no estén disponibles", significará circunstancias tales como en las que:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Se requiera trabajar tiempo extra y el personal de la Unidad Contratante, de la clasificación requerida, no esté disponible para trabajar en tiempo extra. b. Cuando se acumule trabajo en forma anormal y el personal unionado disponible no es suficiente para cubrir las necesidades del servicio. Esta circunstancia no podrá justificar que se realice labor de la unidad apropiada con personal que no es de la unidad en un lugar o en una clasificación específica por más de noventa (90) días. c. Cuando por motivo de ausencia de personal unionado se afecte el servicio, requiriendo que otro personal realice el trabajo. <p>Cuando surjan las situaciones contempladas en los párrafos b. y c. la Compañía agotará el recurso de traer personal unionado disponible de la misma clasificación desde otros centros de trabajo de la Compañía pertenecientes al mismo departamento y ubicados en la misma área geográfica en donde exista la necesidad, siempre y cuando no se afecte la operación de estos otros centros de trabajo.</p> <p>Durante el transcurso del tiempo del proceso de agotar el recurso de traer personal unionado, la Compañía podrá tomar las medidas necesarias para que no se interrumpa el servicio siempre que la instrumentación de esas medidas no anule el propósito expresado en el párrafo precedente.</p> <p>Entendiéndose, sin embargo, que la anterior disposición aplicará única y exclusivamente cuando las situaciones contempladas en los párrafos b. y c. se deban o sean consecuencia directa del desenvolvimiento normal de los servicios que presta la Compañía. Bajo ninguna circunstancia aplicará cuando las situaciones contempladas en los párrafos b. y c. sean consecuencia directa o indirecta de actuaciones del personal de la Unidad Contratante encaminadas a producir un acumulamiento anormal de trabajo: tales como "slowdowns", ausencias anormales o concertadas del personal unionado de la Compañía, o cualquier actuación de las expresadas en el artículo de "No Huelga y No Cierre Forzoso" del Convenio Colectivo y/o acciones disciplinarias tomadas como resultado de la conducta anteriormente indicada.</p>

PRESENTACIÓN COMPARADA DE LA PRIMERA PROPUESTAS DE UIET Y PRT

	<p>El personal unionado realizará las labores que le correspondan cuando surjan las excepciones indicadas en este artículo.</p> <p>La intención de las partes en este acuerdo es evitar que el personal gerencial desplace al personal unionado en su trabajo regular y al trabajar tiempo extra, y en ningún momento prohibir que se lleven a cabo sus operaciones como empresa de servicio público normalmente.</p> <p>Este acuerdo no tiene la intención de permitirles a los supervisores efectuar labor de la Unidad Contratante en todo momento.</p>
IGUAL AL CC	<p>Sección 4 La Compañía acuerda que no le asignará trabajo de supervisión, ejecutivo, gerencial o confidencial a empleados que pertenezcan y estén incluidos en la Unidad Contratante.</p>
	<p><u>Sección 5 (Nueva de PRT)</u></p> <p><u>Las partes reconocen que es indispensable que la Compañía pueda brindar un servicio rápido y eficiente que responda adecuadamente a las necesidades y requerimientos de los clientes y así competir exitosamente para mantener trabajo seguro. En virtud de lo anterior y de la acelerada evolución de la tecnología y de la naturaleza del mercado, la Compañía podrá asignar funciones de despacho, funciones de pruebas, funciones de instalación y mantenimiento de estaciones y cables metálicos y fibra óptica y funciones de servicio al cliente de esta unidad contratante a otra unidad contratante. La asignación de labores compartidas de esta unidad contratante a miembros de otra unidad contratante de la Compañía, no se utilizará para cesantear o trasladar empleados de UIET en clasificaciones con las funciones antes mencionadas, ni para que tales clasificaciones y plazas UIET se conviertan en clasificaciones y plazas de otra unidad contratante, ni para que tales clasificaciones y plazas sean eliminadas.</u></p> <p><u>La Compañía podrá asignar trabajo de otras unidades contratantes a los empleados cubiertos por este Convenio Colectivo en todas aquellas situaciones y circunstancias que no estén expresamente prohibidas y/o que estén permitidas en los convenios colectivos aplicables a dichas otras unidades contratantes. En situaciones de actividades concertadas oficiales de dichas otras unidades contratantes, los empleados incluidos en esta unidad no vendrán obligados a realizar el trabajo de dichas otras unidades contratantes, pero no podrán negarse a realizar trabajo de su propia unidad.</u></p>

ARTICULO 19 SALUD Y SEGURIDAD	
UIET	PRT

PRESENTACIÓN COMPARADA DE LA PRIMERA PROPUESTAS DE UIET Y PRT

IGUAL AL CC	<p>Sección 1</p> <p>La Unión y la Compañía acuerdan que las condiciones de salud y seguridad en el trabajo son una responsabilidad compartida entre los empleados y la Compañía.</p> <p>La Compañía acuerda proveer condiciones y métodos seguros de trabajo y eliminar situaciones inseguras de trabajo, en lo cual la Unión conviene en cooperar con la Compañía.</p>
IGUAL AL CC	<p>Sección 2</p> <p>Los empleados deben cumplir y acatar las normas de seguridad establecidas por la Compañía, por las leyes y/o por reglamentos.</p> <p>El requisito de la Compañía que exige que los empleados lleven consigo en un sitio visible la tarjeta de identificación, que lo acredite como empleado, será cumplido por todo el personal. El costo de la tarjeta de identificación será costado por la Compañía.</p>
IGUAL AL CC	<p>Sección 3</p> <p>Todo empleado que sufra un accidente del trabajo o que se enferme en horas laborables y que su lesión o enfermedad resulte en un caso de emergencia en donde se requieran servicios médicos o de hospitalización de inmediato, tendrá derecho, previo a la autorización de un supervisor, siempre que esté inmediatamente disponible, a que se utilice para su transporte a cualquier vehículo de la Compañía que esté disponible y tal vehículo podrá ser manejado por cualquier empleado autorizado para conducir vehículos de motor si el conductor encargado del vehículo no está disponible o accesible al momento del accidente. En toda investigación que se lleve a cabo por la Compañía sobre cualquier posible violación a la presente Sección, se podrá tomar en consideración todas las circunstancias relacionadas con la situación de emergencia para determinarse cualquier factor justificativo o atenuante de la posible violación.</p>
IGUAL AL CC	<p>Sección 4</p> <p>La Compañía proveerá y mantendrá facilidades sanitarias adecuadas, así como agua potable, y la Unión promoverá el uso adecuado de dichas facilidades.</p>
IGUAL AL CC	<p>Sección 5</p> <p>La Compañía proveerá a la Unión una copia de todos los informes periódicos que someta a cualquier agencia gubernamental relacionado con accidentes ocupacionales.</p>
IGUAL AL CC	<p>Sección 6</p> <p>La Compañía cumplirá con todas las disposiciones aplicables de las leyes y reglamentos de Puerto Rico y federales administradas por el Departamento de Salud o el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos respecto a facilidades y condiciones de trabajo y seguridad.</p>
IGUAL AL CC	<p>Sección 7</p> <p>En aquellos casos en que la Compañía determine establecer nuevos centros nuevas localidades de trabajo, se le notificará a la Unión con treinta (30) días de anticipación, <u>cuando cincuenta o más empleados vayan a trabajar en dicha localidad y con quince (15) días de anticipación cuando menos de cincuenta empleados vayan a trabajar en dicha localidad</u>, con el propósito de que ésta tenga la oportunidad de examinar el mismo antes de comenzar operaciones en dichos centros y pueda expresar sus observaciones y recomendaciones. En casos especiales, la Compañía y la Unión se pondrán de acuerdo para establecer la inspección en un término menor de tiempo.</p>
IGUAL AL CC	<p>Sección 8</p> <p>La Compañía, a través de su división de Seguridad y Salud Ocupacional, acuerda proveer a la Unión los informes de accidente de trabajo y estudios realizados por cualquier laboratorio en o antes de treinta (30) días calendario siguientes al accidente. De igual manera, de la Compañía realizar alguna inspección o estudio relacionado a la salud y seguridad de los miembros de la Unidad Contratante, se le proveerá copia de los mismos, de ser requerido, siempre que dicha solicitud especifique el estudio.</p>
ARTICULO 23 JORNADAS DE TRABAJO Y TIEMPO EXTRA	
UIET	PRT

PRESENTACIÓN COMPARADA DE LA PRIMERA PROPUESTAS DE UIET Y PRT

IGUAL AL CC	<p>Sección 1</p> <p>A los efectos de este Convenio, para los fines de computar tiempo extra, la semana de trabajo consistirá de cuarenta (40) horas y la jornada de trabajo diaria consistirá de ocho (8) horas. La semana de trabajo consistirá de cinco (5) días.</p> <p><u>En la medida en que la ley lo permita, por acuerdo escrito entre el empleado y la Empresa se podrá pactar un itinerario regular donde se trabaje más de ocho (8) horas pero hasta un máximo de diez (10) horas al día de manera que acumule cuarenta (40) horas en la semana en menos de cinco (5) días sin que ello conlleve el pago de horas extras por trabajar en exceso de ocho (8) horas al día.</u></p>
IGUAL AL CC	<p>Sección 2</p> <p>Ningún empleado trabajará tiempo extra sin antes haber recibido autorización de su supervisor inmediato o de los superiores inmediatos de éste. Cuando la Compañía determine que las necesidades del servicio requieren trabajar tiempo extra podrá solicitar de cualquier empleado que trabaje tiempo extra y el empleado lo trabajará, a menos que pueda demostrar que tiene justa causa para no trabajar dicho tiempo extra.</p>
IGUAL AL CC	<p>Sección 3</p> <p>La Compañía asignará el trabajo en tiempo extra sin privilegios de forma justa y equitativa, y siempre que sea operacionalmente posible se tomará en consideración a los empleados que lo soliciten voluntariamente y las exigencias del servicio. La Compañía, en la medida que sea posible, de anticipar trabajos fuera de su jornada regular establecerá calendarios de turnos para informar a sus empleados los trabajos que se habrán de realizar.</p>
IGUAL AL CC	<p>Sección 4</p> <p>El tiempo extra que la Compañía requiera que se trabaje en exceso de cuarenta (40) horas semanales será pagado a razón de tiempo doble y medio del tipo que se paga por horas regulares de trabajo. Las horas que la Compañía requiera que se trabajen en exceso de ocho (8) horas al día, serán pagadas a razón de doble tiempo y medio el tipo por hora pagado por horas regulares.</p>
IGUAL AL CC	<p>Sección 5</p> <p>Cuando un empleado sea requerido a trabajar fuera del sitio donde resida, el tiempo durante el cual el empleado no esté realmente trabajando, tal como, pero sin que esto se entienda como una limitación, el tiempo por comidas, dormir, etc., no se considerará como tiempo trabajado.</p> <p>La Compañía cumplirá con los requisitos de la "Fair Labor Standard Act (FLSA)" en cuanto a pago por tiempo de viaje en una asignación temporera.</p>
IGUAL AL CC	<p>Sección 6</p> <p>Los empleados unionados podrán disfrutar de un descanso de quince (15) minutos en el curso de cada período de cuatro (4) horas de trabajo siempre y cuando el servicio no se afecte y las emergencias se atiendan. La Compañía programará la forma en que los empleados disfrutarán de este período de descanso.</p>
IGUAL AL CC	<p>Sección 7</p> <p>Todo empleado tiene derecho a disfrutar de una (1) hora para tomar alimentos, la cual deberá comenzar a disfrutarse no antes del final de la tercera hora ni más tarde del final de la quinta hora de su turno regular de trabajo diario. El tiempo trabajado durante el período destinado para tomar alimentos se compensará a razón de dos (2) veces el tipo por hora regular de trabajo.</p>
IGUAL AL CC	<p>Sección 8</p>

PRESENTACIÓN COMPARADA DE LA PRIMERA PROPUESTAS DE UIET Y PRT

	En el caso de los períodos de tomar alimentos que ocurran fuera de la jornada regular del empleado, dicho período se obviará (no se disfrutará) sujeto a que no se trabajen más de dos (2) horas después de la jornada regular de trabajo diaria.
IGUAL AL CC	<p>Sección 9</p> <p>Lo anterior no tiene el efecto de eliminar el derecho de un empleado a disfrutar de su hora periodo de tomar alimentos cuando en cualquier momento dado trabaje más de dos (2) horas después de su jornada regular, <u>el cual queda reducido a media (1/2) hora</u>. De darse esta situación y el empleado no disfrute de su período de alimentos, la Compañía vendrá obligada a pagar la penalidad que la ley disponga para esa media hora en particular.</p>
IGUAL AL CC	<p>Sección 10</p> <p>Las disposiciones contenidas en este artículo aplicarán únicamente a aquellos empleados de la Compañía cubiertos por este Convenio que no estén exentos o puedan no estar exentos en el futuro por cualquier ley, reglamento, decreto, o disposición otra alguna referente al pago de compensación adicional por horas extras de trabajo.</p>
¿????	<p><u>Sección 11 (Nueva de PRT)</u></p> <p><u>Los empleados podrán voluntariamente y por mutuo acuerdo entre el empleado y la Compañía suscribir Acuerdos de Horario Flexible.</u></p>

PRESENTACIÓN COMPARADA DE LA PRIMERA PROPUESTAS DE UIET Y PRT

UIET	PRT
<p>IGUAL AL CC</p>	<p>Sección 1</p> <p>El personal de la unidad contratante <u>Los empleados reclutados antes del 11 de agosto de 2008</u> disfrutarán de vacaciones en la siguiente forma:</p> <p>a. Aquellos empleados que cuenten con menos de tres (3) años de empleo disfrutarán vacaciones durante la vigencia de este Convenio a razón de uno punto setenta y cinco <u>tres doceavos</u> (1.75 <u>1 y 3/12</u>) días laborables por cada mes de trabajo, equivalentes a veintiún (21) <u>quince (15)</u> días anuales.</p> <p>b. Aquellos empleados que cuenten con tres (3) años o más de empleo pero menos de siete (7), disfrutarán vacaciones durante la vigencia de este Convenio a razón de uno punto noventa y dos <u>y cuatro doceavos</u> (1.92 <u>1 y 4/12</u>) días laborables por cada mes de trabajo, equivalentes a veintitrés (23) <u>dieciséis (16)</u> días anuales.</p> <p>c. Aquellos empleados que cuenten con siete (7) años o más de empleo pero menos de diez (10), disfrutarán vacaciones durante la vigencia de este Convenio a razón de dos punto diecisiete <u>uno y seis doceavos</u> (2.17 <u>1 y 6/12</u>) días laborables por cada mes de trabajo, equivalentes a veintiséis (26) <u>dieciocho (18)</u> días anuales.</p> <p>d. Empleados que cuenten con diez (10) años o más de empleo disfrutarán vacaciones durante la vigencia de este Convenio, a razón de dos punto cinco (2.5) <u>uno y ocho doceavos</u> (<u>1 y 8/12</u>) días laborables por cada mes de trabajo, equivalentes a treinta (30) <u>veinte (20)</u> días anuales.</p> <p><u>Los empleados reclutados a partir del 11 de agosto de 2008 acumularán uno y cuatro doceavos (1 y 4/12) días laborables de vacaciones por cada mes de trabajo equivalentes a dieciséis (16) días anuales.</u></p> <p>Para tener derecho a disfrutar los días de vacaciones según se dispone anteriormente durante el mes de trabajo, el empleado tendrá que haber trabajado por lo menos cien (100) horas de labor en dicho mes. El empleado que trabaje menos de cien (100) horas en cualquier mes disfrutará <u>acumulará</u> vacaciones en la proporción que el número de horas que de hecho trabajó en ese mes es a cien (100) horas; por ejemplo: si un empleado que tiene derecho a disfrutar vacaciones bajo el inciso b <u>d.</u> de esta sección trabaja en determinado mes setenta y cinco (75) horas, tendrá derecho a disfrutar <u>acumular</u> en ese mes setenta y cinco por ciento (75%) de dos (2) <u>uno y ocho doceavos (1 y 8/12)</u> días a base de un día laborable de ocho (8) horas, doce (12) <u>diez</u> horas (<u>1 y 3/12</u>) de vacaciones en ese mes. El empleado recibirá al comenzar a disfrutar sus vacaciones el equivalente a las horas acumuladas a base de la fórmula aplicable antes mencionada multiplicando por el tipo de paga básica regular por hora del empleado.</p>
<p>IGUAL AL CC</p>	<p>Sección 2</p> <p>Las vacaciones se tomarán durante el período de doce (12) meses subsiguientes a la fecha de aniversario del ingreso del empleado. Disponiéndose que si al finalizar dicho período de doce (12) meses no ha sido posible concederle al empleado las vacaciones, que debía haber disfrutado durante el mismo, éstas le serán pagadas doble el tipo regular por hora, y aquellas vacaciones que fueron acumuladas durante dicho período de doce (12) meses comenzarán a ser disfrutadas al momento en que se paguen las vacaciones antes mencionadas <u>la Compañía le concederá al empleado el disfrute total de días sobrevencidos, pagándole al empleado por los días sobre vencidos de vacaciones el doble de salario por hora. La Compañía programará al empleado el periodo para tomar las vacaciones sobrevencidas.</u></p> <p><u>Si el empleado no estuvo disponible para disfrutar sus vacaciones en dicho periodo por estar ausente bajo alguna licencia, disfrutará las vacaciones sobrevencidas al regreso de la licencia y no aplicará la penalidad de pagarle doble del salario por hora.</u></p>

PRESENTACIÓN COMPARADA DE LA PRIMERA PROPUESTAS DE UIET Y PRT

	<p>La Compañía determinará las fechas en que empezará y terminará el período de vacaciones anuales que se ha de conceder a cada empleado, atendiendo en primera instancia las necesidades operacionales de la Compañía. Sin embargo, se tomará en consideración de ser esto posible, cualquier observación que formule el empleado en cuanto a la fecha de su preferencia para tomar sus vacaciones. Disponiéndose que si hay dos o más intereses de empleados en conflicto en cuanto a la fecha para tomar vacaciones tendrá preferencia el empleado con más antigüedad.</p> <p>La Compañía podrá cerrar con cargo a vacaciones parte de las operaciones durante el período del 24 al 31 de diciembre. Si el empleado no tiene suficientes vacaciones acumuladas, se le adelantará el tiempo. Así mismo, se le adelantará el tiempo si el cierre navideño provoca que no tenga suficientes vacaciones acumuladas para cubrir las que ya tenía programadas.</p>
IGUAL AL CC	<p>Sección 3 Todo empleado tendrá derecho a recibir el equivalente en efectivo de las vacaciones que tenga acumuladas a la fecha de su renuncia o separación del empleo.</p>
IGUAL AL CC	<p>Sección 4 El empleado que está disfrutando de vacaciones no será llamado a trabajar hasta que haya terminado dichas vacaciones, excepto en caso de emergencia en que tengan que interrumpirse por necesidades del servicio. Al terminar el trabajo para el cual fue llamado el empleado disfrutará de los días de vacaciones que todavía le restan, incluyendo los días en que fue llamado a trabajar.</p>
IGUAL AL CC	<p>Sección 5 El período de tiempo en que el empleado cubierto por este Convenio Colectivo esté disfrutando licencia por enfermedad o vacaciones contará para efectos de este artículo únicamente como horas trabajadas una vez se reintegre al trabajo.</p>
IGUAL AL CC	<p>Sección 6 Cuando un empleado se encuentre disfrutando de vacaciones anuales y se enferme por un período de tres (3) o más días laborables consecutivos, <u>días consecutivos que se consideren como cubiertos bajo la Ley Sinot, ACAA o el Seguro Choferil</u> deberá cargarse a licencia por enfermedad, si el empleado lo solicita <u>comunicándose con su supervisor inmediato no más tarde del cuarto (4to) día de estar enfermo</u> y siempre y cuando presente evidencia médica <u>en original</u>, de conformidad con el Artículo 26, Sección 5, (Licencia por Enfermedad), de que está enfermo, en cuyo caso el empleado al terminar su enfermedad continuará de vacaciones por un período equivalente al remanente de sus vacaciones autorizadas y no utilizadas. <u>El cargo a la licencia por enfermedad se autorizará en forma prospectiva, conforme la evidencia médica en original presentada por el empleado.</u></p>
IGUAL AL CC	<p>Sección 7 <u>Las vacaciones se disfrutarán en forma consecutiva, sin embargo mediante acuerdo entre la Compañía y el empleado podrán ser programadas en dos (2) periodos separados dentro del mismo año en que el empleado tiene derecho a disfrutar las mismas.</u></p> <p>A solicitud del empleado la Compañía podrá programar las vacaciones anuales en dos (2) periodos separados dentro del mismo año en que éste tiene derecho a disfrutar las mismas.</p>
IGUAL AL CC	<p>Sección 8 El empleado podrá solicitar el pago en efectivo de sus vacaciones acumuladas en exceso del número máximo de días de vacaciones establecido en el Decreto Mandatorio Núm. 73, aplicable a la industria de comunicaciones. La concesión de esta solicitud requerirá el acuerdo entre la Compañía, el empleado y el representante sindical.</p> <p>Para crear un puente entre un día feriado (según definido en el Convenio) y un fin de semana, la empresa puede cerrar parte de sus operaciones y otorgar dichos días con cargo a vacaciones regulares. En caso de que el empleado no tenga vacaciones acumuladas, se le adelantará el tiempo. Así mismo, se le adelantará el tiempo si el cierre provoca que no tenga suficientes vacaciones acumuladas para cubrir las que ya tenía programadas.</p>

PRESENTACIÓN COMPARADA DE LA PRIMERA PROPUESTAS DE UIET Y PRT

UIET	PRT
IGUAL AL CC	<p>Sección 1</p> <p>Se acuerda otorgar una Licencia Deportiva Especial, conforme a la Ley 49 del 23 de julio de 1992, según enmendada a los empleados que cualifiquen.</p>
IGUAL AL CC	<p>Sección 2</p> <p>El empleado que solicite esta licencia deberá contar con la certificación escrita del Comité Olímpico de Puerto Rico para representar a Puerto Rico en Juegos Olímpicos, Juegos Panamericanos, Centro Americanos o en campeonatos regionales o mundiales.</p>
IGUAL AL CC	<p>Sección 3</p> <p>Todo empleado deportista certificado por el Comité Olímpico de Puerto Rico para representar a Puerto Rico en las competencias enumeradas en la Sección 2 de este artículo, presentará a la Compañía, con por lo menos diez (10) días de anticipación a su acuartelamiento, copia certificada del documento que le acredite para representar a Puerto Rico en dicha competencia, el cual contendrá información sobre el tiempo que habrá de estar participando dicho deportista en la referida competencia.</p>
IGUAL AL CC	<p>Sección 4</p> <p>El empleado deberá someter a su supervisor inmediato, dentro de los primeros diez (10) días de cada mes, una certificación en la cual se haga constar el tiempo <u>necesario a utilizar, que no podrá exceder lo dispuesto por la Ley utilizado en la Federación o en el Comité Olímpico durante el mes anterior y en la que se le certifique como deportista de acuerdo con lo que especifica la Ley. Esta certificación será requerida en original y con la firma del Secretario de Recreación y Deportes.</u></p>
IGUAL AL CC	<p>Sección 5</p> <p>La Compañía concederá una bonificación de \$500.00 a cada atleta participante que haga uso de esta licencia por un por un periodo de por lo menos cinco (5) días.</p>

PRESENTACIÓN COMPARADA DE LA PRIMERA PROPUESTAS DE UIET Y PRT

UIET	PRT
<p>Sección 1</p> <p>IGUAL AL CC</p>	<p>Sección 1</p> <p>Los empleados cubiertos por este Convenio <u>reclutados antes del 11 de agosto de 2008</u> acumularán licencia por enfermedad a razón de uno y un medio (1 1/2) <u>doceavo (1 y 1/12)</u> días laborables por cada mes en que hayan trabajado por lo menos cien (100) horas de labor <u>si tienen menos de diez (10) años de servicio, si tienen diez años o más acumularán uno y dos doceavos (1 y 2/12)</u>. Aquellos empleados que trabajen menos de cien (100) horas en el mes acumularán licencia por enfermedad en la proporción que el número de horas que trabajen en el mes es a cien (100) horas; o sea, si trabajan setenta y cinco (75) horas en el mes acumularán setenta y cinco por ciento (75%) de uno y un medio (1 1/2) <u>1 y 1/12 y 1 2/12 (según sea el caso)</u> de día laborable a base de un día de labor de ocho (8) horas, es decir, nueve horas de labor.</p> <p><u>Los empleados reclutados a partir del 11 de agosto de 2008 acumularán Licencia por Enfermedad a razón de uno y un doceavo (1 1/12) día laborables por cada mes que haya trabajado (100) horas de labor. Los que trabajen menos de (100) horas acumularán en la proporción de lo trabajado.</u></p> <p>El período de tiempo en que el empleado cubierto por este Convenio Colectivo está disfrutando licencia por enfermedad o vacaciones contará para efectos de este artículo únicamente como horas trabajadas una vez se reintegre al trabajo.</p>
<p>Sección 2</p> <p>IGUAL AL CC</p>	<p>Sección 2</p> <p>La licencia por enfermedad no utilizada por el empleado durante el transcurso del año quedará acumulada por los años sucesivos hasta un máximo de setenta y cinco (75) días para los fines de liquidación dispuesto en la Sección 3 y noventa (90) días para los fines de esta Sección. Cualquier empleado que no estuvo ausente por razón alguna durante los últimos dos (2) años antes de jubilarse, se le pagarán cuatro días y medio (4.5) adicionales a la fecha de retiro. Como resultado, a la fecha de retiro para acogerse a los beneficios del plan de pensiones de la Compañía o incapacidad determinada por el Seguro Social se le pagará al empleado los días de licencia por enfermedad acumulados hasta un máximo de noventa y cuatro y medio (94.5) días. Este beneficio se computará multiplicando por ocho (8) el tipo de paga básica regular por hora que estuviere percibiendo el empleado al momento de su retiro o incapacidad.</p> <p><u>a) Para los empleados reclutados a partir del 11 de agosto de 2008 la licencia por enfermedad no utilizada por el empleado durante el transcurso del año, quedará acumulada por los años sucesivos hasta un máximo de veinte y siete días.</u></p> <p><u>b1) Para los empleados reclutados antes del 11 de agosto de 2008 la licencia por enfermedad no utilizada se acumulará hasta un máximo de (27) días.</u></p> <p><u>b2) A la firma del Convenio la Compañía liquidará el exceso, si alguno, de 75 días de la licencia por enfermedad acumulada a esa fecha a razón de 75%.</u></p> <p><u>b3) Los hasta 75 días mencionados en el inciso b(2) se dividirán en 27 días, si los tuviere, que quedarán acumulados y el balance restante, si alguno hubiere, el empleado podrá optar por dejarlo en un “banco” o que se le liquide al 75% a la firma del Convenio. Si el empleado opta por no liquidar el balance restante, éste “banco” será pagado a la fecha de retiro para acogerse a los beneficios del</u></p>

PRESENTACIÓN COMPARADA DE LA PRIMERA PROPUESTAS DE UIET Y PRT

	<p><u>plan de pensiones de la Compañía o incapacidad determinada por el Seguro Social si a la fecha de efectividad éste era empleado de la Compañía. Este beneficio se computará multiplicando por 8 el tipo de paga básica regular por hora que estuviere recibiendo el empleado al momento de su retiro o incapacidad.</u></p> <p><u>b4) De ser necesario, el empleado podrá utilizar la licencia por enfermedad del “banco” mediante notificación escrita al Departamento a cargo de Beneficios.</u></p> <p><u>b5) A la fecha de retiro para acogerse a los beneficios del plan de pensiones de la Compañía o incapacidad determinada por el Seguro Social, si a la fecha de efectividad de éste era empleado de la Compañía, la Compañía le liquidará la licencia acumulada hasta un máximo de 27 días. Este beneficio se computará multiplicando por 8 el tipo de paga básica regular por hora que estuviere recibiendo el empleado al momento de su retiro o incapacidad.</u></p> <p><u>b6) Cada aniversario de la firma del Convenio la Compañía liquidará el exceso de 27 días acumulados a razón de 25%.</u></p>
<p>Sección 3</p> <p>La Compañía pagará anualmente la licencia por enfermedad acumulada en exceso de setenta cuarenta y cinco (75) (45) días que tenga derecho el empleado, dentro de un período de ocho (8) semanas a partir de la fecha de aniversario de vacaciones, computado por ocho (8) el tipo de paga básica regular por hora que esté percibiendo el empleado, a razón de setenta y cinco por ciento (75%) cien por ciento (100%) durante la vigencia del convenio.</p>	<p>Sección 3</p> <p>La Compañía pagará anualmente la licencia por enfermedad acumulada en exceso de setenta y cinco (75) días que tenga derecho el empleado, dentro de un período de ocho (8) semanas a partir de la fecha de aniversario de vacaciones, computado por ocho (8) el tipo de paga básica regular por hora que esté percibiendo el empleado, a razón de setenta y cinco por ciento (75%) durante la vigencia del convenio.</p>
<p>Sección 4</p> <p>IGUAL AL CC</p>	<p>Sección 4 3</p> <p>En caso de tener que faltar al trabajo por cualquier motivo, el empleado lo deberá hacer saber a su supervisor inmediato durante su turno de trabajo ante de comenzar su jornada de trabajo.</p>
<p>Sección 5</p> <p>GUAL AL CC</p>	<p>Sección 5 4</p> <p>El empleado que se ausente por enfermedad en exceso de dos (2) días deberá presentar a su supervisor al reintegrarse a su trabajo un certificado médico en original, en el cual se especifique la fecha de la consulta al médico, el diagnóstico, o códigos médicos para la condición, mención del número de licencia del médico, timbrado y/o membrete del médico y/o institución hospitalaria o de salud que atienda al empleado enfermo y el estimado que haga el médico de los días que debe estar recluido en periodo de incapacidad. En caso de que el empleado continúe enfermo por un período mayor de tres (3) días o más, el empleado deberá hacer llegar dicho certificado a su supervisor dentro de los primeros tres (3) días de ausencia a su trabajo, excepto los casos de fuerza mayor tales como: accidente o condición grave de salud o durante desastres naturales en que deberá hacer llegar dicho certificado en el término más breve</p>

PRESENTACIÓN COMPARADA DE LA PRIMERA PROPUESTAS DE UIET Y PRT

	posible. El empleado recibirá paga por los beneficios provistos en este artículo solamente cuando se cumpla con lo dispuesto en esta sección.
Sección 6 GUAL AL CC	Sección 6 <u>5</u> La Compañía le informará a los empleados anualmente el balance de días por licencia por enfermedad acumulada.
Sección 7 GUAL AL CC	Sección 7 <u>6</u> Las partes están conscientes de que el ausentismo es un problema grave que afecta no sólo la operación eficiente y la prestación de los servicios al cliente, sino también a los compañeros de trabajo que asisten regularmente y se sobrecargan por las tareas de aquellos que se ausentan. Consecuentemente, se establece un compromiso por solucionar este problema y se aclara que el hecho de que el empleado tenga derecho a recibir paga por ausencias por enfermedad no implica que no tenga que cumplir con las normas razonables de asistencia y puntualidad de la Compañía. A manera de excepción, los días de la reserva acumulados bajo la Sección 2 del Artículo 26 y los días de enfermedad del año corriente que son utilizados como parte de Licencia por Enfermedad Prolongada o Licencia por Enfermedad Ocupacional, no serán contados para propósitos de disciplina.

PRESENTACIÓN COMPARADA DE LA PRIMERA PROPUESTAS DE UIET Y PRT

UIET	PRT
<p>Sección 1</p> <p>En caso de que un empleado regular se ausente por un período consecutivo mayor de diez (10) cinco (5) días laborables por razones de enfermedad comprobada mediante certificado médico que cumpla con los requisitos dispuestos en el artículo sobre Licencia por Enfermedad, recibirá beneficios a razón de una (1) tres (3) semanas a sueldo completo y tres (3) semanas a medio (1/2) sueldo por cada año de servicio hasta un máximo de trece (13) semanas a sueldo completo y treinta y nueve (39) semanas a medio (1/2) sueldo. La Compañía descontará de esta licencia las dietas y beneficios, si algunos, que el empleado reciba de SINOT, ACCA o Seguro Social Choferil.</p>	<p>Sección 1</p> <p>En caso de que un empleado regular reclutado antes del 11 de agosto de 2008 se ausente por un período consecutivo mayor de diez (10) quince (15) días laborables por razones de enfermedad una incapacidad no ocupacional comprobada mediante certificado médico que cumpla con los requisitos dispuestos en el artículo sobre Licencia por Enfermedad, recibirá beneficios a razón de una (1) dos (2) semanas a sueldo completo y diez (10) tres (3) semanas a medio (1/2) sueldo por cada año de servicio hasta un máximo de trece (13) semanas a sueldo completo y treinta y nueve (39) semanas a medio (1/2) sueldo. La Compañía descontará del pago de esta licencia las dietas y beneficios, si algunos, que el empleado reciba de SINOT, ACCA o Seguro Social Choferil.</p>
	<p><u>Sección 2 (PRT Nueva)</u></p> <p><u>Los empleados reclutados a partir del 11 de agosto de 2008 tendrán que agotar primero la licencia por enfermedad, luego de lo cual recibirán los beneficios que le sean aprobados y pagados bajo seguros de ley más cincuenta dólares (\$50.00) semanales hasta un máximo de veintiséis semanas.</u></p>
<p>Sección 2</p> <p>IGUAL AL CC</p>	<p>Sección 2 3</p> <p>La Compañía se reserva el derecho de examinar por médicos escogidos por ésta, aquellos casos que estime necesario. Los gastos de estos exámenes serán sufragados por la Compañía.</p>
<p>Sección 3</p> <p>IGUAL AL CC</p>	<p>Sección 3 4</p> <p>Quedan excluidos del beneficio dispuesto en la Sección 1 de este artículo todo accidente y/o enfermedad de naturaleza ocupacional.</p>
<p>Sección 4</p> <p>De los beneficios concedidos por la sección 1 de este artículo, los primeros diez (10) cinco (5) días consecutivos laborables de cada ausencia prolongada a que el empleado se acoja, serán pagados a cargo de la reserva de la licencia por enfermedad acumulada durante el año corriente o, de no tener suficiente, será con cargo a la reserva acumulada bajo la sección 2 del Artículo 26. En caso de que el empleado no tenga suficientes días de enfermedad acumulados en la reserva para cubrir la ausencia, se le pagará a cargo de los días de enfermedad que haya acumulado en el año corriente y de tampoco bastar éstos, el período que reste será sin paga. Si agotados dichos diez (10) cinco (5) días el empleado continúa enfermo, entonces comenzará a disfrutar de los beneficios, según dispuestos en la anterior sección 1. Disponiéndose que los días no utilizados de esta sección 1 siempre</p>	<p>Sección 4 5</p> <p><u>En el caso de los empleados reclutados antes del 11 de agosto de 2008</u> De de los beneficios concedidos por la sección 1 de este artículo, los primeros quince (15) diez (10) días consecutivos laborables de cada ausencia prolongada a que el empleado se acoja, previos al disfrute de la Licencia por Enfermedad No Ocupacional serán pagadas a cargo de la reserva de la licencia por enfermedad acumulada bajo la sección 2 del Artículo 26 que el empleado tuviera acumulada bajo la reserva de licencia por enfermedad acumulada bajo la Sección 2 del Artículo 26 o de los días de enfermedad que haya acumulado en el año corriente. En caso de que el empleado no tenga suficientes días de enfermedad acumulados en la reserva para cubrir la ausencia, se le pagará a cargo de los días de enfermedad que haya acumulado en el año corriente y de tampoco bastar éstos, el período que reste será sin paga. Si agotados dichos diez (10) días el empleado continúa</p>

PRESENTACIÓN COMPARADA DE LA PRIMERA PROPUESTAS DE UIET Y PRT

<p>continuarán acumulados mientras no se utilicen.</p> <p>En ausencias prolongadas subsiguientes, cuando le restan días acumulados de esta licencia, antes que el empleado se acoja a los días no utilizados, diez (10) cinco (5) días laborables consecutivos de cada ausencia prolongada serán pagados siguiendo el mismo procedimiento descrito en el párrafo anterior a cargo de la reserva de la licencia por enfermedad bajo la sección 2 del Artículo 26. En caso que el empleado no tenga suficientes días en la reserva, se le pagará a cargo de los días de enfermedad que haya acumulado en el año corriente y de tampoco bastar éstos, el período que reste será sin paga.</p>	<p>enfermo, entonces comenzará a disfrutar de los beneficios, según dispuestos en la anterior sección 1. Disponiéndose que los días no utilizados de esta sección 1 siempre continuarán acumulados mientras no se utilicen.</p> <p>En ausencias prolongadas subsiguientes, cuando le restan días acumulados de esta licencia, antes que el empleado se acoja a los días no utilizados, diez (10) días laborables consecutivos de cada ausencia prolongada serán pagados a cargo de la reserva de la licencia por enfermedad bajo la sección 2 del Artículo 26. En caso que el empleado no tenga suficientes días en la reserva, se le pagará a cargo de los días de enfermedad que haya acumulado en el año corriente y de tampoco bastar éstos, el período que reste será sin paga.</p> <p><u>Los empleados reclutados antes del 11 de agosto de 2008 que soliciten este beneficio, podrán optar por agotar la licencia por enfermedad acumulada antes de acogerse a los beneficios de este artículo.</u></p> <p><u>De ser necesario, el empleado podrá utilizar la licencia por enfermedad del “banco” mediante notificación escrita al Departamento a cargo de Beneficios.</u></p> <p><u>Los empleados reclutados a partir del 11 de agosto de 2008 agotarán primero la licencia por enfermedad y luego continuarán disfrutando los beneficios dispuesto en la Ley SINOT, ACAA o Seguro Choferil.</u></p>
<p>Sección 5</p> <p>La dieta o beneficio por ley, más el pago de este beneficio, sumarán el salario básico por las horas regulares del empleado. Las horas pagadas a cargo de la reserva de licencia por enfermedad serán equivalentes al pago por ese concepto, sin contar las dietas y beneficios por ley, recibidas por el empleado, si algunos.</p>	<p>Sección 5 6</p> <p>IGUAL A SECCIÓN 5 DEL CC</p>
<p>Sección 6</p> <p>Para tener derecho a la acumulación completa del beneficio contemplado en la Sección 1 de este artículo, en períodos sucesivos de enfermedad, el empleado debe desempeñar sus funciones, sin interrupción alguna, durante un período de diecisiete (17) semanas entre una enfermedad y otra.</p> <p>A los efectos de esta sección no se considerarán como eventos interruptivos, períodos por Licencia por Maternidad; Licencia por Funeral; Licencia Deportiva; Servicio como Jurado y Licencia Militar y Licencia por Vacaciones asignadas autorizadas por la empresa y Licencia sin Sueldo para Asuntos de Unión.</p>	<p>Sección 6 7</p> <p>Para tener derecho a la acumulación completa del al beneficio contemplado en la Sección 1 de este artículo, en períodos sucesivos de enfermedad, el los empleados reclutados antes del 11 de agosto de 2008 no deben desempeñar sus funciones, sin interrupción alguna, durante un período de diecisiete (17) semanas entre una enfermedad y otra haber disfrutado de este beneficio o de licencia por enfermedad ocupacional (Artículo 28) en los veinticuatro (24) meses previos a lo que sería el comienzo de esta licencia.</p> <p>A los efectos de esta sección no se considerarán como eventos interruptivos, períodos por Licencia por Maternidad; Licencia por Funeral; Licencia Deportiva; Servicio como Jurado y Licencia Militar y Licencia por Vacaciones</p>

PRESENTACIÓN COMPARADA DE LA PRIMERA PROPUESTAS DE UIET Y PRT

	asignadas por la empresa.
Sección 7 IGUAL AL CC	Sección 7 <u>8</u> La Compañía retendrá en el origen todas las deducciones que correspondan en ley o reglamento.
Sección 8 IGUAL AL CC	Sección 8 <u>9</u> Las reservas de empleo provistas por SINOT, ACAA o la Ley de Seguro Social Choferil aplicarán a las ausencias cubiertas por este Artículo cuando las mismas cualifiquen bajo una de esas leyes, y sujeto a los requisitos y condiciones dispuestos por la Ley aplicable, excepto que bajo ACAA la reserva de empleo será de un (1) año en lugar de seis (6) meses como allí se dispone.

PRESENTACIÓN COMPARADA DE LA PRIMERA PROPUESTAS DE UIET Y PRT

UIET	PRT
<p>Sección 1</p> <p>Todo empleado regular que tenga que ausentarse por incapacidad por razones de un accidente o enfermedad ocupacional así certificada por el Fondo del Seguro del Estado (FSE), podrá recibir su sueldo regular durante las primeras veinte y seis (26) semanas a partir del momento del accidente, o de padecer de la enfermedad ocupacional.</p> <p>Las primeras tres (3) de dichas veintiséis (26) semanas de cada accidente o enfermedad ocupacional serán pagadas a cargo de la reserva de la licencia por enfermedad acumulada bajo la sección 2 del Artículo 26. La dieta o beneficio por ley, más el pago bajo este beneficio, sumarán al salario básico por las horas regulares del empleado. Las horas pagadas a cargo de licencia por enfermedad serán equivalentes al pago por ese concepto sin contar las dietas y beneficios por ley. En caso de que el empleado no tenga suficientes días acumulados de licencia por enfermedad en dicha Sección, se le pagará a cargo de licencia por enfermedad que tenga acumulado en el año corriente. En el caso de que el empleado no tenga días de enfermedad suficientes para pagar esta ausencia, las primeras tres (3) semanas o fracción de éstas serán sin paga, excepto las dietas que reciba bajo la Ley del FSE.</p>	<p>Sección 1</p> <p>Todo empleado regular <u>reclutado antes del 11 de agosto de 2008</u> que tenga que ausentarse por incapacidad por razones de un accidente o enfermedad ocupacional así certificada por el Fondo del Seguro del Estado (FSE), podrá recibir su sueldo regular durante las primeras veinte y seis (26) semanas a partir del momento del accidente, o de padecer de la enfermedad ocupacional <u>recibirá cuatro (4) semanas a sueldo completo y 7 a medio (1/2) sueldo.</u></p> <p>Las primeras tres (3) semanas antes de las de dichas veintiséis (26) <u>once (11)</u> semanas de cada accidente o enfermedad ocupacional serán pagadas a cargo de la reserva de la licencia por enfermedad acumulada bajo la sección 2 del Artículo 26. La dieta o beneficio por ley, más el pago bajo este beneficio, sumarán al salario básico por las horas regulares del empleado. Las horas pagadas a cargo de licencia por enfermedad serán equivalentes al pago por ese concepto sin contar las dietas y beneficios por ley. En caso de que el empleado no tenga suficientes días acumulados de licencia por enfermedad en dicha Sección, se le pagará a cargo de licencia por enfermedad que tenga acumulado en el año corriente. En el caso de que el empleado no tenga días de enfermedad suficientes para pagar esta ausencia, las primeras tres (3) semanas o fracción de éstas serán sin paga, excepto las dietas que reciba bajo la Ley del FSE.</p>
<p>Sección 2</p> <p>En caso de que el empleado esté ausente de su trabajo en exceso de las primeras veinte y seis (26) semanas, el empleado tendrá derecho a recibir, además, la mitad de su sueldo regular durante las treinta y cinco (35) semanas siguientes. <u>En caso de que el empleado regrese a su trabajo sea dado de alta antes de agotar el beneficio equivalente a las primeras veinte y seis (26) semanas y/o antes del equivalente a las treinta y cinco (35) semanas siguientes, los beneficios no utilizados serán acumulados para cubrir ausencias posteriores como consecuencia del mismo accidente o enfermedad ocupacional.</u></p> <p>Si el empleado no fuere dado de alta por el FSE, después de pasadas las sesenta y una (61) semanas desde la fecha del accidente, a solicitud escrita del empleado, se le aprobarán hasta un máximo de diecisiete (17) semanas adicionales sin sueldo, para efectos de retención de empleo, siempre y cuando cumpla con los términos y condiciones que establece la ley en torno a que tiene que haber sido dado de alta y estar física y mentalmente capacitado para poder ejercer su empleo, entre otros requisitos de ley.</p>	<p>Sección 2</p> <p>En caso de que el empleado esté ausente de su trabajo en exceso de las primeras veinte y seis (26) semanas, el empleado tendrá derecho a recibir, además, la mitad de su sueldo regular durante las treinta y cinco (35) semanas siguientes.</p> <p>Si el empleado no fuere dado de alta por el FSE, después de pasadas las sesenta y una (61) semanas desde la fecha del accidente, a solicitud escrita del empleado, se le aprobarán hasta un máximo de diecisiete (17) semanas adicionales sin sueldo, para efectos de retención de empleo, siempre y cuando cumpla con los términos y condiciones que establece la ley en torno a que tiene que haber sido dado de alta y estar física y mentalmente capacitado para poder ejercer su empleo, entre otros requisitos de ley.</p> <p><u>Los empleados reclutados a partir del 11 de agosto de 2008 tendrán que agotar primero la licencia por enfermedad luego de lo cual recibirán los beneficios que le sean aprobados y pagados bajo los seguros de ley, más cincuenta dólares (\$50.00) semanales hasta un máximo de veintiséis (26) semanas.</u></p>
	<p>Sección 3</p>

PRESENTACIÓN COMPARADA DE LA PRIMERA PROPUESTAS DE UIET Y PRT

<p>IGUAL AL CC</p>	<p>En casos excepcionales, la Compañía a su única discreción y previa solicitud del empleado, con no menos de treinta (30) días de anticipación a la terminación del período de diecisiete (17) semanas sin sueldo de la sección anterior, podrá realizar una evaluación médica del empleado para determinar su condición de salud. De considerarlo necesario, la Compañía podrá por razones meritorias y a su única discreción, extender el período sin paga por un término adicional el cual no excederá en ningún caso cuatro (4) semanas.</p>																																																										
<p>IGUAL AL CC</p>	<p>Sección 4</p> <p><u>A todo empleado regular reclutado antes del 11 de agosto de 2008, La la</u> Compañía descontará <u>del pago</u> de esta licencia las dietas que el empleado reciba del FSE durante este período.</p>																																																										
<p>Sección 5</p> <p>En caso de que algún empleado se ausente de su trabajo por razones de un alegado accidente o enfermedad ocupacional, a partir de concluidas las tres (3) semanas iniciales de dichas 26 semanas, y hasta tanto el FSE emita una certificación de relación causal, la Compañía pagará a éste los beneficios a que tenga derecho, según se dispone en el Artículo 27, bajo la Ley 139 (SINOT), conforme a la siguiente tabla:</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; margin: 10px 0;"> <thead> <tr> <th rowspan="2" style="text-align: center;">Años de Serv.</th> <th colspan="2" style="text-align: center;">Semanas de Beneficios</th> </tr> <tr> <th style="text-align: center;">Sueldo Completo Ajust/Coord SINOT</th> <th style="text-align: center;">Medio Sueldo Ajust/Coord SINOT</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">Menos de 1</td> <td style="text-align: center;">--</td> <td style="text-align: center;">--</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">3</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">2</td> <td style="text-align: center;">2</td> <td style="text-align: center;">6</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">3</td> <td style="text-align: center;">3</td> <td style="text-align: center;">9</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">4</td> <td style="text-align: center;">4</td> <td style="text-align: center;">12</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">5</td> <td style="text-align: center;">5</td> <td style="text-align: center;">15</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">6</td> <td style="text-align: center;">6</td> <td style="text-align: center;">18</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">7 o más</td> <td style="text-align: center;">7</td> <td style="text-align: center;">19</td> </tr> </tbody> </table> <p>Una vez el FSE emita una certificación de relación causal, la Compañía cargará a la Licencia por Enfermedad Ocupacional dispuesta en este artículo los beneficios pagados durante dicho período de ausencia bajo la Licencia por Enfermedad Prolongada, acumulada por el empleado.</p> <p>En caso de empleados que no tengan los beneficios de incapacidad no ocupacional en su totalidad, se pagarán los beneficios que le resten bajo la Ley 139 conforme a esta tabla. Aclarándose que los beneficios de SINOT y del FSE son mutuamente excluyentes entre sí; es decir, que el empleado no puede recibir ambos beneficios a la vez.</p>	Años de Serv.	Semanas de Beneficios		Sueldo Completo Ajust/Coord SINOT	Medio Sueldo Ajust/Coord SINOT	Menos de 1	--	--	1	1	3	2	2	6	3	3	9	4	4	12	5	5	15	6	6	18	7 o más	7	19	<p>Sección 5</p> <p>En caso de que algún empleado <u>reclutado antes del 11 de agosto de 2008</u> se ausente de su trabajo por razones de un alegado accidente o enfermedad ocupacional, a partir de concluidas las tres (3) semanas iniciales de dichas 26 semanas, y hasta tanto el FSE emita una certificación de relación causal, <u>y sujeto a que cualifique de acuerdo con lo indicado en la Sección 1 y Sección 7,</u> la Compañía pagará a éste los beneficios a que tenga derecho, <u>si alguno,</u> según se dispone en el Artículo 27, bajo la Ley 139 (SINOT), conforme a la siguiente tabla: <u>bajo las disposiciones del Artículo sobre Licencia por Enfermedad No Ocupacional (Art. 27).</u></p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; margin: 10px 0;"> <thead> <tr> <th rowspan="2" style="text-align: center;">Años de Serv.</th> <th colspan="2" style="text-align: center;">Semanas de Beneficios</th> </tr> <tr> <th style="text-align: center;">Sueldo Completo Ajust/Coord SINOT</th> <th style="text-align: center;">Medio Sueldo Ajust/Coord SINOT</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">Menos de 1</td> <td style="text-align: center;">--</td> <td style="text-align: center;">--</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">3</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">2</td> <td style="text-align: center;">2</td> <td style="text-align: center;">6</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">3</td> <td style="text-align: center;">3</td> <td style="text-align: center;">9</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">4</td> <td style="text-align: center;">4</td> <td style="text-align: center;">12</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">5</td> <td style="text-align: center;">5</td> <td style="text-align: center;">15</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">6</td> <td style="text-align: center;">6</td> <td style="text-align: center;">18</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">7 o más</td> <td style="text-align: center;">7</td> <td style="text-align: center;">19</td> </tr> </tbody> </table> <p>Una vez el FSE emita una certificación de relación causal, la Compañía cargará <u>los beneficios pagados</u> a la Licencia por Enfermedad Ocupacional dispuesta en este artículo los beneficios pagados durante dicho período de ausencia bajo la Licencia por Enfermedad Prolongada, acumulada por el empleado.</p>	Años de Serv.	Semanas de Beneficios		Sueldo Completo Ajust/Coord SINOT	Medio Sueldo Ajust/Coord SINOT	Menos de 1	--	--	1	1	3	2	2	6	3	3	9	4	4	12	5	5	15	6	6	18	7 o más	7	19
Años de Serv.		Semanas de Beneficios																																																									
	Sueldo Completo Ajust/Coord SINOT	Medio Sueldo Ajust/Coord SINOT																																																									
Menos de 1	--	--																																																									
1	1	3																																																									
2	2	6																																																									
3	3	9																																																									
4	4	12																																																									
5	5	15																																																									
6	6	18																																																									
7 o más	7	19																																																									
Años de Serv.	Semanas de Beneficios																																																										
	Sueldo Completo Ajust/Coord SINOT	Medio Sueldo Ajust/Coord SINOT																																																									
Menos de 1	--	--																																																									
1	1	3																																																									
2	2	6																																																									
3	3	9																																																									
4	4	12																																																									
5	5	15																																																									
6	6	18																																																									
7 o más	7	19																																																									

PRESENTACIÓN COMPARADA DE LA PRIMERA PROPUESTAS DE UIET Y PRT

	<p><u>Si el FSE determina que no hay relación causal y el caso no está cubierto bajo las disposiciones de la ley, la licencia será procesada bajo el Artículo 27, si el empleado cualifica de acuerdo con los requisitos indicados en este artículo.</u></p> <p>En caso de empleados que no tengan los beneficios de incapacidad no ocupacional en su totalidad, se pagarán los beneficios que le resten bajo la Ley 139 conforme a esta tabla. Aclarándose que los beneficios de SINOT y del FSE son mutuamente excluyentes entre sí; es decir, que el empleado no puede recibir ambos beneficios a la vez.</p>
<p>IGUAL AL CC</p>	<p>Sección 6</p> <p>La Compañía retendrá en el origen todas las deducciones que corresponden en ley o reglamento.</p>
	<p><u>Sección 7</u></p> <p><u>Para tener derecho al beneficio contemplado en este artículo, los empleados reclutados antes del 11 de agosto de 2008 no deben haber disfrutado de este beneficio o de Licencia por Enfermedad No Ocupacional (Art. 27) en los veinticuatro (24) meses previos a lo que sería el comienzo de esta licencia.</u></p>

PRESENTACIÓN COMPARADA DE LA PRIMERA PROPUESTAS DE UIET Y PRT

UIET	PRT
	<p>Sección 1</p> <p>Toda empleada en estado de embarazo tendrá derecho a un período de descanso de cuatro (4) semanas antes y cuatro (4) semanas después del alumbramiento, con paga completa a razón de su salario regular.</p>
<p>IGUAL AL CC</p>	<p>Sección 2</p> <p>La empleada podrá optar por tomar hasta sólo una semana de descanso prenatal y extender hasta siete (7) semanas el descanso post natal a que tiene derecho siempre que presente a su supervisor una certificación médica acreditativa de que está en condiciones de trabajar hasta una semana antes del alumbramiento.</p> <p><u>Si la empleada se encuentra en una Licencia bajo algunos de los siguientes artículos: 26, 27, 28 ó 34, la licencia por maternidad comenzará cuatro semanas antes de la fecha probable de alumbramiento.</u></p>
<p>IGUAL AL CC</p>	<p>Sección 3</p> <p>Si la empleada sufriese una complicación después del alumbramiento que le impidiese trabajar por un término que exceda de cuatro (4) semanas, a contar desde el día del alumbramiento, la Compañía concederá un período de descanso adicional por un término que no excederá de quince (15) doce (12) semanas adicionales sin paga, siempre que antes de expirar el período de descanso presente certificación médica acreditativa de tal complicación. Disponiéndose que la empleada podrá cargar en todo o en parte las quince (15) semanas a su licencia por enfermedad o licencia por vacaciones acumuladas, hasta completar dichas quince (15) semanas las semanas que le resten bajo FMLA (art. 34) si alguna.</p>
<p>IGUAL AL CC</p>	<p>Sección 4</p> <p>La empleada que adopte un infante (menor de 7 5 años) a tenor con la legislación y los procedimientos vigentes, tendrá derecho a partir de la presentación de los documentos acreditativos de este hecho, a los mismos beneficios de Licencia por Maternidad de que goza una empleada que tiene un alumbramiento.</p>
<p>IGUAL AL CC</p>	<p>Sección 5</p> <p>Con un (1) mes de anticipación al comienzo de la licencia, la empleada presentará a la Compañía certificación médica que acredite su estado e indique la fecha probable de alumbramiento. Al cumplir con este requisito, la empleada recibirá la paga que le corresponde según dispuesto en la Sección 1, por adelantado al momento de comenzar a disfrutar esta licencia.</p>
<p>IGUAL AL CC</p>	<p>Sección 6</p> <p>La empleada que sufra un aborto tendrá derecho y podrá reclamar los mismos beneficios de que goza la empleada que tiene un parto normal. Sin embargo, para ser acreedora de tales beneficios, el aborto debe ser uno de tal naturaleza que le</p>

PRESENTACIÓN COMPARADA DE LA PRIMERA PROPUESTAS DE UIET Y PRT

	<p>produzca los mismos efectos fisiológicos que regularmente surgen como consecuencia del parto, de acuerdo al dictamen y certificación del médico que la atienda durante el aborto. Dicho beneficio será a partir del aborto.</p>
<p>Sección 7</p> <p>Toda empleada al regresar a su trabajo, luego de disfrutar esta licencia, tendrá derecho a un período de treinta (30) minutos libre con paga <u>durante su primera y segunda parte de su jornada de trabajo diaria, durante los seis doce meses subsiguientes, para extraer la leche materna</u> al comienzo de su turno regular de trabajo por un período de cinco (5) días laborables.</p>	<p>Sección 7</p> <p>Toda empleada al regresar a su trabajo, luego de disfrutar esta licencia, tendrá derecho a un período <u>máximo de sesenta (60)</u> de treinta (30) minutos <u>diarios</u> libres con paga al comienzo de su turno regular de trabajo por un período de cinco (5) días laborables <u>dentro de cada jornada de tiempo completo, que podrán ser distribuidos en dos periodos de treinta (30) minutos cada uno, o en tres periodos de veinte (20) minutos.</u></p> <p><u>Toda madre lactante acordará un horario de extracción con su supervisor inmediato y el mismo no podrá ser cambiado sin el consentimiento de ambas partes.</u></p>
<p><u>Sección 8 – Licencia por Paternidad (Nueva UIET)</u></p> <p><u>Durante la vigencia de este Convenio, la Compañía le concederá una licencia con paga de dos semanas a todo empleado por cada nacimiento de un hijo o hija y/o adopción de un menor. El empleado deberá proveer la evidencia demostrativa correspondiente. La licencia comenzará desde la fecha de nacimiento de la criatura o desde la llegada del menor a su hogar, según sea el caso.</u></p>	<p>¿???</p>

PRESENTACIÓN COMPARADA DE LA PRIMERA PROPUESTAS DE UIET Y PRT

UIET	PRT
IGUAL AL CC	<p>Sección 1</p> <p>La Compañía y la Unión se pondrán de acuerdo sobre el tiempo sin paga a concederse a personal designado por la Unión para asistir a una convención u otra actividad obrera.</p>
IGUAL AL CC	<p>Sección 2</p> <p>La Unión notificará por escrito, al supervisor inmediato, con copia al Departamento de Asuntos Laborales y del Empleado, con por lo menos cinco (5) días laborables de anticipación, el personal designado y la probable duración de la ausencia.</p>
IGUAL AL CC	<p>Sección 3</p> <p>La Unión conviene en que, al hacer su solicitud de tiempo libre sin paga para actividades de la Unión, prestará la debida consideración al número de empleados afectados a fin de que no haya interrupción de las operaciones de la Compañía debido a falta de personal disponible.</p>
IGUAL AL CC	<p>Sección 4</p> <p>El tiempo que cualquier empleado esté en Licencia para Asuntos de la Unión se considerará como tiempo de servicio a los efectos de antigüedad.</p> <p>El empleado a su reintegro a la Compañía tendrá derecho al nivel ocupacional y al salario que le corresponda como si hubiese estado trabajando.</p>
IGUAL AL CC	<p>Sección 5</p> <p>La Compañía y la Unión acuerdan que se reconocerá el tiempo que un empleado unionado esté en licencia sindical por razón de ocupar una posición en la Junta de Directores de la Unión sin sueldo para asuntos de la Unión como servicio para propósitos de retiro, la cantidad de unionados en esta licencia descrita en la Sección 1 los cuales no excederán de siete (7) a la misma vez.</p>
IGUAL AL CC	<p>Sección 6</p> <p>Este beneficio se hará extensivo a todos aquellos empleados unionados que hayan servido como miembros de la Junta de Directores de la Unión Independiente de Empleados Telefónicos desde su fundación en 1971 en adelante y que a la fecha de la firma de este Convenio continúen como empleados regulares y miembros de la Unión.</p>

PRESENTACIÓN COMPARADA DE LA PRIMERA PROPUESTAS DE UIET Y PRT

UIET	PRT
IGUAL AL CC	<p>Sección 1</p> <p>La Compañía otorgará cinco (5) licencias con paga para funciones administrativas del Convenio a la Unión para atender los asuntos obreros patronales entre la Compañía, la Unión y los unionados. Entendiéndose que en cuanto a esta Licencia PRTC solo pagará el importe de los salarios, menos las deducciones de ley correspondientes debiendo la Unión pagar los beneficios marginales <u>como lo es la aportación del equivalente a prima del plan médico y las primas del seguro de vida</u> y cualquier otra deducción o aportación.</p>
IGUAL AL CC	<p>Sección 2</p> <p>Por licencia con paga para la administración del Convenio se entenderá que PRT pagará su sueldo mensual al empleado que disfruta de dicha Licencia, Bono de Navidad y <u>le descontará</u> la aportación del <u>unionado</u> la Compañía al Plan Médico <u>y al seguro de vida adicional si lo tuviera</u>. Entendiéndose que tanto en esta Licencia como en la Licencia Sindical sin paga, los beneficios de Licencia por Enfermedad, Vacaciones y cualesquiera otros beneficios, deducciones o aportaciones serán acordados internamente entre dicho empleado y la Unión, y en ningún caso serán pagados como consideración adicional y separada del salario por la Compañía.</p>
IGUAL AL CC	<p>Sección 3</p> <p>Estas licencias no implican obligación de pago por concepto de dietas, hospedaje, millaje, traslados, horas extras, diferenciales, ayuda para estudios, becas y otros beneficios que provee el Convenio Colectivo, pero el tiempo de servicio en Licencia Sindical se reconocerá para propósito de retiro y antigüedad, como si fuera tiempo trabajado <u>durante el cual PRT aportará el costo de acumulación de beneficios en el Plan de Pensiones</u>.</p>
IGUAL AL CC	<p>Sección 4</p> <p>En la eventualidad de que cualquier sección de este artículo fuera declarado inválido o ilegal por un Tribunal con jurisdicción, las partes se comprometen a entrar en negociaciones inmediatas con el fin de acordar una disposición sustituta, mutuamente satisfactoria para tal artículo o sección.</p>

PRESENTACIÓN COMPARADA DE LA PRIMERA PROPUESTAS DE UIET Y PRT

UIET	PRT
IGUAL AL CC	<p>Sección 1</p> <p>Todo empleado regular que ingrese al servicio militar disfrutará de todos los derechos provistos por la Ley Pública Núm. 756 del Congreso de los Estados Unidos, según ésta ha sido o pueda subsiguientemente ser enmendada.</p>
IGUAL AL CC	<p>Sección 2</p> <p>Cuando un empleado regular preste servicios temporeros en la Guardia Nacional de Puerto Rico de conformidad con las disposiciones pertinentes de la Ley Núm. 62, Código Militar del 23 de junio de 1969 (Código Militar de Puerto Rico) o en la Reserva de las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos, conforme al Código Militar de Estados Unidos, tendrá derecho a una licencia con sueldo sin sueldo hasta un máximo de treinta (30) días en un año natural para asistir a los ejercicios anuales.</p>

PRESENTACIÓN COMPARADA DE LA PRIMERA PROPUESTAS DE UIET Y PRT

UIET	PRT
IGUAL AL CC	<p>Sección 1</p> <p>Todo empleado que deseare tenga necesidad de que le sea aprobada una licencia sin paga para ausentarse de su empleo solicitará permiso por escrito de la Compañía enviándole copia de su solicitud al Presidente de la Unión. Estará a discreción de la Compañía el conceder dicha licencia sin sueldo.</p>
IGUAL AL CC	<p>Sección 2</p> <p>Todo empleado a quien se le autorice licencia sin sueldo, una vez se reintegre al trabajo vendrá obligado a pagar a la Unión las cuotas dejadas de satisfacer durante el período de dicha licencia, en plazos mensuales equivalente al período de licencia sin sueldo otorgada, hasta la liquidación de la deuda. Este descuento será en adición a su cuota regular, y la Unión lo solicitará por escrito a la Compañía.</p>
IGUAL AL CC	<p>Sección 3</p> <p>La licencia sin paga podrá concederse hasta un máximo de seis (6) tres (3) meses a base del mérito del caso, y previo estudio llevado a cabo por la Compañía.</p>
IGUAL AL CC	<p>Sección 4</p> <p>No será el propósito de esta licencia permitir a un empleado probar en otro trabajo para cambiar de empleo o para lucrarse.</p>
IGUAL AL CC	<p>Sección 5</p> <p>Podrá acogerse al beneficio de licencia sin sueldo un empleado por cada departamento en cada localidad centro de trabajo. Un mismo empleado no podrá solicitar licencia sin sueldo en dos (2) años consecutivos. De mediar circunstancias extraordinarias y el solicitante demostrar los méritos de su solicitud, la Compañía podrá dejar sin efecto las limitaciones indicadas en esta sección siempre y cuando el servicio no se afecte.</p>
IGUAL AL CC	<p>Sección 6</p> <p>Durante el tiempo que dure la licencia la Compañía garantizará a los empleados los siguientes beneficios:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Plan médico b) La retención a su misma posición o una posición equivalente, con el mismo salario, beneficios y condiciones de empleo que éste tenía. El uso de esta licencia no resultará en la pérdida de antigüedad o beneficios acumulados a la fecha de la efectividad de la misma.
	<p><u>Sección 7</u></p> <p><u>La licencia sin sueldo no puede ser solicitada como una continuación de otra licencia al agotar la reserva de empleo dispuesta por ley.</u></p>

PRESENTACIÓN COMPARADA DE LA PRIMERA PROPUESTAS DE UIET Y PRT

UIET	PRT
IGUAL AL CC	<p>Sección 1</p> <p>Todo empleado regular tendrá derecho a disfrutar de un permiso con sueldo por funerales de tres (3) días laborables a partir de la fecha del fallecimiento de cualquiera de sus padres naturales o de crianza (uno excluye al otro), de su cónyuge, de hijos o de hermanos y un (1) día en caso del fallecimiento de abuelos y suegros.</p>
IGUAL AL CC	<p>Sección 2</p> <p>En caso del fallecimiento de los padres naturales o de crianza (uno excluye al otro), de su cónyuge, de hijos y hermanos y el entierro ocurrió fuera de Puerto Rico, el empleado podrá disfrutar de una licencia con sueldo de hasta cinco (5) días laborables a partir de la fecha del fallecimiento para viajar al lugar del entierro.</p>
IGUAL AL CC	<p>Sección 3</p> <p>En caso de que un empleado necesite tiempo adicional, la Compañía concederá el mismo con cargo a la licencia por vacaciones que tuviese acumulada.</p>
IGUAL AL CC	<p>Sección 4</p> <p>La Compañía podrá requerir evidencia del fallecimiento, así como del entierro y viaje al exterior.</p>

PRESENTACIÓN COMPARADA DE LA PRIMERA PROPUESTAS DE UIET Y PRT

UIET	PRT
IGUAL AL CC	<p>Sección 1</p> <p>Todo empleado regular que hubiere sido citado para servir como jurado por un tribunal de justicia tendrá derecho a disfrutar de una licencia con paga hasta un máximo de quince (15) días laborables un permiso por el tiempo que sea requerido por un tribunal de justicia para servir como jurado. Servicio como jurado será con sueldo en un (1) caso por año. La licencia como jurado con sueldo puede ser concedida al empleado una vez cada cinco (5) años</p>
IGUAL AL CC	<p>Sección 2</p> <p>La Compañía pagará el salario regular de un empleado que sea oficialmente citado por el ministerio fiscal o por un tribunal de justicia para que comparezca como testigo en un caso criminal por todas las horas regulares de trabajo a las cuales dicha citación le impida asistir a su trabajo. El empleado deberá informar a su supervisor inmediato de dicha citación con por lo menos dos (2) días de anticipación a menos que él sea citado dentro de un período menor. El empleado deberá reintegrarse a sus labores inmediatamente tan pronto termine su entrevista con el fiscal, o sea excusado por el tribunal. El empleado deberá presentar evidencia escrita de la citación, así como de su asistencia ante el fiscal y/o el tribunal.</p>
IGUAL AL CC	<p>Sección 3</p> <p>Cualquier empleado citado oficialmente para comparecer ante cualquier tribunal de justicia, fiscal, organismo administrativo o agencia gubernamental que no esté cubierta por las dos (2) secciones anteriores, tendrá derecho a disfrutar de licencia sin paga por el tiempo que dichas citaciones oficiales le impida comparecer a su horario regular de trabajo. El empleado podrá, a su opción, cargar este tiempo a vacaciones.</p>
IGUAL AL CC	<p>Sección 4</p> <p>Cuando un empleado sea citado, denunciado o acusado, por la alegada comisión de un delito penal alegadamente cometido por el empleado en el ejercicio de sus funciones durante sus labores, los días utilizados para comparecer a corte o a las citaciones, a petición del empleado se le cargarán a sus vacaciones regulares acumuladas y no disfrutadas o en su defecto se le concederá licencia sin sueldo, siempre que presente evidencia de las comparecencias. Disponiéndose que de ser exonerado o archivado el delito que se le imputa, tales días le serán pagados y el tiempo se tomará en consideración para todos los propósitos de ley y del Convenio Colectivo como tiempo trabajado.</p>

PRESENTACIÓN COMPARADA DE LA PRIMERA PROPUESTAS DE UIET Y PRT

UIET	PRT						
<p>Sección 1</p> <p>Se entiende por dietas los gastos de comida y alojamiento en que incurran los empleados cuando son requeridos a trabajar fuera del municipio donde normalmente está ubicado su centro de trabajo o viceversa, y en horas fuera de su jornada regular de trabajo donde normalmente está ubicado su centro de trabajo.</p>	<p>Sección 1</p> <p>PROPONE ELIMINAR ESTA SECCIÓN.</p>						
<p>Sección 2</p> <p>Cuando un empleado es requerido a trabajar en un lugar fuera del municipio donde normalmente está ubicado su centro de trabajo por un período no mayor de un día, la Compañía pagará los gastos de comida y alojamiento hasta las cantidades y bajo las condiciones que se especifican más abajo:</p> <p>a. Si sale en o antes de las 6:00 a.m. y regresa en o después de las 8:00 a.m. del mismo día, para desayuno se pagará cinco ocho dólares con cincuenta centavos (\$5.50) (\$8.50).</p> <p>b. Si sale en o después de las 8:00 a.m. antes de las 12:00 del medio día y regresa en o después de la 1:00 p.m. del mismo día, para almuerzo se pagará nueve quince dólares (\$9.00) (\$15.00).</p> <p>c. Si sale en o después de la 1:00 p.m. antes de las 6:00 p.m. y regresa en o después de las 7:00 p.m. del mismo día, para comida se pagará \$9.00 \$18.00.</p> <p>d. <u>Si sale en o después de la 7:00 p.m. y regresa en o después de las 11:00 p.m. del mismo día, para alimentos se pagará \$20.00.</u></p> <p>e. Si el empleado fuese requerido a pernoctar, tendrá derecho para alojamiento y se pagará setenta cien dólares (\$70.00) (\$100.00).</p>	<p>Sección 2</p> <p>PROPONE ELIMINAR ESTA SECCIÓN.</p>						
<p>Sección 3</p> <p>Los empleados que viajen a las Islas de Vieques y/o Culebra recibirán por concepto de dietas las siguientes cantidades:</p> <table border="0"> <tr> <td>Desayuno</td> <td>Almuerzo</td> <td>Comida</td> </tr> <tr> <td>\$5.50 \$10.00</td> <td>\$9.00 \$18.00</td> <td>\$9.00 \$20.00</td> </tr> </table>	Desayuno	Almuerzo	Comida	\$5.50 \$10.00	\$9.00 \$18.00	\$9.00 \$20.00	<p>Sección 3</p> <p>PROPONE ELIMINAR ESTA SECCIÓN</p>
Desayuno	Almuerzo	Comida					
\$5.50 \$10.00	\$9.00 \$18.00	\$9.00 \$20.00					
<p>Sección 4</p> <p>En caso de que un empleado tenga que trabajar en un lugar fuera del municipio donde normalmente está ubicado su centro de trabajo por un período de más de un día, durante cuyo término de tiempo el empleado</p>	<p>Sección 4 <u>1</u></p> <p>En caso de que un Si el empleado tenga tiene que pernoctar fuera de su residencia por razones de trabajo que trabajar en un lugar fuera del municipio donde normalmente está ubicado su centro de trabajo por un período</p>						

PRESENTACIÓN COMPARADA DE LA PRIMERA PROPUESTAS DE UIET Y PRT

<p>tenga que hacer sus comidas y dormir en dicho lugar, la Compañía pagará la cantidad de noventa y tres dólares con cincuenta centavos (\$93.50) \$148.00 diarios en caso de Vieques y Culebra y \$141.50 diarios en el resto de los municipios de Puerto Rico, cantidad que cubrirá todos los gastos en que incurre el empleado y por cuya cantidad no tendrá que presentar recibo o comprobantes. Además, de requerírsele que siga trabajando hasta después de siete (7) horas desde el final de su jornada diaria, se le pagará una dieta por la cantidad de nueve quince dólares (\$9.00) (\$15.00).</p>	<p>de más de un día, durante cuyo término de tiempo el empleado tenga que hacer sus comidas y dormir en dicho lugar, la Compañía pagará la cantidad de hasta noventa y tres dólares con cincuenta centavos (\$93.50) diarios, cantidad que cubrirá todos los gastos en que incurre el empleado y por cuya cantidad no tendrá que presentar recibo o comprobantes. Además, de requerírsele que siga trabajando hasta después de siete (7) horas desde el final de su jornada diaria, se le pagará una dieta por la cantidad de nueve dólares (\$9.00).</p>
<p>Sección 5</p> <p>Para propósitos de este artículo, las municipalidades comprendidas en el Área Metropolitana Telefónica se considerarán como un solo centro de trabajo, que son las siguientes: San Juan, Santurce, Hato Rey, Río Piedras, Pueblo Viejo, Puerto Nuevo, Caparra, Guaynabo, Levittown, Cataño, Bayamón, Carolina, Trujillo Alto, Isla Verde y cualquier otra área dentro de esas demarcaciones.</p>	<p>Sección 5</p> <p>PROPONE ELIMINAR ESTA SECCIÓN.</p>
<p>Sección 6</p> <p>Se reembolsarán gastos por concepto de dietas a empleados que estén trabajando en el municipio donde normalmente ubica su centro de trabajo en las siguientes circunstancias:</p> <p>a. A los empleados que trabajen exclusivamente en turnos de madrugada que son los turnos que regularmente terminan después de las 12:00 de la medianoche se les pagará una merienda por la cantidad de cinco ocho dólares con cincuenta centavos (\$5.50) (\$8.50).</p> <p>b. En caso de empleados que trabajen cualquier jornada (diaria) de ocho (8) horas y se les requiera que sigan trabajando por hora y media (1 ½) o más se les pagará una dieta por la cantidad de nueve quince dólares (\$9.00) (\$15.00) y se le pagará una segunda dieta si continúa trabajando hasta después de siete (7) horas desde el final de su turno diario, por la cantidad de nueve quince dólares (\$9.00) (\$15.00).</p> <p>c. En aquellos casos en que a los empleados les sea requerido trabajar en algún lugar fuera del municipio donde normalmente ubica su centro de trabajo y una vez que regresen a su centro de trabajo, o viceversa, y se les requiera que continúen trabajando consecutivamente por una y media (1 ½) horas o más, se les pagará la dieta de nueve quince dólares (\$9.00) (\$15.00) que aquí se dispone. En aquellos casos en que a los empleados se les requiera trabajar en algún lugar fuera del municipio donde normalmente ubica su centro de trabajo y luego de éstos trabajar allí su jornada regular de trabajo se les requiere continuar trabajando consecutivamente en dicho lugar por una y media (1 ½)</p>	<p>Sección 6 2</p> <p>También Se se reembolsarán gastos por concepto de dietas a empleados que estén trabajando en el municipio donde normalmente ubica su centro de trabajo en las siguientes circunstancias:</p> <p>a. A los empleados que trabajen exclusivamente en turnos de madrugada que son los turnos que regularmente terminan después de las 12:00 de la medianoche se les pagará una merienda por la cantidad de cinco dólares con cincuenta centavos (\$5.50).</p> <p>b. En caso de empleados que trabajen cualquier jornada (diaria) de ocho (8) horas y se les requiera que sigan trabajando por hora y media (1 ½) o más se les pagará una dieta por la cantidad de nueve dólares (\$9.00) y se le pagará una segunda dieta si continúa trabajando hasta después de siete (7) horas desde el final de su turno diario, se le pagará una dieta por la cantidad de nueve dólares (\$9.00).</p> <p>c. En aquellos casos en que a los empleados les sea requerido trabajar en algún lugar fuera del municipio donde normalmente ubica su centro de trabajo y una vez que regresen a su centro de trabajo, o viceversa, y se les requiera que continúen trabajando consecutivamente por una y media (1 ½) horas o más, se les pagará la dieta de nueve dólares (\$9.00) que aquí se dispone. En aquellos casos en que a los empleados se les requiera trabajar en algún lugar fuera del municipio donde normalmente ubica su centro de trabajo y luego de éstos trabajar allí su jornada regular de trabajo se les requiere continuar trabajando consecutivamente en dicho lugar por una y media (1 ½) horas o más, se le pagará una dieta de nueve dólares (\$9.00).</p>

PRESENTACIÓN COMPARADA DE LA PRIMERA PROPUESTAS DE UIET Y PRT

<p>horas o más, se le pagará una dieta de nueve quince dólares (\$9.00) (\$15.00).</p> <p>Si el empleado continúa trabajando hasta después de siete (7) horas desde el final de su turno diario de ocho (8) horas, se le pagará una segunda dieta.</p> <p>El tiempo que el empleado incurra en tomar los alimentos no se considerará como tiempo trabajado y el empleado no recibirá paga por dicho tiempo.</p>	<p>Si el empleado continúa trabajando hasta después de siete (7) horas desde el final de su turno diario de ocho (8) horas, se le pagará una segunda dieta.</p> <p>El tiempo que el empleado incurra en tomar los alimentos no se considerará como tiempo trabajado y el empleado no recibirá paga por dicho tiempo.</p>
<p>Sección 7</p> <p>En caso de que el empleado sea requerido a trabajar fuera del municipio donde normalmente está ubicado su centro de trabajo, y durante este período de tiempo existan días feriados entre dos (2) días laborables, la Compañía pagará dietas y hospedaje por dichos días feriados. En aquellas situaciones en que a un empleado se le requiera reportarse a trabajar un lunes a las 8:00 a.m. fuera del municipio donde normalmente está ubicado su centro de trabajo, la Compañía pagará el hospedaje del domingo anterior según los términos de este artículo, siempre y cuando el empleado sea autorizado a pernoctar en un hospedaje durante el domingo anterior.</p> <p>En aquellos casos donde un empleado sea requerido a trabajar fuera del municipio donde normalmente está ubicado su centro de trabajo y éste se enferma durante este tiempo, la Compañía vendrá obligada a pagar las dietas dispuestas en este artículo, siempre y cuando el empleado pernocte en el hospedaje en el municipio donde sea requerido a trabajar y cumpla con las disposiciones del artículo de Licencia por Enfermedad y nunca por un período en exceso de dos (2) días.</p>	<p>Sección 7</p> <p>PROPONE ELIMINAR ESTA SECCIÓN.</p>
<p>Sección 8</p> <p>Tendrán derecho a la dieta que más adelante se dispone los siguientes empleados:</p> <p>a. Todo empleado asignado regularmente a Bayamón, Levittown o Cataño que le sea requerido trabajar temporeraamente en Carolina, Isla Verde o Trujillo Alto, y asimismo, todo empleado asignado regularmente a Carolina, Isla Verde o Trujillo Alto que le sea requerido trabajar temporeraamente en Bayamón, Levittown o Cataño.</p> <p>b. Todo empleado asignado regularmente a Bayamón, Levittown o Cataño cuando se le requiera asistir a un adiestramiento, en el Centro de Adiestramiento Técnico (CAT), mientras el mismo se encuentre</p>	<p>Sección 8</p> <p>PROPONE ELIMINAR ESTA SECCIÓN.</p>

PRESENTACIÓN COMPARADA DE LA PRIMERA PROPUESTAS DE UIET Y PRT

<p>localizado en Las Virtudes; disponiéndose que de ser relocalizado dicho Centro de Adiestramiento, las partes renegociarán este inciso.</p> <p>En estos casos se pagará una dieta de nueve quince dólares (\$9.00) (\$15.00) por cada día que trabaje temporariamente hasta un período máximo de treinta (30) días calendario. Al terminar la asignación temporera, la dieta antes indicada por cada día trabajado será suspendida y el empleado será reasignado a su centro de trabajo de origen o será reasignado regularmente al centro de trabajo donde se encuentre prestando sus servicios temporariamente. La Compañía podrá extender el período temporero por un período adicional en cuyo caso el empleado continuará recibiendo la dieta de nueve quince dólares (\$9.00) (\$15.00) hasta que la Compañía determine que ha concluido el trabajo que tenía asignado.</p>	
<p>Sección 9</p> <p>Todo empleado a quien la Compañía le requiera asistir para testificar a favor de ésta a vistas al Departamento de Asuntos del Consumidor (DACO), Comisión de Servicio Público y/o cualquier otra agencia gubernamental, estatal o federal y/o tribunal estatal o federal, recibirá las dietas de conformidad con la Sección 2 de este artículo.</p>	<p>Sección 9</p> <p>PROPONE ELIMINAR ESTA SECCIÓN.</p>
<p>Sección 10</p> <p>Nada en este artículo se interpretará de manera que pueda conllevar el pago de dieta por más de un concepto (pago piramidal). <u>Como norma, los empleados serán compensados por los conceptos mencionados en este artículo antes de salir de su centro regular de trabajo o antes de comenzar su jornada diaria. En casos que no sea posible, se pagará dicha compensación no más tarde del día siguiente.</u></p>	<p>Sección 10 <u>3</u></p> <p>Nada en este artículo se interpretará de manera que pueda conllevar el pago de dieta por más de un concepto (pago piramidal).</p>
<p>Sección 11</p> <p>En caso de que un empleado le sea requerido viajar fuera de Puerto Rico, la Compañía pagará los gastos de comidas, según dispone la Sección 2 de este artículo y el alojamiento será por el costo del mismo, según recibo con previa autorización de la Compañía.</p> <p><u>En caso que a un empleado le sea requerido viajar fuera de Puerto Rico, la Compañía le pagará lo siguiente:</u></p> <ol style="list-style-type: none"> a. <u>Un estipendio de \$85.00 diarios, cantidad que cubrirá todos los gastos de alimentación en que incurra el empleado y por cuya cantidad no tendrá que presentar recibo o comprobante.</u> b. <u>La Compañía le adelantará al empleado la cantidad</u> 	<p>Sección 11 <u>4</u></p> <p>En caso de que un empleado le sea requerido viajar fuera de Puerto Rico, la Compañía pagará los gastos de comidas, según dispone la Sección 2 de este artículo y el alojamiento será por el costo del mismo, según recibo con previa autorización de la Compañía.</p>

PRESENTACIÓN COMPARADA DE LA PRIMERA PROPUESTAS DE UIET Y PRT

<p><u>razonable que se estime para cubrir los gastos de alojamiento. El empleado presentará, a su regreso, las facturas del gasto de alojamiento. Se le reembolsará al empleado cualquier deficiencia, si alguna, con la cantidad que le fue adelantada. Por su parte, el empleado devolverá cualquier sobrante, si alguno.</u></p> <p>c. <u>Se reembolsará las propinas por servicios dentro del hotel y el aeropuerto como sigue:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • <u>Maleteros / \$3.00 por maleta por servicio</u> • <u>Mucamas / \$5.00 por día</u> <p>d. <u>Se reembolsará los gastos de alquiler del abrigo. Si el viaje es durante la época de invierno. Se reembolsarán, además, gastos por concepto de bufanda, guantes, medias, gorra y ropa interior que razonablemente necesiten utilizar durante su estadía.</u></p> <p>e. <u>La Compañía le proveerá al empleado, libre de costo, un teléfono celular durante su estadía fuera de Puerto Rico para su uso oficial y personal.</u></p> <p>f. <u>La Compañía pagará por adelantado a la línea aérea correspondiente el costo total del pasaje de ida y vuelta. Se reembolsará el costo de transportación de la casa al aeropuerto y viceversa y del aeropuerto al lugar de hospedaje y viceversa. Se reembolsará, además, cualquier costo incidental al viaje, si alguno, como es el costo por equipaje.</u></p> <p><u>Si el lugar de trabajo o adiestramiento requiere uso de transportación, se le reembolsará el costo de la transportación pública o de la renta del automóvil, según sea el caso.</u></p>	
<p>Sección 12</p> <p>La Compañía retendrá en el origen todas las deducciones que correspondan en ley o reglamento.</p>	<p>Sección 42 <u>5</u></p> <p>IGUAL A LA SEC. 12 DEL CC UIET.</p>