

**CONVENIO  
THE JEL SERT COMPANY**

**y**

**el LOCAL 1 de la UNIÓN INTERNACIONAL DE EMPLEADOS DE SERVICIO**

**16 de septiembre de 2020 – 15 de septiembre de 2023**

## CONTENIDO

	<u>Página</u>
ARTÍCULO I Propósito.....	1
ARTÍCULO II Reconocimiento .....	1
ARTÍCULO III Derechos de la gerencia .....	3
ARTÍCULO IV Horario de trabajo y horas extra .....	5
ARTÍCULO V Antigüedad.....	11
ARTÍCULO VI Tarifas de pago .....	17
ARTÍCULO VII Días feriados y días de enfermedad/personales .....	19
ARTÍCULO VIII Vacaciones .....	21
ARTÍCULO IX Seguro.....	26
ARTÍCULO X Permisos de ausencia .....	28
ARTÍCULO XI Plan de ahorros e ingreso de jubilación de Jel Sert .....	32
ARTÍCULO XII Procedimiento de querellas .....	33
ARTÍCULO XIII Prohibición de huelgas y cierres patronales.....	36
ARTÍCULO XIV Disposiciones generales.....	37
ARTÍCULO XV Término del Convenio .....	41
ARTÍCULO XVI Comité de acción política .....	42
ANEXO A.....	44
ANEXO B.....	46
ANEXO C.....	49
ANEXO D.....	51
ANEXO E.....	53

## **CONVENIO**

ESTE CONVENIO ha sido concertado y celebrado este día \_\_\_\_\_ de diciembre de 2020, por y entre THE JEL SERT COMPANY, (denominada de aquí en adelante la “COMPAÑÍA”) y el Local 1 de la Unión Internacional de Empleados de Servicio (denominado de aquí en adelante la “UNIÓN”).

### **ARTÍCULO I**

#### **Propósito**

Sección 1. Es la intención y el propósito de las partes de este Convenio que este sirva para promover y mejorar las relaciones industriales y económicas entre la Compañía y la Unión; para asegurar en todo momento el máximo de producción y calidad al más bajo costo posible, para proporcionar medios para ajustar amigablemente todas las disputas y reclamos; para alentar y promover una condición de armonía y tranquilidad entre la Compañía, la Unión y los trabajadores, y para exponer el acuerdo mutuamente satisfactorio de las partes con respecto a sueldos, horas y otros términos y condiciones de trabajo.

### **ARTÍCULO II**

#### **Reconocimiento**

Sección 1. La Compañía reconoce a la Unión como el único y exclusivo representante negociador para todos los trabajadores de producción y mantenimiento de la Compañía empleados en sus instalaciones localizadas en la Ruta 59 y la calle Conde y en el 444 de Charles Court, ambas localizadas en West Chicago, Illinois 60185, excluyendo a empleados de oficina y administrativos, empleados profesionales y técnicos, guardias y empleados supervisores según se definen en el Decreto Nacional de Relaciones de Trabajo (National Labor Relations Act) según ha sido enmendado. “Trabajadores” como es utilizado en este Convenio significará los trabajadores para quienes la Unión es reconocida como representante de negociación.

Sección 2. Será una condición de empleo que todos los trabajadores cubiertos por este Convenio que son miembros de la Unión en la fecha efectiva de este Convenio permanezcan como miembros y todos los que no sean miembros en la fecha efectiva de este Convenio deberán, en 30 días posteriores a la fecha efectiva de este Convenio, afiliarse y permanecer como miembros de la Unión. Será una condición de empleo que todos los trabajadores cubiertos por este Convenio y contratados a partir de esta fecha efectiva deberán, en el 30º día después de su contratación, afiliarse y permanecer como miembros de la Unión. Se sobreentiende que las referencias a la afiliación a la Unión significará solamente que el trabajador deberá pagar cuotas periódicas y de inscripción requeridas uniformemente de todos los miembros de la Unión a fin de permanecer elegibles para el empleo.

Sección 3. Al recibo de autorización por escrito voluntariamente presentada por un trabajador, la Compañía deducirá de las ganancias de cada trabajador que sea miembro de la Unión, las cuotas periódicas y el pago de inscripción uniformemente requeridos como una condición para adquirir o retener la afiliación a la Unión. Las cantidades deducidas de los salarios de los trabajadores deberán ser enviadas a la Unión el primer mes de cada trimestre.

Sección 4. La información transmitida a la Unión de conformidad con este Artículo habrá de enviarse en formato Excel y habrá de incluir el nombre del empleado, su número de seguro social, su tarifa salarial, sus horas trabajadas en el mes por el que se hace el pago de cuotas y las cuotas pagadas durante el mes en curso. La Compañía también habrá de proveerle a la Unión, cuando el empleado lo haya hecho disponible, la dirección particular o de correo del individuo, su número de teléfono en casa, su número de teléfono celular y su dirección de correo electrónico; sin embargo, se sobreentiende que la Compañía no habrá de ser responsable ni estar obligada en

forma alguna a mantener los datos correctos ni a actualizar dicha información en una medida más allá de lo que el empleado pueda haberle provisto a la Compañía

Sección 5. La Unión deberá indemnizar, defender y liberar de responsabilidad a la Compañía contra cualquier reclamo, demanda, pleito legal u otra forma de responsabilidad que pueda surgir de una acción ejecutada o no ejecutada por la Compañía o por razón de esto, con el propósito de cumplir con las disposiciones de las Secciones 2 y 3 de este Artículo.

Sección 6. La Unión acuerda que ni esta ni sus miembros llevarán a cabo durante las horas de trabajo ninguna otra actividad de la Unión excepto el manejo de reclamos con la Compañía, como se estipula en este Convenio.

Sección 7. Si la Compañía decide vender sus instalaciones, esta informará al nuevo dueño de la existencia de este Convenio y simultáneamente informará a la Unión de la identidad del nuevo dueño.

### **ARTÍCULO III** **Derechos de la gerencia**

Sección 1. La Unión reconoce que ciertos derechos, poderes y responsabilidades pertenecen solamente y están exclusivamente concedidos a la Compañía, excepto según puedan estar sujetos a las obligaciones de este Convenio. Se acuerda que la Unión y los trabajadores cooperarán con la Compañía dentro de las obligaciones de este Convenio para interpretar sin restricciones esta Sección y facilitar de esta manera la eficiente y flexible operación de la planta. Entre estos derechos, poderes y responsabilidades, sin que se incluyan todos, están todos los aspectos que conciernen o se relacionan con el manejo de la planta, así como los negocios y su administración correspondiente, y la dirección de las fuerzas de trabajo, incluyendo el derecho a suspender, disciplinar o despedir por causa justa, dar despido temporal por falta de trabajo o por cualquier otra legítima razón, contratar, clasificar, transferir, asignar trabajo, promover, bajar de

categoría o llamar a trabajar, elaborar y aplicar reglamentos y regulaciones razonables para la planta, determinar los productos, procesos y grados de manufactura, los tipos y cantidades de maquinarias, equipos y materiales a ser utilizados, la naturaleza, alcance, duración, carácter y método de operación, incluido el derecho a contratar o subcontratar, donde el trabajo sea trabajo de construcción; o trabajo que no pueda ser hecho por los trabajadores dentro de la unidad debido a la falta de equipos, herramientas, habilidad, instalaciones o espacio, o trabajo que no pueda ser realizado por los trabajadores en la unidad a tiempo para satisfacer los requerimientos de la Compañía; o trabajo donde los trabajadores de la unidad están o estarán ocupados con tareas asignadas o, en casos de emergencia, relocalizar, transferir o consolidar el trabajo o las plantas (siempre que la Unión pueda requerir oportunidades de empleo disponibles, si las hay, para trabajadores despedidos como resultado de dicha reubicación, transferencia o consolidación), la cantidad, utilización y tipo de personal y la calidad y cantidad de destreza y trabajo requerido para asegurar el máximo de movilidad, flexibilidad y eficiencia de las operaciones, todos los cuales están concedidos exclusivamente a la Compañía, exceptuando lo expresamente resumido en este Convenio.

Cuando la Compañía subcontrate trabajo de producción, deberá (1) notificar a la Unión, y (2) mediante solicitud, a los trabajadores que no estén trabajando en otra función y que tengan la capacidad de realizar el trabajo deberá dárseles la oportunidad de realizarlo, de tal manera que dicha subcontratación no cause que los trabajadores queden fuera del trabajo temporalmente o no se les vuelva a llamar a trabajar.

**ARTÍCULO IV**  
**Horario de trabajo y horas extra**

**Sección 1.**

a. Exceptuando lo que de otra manera se estipule a continuación, el día regular de trabajo y la semana de trabajo para los trabajadores a tiempo completo deberá ser de 8 horas por día, 5 días por semana, de lunes a viernes, inclusive.

b. La Unión será notificada dos días antes de una reducción de fuerza de trabajo en un día regular de trabajo o en una semana regular de trabajo de la planta. Mediante solicitud, la Compañía discutirá cualquier reducción con la Unión. Cualquier cambio en la semana de trabajo de la Compañía requerirá notificación y, mediante solicitud, discusión con la Unión. Ninguna disposición de este Convenio será considerada como garantía de horas de trabajo por día o días de trabajo por semana ni ninguna disposición aquí contenida le impedirá a la Compañía reducir las horas de trabajo por día o los días de trabajo por semana por falta de trabajo.

c. La Compañía podrá decidir, a discreción suya, implementar una semana de cuatro días, con 10 horas de trabajo. La Compañía le dará aviso a la Unión con tanta anticipación como sea posible antes de la implementación de una semana de trabajo de cuatro días, con 10 horas de trabajo. La Compañía se reunirá con la Unión si este lo solicita para discutir inquietudes provenientes de los departamentos que trabajen en horario de cuatro días con 10 horas de trabajo por semana y hará un esfuerzo razonable para acomodar los horarios personales de los trabajadores. El horario de la Compañía de una semana de cuatro días de 10 horas por día modificará el Artículo IV, §2(a) para pagar tiempo y medio después de 10 horas de trabajo, no después de 8.

**Sección 2.** La Compañía puede, a discreción suya, decidir implementar un horario de trabajo continuo de siete (7) días por semana. La Compañía le dará a la Unión un aviso con tanta

anticipación como sea posible antes de la implementación de un horario de trabajo continuo de siete días por semana. La Compañía se reunirá con la Unión a solicitud suya para discutir asuntos surgidos en todos los departamentos que trabajarán el horario de trabajo continuo de siete días por semana y realizará un esfuerzo razonable para acomodar los horarios personales de los trabajadores. Excepto en caso que se estipule lo contrario en la Sección 1, las horas que se trabajen en los siguientes casos se pagarán a razón de tiempo y medio de la tarifa regular de tiempo normal por hora pagada a un trabajador:

a. El excedente de 8 horas trabajadas por día si el trabajador tiene solo una ausencia justificada durante la semana que le impidió completar las 40 horas de trabajo en la semana. La Compañía no negará irracionalmente una ausencia justificada.

b. El excedente de 40 horas trabajadas en cualquier semana de trabajo.

c. Un sábado si el trabajador no tiene más de una ausencia justificada durante la semana que le impida completar las 40 horas de trabajo en la semana. La Compañía no negará irracionalmente una ausencia justificada.

d. A los empleados a quienes se requiera trabajar los sábados habrá de dárseles la opción de solicitar al menos un (1) sábado libre al mes, que puede satisfacerse con un cierre planificado para un sábado. Para los meses en que no haya un cierre planificado, se creará un sistema de inscripción con base en la posición y la antigüedad. Las solicitudes de sábados libres de trabajar tienen que presentarse a más tardar el día 10 del mes calendario anterior. *En caso de una disputa relacionada con esta subsección ocasionada por negarse un sábado libre de trabajar (por motivos que no sean un cierre planificado), se solicitará al comité de trabajo de horas extra que revise los hechos en cuestión en lugar de someterse la disputa al procedimiento de querellas. Un*

*representante de Comité de Trabajo de Horas Extra habrá de reunirse con la Unión sobre el resultado de la disputa.*

e. El trabajo los domingos habrá de ser voluntario, salvo en caso de una emergencia (p.ej., una fuerza mayor, apagón eléctrico, etc.)

Exceptuando lo que se estipule arriba que pueda indicar lo contrario, los domingos se pagarán las horas trabajadas al doble de la tarifa regular de tiempo normal por hora del trabajador.

Sección 3. Sin importar el departamento; las horas trabajadas en día feriado programado se pagarán al doble de la tarifa regular de tiempo normal del trabajador excepto por las horas trabajadas el Viernes Santo o Día de Conmemoración de los Caídos que serán pagadas al tiempo regular por todas horas trabajadas.

Un trabajador que trabaje en el día feriado también tendrá derecho al pago por día feriado equivalente a su tarifa regular por hora por el número de horas trabajadas en dicho día feriado. Los trabajadores que no estén programados para trabajar los días feriados recibirán un pago de ocho (8) horas de tiempo regular de acuerdo con el Artículo VII.

Sección 4. A un trabajador que esté programado para reportarse a trabajar y que no se reporte a trabajar de acuerdo con su horario, no habiendo sido notificado por anticipado a no reportarse, habrán de otorgársele 4 horas de trabajo o, en vez de eso, 4 horas de pago a su tarifa regular de tiempo normal por hora. Cualquiera de tales trabajadores será requerido a realizar cualquier trabajo que se les asigne. La disposición anterior de esta Sección no aplica en caso de fuego, tormenta, inundación u otro evento de fuerza mayor o falla de algún servicio (eléctrico, de agua, etc.), o razones fuera del control de la Compañía, que la Compañía habrá de interpretar razonablemente. Si una máquina falla por razones mecánicas, eso no constituirá un evento de “fuerza mayor” bajo esta cláusula.

Sección 5. Se esperará que los trabajadores trabajen una cantidad razonable de horas extra cuando, en opinión de la Compañía, sea necesario realizar trabajo en horas extra. La Compañía les notificará a los trabajadores requeridos para trabajo en horas extra con tanta anticipación como sea posible y, si la Compañía tiene conocimiento de ello, la notificación se dará tan temprano como el jueves por la tarde para el trabajo de fin de semana y a más tardar en el primer descanso del día para el trabajo diario. Los trabajadores podrían, no obstante, ser excusados de una asignación a trabajar horas extra debido a una buena razón según se define en las normas de asistencia de la Compañía.

En la aplicación de la norma de distribución siguiente, dicho trabajo de horas extra habrá de ofrecerse de conformidad con las siguientes disposiciones y, en caso que haya insuficientes trabajadores disponibles, la Compañía habrá de asignar dicho trabajo de horas extra a los voluntarios, siempre y cuando se mantenga el período de ocho horas “de descanso”, según se describe en esta sección. Cuando aún haya un número insuficiente de empleados, el trabajo de horas extra podría considerarse obligatorio en sentido inverso a la antigüedad de los trabajadores dentro del departamento y en el turno en cuestión. También, en la aplicación de esta política, un trabajador que falte a trabajar las horas extra obligatorias, o acuerde trabajar horas extra cuando se le pida y no se reporte, será sujeto a medidas disciplinarias.

La oportunidad de horas extra se distribuirá como sigue; sin embargo, los trabajadores en los puestos de mecánico y asistente de mecánico no tendrán derecho a oportunidades de trabajo de horas extra en grados de trabajo inferiores.

a. Los horarios semanales de producción en horas extra habrán de anunciarse a más tardar el jueves por la tarde indicando el trabajo semanal de horas extra que habrá de realizarse durante la siguiente semana de trabajo (de lunes a viernes). Cuando dichas horas extra han sido

anunciadas, los trabajadores que trabajen en el departamento y en el turno donde dichas horas extra están disponibles deberán notificar, colocando su firma en el anuncio a más tardar el viernes al medio día de la semana que precede el trabajo de horas extra, su deseo de ser transferidos a los trabajos donde dichas horas extra estén disponibles. A partir de la semana del 13 de noviembre de 2017, los empleados también podrán indicar su interés en trabajar horas extra antes de su turno o después de su turno. La Compañía publicará las asignaciones de horas extra a más tardar a las 2:00 p.m. del viernes. Si ellos tienen la antigüedad, destreza y habilidad para realizar ese trabajo, tales trabajadores que han dado tal notificación deberán ser temporalmente transferidos a los trabajos donde estén disponibles las horas extra semanales en dicho departamento y turno y desplazarán a los trabajadores con menos antigüedad durante el curso del periodo de horas extra para la semana completa de que se trate, siempre que este desplazamiento no aplique a montajes de maquinarias donde el trabajador no manejará la producción durante el turno regular. Se dará preferencia según la antigüedad al trabajo de montaje del turno en que el trabajador maneje la maquinaria durante el turno regular. Se le proveerá una copia del aviso final sobre trabajo de horas extra al delegado de la Unión en ese turno o al delegado principal de la Unión, a solicitud de este.

b. Las horas extra del fin de semana programadas por la Compañía serán ofrecidas primero a los trabajadores con más antigüedad y mejor calificados que tengan la destreza y la habilidad para realizar el trabajo dentro del departamento (o entre los empleados del Centro de Distribución cuando a dichos empleados no se les haya programado para trabajar horas extra en dicho Centro de Distribución), siempre que los empleados: (a) hayan firmado sus nombres en el anuncio de horas extra; y (b) tengan ocho (8) horas o más de descanso entre el tiempo de salida de su último turno de trabajo y el tiempo de entrada en el día del fin de semana. La Compañía ajustará

los horarios de entrada a trabajar durante el fin de semana para que los trabajadores del segundo turno tengan oportunidad de trabajar horas extra de acuerdo con su antigüedad.

c. Siempre que la palabra “calificado” se utilice en esta Sección 5, significará la persona que posee la actual antigüedad, destreza, conocimientos, entrenamiento y habilidad para realizar el trabajo en cuestión. La gerencia no aplicará esta cláusula de una forma injusta o caprichosa y cualquier alegato de favoritismo puede ser procesado a través del procedimiento de reclamos. Para los propósitos de distribución de las horas extra, actualmente la planta se divide en los siguientes departamentos:

- a. Blending (mezclado);
- b. Maintenance (mantenimiento);
- c. Warehouse (almacén);
- d. Liquid (líquidos);
- e. Powder (pulverizador);
- f. Receiving (recepción);
- g. Distribution Center (centro de distribución); y
- h. Quality Assurance (control de calidad);

Sección 6. A los trabajadores que trabajen un turno de 8 horas o más se les dará un periodo de descanso de 10 minutos durante la primera mitad de dicho turno y un periodo adicional de 10 minutos durante la última mitad. A los trabajadores que trabajen un turno de al menos 4 horas pero de menos de 8 horas les será otorgado un periodo de descanso de 10 minutos.

Sección 7. Después de la fecha de ratificación de este Convenio sucesor, los empleados recibirán un mínimo de doce (12) horas de período de descanso entre un turno y otro.

Sección 8. Los empleados recibirán un mínimo de una (1) hora de aviso previo cada día de trabajo en que se requiera que el empleado trabaje una asignación obligatoria de horas extra.

Hay dos excepciones cuando no haya suficientes voluntarios y el aviso previo de una (1) hora sobre el trabajo obligatorio de horas extra no es práctico o requerido: (a) cuando ocurra una situación de emergencia fuera del control de la Compañía tal como una fuerza mayor; O (b) un empleado cancela durante el período final de una hora cuando se hubiera provisto normalmente el aviso. Se asignará el trabajo de horas extra uno por uno por cada cancelación, en orden inverso de antigüedad entre los empleados calificados que puedan realizar el trabajo necesario de horas extra.

Sección 9. Nada en este Convenio se considerará que requiere la duplicación o acumulación progresiva de las tarifas de horas extra. Las horas compensadas a las tarifas de horas extra bajo alguna disposición de este Convenio serán excluidas como horas trabajadas al calcular las horas extra bajo cualquier otra disposición.

## **ARTÍCULO V** **Antigüedad**

Sección 1. Sujeto a las disposiciones de la Sección 2 de este Artículo, la antigüedad de un trabajador es la duración de su servicio continuo con la Compañía comenzando con su fecha más reciente de contratación. Deberá existir la súper antigüedad para propósitos de despido temporal (*layoff*) y llamada de nuevo para un máximo de nueve delegados de la Unión incluyendo al jefe de los delegados de la Unión. Tales delegados de la Unión serán elegidos de acuerdo con los siguientes criterios: del primer turno, cinco delegados de la Unión; del segundo turno, tres delegados de la Unión, y del tercer turno, un delegado de la Unión. Uno de estos nueve delegados de la Unión será nombrado jefe de los delegados de la Unión que supervisará a los otros delegados de la Unión en la planta. La súper antigüedad para los delegados de la Unión que no sea el jefe de los delegados de la Unión se definirá como la súper antigüedad únicamente dentro del departamento donde estos trabajen. En caso que el jefe de los delegados de la Unión se ausente, el ayudante del jefe de los delegados de la Unión actuará en su lugar. Cuando dos o más trabajadores

empiecen a trabajar en el mismo día, el rango de antigüedad de dichos trabajadores será determinado por los últimos cuatro dígitos de su número de Seguro Social, (el número más bajo será el primero en antigüedad).

Sección 2. Un nuevo trabajador deberá trabajar bajo las disposiciones de este Convenio pero será empleado solamente sobre la base de 60 días de trabajo de prueba, durante dicho periodo podría ser despedido sin recurso adicional; no obstante, siempre que la Compañía no pueda despedir o disciplinar con el propósito de evadir este Convenio o para discriminar a los miembros de la Unión. Después de dichos 60 días de trabajo, el trabajador será colocado en la lista regular de antigüedad.

Sección 3. La antigüedad de un trabajador y la relación de empleo con la Compañía terminarán en caso de ocurrir cualquiera de lo siguiente:

- a. Abandono o renuncia.
- b. Despido.
- c. Por razones distintas al despido temporal (*layoff*), que no trabajen en la planta por un año o más para los trabajadores con más de un año de antigüedad y por un periodo equivalente a la antigüedad del trabajador o 6 meses, cualquiera que sea menor, para los trabajadores con menos de un año de antigüedad, excepto que los trabajadores que no trabajen en la planta debido a alguna enfermedad o lesión en el trabajo que haya resultado de una relación laboral con la Compañía habrán de perder su antigüedad después de dos (2) años o de un (1) año en el caso de trabajadores que tengan menos de un año de antigüedad en el momento de ausentarse.
- d. Ausencia por 3 días o más sin notificación razonable a la Compañía o sin causa justificada.

e. No informar dentro de cinco (5) días la intención de reportarse a trabajar dentro de tres (3) días calendarios después que la Compañía le notifique que tiene regresar a trabajar después de un despido temporal (*layoff*), (por correo certificado dirigido y enviado al domicilio más reciente conocido por la Compañía constituirá notificación suficiente por la Compañía).

f. Traslado fuera de la unidad de negociación.

g. No regresar después de la expiración de un permiso de ausencia o falsificar las razones para un permiso de ausencia u obtener otro empleo sin permiso de la Compañía durante el permiso de ausencia.

h. Despido temporal (*layoff*) por dieciocho (18) meses.

Sección 4. En los despidos temporales, reempleos y para llenar los puestos vacantes o en la creación de nuevos empleos, o cuando sucedan contrataciones o recontractaciones, la antigüedad es la que manda, siempre que el trabajador tenga la destreza y la habilidad para realizar satisfactoriamente el trabajo.

Actualmente la planta está dividida en los siguientes departamentos, dentro de los que la antigüedad será aplicada a través de toda la planta:

- a. Blending (mezclado);
- b. Maintenance (mantenimiento);
- c. Warehouse (almacén);
- d. Liquid (líquidos);
- e. Powder (pulverizador);
- f. Receiving (recepción);
- g. Distribution Center (centro de distribución); y
- h. Quality Assurance (control de calidad);

El jefe de los delegados de la Unión o su designado participará con el Departamento de Personal de la Planta en el reemplazo de los trabajadores en despido temporal (*layoff*). Las partes habrán de reunirse, según sea necesario, para informar al jefe de los delegados de la Unión o al individuo designado por este sobre el número de empleados que habrán de re-emplazarse, la fecha anticipada de reemplazo, el turno al que se les re-emplaza, así como para responder a las preguntas relacionadas con el proceso de reemplazo. Se habrá de proveer una copia de la lista de reemplazo al jefe de los delegados de la Unión antes de enviarse por correo las cartas de reemplazo y también se colocará dicha lista en la tablilla con tapa de vidrio que está a la entrada del Departamento de Recursos Humanos de la planta. Después de determinar el número de posiciones que se necesiten en un proceso de reemplazo, la Compañía habrá de enviar por correo las cartas de reemplazo para ocupar esas posiciones. En caso que los empleados reintegrados no coincidan con el número de posiciones restablecidas, la Compañía podrá llenar dichas posiciones por medio de la lista de referencias de empleados, métodos generales de contratación o con empleados provistos por agencias de contratación temporal. La Compañía les notificará a los trabajadores en despido temporal que regresen al trabajo por medio de un correo certificado, con acuse de recibo requerido, a los domicilios más recientes de los trabajadores, excepto en circunstancias excepcionales cuando los trabajadores en despido temporal serán llamados por teléfono, en la presencia del delegado de la Unión, para llenar posiciones en líneas que requieren producción inmediata. La Compañía le proveerá una copia de la lista maestra de despido temporal (*layoff*) / reemplazo al jefe de los delegados de la Unión, a solicitud suya. No será obligatorio llamar a los trabajadores que estén voluntariamente en despido temporal hasta el inicio de la siguiente temporada de contratación, y los trabajadores que acepten el despido temporal voluntario serán informados en el momento que comiencen los despidos temporales. La Compañía se reunirá con la Unión y/o sus delegados de la

Unión para lo concerniente a los despidos temporales. La Compañía no será irrazonable en el ejercicio de su criterio. La Compañía proveerá a la Unión aviso con no menos de cinco (5) días de anticipación sobre un despido temporal prolongado siempre que la Compañía tenga tal conocimiento con anticipación.

Sección 5. Siempre que algún trabajo permanente se encuentre disponible en la unidad de negociación, la Compañía colocará un aviso durante 3 días estipulando la clasificación de la posición vacante, departamento, tarifa de pago y las calificaciones, experiencia, entrenamiento, educación, habilidad demostrada y otros prerrequisitos, si es que los hay, necesarios para llenar el trabajo vacante. Los trabajadores que hayan completado exitosamente el periodo de prueba, que deseen solicitar la posición vacante, podrán hacerlo por escrito durante el periodo en que esté a la vista el aviso. La Compañía llenará la posición vacante con el solicitante con mayor antigüedad siempre que este tenga la destreza y la habilidad para realizar el trabajo; sin embargo, siempre que además (1) el solicitante que resulte exitoso reciba la tarifa de pago del nuevo trabajo cuando este realice verdaderamente el trabajo de la nueva posición; (2) la Compañía podrá llenar temporalmente cualquier trabajo vacante hasta que el solicitante exitoso sea seleccionado y la vacante se llene; (3) después de un periodo razonable para calificar que no exceda de treinta (30) días laborales, al solicitante exitoso le serán permitidas hasta cuatro (4) horas para demostrar su habilidad para realizar el trabajo. (Si lo solicita, el jefe de los delegados de la Unión tendrá acceso razonable para observar el desempeño del trabajador durante el periodo de demostración, siempre que dicha observación no interfiera u obstaculice de alguna forma la producción.) Si el solicitante no es capaz de realizar el trabajo satisfactoriamente, el trabajador podrá ser removido de su nuevo trabajo y podrá regresar a su posición anterior y a su anterior tarifa de pago, sin pérdida de antigüedad o beneficios; (4) el solicitante exitoso deberá permanecer en el trabajo para el que se

le seleccionó por 6 meses antes que pueda solicitar otra posición que se anuncie por un aviso; y (5) están prohibidas las ofertas para puestos similares excepto en circunstancias difíciles y en casos en que la oferta sea para el mismo trabajo en otro turno, y están prohibidas las ofertas para puestos inferiores excepto en circunstancias difíciles, en tal caso el trabajador recibirá la tarifa de pago por el trabajo que está siendo realizado.

Los trabajadores que deseen ofertar deberán firmar una forma de oferta antes de la fecha y hora en que termine el período de anuncio por aviso. Tal oportunidad de oferta estará disponible para los trabajadores elegibles para ofertar de acuerdo con este Artículo a través de toda la planta.

Las vacantes temporales (vacantes causadas por la ausencia de trabajadores por razones tales como vacaciones, enfermedades de corta duración, deberes de jurado, decesos en la familia y permisos para faltar al trabajo) de más de 15 días laborables serán ocupadas de acuerdo con la antigüedad, siempre que el trabajador de menor antigüedad tenga la habilidad para realizar inmediatamente el trabajo. Las vacantes temporales de menos de 15 días laborables pueden ser llenadas por la Compañía sin anunciarlas y sin considerar la antigüedad.

Si un trabajador es transferido temporalmente, para conveniencia de la Compañía, a una clasificación de trabajo mejor pagada, y dicho trabajador desempeña dicho trabajo por un periodo de una semana completa de nómina o más, el trabajador recibirá la tarifa de pago de esa clasificación de trabajo mejor pagada por ese trabajo; este privilegio no será extendido a un trabajador que se transfiera temporalmente por su propia conveniencia, tal como, a manera de ejemplo, un trabajador que se transfiera a otra posición a fin de obtener la oportunidad de trabajar horas extra.

Sección 6. Cuando se incremente la fuerza de trabajo, los trabajadores en despido temporal estarán sujetos a ser llamados de nuevo, de acuerdo con lo estipulado en la Sección 4 de este Artículo.

Sección 7. Una lista de antigüedad será preparada por la Compañía mostrando el nombre de cada trabajador, su departamento, clasificación de empleo y fecha de antigüedad. Esta lista será anunciada públicamente por aviso en la planta dentro de 30 días después de firmarse este Convenio. Se proveerá una copia de la lista de antigüedad a la Unión y al jefe de los delegados de la Unión, a solicitud suya. Deberá ser puesta al día cada 6 meses durante la duración de este Convenio y, después de la corrección, será anunciada públicamente otra vez por aviso en la planta. Cualquier error en la lista de antigüedad será sujeto a ser corregido solamente si el trabajador o trabajadores implicados se lo notifican a la Compañía y a la Unión dentro de 3 días laborables después de que la lista sea anunciada públicamente; de lo contrario, la lista de antigüedad será definitiva. Una copia de las listas de antigüedad será presentada a la Unión.

## **ARTÍCULO VI** **Tarifas de pago**

Sección 1. Los títulos de trabajo que existan en la fecha que se firme este Convenio y las tarifas de pago mínimas que apliquen a estas durante el término de este Convenio son establecidos en el Anexo A adjunto y formará parte de este Convenio. Los incrementos de pago por hora de este contrato para los trabajadores en la nómina en las fechas específicas durante la vigencia de este Convenio también son parte del Anexo A que se adjunta al documento y es parte de este.

Sección 2. Si, durante la vigencia de este Convenio, se establecen nuevos títulos de trabajo dentro de la unidad de negociación, la Compañía pondrá los nuevos títulos de trabajo en efecto y establecerá la tarifa de pago correspondiente a esta. Dicha tarifa y el programa de

progresión serán discutidos con la Unión por anticipado con el objeto de obtener el acuerdo para su implementación. Además, la Compañía dará una descripción del nuevo trabajo a la Unión antes de dicha implementación. La Compañía podrá implementar la tarifa con o sin acuerdo entre las partes. Cuando se implemente como consecuencia de un acuerdo, en ese caso ningún reclamo podrá ser presentado con respecto a dicha tarifa. Cuando se imponga sin acuerdo, el trabajador o trabajadores afectados o la Unión podrán presentar un reclamo protestando dicha tarifa. Si no se presenta un reclamo, o una vez que se llegue a un acuerdo sobre dicho reclamo, la nueva tarifa ya no será sujeta a protesta bajo el procedimiento de reclamos.

Sección 3. Excepto como lo estipula el Artículo V, Sección 5, las transferencias temporales podrán hacerse sin considerar la antigüedad. Una transferencia temporal no excederá de un periodo de 30 días a excepción que se haya acordado otra cosa entre la Compañía y la Unión, a menos que la transferencia temporal sea en vez de un despido temporal. Las transferencias temporales no se realizarán con propósitos de disciplina.

Sección 4. El día en que un turno esté programado para empezar determina si aplica el pago de prima para las horas programadas trabajadas en dicho turno. Por ejemplo, un turno que empiece el sábado a las 11:00 p.m. será pagado a tiempo regular, no a tiempo doble, por las horas programadas trabajadas en ese turno después de las 12:01 a.m. el domingo, y un turno que empiece el domingo a las 11:00 p.m. deberá ser pagado a tiempo doble, no a tiempo regular, para las horas programadas trabajadas el lunes después de las 12:01 a.m. que sean parte de ese turno. Este mismo principio aplicará a las horas trabajadas en turnos que comiencen un día anterior a un día feriado (cuando el trabajo se extienda a dicho día feriado) y en un día feriado (cuando el trabajo se extienda a un día que no sea feriado). No obstante, si las horas extra ocurren al final de un turno que

comience el sábado, o empiece un día anterior a un día feriado, las horas trabajadas durante el periodo de horas extra deberán ser pagadas a tiempo doble.

**ARTÍCULO VII**  
**Días feriados y días de enfermedad/personales**

Sección 1. Un trabajador elegible a tiempo completo que haya completado 60 días de servicio (días trabajados) recibirá un pago de 8 horas a su tarifa regular de tiempo normal por hora (a menos que dicho trabajador esté programado para trabajar un turno que consista en más de 8 horas de duración cada día durante la semana calendario en la cual caiga el día feriado, en tal caso dicho trabajador recibirá un pago a tiempo regular de día feriado equivalente al número de horas programadas cada día durante el turno trabajado durante tal semana) para los siguientes días feriados. Un trabajador programado para trabajar un turno que consista en más de 8 horas por día durante cualquier semana de nómina en la cual caiga un día feriado no tendrá reducción en sus horas de trabajo diarias para evitar el pago por el día feriado equivalente al número de horas programadas cada día del resto de dicha semana con día feriado.

- |                                       |   |
|---------------------------------------|---|
| 1. Día de Año Nuevo                   | 6. Día de Acción de Gracias                 |
| 2. Viernes Santo                      | 7. Día después del Día de Acción de Gracias |
| 3. Día de Conmemoración de los Caídos | 8. Día de Nochebuena                        |
| 4. Día de la Independencia            | 9. Día de Navidad                           |
| 5. Día del Trabajo                    | 10. Víspera de Año Nuevo                    |

Cuando uno de estos días feriados caiga en domingo, será reconocido y observado como día feriado el lunes siguiente, en lugar de dicho domingo.

Cuando uno de estos días feriados caiga en sábado, será reconocido y observado como el día feriado el sábado o, a opción de la Compañía, el viernes en lugar del sábado. Cuando pueda hacerse una determinación, la Compañía les notificará a los trabajadores con al menos 5 días de anticipación qué día será designado como día feriado.

Después de un año de servicio continuo los trabajadores recibirán un día libre con pago por su cumpleaños, que no exceda de ocho (8) horas de pago. Una vez que el trabajador sea elegible, el día libre puede ser programado por el trabajador en un día programado de trabajo en cualquier día de ese año calendario y con la aprobación del supervisor, con 24 horas de anticipación. Los días feriados por cumpleaños que no se tomen en el año calendario se perderán; sin embargo, siempre que, en caso que la Compañía le niegue al empleado la facilidad de programar el día feriado por cumpleaños antes del final del año calendario, ese día habrá de pagársele.

- a. Para ser elegible para el pago del día feriado, un trabajador debe haber trabajado el día de trabajo programado completo antes del día feriado y el día de trabajo programado completo siguiente a dicho día feriado. Si un trabajador llega tarde o sale más temprano el día anterior o el día posterior al día feriado con una buena justificación, este podría ser disculpado por la Compañía y no le será negado el pago del día feriado. A los trabajadores elegibles que queden fuera del trabajo temporalmente (*layoff*) dentro de los 7 días laborables antes de algún día feriado habrá de pagárseles por dicho día feriado, siempre y cuando el trabajador trabaje el día de trabajo completo programado antes del despido temporal.

Los trabajadores programados para trabajar un día feriado y que falten a trabajar sin presentarle a la Compañía una excusa aceptable perderán el derecho al pago del día feriado.

Sección 3. Si uno de los días feriados en la lista que aparece en la Sección 1 de este Artículo cae dentro de un periodo de vacaciones programado del trabajador, a dicho trabajador, si es elegible en los demás aspectos, le será otorgado un pago por día feriado en adición al pago por

vacaciones o, a opción del trabajador, recibirá un día libre adicional con pago en un momento que sea aceptable para la Compañía y para el trabajador.

Sección 4. Los trabajadores regulares a tiempo parcial recibirán pago de día feriado prorrateado según su horario regular diario de trabajo en el día en que caiga el día feriado.

Sección 5. La Compañía habrá de otorgarle a todo trabajador elegible cuatro (4) días de enfermedad/personales con goce de sueldo en cada año calendario, que no habrán de exceder de 8 horas al día. El primer día de una ausencia médica habrá de darle derecho al trabajador al día de enfermedad con goce de sueldo. Para ser elegible, el trabajador no habrá de tener menos de un año continuo de servicio con la Compañía. Los trabajadores que deseen tomar un día personal habrán de darle a la Compañía tanto previo aviso como sea práctico bajo las circunstancias de manera que puedan evitarse las ausencias inesperadas.

Un trabajador que no utilice, en el transcurso de un año calendario, el beneficio otorgado bajo esta Sección 5 habrá de tener derecho, el 1° de diciembre de dicho año calendario, al pago de un monto equivalente a 8 horas a la tarifa regular normal por hora de pago del trabajador. Ese privilegio también habrá de aplicar cuando cese el empleo de aquellos trabajadores que tengan cuatro o más años de antigüedad y a los que se jubilen voluntariamente. Los trabajadores que sean despedidos por causa justificada y que se marchen voluntariamente no habrán de tener derecho a ningún pago en efectivo bajo esta Sección. Los días de enfermedad son ausencias excusadas bajo la política de la Compañía.

## **ARTÍCULO VIII** **Vacaciones**

Sección 1. Todo trabajador regular a tiempo completo que ha estado trabajando normal y continuamente para la Compañía durante los años siguientes en cualquier momento anterior al 1° de noviembre (1° de enero a partir del año 2009) de cualquier año calificará para recibir

vacaciones pagadas por las siguientes semanas durante el periodo vacacional calculado en base a 40 veces su tarifa de tiempo normal por hora por cada semana de vacaciones:

<u>Años</u>	<u>Semanas</u>
1	1
3	2
7	3
15	4
20	5

No obstante, siempre que, a todo trabajador elegible para 3, 4 o 5 semanas de vacaciones, la Compañía podrá requerirle que tome sus vacaciones en dos periodos separados, un periodo de dos (2) semanas y otro periodo de 1, 2 o 3 semanas.

Los trabajadores a tiempo completo que han estado regular y continuamente empleados durante menos de un año anterior al 1º de noviembre (1º de enero a partir del año 2009) tendrán dicho tiempo trabajado adicionado al año siguiente, para un máximo de 700 horas, con el propósito de determinar su derecho a vacaciones. Deberá considerarse que dichos trabajadores han ganado una semana de vacaciones después de haber trabajado un mínimo de 1400 horas desde la fecha de su contratación, incluyendo las horas que le fueron adicionadas por su anterior año de trabajo, siempre que dicho trabajador continúe siendo empleado hasta el 15 de septiembre. Tales vacaciones pueden ser tomadas solamente durante el periodo de vacaciones y, no obstante, siempre que, si el trabajador queda fuera del trabajo temporalmente antes del periodo de vacaciones, este reciba el pago de vacaciones dentro de 30 días calendarios de haber retornado a trabajar después de haber sido llamado de un despido temporal.

En los años siguientes las vacaciones serán determinadas de acuerdo con la Sección 2.

Sección 2. Un trabajador será considerado como regular y continuamente empleado para propósitos de este Artículo si este ha trabajado al menos 1400 horas en el periodo de 12 meses que preceda al Día del Trabajo (periodo de 12 meses que preceda al 1º de enero a partir del año

2009), o al comienzo de su periodo actual de vacaciones, cualquiera que sea más reciente, no obstante, siempre que se considere, solamente para los propósitos de esta Sección, que los trabajadores con 3 o más años de servicio que sean hospitalizados por enfermedades o lesiones hayan ‘trabajado’ durante el periodo de dicha hospitalización y además, las horas extra deberán contarse como horas trabajadas.

Los trabajadores con 2 o más años de servicio quienes por causa de despido temporal no hayan trabajado al menos 1400 horas, pero que hayan trabajado al menos 800 horas, recibirán el pago de sus vacaciones de acuerdo con el porcentaje que se indica abajo:

<u>Horas</u>	<u>Porcentaje</u>
1,200-1,299	65%
1,300-1,399	70%
1,400-más	100%

Sección 3. A todo trabajador que haya estado a servicio de la Compañía regular y continuamente por un año o más y tal empleo sea posteriormente terminado, excepto si es despedido por violar la norma de la Compañía sobre drogas y alcohol, por robo, insubordinación, u otra mala conducta grave, le será pagada toda vacación ganada que no haya sido tomada. Este pago de vacaciones ganadas se le entregará al trabajador en el momento que reciba su pago final de la Compañía.

Sección 4. Los trabajadores que reúnan los dos requerimientos anteriores: (1) al menos un año de trabajo con la Compañía, como se definió en la Sección 1, y (2) hayan trabajado regular y continuamente durante el año actual de vacaciones, como se definió en la Sección 2, tendrán derecho a recibir vacaciones durante el periodo de vacaciones. El año de vacaciones habrá de ser entre el 1º de enero y el 31 de diciembre. Sin embargo, si la Compañía decide cerrar la planta durante por vacaciones, los trabajadores calificados deberán tomar sus vacaciones anuales durante ese tiempo. En caso que la Compañía determine no cerrar la planta por vacaciones, se programarán

las vacaciones de la siguiente manera. Las decisiones con respecto a vacaciones sobre las solicitudes presentadas entre el 1º de enero y el 15 de abril para días de vacaciones antes del 15 de abril se tomarán en un plazo de tres (3) días laborables (de lunes a viernes) de haberse recibido la solicitud por escrito, en el orden de llegada de las solicitudes, excepto en aquellos casos en que se presente más de una solicitud en el mismo día, en los que la aprobación se dará de acuerdo con la antigüedad. Las solicitudes de vacaciones presentadas después del 15 de abril se manejarán de la misma manera.

Las decisiones con respecto a vacaciones sobre las solicitudes presentadas entre el 1º de enero y el 1º de marzo para tomar días de vacaciones después del 15 de abril se tomarán basadas en la antigüedad (entre los empleados calificados) a más tardar el 15 de marzo.

La Compañía habrá de publicar los calendarios de vacaciones por departamento que se actualizarán al menos cada dos semanas. Cuando se le niegue una solicitud de vacaciones a un empleado, habrá de hacerse por escrito e incluir un motivo en el formulario de solicitud.

Con el fin de garantizar que las operaciones procedan de manera ordenada y sin interrupción, la Compañía es quien tiene y se reserva exclusiva y únicamente el derecho final a conceder vacaciones; sin embargo, siempre y cuando no se rechacen solicitudes de vacaciones por motivos arbitrarios y caprichosos. Una vez que el Empleador apruebe unas vacaciones, la Compañía no habrá de cancelarlas, salvo que el empleado y la Compañía estén mutuamente de acuerdo. En esos casos, cuando se cancelen unas vacaciones aprobadas por acuerdo mutuo entre el empleado y la Compañía, la Compañía le reembolsará al empleado los gastos de hotel y aerolíneas en que este haya incurrido y que pueda probar, siempre que las reservaciones fuesen hechas después de que la Compañía aprobara las vacaciones y que se haya notificado a la

Compañía sobre dichas reservaciones y/o gastos en el momento de establecerse el acuerdo mutuo sobre la cancelación.

Se requiere a todos los empleados que tomen todo el tiempo ganado de vacaciones antes del 31 de diciembre o este se perderá, excepto en caso que la Compañía le impida al empleado tomar sus vacaciones, en tal caso se le pagará el tiempo de vacaciones. No obstante lo antes mencionado, a los empleados que tengan vacaciones aprobadas hasta el final de diciembre se les permitirá trasladar siempre el tiempo ganado de vacaciones hasta la primera semana de enero del siguiente año. La Compañía no será responsable de pagarles por vacaciones a aquellos empleados que no hagan la selección de su período de vacaciones a más tardar el 15 de abril, que es la fecha límite, y a quienes no se les permita programar sus vacaciones debido a las demandas de producción y/o períodos de vacaciones anteriormente programados que coincidan con los suyos.

Los empleados sujetos a despido temporal o *layoff* pueden optar entonces por utilizar su tiempo de vacaciones ganado y sin usar al que tengan derecho. A los empleados que satisfagan de otra manera los requisitos de este Artículo y que hayan presentado sus solicitudes de vacaciones por escrito al menos dos (2) semanas antes de tomar las vacaciones habrá de pagárseles el importe de su tiempo ganado de vacaciones en el momento en que tomen dichas vacaciones. A discreción de la Compañía, un empleado puede renunciar a tomar su período de vacaciones y optar por que, en vez de hacerlo, se le pague por ese tiempo de vacaciones mediante solicitud por escrito a la Compañía.

Sección 5. Cuando un trabajador calificado desee tomar vacaciones antes de dicha fecha de aniversario durante el periodo de vacaciones, el trabajador será elegible para tomar vacaciones antes de dicha fecha de aniversario, sujeto al derecho de la Compañía para asignar vacaciones, como se expone en la Sección 4 de este Artículo, no obstante, siempre que dicho

trabajador no será elegible para recibir vacaciones pagadas hasta que cumpla dicho requisito de fecha de aniversario. A manera de ilustración, supongamos que un trabajador tenga 1400 horas trabajadas para el Día del Trabajo (el 1º de enero a partir del año 2009) y quiera tomar vacaciones inmediatamente después, pero que no habría cumplido su primer aniversario de empleo hasta el 15 de marzo. La Compañía podrá permitirle a dicho trabajador tomar las vacaciones en el tiempo solicitado, pero dicho trabajador no recibirá vacaciones pagadas hasta que no califique por haber estado trabajando para la Compañía el 15 de marzo.

**ARTÍCULO IX**  
**Seguro**

Sección 1. Los empleados elegibles según se definen a continuación pueden elegir participar en los beneficios de seguro médico y dental de grupo que están disponibles mediante mecanismos de auto-financiamiento o mediante un proveedor de seguros, siempre que dichos empleados hagan las siguientes contribuciones al costo del seguro:

	<u>Empleado solo</u>	<u>Empleado+hijo</u>	<u>Empleado+cónyuge</u>	<u>Familia</u>
9/15/20*	\$41/semana	\$63/semana	\$60/semana	\$80/semana

Los trabajadores cubiertos tendrán derecho a beneficios solamente de acuerdo con los términos y condiciones de los documentos y/o las pólizas de seguro vigentes emitidos por las compañías de seguro. De ninguna manera se requerirá a la Compañía que proporcione beneficios directamente a los trabajadores; la única obligación de la Compañía es hacer el pago de las primas, si corresponde, de acuerdo con los documentos de seguro pertinentes y administrar dichos planes de acuerdo con este Convenio.

Durante el segundo y el tercer año de este Convenio sucesor, los montos de contribución del empleado para el costo del seguro no cambiarán salvo que la Compañía haya dado previo aviso y lo haya discutido con la Unión antes de la fecha efectiva del cambio.

**Elegibilidad:** Todos los empleados nuevos no estacionales de la unidad de negociación que se contraten a partir del 1° de julio de 2014, que se espera que trabajen al menos 30 horas a la semana a partir de su fecha de contratación, tienen que satisfacer un período de espera de 90 días calendario antes de poder inscribirse en la cobertura de salud. Efectivo el 1° de septiembre de 2014, todos los empleados de la unidad de negociación que trabajen un promedio de al menos treinta (30) horas a la semana durante el transcurso de un período de medición de 12 meses que comienza el 1° de mayo y continúa hasta el siguiente 30 de abril de cada año, sin incurrir en una interrupción del servicio, serán elegibles para beneficios de seguro durante doce (12) meses de seguro. El primer período anual de medición comienza el 1° de mayo de 2014, y el primer período de cobertura durante 12 meses comienza el 1° de julio de 2015. Una interrupción del servicio ocurre cuando un empleado no acumula horas de servicio durante al menos trece (13) semanas consecutivas. Efectivo el 1° de enero de 2015, los empleados estacionales recontratados y nuevos que trabajen un promedio de al menos treinta (30) horas a la semana durante el transcurso de un período inicial de 12 meses que comienza en su respectiva fecha de recontratación o contratación serán elegibles para beneficios de seguro durante un período subsiguiente de 12 meses. Los empleados estacionales que experimenten una interrupción del servicio estarán sujetos a un nuevo período inicial de 12 meses si se les recontrata después de la interrupción del servicio.

**Empleado estacional:** Todo empleado que ocupa una posición en la Compañía durante un período de tiempo que por lo general es de seis (6) meses y dicho período comienza durante los meses invernales de enero a marzo y termina durante los meses de verano de julio a septiembre (de no ser antes) de cada año. Todo nuevo empleado que se contrate después del mes de marzo en una posición que normalmente ocupa un empleado estacional y que se espera despedir antes de

octubre y recontratarse el invierno siguiente (es decir, el siguiente enero, febrero o marzo) también se considera empleado estacional.

Sección 2. Los trabajadores que tengan cinco (5) o más años de servicio continuo y que involuntariamente queden fuera del trabajo temporalmente conservarán sus beneficios médicos y dentales (excluyendo los beneficios por accidente y enfermedad) por seis (6) meses con tal que ellos le notifiquen a la Compañía el día primero del mes que (1) no están trabajando, (2) que retornarán a trabajar en cuanto les llame la Compañía y (3) siempre que el trabajador haga el pago oportuno de su contribución al seguro y el hecho de no hacerlo resultará en que el trabajador tenga que esperar hasta el siguiente período de inscripción después de su restablecimiento para reanudar el seguro.

Sección 3. La Compañía proporcionará un beneficio por discapacidad laboral a corto plazo de \$275 durante un máximo de trece (13) semanas (solamente disponible durante empleo activo), cuyo monto se aumentará a \$300 a partir del 16 de septiembre de 2018, así como un seguro de vida para los trabajadores contribuyentes que participen en el programa de seguro médico, tal como sigue:

3 o más años de servicio continuo	\$10,000.00 (\$15,000 efectivo el 7/1/18)
-----------------------------------	---

Los trabajadores elegibles que eligieron no participar en el programa de seguro médico podrán elegir cobertura de seguro de vida y pagar por tal cobertura mediante deducción de nómina.

## **ARTÍCULO X** **Permisos de ausencia**

Sección 1. Permisos personales. Los trabajadores cubiertos tendrán el derecho de solicitar permisos personales de ausencia sin pago por razones justificables no relacionados con el Decreto de Permisos Familiares y Médicos (FMLA por sus siglas en inglés). Todos los permisos de ausencia serán solicitados por escrito en una forma proporcionada por la Compañía. La

Compañía le dará una copia de dicha forma a la Unión. La Compañía considerará las circunstancias de cada solicitud y tendrá el derecho de determinar si concederá tal permiso de ausencia así como su duración. Los trabajadores a quienes se les conceda un permiso personal de ausencia retendrán y continuarán acumulando su antigüedad y, a su regreso, serán reintegrados a su antiguo puesto o a un puesto equivalente, según la antigüedad. Antes de solicitar un permiso personal de ausencia el trabajador deberá primeramente hacer uso del tiempo de vacaciones ganadas y no usadas.

Los permisos personales de ausencia no excederán de 60 días. Tal permiso de ausencia podrá, a opción de la Compañía, ser extendido por incrementos de 30 días, mediante solicitud por escrito a la Compañía y, si la Compañía lo requiere, verificación por escrito de la necesidad de prolongar el permiso de ausencia. En ningún caso el permiso de ausencia excederá de 12 meses consecutivos.

Sección 2. Permiso militar. Los derechos de recontractación de un trabajador cuyo empleo activo sea interrumpido, voluntariamente, por servicio militar activo, para actividades de entrenamiento de la reserva, o para presentarse a un examen para determinar su aptitud para el servicio militar serán dictados por la ley federal vigente.

Sección 3. Permiso para asuntos de la Unión. A todo trabajador que haya sido elegido o nombrado para servir a la Unión en cualquier capacidad externa le será otorgado un permiso de ausencia sin pago por un periodo que no exceda de 12 meses; no obstante, siempre que no se otorgue permiso a más de 2 trabajadores al mismo tiempo. Tales permisos de ausencia estarán sujetos a renovación si el trabajador es elegido o nombrado nuevamente para un periodo adicional de no más de 12 meses.

Sección 4. Permiso por funeral. A un trabajador con 1 o más años de servicio continuo y no interrumpido que falte en los días en que esté programado para trabajar debido a la

muerte de su cónyuge, hijos, padres, suegros, hermanos, abuelos o nietos le será pagado hasta un máximo de 3 días por su tiempo programado para trabajar no cumplido debido a dicha muerte, a condición de que ningún trabajador podrá reclamar pago bajo esta Sección por un tercer o subsiguiente día a dicha muerte a menos que sea acordado por la Compañía, tal como en una situación donde el funeral sea programado después del tercer día de la muerte y el trabajador desee trabajar un día o más inmediatamente después de la muerte a fin de asistir al funeral. Los trabajadores proporcionarán una constancia satisfactoria de la ocurrencia de esa muerte así como del parentesco, que sea aceptable para la Compañía, si esta lo solicita. Se pagarán las horas no trabajadas pero no contarán para la valoración de las horas extra.

Sección 5. Permiso por servicio de jurado. Un trabajador que haya completado su periodo de prueba y sea llamado para servir como jurado será dispensado del trabajo por los días en los cuales tenga que servir (lo cual incluye reportarse para el deber de jurado cuando sea convocado, ya sea o no seleccionado como parte del jurado) y recibirá, por cada día de servicio como jurado que hubiera trabajado, hasta un máximo de 10 días, la diferencia entre 8 horas de pago a su tarifa regular de tiempo normal por hora y el pago recibido por servicio como jurado. El trabajador presentará prueba de servicio y de la cantidad de pago correspondiente recibido. Las disposiciones de esta Sección no son aplicables a un trabajador que, sin haber sido llamado, voluntariamente se ofrece como jurado. Las horas pagadas bajo esta Sección no serán consideradas como horas trabajadas.

Sección 6. Permiso bajo FMLA.

A todo trabajador le será otorgado un permiso de ausencia médica/familiar sujeto a las obligaciones de la Compañía y de la Unión bajo el Decreto de Ausencia Familiar y Médica (FMLA por sus siglas en inglés) de 1993. Una solicitud de permiso debe presentarse por escrito y ser

aprobada por la Compañía, a menos que las condiciones estipuladas en el FMLA indiquen lo contrario. Si una solicitud de permiso es aprobada, la Compañía entregará una copia de esta al trabajador.

El permiso de ausencia sin pago bajo el Decreto de Ausencia Familiar y Médica (FMLA por sus siglas en inglés) podrá iniciarse sujeto a la constancia médica proporcionada por el trabajador. Durante las primeras doce (12) semanas de ausencia bajo FMLA del trabajador, este tendrá derecho a la cobertura de seguro médico al mismo nivel y bajo las mismas condiciones que hubiesen predominado sin dicho permiso de ausencia. Todo día de vacaciones ganadas y sin utilizar será pagado simultáneamente con el permiso de ausencia bajo FMLA.

Esta disposición de permiso de ausencia será administrada de acuerdo con el Decreto de Ausencia Familiar y Médica de 1993. Habrá de mantenerse una política completa de FMLA, tanto en inglés como en español, en el Departamento de Recursos Humanos de la planta y esta habrá de incluirse en el Manual para los Empleados de la Unidad de Negociación.

Efectivo en la fecha de ratificación de este Convenio sucesor, los empleados elegibles no recibirán puntos bajo la Política de Asistencia por llevar a un hijo (de menos de 18 años de edad) a una cita médica que no pueda programarse fuera del día de trabajo regular del empleado debido a un “padecimiento grave de salud” según lo define la FMLA.

Sección 7 Licencia para visitas escolares. Los empleados que hayan estado empleados al menos seis (6) meses y que hayan estado empleados al menos un número promedio de horas a la semana que equivalga al menos a la mitad del equivalente a una posición a tiempo completo en su clasificación de trabajo durante el período de seis (6) meses inmediatamente anterior a su solicitud de licencia bajo esta Sección son elegibles para una licencia sin goce de sueldo para asistir a una conferencia o actividad escolar del propio hijo del empleado cuando dichas actividades no

puedan reprogramarse durante horas que no sean las de trabajo del empleado. El tiempo libre bajo esta Sección puede concederse hasta ocho (8) horas durante cualquier año escolar; no pueden tomarse más de cuatro (4) horas en un mismo día. Antes de tomar el tiempo libre sin goce de sueldo bajo esta Sección, el empleado tiene que haber agotado sus días libres de enfermedad/personales y de vacaciones. El empleado tiene que proveerle a Recursos Humanos una solicitud por escrito para la licencia bajo esta Sección con al menos siete (7) días calendario de anticipación del día libre solicitado. En una situación de emergencia no anticipada, puede concederse tiempo libre a los empleados elegibles con un aviso previo de al menos veinticuatro (24) horas a Recursos Humanos.

Sección 8. Licencia por pandemia Después de la fecha de ratificación de este Convenio sucesor, los empleados que no puedan presentarse a trabajar según estén programados debido a síntomas médicos relacionados con el virus COVID-19 u otra condición que haya sido declarada por el gobierno como pandemia de salud pública pueden usar sus días de vacaciones acumulados y no usados en lugar de tomarse tiempo libre sin goce de sueldo para este propósito hasta un máximo de catorce (14) días de trabajo. No se disciplinará a ningún empleado por hacer auto-cuarentena debido al Covid-19 (u otra pandemia declarada por el gobierno) cuando un proveedor de cuidado médico le recomiende hacerlo; se requerirá prueba.

## **ARTÍCULO XI** **Plan de ahorros e ingreso de jubilación de Jel Sert**

Empezando el 1º de enero de 2001, la Compañía establecerá un plan de retiro de tipo 401(k) para los trabajadores de la unidad de negociación. Dicho plan, conocido como el Plan de ahorros e ingreso de jubilación de Jel Sert (“JSRISP” por sus siglas en inglés), permitirá que los trabajadores elegibles participen por medio de contribuciones al Plan hechas antes del efecto de los impuestos, de acuerdo con los reglamentos de IRS.

Empezando el 1º de enero, las contribuciones hechas por un trabajador recibirán una contribución por parte de la Compañía en cada periodo de pago. La contribución que la Compañía aporte consistirá en veinticinco centavos (\$0.25) por cada dólar (\$1.00) contribuido por el trabajador, hasta un máximo del 4% de su compensación. El trabajador podrá contribuir más del cuatro por ciento (4%) de su sueldo hasta los límites máximos permitidos por el código de IRS, pero la contribución que aporte la Compañía se hará solamente sobre el primer 4%.

Todo servicio de un trabajador empleado por la Compañía antes del 1º de enero de 2001 contará para conferir el derecho a las contribuciones hechas por la Compañía. Otros detalles concernientes al JSRISP serán expuestos en el documento del Plan, el cual será redactado y modificado para cumplir con las leyes vigentes, y las cuales regirán en caso de cualquier pregunta concerniente al JSRISP.

## **ARTÍCULO XII** **Procedimiento de querellas**

Sección 1. Cualquier y todas las disputas y diferencias que surjan entre la Compañía por un lado y la Unión o cualquiera de sus miembros o trabajadores de la Compañía por el otro lado, concernientes al significado o aplicación de este Convenio, serán resueltas exclusivamente de la siguiente manera y no deberá de haber interrupción de la producción. Se acuerda que las limitaciones de tiempo expuestas aquí son sumamente importantes y que ninguna acción o asunto que no sea de conformidad con eso será considerado como base de un reclamo, a menos que dichas limitaciones de tiempo se extiendan por acuerdo escrito de ambas partes de este Convenio.

Sujeto a las disposiciones de la Sección 2 de este Artículo, los reclamos podrán ser presentados de la manera siguiente:

PASO 1. El asunto deberá ser primeramente discutido entre el trabajador agraviado, su delegado de la Unión y el gerente del departamento del trabajador implicado o su representante designado. La Compañía responderá a la querella dentro de un período de 5 días laborables después de que se haya sostenido la discusión, excepto

que la Compañía y el delegado de la Unión pueden prolongar el tiempo para responder si se necesita más tiempo para investigar y/o reunir información.

PASO 2. Si el asunto no es resuelto en el Paso 1 o si no se da una respuesta dentro del tiempo estipulado, dentro de los 5 días laborables siguientes, este puede ser presentado como una querrela por escrito al vicepresidente de operaciones o representante designado en las formas provistas por la Unión. Si el asunto no puede ser resuelto dentro de 5 días laborables, el jefe de los delegados de la Unión podrá requerir una reunión con el representante del personal de la Unión y el vicepresidente de operaciones y el personal designado por estos. Dentro de cinco días laborables después de tal reunión se le deberá dar una respuesta por escrito al jefe de los delegados de la Unión.

PASO 3. Si el asunto no es resuelto en el Paso 2, o no se da respuesta dentro del tiempo estipulado, cualquier parte que no sea un trabajador o trabajadores individuales podrán someter la disputa al arbitraje por medio de presentar una solicitud por escrito para arbitraje, exponiendo los hechos y asuntos específicos, a la otra parte, por correo certificado, acuse de recibo requerido, con marca postal de fecha dentro de 30 días calendarios después que se haya dado respuesta de esto en el Paso 2. Las partes entonces seleccionarán un árbitro. Si las partes no se ponen de acuerdo sobre la selección de un árbitro, dicho árbitro será elegido de acuerdo con las reglas del Servicio Federal de Mediación y Conciliación que estén en efecto. Un asunto objeto de arbitraje deberá incluir el significado y aplicación de este Convenio. Los derechos y prerrogativas gerenciales no limitados expresa y específicamente por este Convenio no están sujetos al arbitraje. Las disposiciones de este Convenio serán la única fuente de cualquier derecho que cualquiera de las partes pueda hacer valer en arbitraje. El árbitro no tendrá poder para enmendar, agregar, restar o cambiar los términos de este Convenio, y estará autorizado solamente para interpretar las disposiciones existentes de este Convenio y aplicarlas a los hechos específicos de la querrela o la disputa, no obstante, siempre que la práctica anterior podrá ser utilizada para interpretar las disposiciones existentes de este Convenio determinadas como ambiguas por el árbitro. La decisión del árbitro estará basada completamente en la evidencia y argumentos presentados por las partes en presencia de ambos y las audiencias de arbitraje y los fallos donde esté presente una sola parte son nulos. La Compañía y la Unión acuerdan que ejercerán rapidez en la presentación de testimonios, de manera que haya un mínimo de demora con respecto a tales procedimientos, y requerirán que el árbitro presente una decisión tan pronto como sea posible después de terminada la audiencia. La decisión del árbitro dentro de los límites aquí prescritos será definitiva y obligatoria para todas las partes en disputa, incluyendo al trabajador o trabajadores implicados. El pago del árbitro deberá ser compartido por igual entre la Compañía y la Unión. No deberá incurrirse en ningún otro gasto conjunto excepto por mutuo acuerdo por escrito entre las partes.

Sección 2. Todas las querellas, excepto todas las especificadas de aquí en adelante, deberán ser presentadas en el primer paso del procedimiento de querellas. Las querellas que impliquen el despido, suspensión o despido temporal de un trabajador deberán ser presentadas en el segundo paso del procedimiento de reclamos. A menos que los reclamos sean presentados dentro de cinco (5) días laborables después que el trabajador pudo razonablemente haber tenido conocimiento del evento que ocasionó la querella, el derecho a presentar una querella será suspendido. Toda querella que no sea llevada por escrito al siguiente paso dentro de los límites de tiempo especificados se considerará retirada y no será elegible para apelaciones posteriores. A pesar de que una querella esté pendiente, los trabajadores llevarán a cabo rápida y eficientemente las instrucciones y órdenes del supervisor relacionadas con el desempeño adecuado y eficiente de los asuntos de la Compañía. El cumplimiento de una orden o instrucción no suspenderá el derecho del trabajador a que esta se le considere como querella. La negativa a cumplir con una orden o instrucción será causa de suspensión o de despido a opción de la Compañía, exceptuando cuando afecte adversamente la seguridad o la salud del trabajador y por esa razón el trabajador no la cumpla.

Sección 3. El jefe de los delegados de la Unión y el ayudante del jefe de los delegados de la Unión previstos en este Convenio deberán ser trabajadores de la Compañía. La Unión le suministrará a la Compañía los nombres de los delegados de la Unión y le notificará prontamente a la Compañía de cualquier cambio realizado al respecto.

Sección 4. A los delegados de la Unión y al jefe de los delegados de la Unión les será permitido, después de obtener el permiso de su supervisor, discutir querellas con los representantes de la Compañía durante las horas de trabajo sin pérdida de pago, siempre que tal discusión no exceda de una cantidad razonable de tiempo. Los permisos no serán negados irrazonablemente. El

jefe de los delegados de la Unión podrá procesar las querellas durante las horas de trabajo de la Compañía solamente en emergencias, o en momentos acordados mutuamente por la Compañía y el jefe de los delegados de la Unión.

### **ARTÍCULO XIII** **Prohibición de huelgas y cierres patronales**

Sección 1. Durante el término de este Convenio, ni la Unión ni sus miembros, directores, delegados, agentes o representantes, ni tampoco ningún trabajador fomentará, instigará, incitará, autorizará, convocará, apoyará, admitirá, justificará, exhortará, sostendrá, o de alguna manera tomará parte en alguna huelga, paro laboral, abandono de trabajo, huelga intermitente, reducción de trabajo, o cese o interrupción de trabajo o producción, o piquetes de huelga en la planta o en las instalaciones de la Compañía o en cualquiera de sus propiedades (o en las propiedades o instalaciones de los clientes o proveedores de la Compañía debido a alguna disputa entre la Compañía y la Unión o con cualquiera de los trabajadores de la Compañía); siempre que nada de esto prohíba que la Unión realice un piquete de huelga legalmente reconocido en cualquier otra instalación de la Compañía donde la Unión todavía no representa a los trabajadores.

Sección 2. La Unión acuerda hacer esfuerzos razonables para evitar cualquier acto prohibido en este Artículo y que, en caso que suceda alguno de tales eventos realizado por alguno de los trabajadores o grupo de trabajadores, la Unión también acuerda que realizará esfuerzos razonables para detener inmediatamente tales acciones. Si inmediatamente la Unión procede de buena fe a suspender cualquier paro laboral, huelgas, huelgas intermitentes o suspensión de trabajo intencionales, la Compañía acuerda que no tomará ninguna acción en contra de la Unión para establecer responsabilidades con respecto a tales huelgas extraoficiales o sin autorización.

**ARTÍCULO XIV**  
**Disposiciones generales**

Sección 1. La Compañía y la Unión acuerdan cooperar para intentar corregir las ineficiencias de producción de los trabajadores individuales para evitar, en lo posible, la necesidad del despido debido a tales ineficiencias de producción. La Unión y el jefe de los delegados de la Unión tendrán acceso a copias de las advertencias disciplinarias emitidas en relación con ausencias de trabajo, por medio de acceso de correo electrónico a un buzón, a más tardar al cierre del día laborable siguiente al día en que se emitan. Si el jefe de los delegados de la Unión no está disponible debido a vacaciones o permiso de ausencia, el delegado de la Unión de la siguiente categoría en importancia será quien tenga acceso.

Sección 2. La Compañía y la Unión reconocen como esencial para su mutuo bienestar el mantenimiento de una posición justa y competitiva basada en métodos de producción eficientes.

Sección 3. La Compañía y la Unión acuerdan que no habrá discriminación contra ningún empleado o solicitante de empleo debido a su raza, sexo, color, creencia religiosa, edad, u origen nacional. Los trabajadores y representantes gerenciales serán tratados con respeto y dignidad por todas las partes de este Convenio. Las partes acuerdan sostener reuniones trimestrales de trabajadores / gerencia entre la Unión, los delegados de la Unión disponibles y los representantes correspondientes de la gerencia para discutir los problemas que sean de interés mutuo. Las quejas con respecto a esta sección, que se verifiquen mediante una investigación, darán lugar a las medidas disciplinarias correspondientes que pueden incluir la posible destitución de la posición de la parte culpable, si la Compañía determina que es adecuado hacerlo.

Sección 4. A un trabajador que se lesione en las instalaciones de la Compañía y bajo examen médico se le ordene no regresar a trabajar se le pagará su tarifa de tiempo normal por hora, por el resto del turno en el cual haya sido lesionado. Para visitas subsecuentes requeridas por el doctor de la Compañía por tratamiento de prescripción médica después que este haya sido dado de alta y haya regresado al trabajo, al trabajador se le pagará su tarifa de tiempo normal por hora por el tiempo perdido dentro de su turno regular.

Sección 5. La Compañía reconoce que no es recomendable que los supervisores y otro personal ajeno a la unidad de negociación desempeñen el trabajo de los trabajadores en la unidad cuando dicho trabajo prive a los trabajadores de la unidad de oportunidades de trabajo. Sin embargo, la Unión reconoce que hay circunstancias en que los supervisores y otro personal ajeno a la unidad de negociación tendrán que realizar tal trabajo de acuerdo con el deseo admirable de la Compañía de garantizar una operación que sea flexible y eficiente, tal como cuando los supervisores u otro personal ajeno a la unidad de negociación entrenan o instruyen a los trabajadores, hacen tareas de montaje, experimentales o de prueba, cuando ocurren emergencias o cuando los trabajadores programados no se presenten a trabajar, o debido a que todos los trabajadores calificados de la unidad están o estarán ocupados con tareas asignadas.

Se sobreentiende que los supervisores y el personal ajeno a la unidad de negociación no realizarán el trabajo de la unidad de negociación mientras los empleados calificados estén en despido temporal o cuando dicho trabajo impida que se contraten nuevos empleados.

Sección 6. La Compañía suministrará un tablero de anuncios para las notificaciones de naturaleza informativa que la Unión les haga a sus miembros. Nada contenido en tales anuncios será de naturaleza controversial ni impactará adversamente a la Compañía o sus empleados.

Sección 7. La Compañía acuerda que durante el tiempo que la planta esté operando, los delegados de la Unión debidamente acreditados tendrán derecho al acceso a la planta durante las horas de trabajo regulares para el propósito de consultar con los delegados de la Unión y/o los empleados sobre cualquier problema o queja de trabajo, siempre y cuando esto no interfiera con la operación eficiente de la Compañía, y siempre que dichos delegados de la Unión notifiquen al Gerente de Recursos Humanos con al menos veinticuatro (24) horas de anticipación y respeten las reglas de sanidad, seguridad, y de visita de la Compañía.

Sección 8. Las notificaciones de advertencia serán removidas de los archivos personales de los empleados en el primer aniversario de la fecha de tales advertencias.

Sección 9. Será nombrado un Comité de Salud y Seguridad. El Comité estará integrado de voluntarios y representantes de los departamentos designados por la Compañía. El Comité debe reunirse mensualmente, o con menos frecuencia si lo desea. El Comité investigará asuntos de salud y seguridad y hará recomendaciones a la Compañía para un ambiente de trabajo más seguro.

Tanto la Compañía como la Unión evaluarán las oportunidades disponibles para los trabajadores bajo la cooperativa de crédito existente e investigarán los posibles beneficios disponibles a través de los programas alternativos de la cooperativa de crédito.

Sección 10. Los avisos de la Compañía anunciados públicamente o dirigidos de otra forma a los trabajadores de la unidad de negociación estarán en papel con membrete de la Compañía, fechados y firmados por el miembro gerencial correspondiente, sin embargo, siempre que de ninguna forma se interprete una falla inadvertida de cumplir con esta disposición como anulación del contenido de dichos avisos.

Sección 11. Mediante una petición razonable, una copia de la lista de antigüedad con las tarifas de pago estará disponible para la inspección del jefe de delegados de la Unión. El jefe de los delegados de la Unión no pondrá dicha información a disposición de otros trabajadores.

Sección 12. Un líder de grupo (lead person) es un individuo, escogido por la Compañía, a quien se requiere actuar como conducto entre la supervisión y los trabajadores. Un líder de grupo tendrá, entre otras tareas, las siguientes: dirigir la fuerza de trabajo; entrenar a los nuevos trabajadores; acelerar la producción; montar y limpiar líneas de producción; reportar a la gerencia lo relativo a las operaciones de la planta, la seguridad y el personal de la planta; y actuar como mensajero entre la gerencia y los trabajadores. Sin embargo, un líder de grupo no tiene autoridad para contratar, despedir, disciplinar independientemente, asignar trabajo independientemente, o funcionar como supervisor en ausencia de este. La Compañía tendrá discreción absoluta para determinar a quién le serán asignadas las responsabilidades de líder de grupo, quién habrá de mantenerlas o quién será liberado de estas.

Sección 13. La Compañía y la Unión acuerdan que el acoso sexual es un mal comportamiento que degrada a la víctima y mina la integridad del lugar de trabajo. Por lo tanto, la Compañía y la Unión están de acuerdo en adoptar la norma contra el acoso sexual de la Compañía según se expone a continuación: (Ver el Anexo B).

Sección 14. No le será negado irrazonablemente al trabajador el derecho de usar el baño fuera de los periodos normales de descanso, siempre que el uso del baño fuera de los periodos normales de descanso no sea excesivo. Además, los trabajadores que tengan padecimientos médicos que requieran el uso frecuente del baño deberán proporcionar una constancia médica.

Sección 15. En caso que se requiera a los empleados el uso de uniformes y/o delantales u otro equipo personal de protección, la Compañía les proveerá esos artículos. Los empleados habrán de ser responsables del costo de reemplazo de anteojos de seguridad perdidos.

Sección 16. Dentro de un período de tres (3) días de la fecha de comienzo de un trabajador recién contratado, la Compañía habrá de proveerle a dicho empleado un material de entrega preparado por la Unión, que indique los nombres y la información de contacto de los delegados de la Unión, y material de orientación por escrito que sea relevante a su representación de los empleados, de conformidad con el convenio de negociación colectiva.

#### **ARTÍCULO XV** **Término del Convenio**

Este Convenio entrará en vigor a partir del 16 de septiembre de 2020 y continuará válido y en vigor desde dicha fecha hasta el 15 de septiembre de 2023, incluyendo tanto la fecha inicial como la final. Después de eso, se renovará automáticamente año tras año a menos que, con un mínimo de sesenta (60) días y no más de noventa (90) días anteriores a la fecha de vencimiento o aniversario del mismo, cualquiera de las partes presente aviso por escrito a la otra por correo certificado, acuse de recibo requerido, expresando el deseo de modificar este Convenio, agregarle, restarle o darlo por terminado.

En caso que se presente tal notificación expresando el deseo de enmendar este Convenio, o de agregarle o restarle a este ciertos términos, la Compañía, la Unión y todos los trabajadores no tendrán derechos más allá de los términos de este Convenio y las partes tendrán, dentro de un plazo razonable de ahí en adelante, que entablar negociaciones con respecto a esta solicitud.

Este Convenio constituye una conciliación completa de todos los asuntos pendientes entre la Compañía y la Unión y los empleados.

**ARTÍCULO XVI**  
**Comité de acción política**

Sección 1. – Descuento por nómina de las contribuciones a SEIU-COPE. Al recibirse una autorización por escrito ejecutada legalmente por un trabajador, la Compañía deducirá, durante el término de este Convenio, o hasta que el Comité de Educación Política de SEIU revoque esa autoridad, los montos designados por cada trabajador. La deducción será hecha del primer pago mensual del trabajador y de su pago de cada mes subsiguiente, si es necesario, y será remitida por la Compañía al oficial de la Unión designado por el Comité de Educación Política. El Comité de Educación Política reembolsará a la Compañía o al trabajador cualquier contribución que pueda ser deducida erróneamente o todo dinero que pueda ser remitido erróneamente.

Sección 2. – Indemnización. La Unión acuerda indemnizar y liberar de responsabilidad a la Compañía contra cualquier reclamo, demanda, orden, o fallo contra la Compañía que resulte de cualquier acción tomada o no tomada por la Compañía según las disposiciones de la Sección 1 de este Artículo XVI.

EN VIRTUD DE LO CUAL, las partes que suscriben han hecho que sus representantes debidamente autorizados ejecuten este Acuerdo en la fecha y año suscritos más arriba.

THE JEL SERT COMPANY

LOCAL 1 de la UNIÓN INTERNACIONAL  
DE EMPLEADOS DE SERVICIO

POR: \_\_\_\_\_  
Andy Rush  
Vicepresidente Ejecutivo de  
Operaciones

BY:  \_\_\_\_\_  
Tom Balanoff  
Presidente del Local 1 de SEIU

POR: \_\_\_\_\_  
Juan Chávez  
Vicepresidente de Recursos Humanos

\_\_\_\_\_  
Gabriel Hernández

\_\_\_\_\_  
Ramón Molina

\_\_\_\_\_  
José Manuel Miranda

\_\_\_\_\_  
Servando Pérez

\_\_\_\_\_  
Javier Ramírez

\_\_\_\_\_  
Armando Robledo

\_\_\_\_\_  
Ana Velásquez

\_\_\_\_\_  
Fabiola Bautista

**ANEXO A**  
**SEPTIEMBRE DE 2020**

<u>Grado</u>	<u>Título de la posición</u>	<u>TARIFA INICIAL de 2020</u>
<u>1</u>	<u>General Laborer (obrero general)</u>	<u>\$12.00</u>
<u>2</u>	<u>WHSE Checker (almacén)</u>	<u>\$14.00</u>
<u>2</u>	<u>Facility Janitors (limpieza)</u>	<u>\$14.00</u>
<u>2</u>	<u>Machine Ops (operadores de maquinaria)</u>	<u>\$14.00</u>
<u>4</u>	<u>Forklift Operators (operadores de montacargas)</u>	<u>\$15.00</u>
<u>4</u>	<u>Palletizers (paletizadores)</u>	<u>\$15.00</u>
<u>4</u>	<u>Receiver Bailer (receptor/embalador)</u>	<u>\$15.00</u>
<u>5</u>	<u>Mixers (mezcladores)</u>	<u>\$16.00</u>
<u>5</u>	<u>Mechanic Helpers (ayudantes de mecánico)</u>	<u>\$16.00</u>
<u>6</u>	<u>Mixers - Blend Mixers</u>	<u>\$17.00</u>
<u>6</u>	<u>SPPO (operador del proceso Stick Pak)</u>	<u>\$17.00</u>
<u>6</u>	<u>Leads (líderes)</u>	<u>\$17.00</u>
<u>7</u>	<u>Mechanics (mecánicos)</u>	<u>-</u>
<u>7</u>	<u>A</u>	<u>\$21.00</u>
<u>7</u>	<u>B</u>	<u>\$19.00</u>
<u>7</u>	<u>C</u>	<u>\$17.00</u>
		<u>Diferencia de turno</u>
	<u>Prima de segundo turno</u>	<u>\$0.50</u>
	<u>Prima de tercer turno</u>	<u>\$1.00</u>

Los empleados elegibles que tengan doce (12) meses o más de servicio consecutivo con la Compañía habrán de recibir los siguientes aumentos de tarifa en las fechas indicadas:

- a. *14 de septiembre de 2020:* aumento de \$0.20 la hora; y,
- b. *15 de marzo de 2021:* aumento de \$0.20 la hora; y,
- c. *13 de septiembre de 2021:* aumento de \$0.25 la hora; y,
- d. *14 de marzo de 2022:* aumento de \$0.25 la hora; y,
- e. *12 de septiembre de 2022:* aumento de \$0.25 la hora; y,
- f. *13 de marzo de 2023:* aumento de \$0.25 la hora.

Para ser elegible para el aumento el 15 de septiembre de 2020, tiene que ocurrir todo lo siguiente: (a) este Convenio sucesor es ratificado por la Unión a más tardar el 23 de noviembre de 2020; (b) el empleado ha cumplido un año de servicio con la Compañía al 14 de septiembre de 2020, y (c) el empleado tiene que estar activamente empleado en la fecha de ratificación de este Convenio sucesor.

Los trabajadores regularmente asignados a trabajar un segundo turno o turno de la tarde recibirán una prima de cincuenta centavos (\$0.50) por hora trabajada en dicho turno y los trabajadores regularmente asignados a un tercer turno o turno de noche recibirán una prima de un dólar (\$1.00) por hora trabajada en dicho turno. La prima del turno será considerada en el cálculo del pago de días feriados o de vacaciones.

Los trabajadores que tengan éxito en sus ofertas para entrar a un grado mayor de puesto de trabajo habrán de recibir un aumento a la tarifa inicial de dicho grado o recibirán un ajuste de \$1 la hora, de los dos el aumento que sea mayor.

## **ANEXO B**

### **NORMA DEL CENTRO DE TRABAJO SOBRE EL ACOSO/LA DISCRIMINACIÓN**

Creemos que todos los trabajadores tienen derecho a trabajar en una atmósfera libre de toda forma de discriminación en el empleo, incluyendo el acoso sexual. Nuestra norma es prohibir el acoso o la discriminación de todo tipo, que se extiende a todos y cada uno de los niveles de nuestra operación, y el acoso prohibido incluye, entre otros, el acoso basado en: el sexo, la raza, el color, la religión, el origen nacional, la edad, una discapacidad, el embarazo reales o percibidos del empleado, o toda otra condición protegida por las leyes. El acoso o la discriminación, ya sea por un compañero de trabajo, gerente, supervisor, proveedor o visitante, no será tolerado. El comportamiento de esta naturaleza está contra la ley, no es útil para un propósito legítimo y perturba la capacidad de nuestros trabajadores para desempeñar sus trabajos debidamente.

La Compañía toma muy seriamente las acusaciones de acoso o discriminación e investigará activamente todas las quejas de acoso. Si se determina que ha ocurrido acoso o discriminación, la gerencia tomará la acción disciplinaria apropiada contra la persona ofensora, que puede incluir su despido.

Para garantizar que la Compañía les provea a todos ustedes un ambiente libre de acoso o discriminación, la Compañía requiere que todos los trabajadores se abstengan de cualquier acción o conducta que pueda ser considerada como acoso o discriminación.

Los actos considerados como acoso sexual incluyen, sin limitarse a estos, insinuaciones sexuales desagradables, peticiones de favores sexuales y otras conductas verbales o físicas de naturaleza sexual donde: (a) la admisión de dicha conducta sea un término o condición expreso o implícito de empleo; (b) la admisión o el rechazo de tal conducta sea utilizada como base para una decisión de empleo afectando a la persona acosada; o (c) el propósito o el efecto de dicha conducta

sea interferir substancialmente con el rendimiento de trabajo del individuo afectado o crear un ambiente de trabajo intimidante, hostil, u ofensivo.

El acoso sexual también incluye dichas acciones tales como bromas o burlas de connotación sexual; presión sutil para entablar actividad sexual; contacto físico tal como palmaditas, pellizcos, o el roce con el cuerpo de otra persona, exigencias de favores sexuales, conversaciones, correos electrónicos o correos de voz sexualmente explícitos u objetos o imágenes de naturaleza sugestiva.

Todo trabajador que tenga alguna queja de acoso o discriminación en el trabajo contra cualquier persona, incluyendo a los supervisores, compañeros de trabajo, clientes, o visitantes, deberá inmediatamente plantear el asunto al departamento corporativo de Recursos Humanos, Juan Chávez, Vicepresidente de Recursos Humanos al (630) 876-4818 o por correo electrónico a [jchavez@jelsert.com](mailto:jchavez@jelsert.com), al Presidente de la Compañía, Ken Wegner al (630) 876-4906 o por correo electrónico a [kwegner@jelsert.com](mailto:kwegner@jelsert.com), o al Director de Operaciones, Andy Rush al (630) 876-4828 o por correo electrónico a [arush@jelsert.com](mailto:arush@jelsert.com).

Para evitar todo malentendido posible que pueda ocurrir cuando los asuntos se notifican solo verbalmente, les solicitamos que además pongan por escrito su queja lo antes posible, incluso cuando se plantee de manera oral inicialmente, de manera que haya una constancia de la queja para garantizar que esta se investigue lo más pronto y lo más minuciosamente posible.

Debido a su naturaleza tan delicada, todos los reclamos de acoso sexual serán investigados con cuidado, y la privacidad de la persona con la queja y de la persona acusada de acoso o discriminación serán respetadas en la medida que sea posible. La información privada no será divulgada a terceras partes, excepto cuando la ley lo requiera.

Se exhorta y se espera que usted reporte sus inquietudes de acoso o discriminación para que podamos mantener un ambiente de trabajo libre de ese tipo de conducta. Por lo tanto, prohibimos todo tipo o forma de represalia contra cualquier persona que se haya quejado de acoso o discriminación, que haya presentado un cargo de acoso o discriminación, o que de otra manera haya participado en una investigación de acoso o discriminación. Dicha represalia es ilegal y resultará en disciplina severa, que puede llegar a incluir el despido.

Si un miembro de la gerencia cree, escucha algún rumor, o presencia alguna conducta que indique que alguien haya podido experimentar acoso o discriminación relacionado con su trabajo, basado en su sexo, raza u otro factor, o ha sido tratado de manera discriminatoria e ilegal, o encara alegatos de algunos de estos comportamientos, el incidente tiene que reportarse de inmediato a Juan Chávez, Vicepresidente de Recursos Humanos.

**ANEXO C**

12 de septiembre de 2005

Sr. Oscar Sandoval  
Local 1 de SEIU  
111 East Wacker Drive  
Suite 2500  
Chicago, IL 60601

Asunto: *Jel Sert Company y Local 1 de SEIU—Carta suplementaria relacionada con las negociaciones del año 2005*

Estimado Sr. Sandoval:

Esta carta se escribe al mismo tiempo de la ejecución del Convenio Colectivo de Negociación de 2005 - 2008 entre el Local 1 de SEIU y Jel Sert Company. Durante el transcurso de las negociaciones que dieron lugar a este Convenio Colectivo de Negociación, las partes que suscriben discutieron diversos asuntos ajenos al contrato y los solucionaron de la siguiente manera:

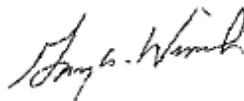
1. A los trabajadores no se les requerirá firmar para entrar o salir de sus departamentos cuando usen los baños;
2. El retiro de la propuesta de la Compañía en las negociaciones de 2002 para escalonar los periodos de almuerzo y descanso no será utilizado en el futuro para limitar el derecho de la Compañía a escalonar tales periodos (como se hacía en el pasado) cuando así lo exijan los requisitos de negocios y de las operaciones;
3. La Compañía mantiene un proceso de evaluación para calificar los niveles de conocimientos de los trabajadores en varias tareas. Los trabajadores tendrán la oportunidad de lograr la clasificación A o B, siempre que tengan diversos conocimientos. La Compañía se compromete a ser justa en este proceso de evaluación. Para garantizar la justicia del proceso, cuando surjan oportunidades de entrenamiento, se les dará la oportunidad de entrenamiento a los trabajadores en nuevas áreas de conocimientos de acuerdo con su antigüedad. Los trabajadores que no estén de acuerdo con su calificación tienen derecho a apelar la decisión.

Mr. Oscar Sandoval  
12 de septiembre de 2005  
Page 2

Recursos Humanos y un representante de la Unión participarán en el comité de apelaciones para garantizar que haya una comunicación completa así como justicia.

Esta carta de intención se adjunta al Convenio Colectivo de Negociación de 2005 – 2008 para dejar sentado nuestro entendimiento según se expresa más arriba.

En nombre de Jel Sert Company,



Gary A. Wincek  
Abogado

El Local 1 de SEIU está de acuerdo con los entendimientos expresados en esta carta suplementaria.

---

Oscar Sandoval

Fecha: 12 de septiembre de 2005

**ANEXO D**

8 de octubre de 2008

Sr. Charles Bridgemon  
Local 1 de SEIU  
111 East Wacker Drive  
Suite 2500  
Chicago, IL 60601

**Asunto: Carta de entendimiento entre Jel Sert Company y el Local 1 de SEIU**

Estimado Charles:

Esta carta escrita al mismo tiempo de la ejecución del Convenio Colectivo de Negociación de 2008-2011 entre las partes expone los siguientes entendimientos logrados durante dichas negociaciones.

1. La Compañía no habrá de utilizar a empleados de agencias de contratación temporal durante más de treinta (30) días laborables al cabo de los que habrá de tomarse una decisión sobre si el individuo ha de contratarse o no como empleado de Jel Sert. Si se le contrata, de conformidad con el Artículo II, Sección 2, dicho nuevo empleado habrá de hacerse miembro de la Unión en el 30º día a partir de su fecha de contratación. Los días que este trabaje como empleado de la agencia de contratación temporal habrán de contar para el cumplimiento satisfactorio del período de prueba del empleado de conformidad con el Artículo V, “Antigüedad,” Sección 2.

La Compañía habrá de proveerle a la Unión un informe semanal que detalle los nombres de los individuos de la agencia de contratación temporal que se usen y el número de días trabajados por dichos individuos y habrá de notificar a la Unión semanalmente qué individuos de la agencia de contratación temporal han sido contratados como empleados regulares de Jel Sert.

2. Se sobreentiende que los empleados tienen la obligación de mantener informada a la Compañía para garantizar la exactitud de sus registros, incluyendo sus direcciones

Sr. Charles Bridgemon  
8 de octubre de 2008  
Página 2

particulares. Las partes acuerdan la implementación de lo siguiente para garantizar que se haga contacto con los empleados en despido temporal a la dirección correcta para su restablecimiento, de conformidad con las obligaciones contractuales:

- a) A la entrada de la oficina de Recursos Humanos se encuentra una caja que contiene los formularios de cambio de dirección de los empleados.
- b) Se colocará una nota en la lista maestra de despidos temporales para recordarles a los empleados que queden despedidos temporalmente que obtengan y llenen un formulario de cambio de dirección, en caso que aplique.
- c) Anualmente, en los meses de junio y julio, se colocará un mensaje en los cheques de nómina de los empleados para recordarles a los afectados por los despidos temporales que obtengan y llenen un formulario de cambio de dirección, en caso que aplique.

En nombre de Jel Sert Company,



Gary A. Wincek  
Abogado

GAW:sdc

**ANEXO E**

22 de octubre de 2011

Sr. Charles Bridgemon  
Local 1 de SEIU  
111 East Wacker Drive  
Suite 2500  
Chicago, IL 60601

**Asunto: Carta de entendimiento entre Jel Sert Company y el Local 1 de SEIU**

Estimado Charles:

Esta carta escrita al mismo tiempo de la ejecución del Convenio Colectivo de Negociación de 2011-2014 entre las partes expone los siguientes entendimientos logrados durante dichas negociaciones.

1. Con respecto a las tarjetas de identificación de los empleados, habrá una prueba de tres (3) meses durante la que los empleados podrán seleccionar una identificación de brazalete o para llevar en la cintura. Este asunto se reconsiderará en una reunión de los empleados / la gerencia antes de 2012 y durante la prueba no se emitirá ninguna disciplina bajo la Política de Disciplina Progresiva de la compañía de conformidad con la política de Identificación de la Compañía debido a los gafetes de identificación perdidos.
2. Las partes adoptan la Carta de Entendimiento sobre el Sistema de Evaluación de los Mecánicos para 2012 con la adición de “y se notificará de esto a los empleados antes de dicha prueba” a la primera oración del último párrafo.
3. El sistema ABC para todos los empleados excepto los mecánicos habrá de eliminarse siempre que se mantenga a todos los empleados a las tarifas actuales y antes del primer aniversario del contrato todos los empleados que estuviesen trabajando en la fecha de vencimiento del 17 de septiembre de 2011 habrán de recibir una oportunidad adicional de evaluación para subir de categoría bajo la

Sr. Oscar Sandoval  
22 de octubre de 2011  
Página 2

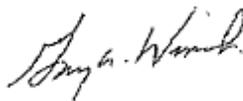
progresión de ABC. No habrá reducciones de salarios como resultado de esta última evaluación adicional.

4. Eliminar el título de trabajo de Packer en el Anexo A y las partes acuerdan lo siguiente:

“Las partes acuerdan que la combinación de los títulos de trabajo de Packer y General Laborer en un mismo título, General Laborer, no tiene ninguna intención de reducir la fuerza laboral. El propósito de combinar los títulos de trabajo es reflejar el tratamiento ya establecido de ambos títulos de trabajo como una misma posición. Las descripciones de trabajo definen las responsabilidades del empleado. Se espera que los empleados desempeñen las funciones esenciales del trabajo; sin embargo, siempre que, cuando un empleado solicite algún tipo de acomodación para realizar dichas funciones esenciales, la Compañía tomará las medidas razonables para hacerlo según lo requiere la ley. Los asuntos de seguridad habrán de continuarse atendiendo según se planteen en el área de producción o mediante el Artículo XIV, Sección 9, el Comité de Salud y Seguridad.”

5. Agregar al Grado 5 un título de trabajo de Blend Mixer a razón de una tarifa inicial de \$11.75 la hora, con un aumento de la tarifa por hora a \$11.75 a los que estén por debajo y los que estén en esa posición a quienes se les pague actualmente más de \$11.75 habrán de recibir un ajuste de equiparación de .25 la hora.

En nombre de Jel Sert Company,



Gary A. Wincek  
Abogado

GAW:sd