

CONVENIO

Entre

BELLEVILLE SHOE MFG. CO.

Y

**UNIÓN DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE ALIMENTOS Y DEL
COMERCIO**

UNIÓN LOCAL N.º 655

Del 1 de diciembre de 2023 al 30 de noviembre de 2026

ÍNDICE

	<u>PÁGINA</u>
Artículo 1 - Reconocimiento	2
Artículo 2 - Seguridad de la Unión	2
Artículo 3 - Deducción de las cuotas de la Unión	2
Artículo 4 - Huelgas y cierres patronales	3
Artículo 5 - Cooperación de la Unión	3
Artículo 6 - Derechos de la administración	4
Artículo 7 - Quejas.....	4
Artículo 8 - Arbitraje	5
Artículo 9 - Antigüedad	6
Artículo 10 – Licencias	10
Artículo 11 - Horas	11
Artículo 12 - Períodos de espera	13
Artículo 13 - Tarifas salariales	14
Artículo 14 - Pago por duelo.....	15
Artículo 15 - Días feriados	16
Artículo 16 - Vacaciones	17
Artículo 17 - Seguro médico y hospitalización.....	20
Artículo 18 - Pensiones	22
Artículo 19 - Advertencias a los empleados	23
Artículo 20 - Varios	23
Artículo 21 - Plan de ahorro de nómina.....	24
Artículo 22 - Cooperativa de ahorro y crédito	25
Artículo 23 - Participación en las utilidades	25
Artículo 24 - Sección 401(K).....	27
Artículo 25 - Uso indebido de sustancias	28
Artículo 26 - Fechas de entrada en vigor y de renovación	30
CARTA COMPLEMENTARIA 1.....	31
CARTA DE ENTENDIMIENTO.....	31
ANEXO A - SEGURO MÉDICO.....	

PREÁMBULO

El presente Convenio se celebra entre Belleville Shoe Mfg. Co., en lo sucesivo denominada la “Compañía”; y la Unión de Trabajadores de la Industria de Alimentos y del Comercio, Local 655, en lo sucesivo denominada la “Unión”:

SE HACE CONSTAR:

ASÍ, POR LO TANTO, teniendo en cuenta sus promesas mutuas, las partes acuerdan lo siguiente:

ARTÍCULO 1 - RECONOCIMIENTO

La Unión estará compuesta por todos los empleados remunerados por hora que no sean empleados de oficina.

ARTÍCULO 2 - SEGURIDAD DE LA UNIÓN

SECCIÓN 1. Todos los empleados cubiertos por este Convenio deberán, como condición de empleo, convertirse y seguir siendo miembros de la Unión después del trigésimo (30) día siguiente al inicio de su empleo.

SECCIÓN 2. La Compañía no estará obligada a despedir a un empleado por no lograr o mantener la afiliación en la Unión, a menos que haya recibido una notificación por escrito de la Unión con tres (3) días de antelación a la fecha en que dicho despido entre en vigor.

SECCIÓN 3. La Compañía acepta permitir que un representante autorizado de la Unión visite la planta. Salvo en casos de emergencia, el representante de la Unión notificará a la Compañía con antelación el día en que visitará la planta. Al llegar a la planta, el representante de la Unión lo notificará al Director de Recursos Humanos. El representante de la Unión no interferirá con las funciones de los empleados para los asuntos de la Unión a menos que lo apruebe la administración. La Compañía se reserva el derecho de acompañar al representante de la Unión en cualquier momento en que el representante desee estar presente en las áreas de trabajo.

SECCIÓN 4. La Compañía concederá a la Unión hasta quince (15) minutos para educar a los nuevos empleados sobre su afiliación a la Unión y para que los nuevos empleados firmen las solicitudes de la Unión. La reunión debe celebrarse antes del trigésimo (30) día de empleo del empleado y no ser remunerada. La Unión debe programar la hora por adelantado con el Gerente de Recursos Humanos.

ARTÍCULO 3 - DEDUCCIÓN DE LAS CUOTAS DE LA UNIÓN

La Compañía brindará a la Unión un servicio de deducción de cuotas según los siguientes términos y condiciones:

SECCIÓN 1. El primer y tercer viernes de cada mes, la Compañía proporcionará una lista de todos los empleados actuales, junto con las direcciones y los números de teléfono. La Compañía registrará a los miembros nuevos y cobrará la tarifa de inscripción siempre que la Unión proporcione la debida notificación.

SECCIÓN 2. Una vez que la Unión notifique a la Compañía la afiliación de un empleado nuevo, ese empleado se agregará a la lista de deducciones.

SECCIÓN 3. Una vez a la semana, la Compañía retendrá las cuotas actuales de todos los empleados de la lista de deducciones. Se emitirá a la Unión un cheque por el total de las cuotas retenidas en un plazo de una (1) semana después de la retención de la última deducción de cada mes, junto con una lista de todos los empleados a los que se hizo la retención.

SECCIÓN 4. La Compañía retendrá todas las cuotas de cualquier miembro en mora, siempre que la Unión lo notifique debidamente.

SECCIÓN 5. Una vez por semana o una vez por año, la Compañía deducirá del salario de los empleados, que lo hayan certificado por escrito, una deducción política. La Unión proporcionará a la Compañía los montos que se deducirán en las facturas mensuales regulares. Los empleados que participan en la deducción política acuerdan continuar en el programa del 1 de mayo al 30 de abril de cada año con el mismo monto semanal en dólares. Cada 1 de mayo, el empleado puede cambiar su deducción.

ARTÍCULO 4 - HUELGAS Y CIERRES PATRONALES

La Unión acuerda que no habrá huelgas, abandono del trabajo, paros o disminuciones de velocidad del trabajo, boicots, boicots secundarios, negativa a manipular mercancía, piquetes, huelgas de brazos caídos de cualquier tipo, huelgas de solidaridad o generales, ni ninguna otra interferencia en las operaciones de la Compañía, y la Compañía acuerda que no habrá cierres patronales durante la vigencia de este Convenio. La violación de este Artículo por parte de la Unión invalidará este Convenio. Cualquier empleado que infrinja este Artículo al provocar o haber provocado un paro laboral, una huelga, una disminución de velocidad del trabajo, un piquete o cualquier otra interferencia de cualquier tipo será despedido por la Compañía.

ARTÍCULO 5 - COOPERACIÓN DE LA UNIÓN

SECCIÓN 1. La Unión se compromete a cooperar con la Compañía para mantener y mejorar las condiciones y prácticas de trabajo seguras y para mejorar la limpieza y el buen mantenimiento de la planta. La Unión se compromete a cooperar para corregir las deficiencias de los empleados que, de otro modo, podrían requerir el despido.

SECCIÓN 2. La Unión reconoce la necesidad de mejorar los métodos y prácticas en relación con la fabricación de calzado de calidad y se compromete a cooperar con la Compañía en el desarrollo e implementación de dichos métodos y prácticas.

SECCIÓN 3. La Unión reconoce la necesidad de conservar y eliminar los residuos y se compromete a cooperar con la Compañía para sugerir y practicar métodos en aras de la conservación y la eliminación de los residuos.

SECCIÓN 4. La Unión y sus miembros, en reconocimiento del hecho de que la seguridad y el bienestar de la Compañía y sus empleados dependen del crecimiento futuro y la estabilidad económica de la Compañía, acuerdan en todo momento, en la medida de sus posibilidades, promover los intereses de la Compañía.

ARTÍCULO 6 - DERECHOS DE LA ADMINISTRACIÓN

La incorporación de derechos específicos en este Convenio no pretende ser ni será una restricción ni una renuncia a ninguno de los derechos de la administración que no figuran en este documento y a los cuales se haya renunciado específicamente, independientemente de que la Compañía haya ejercido o no dichos derechos en el pasado. La administración de la planta y la dirección de la fuerza laboral, incluido el derecho a contratar, suspender, transferir o despedir por una causa justificada y el derecho a eximir a los empleados de sus funciones por falta de trabajo o por otros motivos, recae exclusivamente en la Compañía; sin embargo, esto no se hará con el propósito de discriminar a ningún miembro de la Unión o de manera contraria a las disposiciones del presente Convenio. La Compañía tendrá el derecho exclusivo de decidir los procesos y tipos de maquinaria y equipo que se utilizarán; los tipos de productos que se fabricarán; la calidad de los materiales y la mano de obra requeridos; los precios de venta de los productos; los métodos de fabricación y venta de los productos; el personal que se empleará en puestos de supervisión, administración, gerenciales y mecánicos asalariados. Durante la vigencia de este contrato, no se convertirán más funciones de puestos de la Unión a puestos de la Compañía.

ARTÍCULO 7 - QUEJAS

SECCIÓN 1. Puede haber un (1) delegado en cada uno de los diez (10) departamentos de cada turno, excepto en el de ajuste, donde puede haber dos (2). Todos los deberes de la Unión necesarios de los delegados deberán cumplirse antes o después de su horario normal de trabajo, a menos que el capataz de su departamento lo autorice específicamente. El capataz no autorizará ese tiempo a menos que el asunto sea, en opinión del encargado, una emergencia. Dicho tiempo de servicio autorizado de la Unión para los delegados será sin goce de sueldo ni penalización por asistencia.

SECCIÓN 2. Las diferencias de opinión que puedan surgir de la aplicación o interpretación de las disposiciones de este Convenio se denominarán quejas. Las quejas pueden tener su origen en la Compañía o en la Unión. La Compañía no mostrará favoritismo ni discriminará contra ningún empleado que presente una queja o contra un delegado involucrado en la tramitación de una queja. Todas las quejas deben discutirse con el supervisor del departamento para su posible resolución. Las quejas sujetas a estos procedimientos deberán presentarse por escrito. La queja por escrito especificará específicamente la naturaleza de la queja y la acción solicitada.

Todas las quejas por escrito deben presentarse en un plazo de diez (10) días laborales posteriores al evento que causó la queja. La queja por escrito debe estar firmada por la presunta

víctima de los hechos descritos en la queja y por el delegado y el capataz de ese departamento. La queja por escrito y firmada debe presentarse al Director de Recursos Humanos.

La Compañía dará su respuesta final por escrito a todas las quejas en un plazo de diez (10) días laborales. La respuesta por escrito, firmada por el Director de Recursos Humanos, debe presentarse a la Unión. La Unión dispondrá de diez (10) días laborales a partir de la fecha del sello postal de la respuesta final de la Compañía para apelar una queja ante el arbitraje. Las partes pueden ampliar el plazo de mutuo acuerdo.

SECCIÓN 3. Para las tarifas de trabajo por pieza nuevas o revisadas establecidas por la Compañía, el requisito de diez (10) días laborales establecido en la Sección 2 se modifica a no menos de quince (15) días calendario y no más de sesenta (60) días calendario para la presentación de una queja después de la fecha en que se establezca la tarifa. Cuando no haya empleados regulares en un puesto con tarifa de trabajo por pieza nueva o revisada, cualquier delegado puede presentar dicha queja por la tarifa de trabajo por pieza dentro del tiempo permitido. Se notificará a la Unión por escrito acerca de cualquier empleo nuevo y tarifas de trabajo por pieza que se introduzcan en la fábrica en un plazo de siete (7) días laborales.

SECCIÓN 4. Si una máquina funciona mal hasta el punto de causar lesiones personales, el empleado tendrá derecho a presentar una queja, para la cual deberá recibir una respuesta en un plazo de ocho (8) horas laborales.

SECCIÓN 5. En cualquier caso en el que un empleado se vea agraviado y la Unión le notifique sin demora que no tiene intención de solicitar el arbitraje después de la respuesta final de la Compañía, el plazo para solicitar el arbitraje se suspenderá hasta que el empleado agote las apelaciones de la Unión internas ante la Junta Ejecutiva de la Unión.

ARTÍCULO 8 - ARBITRAJE

SECCIÓN 1. En el caso de que una queja no pueda resolverse en ningún momento hasta la respuesta final de la Compañía, dicha queja, previa solicitud por escrito de arbitraje por parte de la Compañía o de la Unión a la otra parte, se someterá a arbitraje. Ninguna de las partes aceptará una solicitud de arbitraje presentada por la otra, a menos que la Unión presente por escrito dicha solicitud de arbitraje al presidente de la Compañía, o viceversa. No se aceptará ninguna solicitud de este tipo a menos que se entregue en un plazo de diez (10) días laborales después de la fecha del sello postal de la respuesta final de la Compañía.

SECCIÓN 2. Si la Compañía y la Unión acuerdan un árbitro único, la queja se presentará al árbitro para que tome una decisión final. Si la Compañía y la Unión no llegan a un acuerdo sobre un árbitro único, solicitarán inmediatamente que el Servicio Federal de Mediación y Conciliación presente un panel de siete (7) árbitros. Cualquiera de las partes puede rechazar el panel, en cuyo caso se solicitará un nuevo panel. Cada parte tachará alternativamente un (1) nombre de la lista, y cuando solo quede un (1) nombre, ese será el árbitro.

SECCIÓN 3. Cualquiera de las partes podrá ordenar que se registre o transcriba el procedimiento, pero la parte que lo haga correrá con el costo de dicho registro o transcripción, a menos que la otra parte desee una copia, en cuyo caso el costo del registro correrá a cargo de las

partes por igual. Cuando el registro sea solicitado y pagado por una sola (1) parte, no se pondrá a disposición de la otra parte una copia del mismo. Cualquier registro de este tipo se convertirá en el registro oficial del procedimiento.

SECCIÓN 4. Los gastos del árbitro correrán a cargo de la parte perdedora.

SECCIÓN 5. Cuando una parte desee presentar un escrito tras el cierre de una audiencia de arbitraje, deberá hacerlo en un plazo de tres (3) semanas inmediatamente después de la recepción de la transcripción del procedimiento, a menos que se conceda una prórroga.

SECCIÓN 6. Al llegar a una decisión, el árbitro no tendrá la facultad de eliminar, añadir o modificar de ninguna manera las disposiciones del Convenio. La decisión del árbitro será definitiva y vinculante para ambas partes, siempre que la decisión cumpla con lo anterior y se limite a la interpretación o aplicación de los términos y condiciones expresos o específicos del Convenio.

SECCIÓN 7. Si la consideración de un caso de despido por parte de un árbitro resulta en una sentencia de reincorporación de un empleado, dicho empleado será reincorporado con todos los derechos y privilegios que tenía antes de dicho despido y con el pago completo por todo el tiempo perdido que no exceda los setenta y cinco (75) días laborales como resultado de dicho despido.

ARTÍCULO 9 - ANTIGÜEDAD

SECCIÓN 1. Un empleado se considerará empleado regular cuando haya estado empleado de forma continua por la Compañía durante un período de tres (3) meses calendario. Hasta que el empleado tenga la condición de empleado regular, no tendrá derechos de antigüedad. Un empleado no regular puede ser colocado en cesantía o despedido durante los primeros tres (3) meses calendario de empleo. La acción de la Compañía con respecto a dichos empleados no regulares no estará sujeta al procedimiento de quejas o arbitraje de este Convenio, excepto con el propósito limitado de permitir a un empleado que haya estado empleado durante más de treinta (30) días el derecho a presentar una queja sobre el precio por pieza. Después de completar tres (3) meses calendario de empleo, la antigüedad del empleado comenzará a partir de la fecha de empleo. Además de lo anterior, cualquier empleado no regular que esté empleado durante cuatro (4) meses completos en un período consecutivo de doce (12) meses se convertirá en empleado regular. La antigüedad laboral no puede comenzar antes de que un empleado se convierta en empleado regular, sino que será retroactiva a la fecha en que el empleado comenzó en el trabajo. Sin embargo, los empleados no regulares no pueden adquirir ninguna antigüedad en un puesto en el que hayan sido colocados, a menos que se haya agotado el proceso de postulación para ese puesto. A un empleado al que se le adjudique una postulación para un puesto nuevo en el que se haya colocado anteriormente a un empleado no regular antes de la adjudicación del puesto en cuestión tendrá una antigüedad retroactiva en ese trabajo hasta el día anterior a la colocación del empleado no regular en ese puesto.

A. La duración del servicio continuo, tal como se utiliza en este Artículo, se considerará el tiempo transcurrido desde la última fecha de empleo en la Compañía.

B. La Compañía y la Unión desarrollarán planes mediante los cuales los empleados puedan determinar fácilmente el estado de su antigüedad. Se publicará una lista de antigüedad en

cada departamento y la Compañía la revisará el 1 de junio y el 1 de diciembre de cada año. Se entregará una copia a la Unión y otra a un delegado de la Unión. Siempre que un empleado cambie de puesto, dicho cambio de puesto se anotará en el registro de antigüedad permanente de la Compañía. Cuando la Compañía traslade a un empleado a un puesto diferente, tanto la Unión como el empleado deberán ser informados, por escrito, si se cambia su antigüedad laboral.

SECCIÓN 2. En caso de que se cree un nuevo puesto de trabajo o se produzca una vacante, se publicará y anunciará como abierto a postulaciones. Cada puesto abierto a postulaciones se cubrirá en la medida de lo posible en el departamento afectado, pero si no hay ninguna persona calificada disponible en ese departamento para cubrir la vacante, entonces esa vacante podrá ser cubierta por una persona calificada de otro departamento. En todos los casos de ascenso, se tendrán en cuenta los siguientes factores:

- A. Duración del servicio continuo.
- B. Capacidad para realizar el trabajo.
- C. Aptitud física.

La duración del servicio continuo será el factor determinante cuando b. y c. sean relativamente iguales.

Cuando se produzca una vacante dentro de un departamento, permanecerá publicada durante un período de treinta y dos (32) horas laborales, excepto en cualquier departamento que trabaje tres (3) turnos, donde permanecerá publicada durante cuarenta y ocho (48) horas laborales.

Además, al mismo tiempo que se publique una vacante en el departamento donde se produzca, se publicará un aviso similar en todos los demás departamentos invitando a los empleados de otros departamentos a presentar postulaciones, lo que se tendrá en cuenta en caso de que la vacante no la ocupe un empleado del departamento de origen. Todos los anuncios se eliminarán simultáneamente al final de treinta y dos (32) horas laborales, excepto en cualquier departamento que trabaje tres (3) turnos, donde permanecerán publicados durante cuarenta y ocho (48) horas laborales. Además, la Compañía tendrá un tablón central de anuncios en el comedor donde se publicarán todas las postulaciones actuales. Los empleados que no estén trabajando activamente no podrán ingresar a las áreas de trabajo.

Cualquier otra vacante que resulte de postulaciones en la vacante original permanecerá publicada durante treinta y dos (32) horas laborales, excepto en cualquier departamento que trabaje tres (3) turnos, donde permanecerá publicada durante cuarenta y ocho (48) horas laborales, en el entendido de que no se eliminará antes de las 8:00 a. m. del día siguiente a la publicación.

Se le negará el ascenso a un empleado si (a) en los últimos seis (6) meses ha tenido más del cinco por ciento (5 %) de ausencias injustificadas, o (b) recibe una última advertencia por escrito. No se le negará el ascenso a un empleado debido a su salario actual cuando haga una postulación por un trabajo por pieza.

Al cubrir una vacante que se haya publicado para postulación, a los tres (3) primeros postulantes de la lista que realmente trabajen en el puesto se les concederá no más de veinticuatro (24) horas cada uno para decidir si desean permanecer en el puesto o no. Si los tres (3) primeros postulantes no aceptan el trabajo, todos los demás postulantes tendrán ocho (8) horas de prueba.

El empleado al que se le adjudique la vacante, con derecho al período de prueba de veinticuatro (24) horas, tal como se indicó anteriormente, tendrá no más de veinticuatro (24) horas para decidir si desea permanecer en el puesto nuevo. El empleado al que se le adjudique la vacante, con derecho al período de prueba de ocho (8) horas indicado anteriormente, tendrá no más de ocho (8) horas para decidir si desea permanecer en el puesto nuevo. Si el empleado no expresa su deseo de volver a su puesto anterior dentro del tiempo especificado, no se le permitirá hacerlo en una fecha posterior a menos que el empleado sea colocado en cesantía en el puesto nuevo.

Además, al empleado solo se le permitirán tres (3) postulaciones exitosas en un período de un (1) año consecutivo. (Esto se aplicará solo cuando la postulación sea para un trabajo establecido que produzca ingresos promedio superiores al mínimo de fábrica vigente en ese momento). Se entiende además que si un empleado es trasladado porque así conviene a la Compañía antes de que haya completado su período de prueba de veinticuatro (24) horas, el empleado podrá completar el período de prueba cuando el empleado regrese al puesto nuevo. El empleado al que se le adjudique la vacante, con derecho al período de prueba de ocho (8) horas indicado anteriormente, tendrá no más de ocho (8) horas para decidir si el empleado desea permanecer en el puesto nuevo.

Las hojas de postulación deberán indicar la tarifa de sueldo promedio del puesto y si el trabajo es por pieza o por hora. No se utilizarán hojas de postulaciones que tengan más de sesenta (60) días calendario para la adjudicación de postulaciones. Si un puesto no se cubre en un plazo de sesenta (60) días y si la Compañía determina que aún necesita cubrir el puesto, se volverá a publicar. Cuando corresponda, las hojas de postulación especificarán el turno de trabajo (primero, segundo o tercero) y aproximadamente cuántos operadores se necesitan. El delegado recibirá copias de las hojas de postulación originales y los nombres de los postulantes seleccionados.

SECCIÓN 3. A los empleados ascendidos, mientras aprenden una nueva operación, se les garantizará el ochenta por ciento (80 %) de su promedio por hora en el puesto del que fueron transferidos durante el primer período de prueba de veinticuatro (24) horas o el primer período de prueba de ocho (8) horas, respectivamente. A cualquier empleado que acepte un puesto ofrecido como su nuevo puesto permanente se le garantizará el noventa por ciento (90 %) del promedio por hora del puesto desde el que fue transferido durante las primeras nueve (9) semanas que el empleado esté en el puesto nuevo. Si el empleado ascendido trabaja por horas, se acuerda que los cálculos del ochenta por ciento (80 %) y el noventa por ciento (90 %) mencionados anteriormente no darán como resultado una tarifa por hora inferior a la tarifa inicial publicada para ese puesto.

SECCIÓN 4. Durante los períodos de producción normal, todos los empleados regulares trabajarán sobre una base de reparto equitativo del trabajo. Durante los períodos de producción inferior a la normal, todos los empleados regulares trabajarán sobre una base de reparto equitativo del trabajo durante un período de no más de seis (6) semanas antes de que la Compañía haga una reducción general en la fuerza laboral. Los “períodos de producción inferior a la normal” a los que se hace referencia anteriormente se definen como un cronograma de trabajo a razón de mil quinientos (1,500) pares o menos por día.

SECCIÓN 5. Cuando ese período de producción inferior a la normal continúe en el futuro y, por lo tanto, requiera una acción de cesantía, la fuerza laboral se reducirá al eliminar de las operaciones a los empleados con la menor antigüedad laboral. Un empleado colocado en cesantía de su puesto regular que tenga antigüedad en otro puesto de su departamento puede reemplazar al empleado más subalterno en ese otro puesto. Dicho empleado asumirá toda la antigüedad anteriormente desempeñada en ese puesto. Un empleado colocado en cesantía de su puesto regular que no tenga antigüedad en otro puesto puede reemplazar a un empleado no regular del departamento cuyo trabajo el empleado sea capaz de realizar; y comenzará a acumular antigüedad en ese puesto en esa fecha. Un empleado colocado en cesantía de su puesto regular que no tenga antigüedad en otro puesto, y cuando no haya ningún empleado no regular que pueda ascender en su departamento, puede tener prioridad sobre cualquier empleado no regular de la planta cuyo trabajo el empleado sea capaz de realizar. El empleado afectado de mayor antigüedad podrá elegir entre los puestos disponibles que puede desempeñar. Todas las reasignaciones se aplicarán solo a los puestos que existan cuando el proceso de cesantía se haya completado en toda la fábrica. Se aplicará la tarifa vigente por pieza o por hora de dicha operación con la misma calificación o con una calificación inferior. La tarifa de sueldo por el tiempo trabajado será el salario por hora que el empleado ganaría si hubiera trabajado por hora desde la fecha de empleo.

A. TRANSFERENCIAS DENTRO DE UN DEPARTAMENTO

Cuando un operador presenta una postulación o se transfiere dentro de un departamento a otra operación o puesto dentro de ese departamento en el que el empleado no tenía experiencia previa, su antigüedad en su puesto nuevo comienza en la fecha de la transferencia. La antigüedad del empleado en cualquier puesto o puestos anteriores sigue vigente. No se permitirá a ningún empleado obtener un puesto adicional en su tarjeta de antigüedad por ningún motivo que no sea un ascenso, una postulación o una reasignación.

B. TRANSFERENCIAS ENTRE DEPARTAMENTOS

Cuando un operador es transferido a otro departamento, la antigüedad del empleado en el nuevo departamento comienza en la fecha de la transferencia y su antigüedad en el departamento anterior no se perderá durante el período de dicha transferencia. Dicho operador tendrá el privilegio de volver a su operación previa en caso de que se elimine la operación en el nuevo departamento o cuando, debido a la reducción de la producción, sea la persona lógica en ser colocada en cesantía o retirada de la operación.

SECCIÓN 6. Cualquier empleado removido de su puesto regular por falta de trabajo regresará a ese puesto cuando haya trabajo disponible.

SECCIÓN 7. Cualquier empleado que esté en cesantía por un período de doce (12) meses consecutivos será eliminado automáticamente de la lista de empleados de la Compañía.

SECCIÓN 8. Un empleado perderá su antigüedad en cualquiera de las siguientes circunstancias:

- A. Eliminación de la lista de empleados.
- B. Si el empleado renuncia voluntariamente.

C. Si el empleado es despedido y no es reincorporado a través del proceso de quejas.

D. Si, después de haber sido colocado en cesantía y después de haber sido convocado por la Compañía para regresar a trabajar, el empleado no se presenta a trabajar en un plazo de cinco (5) días después de ser convocado.

E. Si se determina que el empleado ha conseguido un empleo con otro empleador durante una licencia. Esto no se aplica a un empleado que haya sido colocado en cesantía.

SECCIÓN 9. Un empleado no perderá su antigüedad por haber trabajado en la Compañía en calidad de supervisor, que no constituya una interrupción en el servicio continuo. La Compañía informará al representante de la Unión para la Compañía y al delegado del departamento afectado cuando un empleado pase a ocupar un puesto de supervisor.

SECCIÓN 10. Cuando menos del cincuenta por ciento (50 %) de la fuerza laboral normal de un departamento esté programada para trabajar en producción un día laboral regular o un sábado y cuando esté programado trabajo no calificado en taloneras para ese mismo día, dicho trabajo no calificado se ofrecerá a los empleados del departamento que de otro modo serían colocados en cesantía en función de la antigüedad de la Compañía, siempre que dichos empleados puedan realizar de manera capaz el trabajo ofrecido. La tarifa de sueldo que se aplicará a dicho trabajo para el empleado será la tarifa por hora.

ARTÍCULO 10 - LICENCIAS

SECCIÓN 1. Las licencias sin goce de sueldo y sin pérdida de antigüedad se concederán a los empleados que reúnan los requisitos para dichas licencias en virtud de la política de la Ley de Licencia Familiar y Médica de la Compañía.

SECCIÓN 2. Se concederá una licencia por un período no superior a doce (12) semanas a un empleado que no pueda trabajar debido a una enfermedad o lesión, incluidas las discapacidades debidas al embarazo, el parto o afecciones relacionadas, previa solicitud por escrito del empleado al supervisor inmediato, acompañada de una declaración del médico tratante en la que se describa la naturaleza de la discapacidad y se establezca el período previsto durante el cual el empleado no podrá trabajar. Si es necesario, se puede conceder una prórroga de dicha licencia por un período adicional que no exceda de dos (2) períodos de tres (3) meses, previa solicitud por escrito del empleado, acompañada de los certificados del médico tratante, tal como se describe anteriormente.

Sin embargo, dicha licencia o extensión de la misma no podrá superar la duración total del empleo del empleado en la Compañía desde la última fecha de contratación; ni, en ningún caso, superar un período total de diez (10) meses. Cualquier empleado que no pueda volver a trabajar adecuadamente al expirar su licencia perderá su antigüedad.

SECCIÓN 3. Las partes de este Convenio acuerdan cumplir con todas las leyes federales y estatales que rigen el regreso de un empleado del servicio militar.

SECCIÓN 4. Salvo en casos de emergencia, una licencia o una extensión de la misma no se considera autorizada hasta que el empleado haya recibido una autorización por escrito de la Compañía que confirme la licencia y las fechas inclusivas de la misma.

Si un empleado presenta una solicitud por escrito de licencia al menos cinco (5) días antes de la fecha en que el empleado desea que comience la licencia, recibirá una notificación por escrito en la que se le informará si la licencia fue aprobada o no.

No se concederá una licencia con el fin de dedicarse a otro empleo. Los empleados que acepten otro empleo mientras estén de licencia serán despedidos si el empleado podría haber estado trabajando para la Compañía.

En ausencia de una extensión confirmada de la licencia, los empleados que no se presenten a trabajar el primer día laboral después de la fecha de la licencia serán despedidos.

Los empleados que no utilicen una licencia para los fines para los que se otorga serán despedidos.

Los empleados que regresan al trabajo después de una licencia concedida debido a una discapacidad deben presentar, antes de reanudar sus funciones laborales, un certificado del médico tratante que acredite la capacidad del empleado para volver a trabajar y desempeñar sus funciones laborales habituales.

Para evitar problemas innecesarios y ayudar a la Compañía a planificar futuras ausencias y a ser elegibles para una licencia, los empleados deben notificar a su supervisor cualquier solicitud de licencia futura prevista tan pronto como sea posible, una vez que se hayan enterado de las circunstancias que requieren dicha licencia del trabajo.

Se considera que una licencia incluye ausencias previstas del trabajo por un período superior a tres (3) días laborales.

Al regresar oportunamente de una licencia autorizada, los empleados volverán al puesto que tenían antes de la licencia.

La Compañía se reserva el derecho de obtener una segunda o tercera opinión, a su cargo, de un médico en cualquier solicitud de licencia por discapacidad o alta para volver al trabajo.

ARTÍCULO 11 - HORAS

SECCIÓN 1. El día laboral regular será de ocho (8) horas y la semana laboral regular será de cuarenta (40) horas, de lunes a viernes (a partir del domingo hasta el jueves para el tercer turno), inclusive, siempre que la semana laboral regular de cuarenta (40) horas se reduzca a treinta y dos (32) horas cada vez que ocurra o se celebre uno de los días feriados mencionados a continuación; y la semana laboral regular de un empleado individual se reducirá en ocho (8) horas o parte de las mismas por cada día o parte respectiva de un día en una semana laboral en la que el empleado esté ausente del trabajo, independientemente del motivo de dicha ausencia.

El horario regular de ocho (8) horas para el primer turno será de 6:30 a. m. a 3:00 p. m. El

horario regular de ocho (8) horas para el segundo turno será de 3:00 p. m. a 11:00 p. m. El horario regular de ocho (8) horas para el tercer turno será de 11:00 p. m. a 7:00 a. m. Cuando los cambios en la operación o la construcción lo requieran, la Compañía puede cambiar permanentemente el horario regular de trabajo de los empleados en cualquier operación en particular sin estar obligada a pagar horas extras por las horas así trabajadas antes o después de las horas de trabajo de fábrica requeridas. La Compañía informará a la Unión de dichos cambios.

SECCIÓN 2. Se pagará una hora y media (1-1/2) de la tarifa regular por horas consecutivas por todas las horas de la línea de producción trabajadas que superen el día o la semana laboral del empleado, tal como se define anteriormente.

Se pagará el doble (2 veces) de la tarifa regular por horas consecutivas por todas las horas de la línea de producción trabajadas los domingos o los días feriados legales. Este es el pago de primas.

Ningún empleado recibirá el pago de horas extras y primas por las mismas horas trabajadas. Al empleado se le pagará el que sea mayor de los dos, pero no ambos.

No se requerirá que un empleado trabaje más de tres (3) sábados consecutivos, a menos que la Compañía opere bajo la obligación contractual de aumentar la producción de conformidad con una solicitud gubernamental. Se proporcionará a la Unión una copia de dicha solicitud gubernamental a más tardar el tercer sábado consecutivo.

SECCIÓN 3. El día de pago será el viernes siguiente, a menos que haya un feriado el viernes siguiente, en cuyo caso el día de pago será el jueves siguiente. Los cheques de pago se distribuirán antes del almuerzo del viernes. Los cheques de pago se distribuirán antes del almuerzo del jueves, cuando se presente un feriado programado para el viernes, si esos cheques se procesan.

A los empleados que reciban un pago inferior en cualquier cheque de pago semanal se les pagará la diferencia en un cheque separado el mismo día de pago, siempre que la diferencia se informe antes de la 1:00 p. m. de ese día.

SECCIÓN 4. Cualquier trabajo realizado el sábado se realizará entre las 6:30 a. m. y las 11:30 a. m.; sin embargo, el trabajo puede programarse completamente el sábado, de 6:30 a. m. a 3:00 p. m. Se notificará a los empleados el jueves si el sábado serán cinco (5) u ocho (8) horas. La excepción a este trabajo de sábado será que no se programará ningún trabajo de sábado inmediatamente antes de un lunes feriado o inmediatamente después de un viernes feriado. Cuando se programen horas extras los sábados, se avisará antes de las 11:00 a. m. del jueves (o cuando un feriado caiga en un día jueves, el aviso de horas extras se publicará antes de las 11:00 a. m. del miércoles), y cualquier ausencia que no sea por enfermedad se considerará injustificada. Además, la Compañía hará todos los esfuerzos razonables para notificar a los empleados afectados tan pronto como sea posible en cualquier semana cuando se programen horas extras para ese fin de semana. La notificación de cualquier tiempo extra que se trabaje durante la semana laboral normal de lunes a viernes se entregará antes de las 11:00 a. m. para las horas extras de ese día. Cuando las horas extras diarias se publiquen en los días en que haya una reunión de la Unión, el aviso incluirá que las horas extras son voluntarias. Cuando sea posible, la publicación de las horas extras incluirá los trabajos específicos necesarios.

SECCIÓN 5. Nada de lo dispuesto en este Artículo impedirá que la Compañía programe horas extras durante cualquier período a su entera discreción, excepto según lo dispuesto en la Sección 4 anterior.

SECCIÓN 6. El empleado que se ausente por cualquier motivo deberá notificar a la Compañía lo antes posible, pero a más tardar una (1) hora después de la hora de inicio programada el primer día de ausencia del primer turno; o una (1) hora después de la hora de inicio programada el primer día de ausencia del segundo turno; o una (1) hora después de la finalización del tercer turno programado el primer día de ausencia del tercer turno. El empleado deberá indicar el motivo de dicha ausencia y su duración probable. La Compañía eximirá lo anterior en cualquier caso en el que sea imposible para el empleado dar dicha notificación dentro del tiempo especificado. Si, al final de su tercer día de ausencia, la Compañía no ha recibido ningún informe, se presumirá que el empleado ausente ha renunciado sin previo aviso y será reemplazado.

ARTÍCULO 12 - PERÍODOS DE ESPERA

SECCIÓN 1. No se exigirá a un empleado que espere más de quince (15) minutos consecutivos o treinta y cinco (35) minutos acumulados en una jornada laboral por una cantidad razonable de trabajo. A cualquier empleado que espere más de quince (15) minutos o treinta y cinco (35) minutos, respectivamente, para una cantidad razonable de trabajo se le concederá tiempo de trabajo por el tiempo de espera que supere cualquiera de estas cantidades. A cualquier empleado que tenga una avería en la máquina que supere los quince (15) minutos se le concederá tiempo de trabajo por el tiempo en exceso de quince (15) minutos, siempre que se haya informado de ello al capataz del departamento. Si un empleado es enviado a casa por falta de trabajo, la máquina o la operación del empleado permanecerán inactivas durante el resto del día.

SECCIÓN 2. Los empleados de una operación serán enviados a casa o se les pagará su promedio por hora en caso de que se reduzca el flujo de trabajo a esa operación. La colocación en cesantía de los empleados que sean enviados a casa anticipadamente se realizará sobre la base de la antigüedad laboral. Esta sección se aplicará a todas las operaciones, y los empleados a tiempo parcial serán eliminados primero. Para la aplicación de esta sección, en el caso de que una sola operación no constituya un puesto de tiempo completo, una combinación de dos o más puestos de trabajo por pieza se designará como operación de tiempo completo del operador. Esta sección no se aplica a los empleados no regulares.

SECCIÓN 3. En caso de que algún empleado se presente a un trabajo programado regularmente y no pueda realizar su trabajo de manera razonable debido a un corte de energía, un corte de calefacción, las inclemencias del tiempo u otra falta de funcionamiento de la planta física, y si la Compañía no ha avisado con la debida antelación de que no trabajará con al menos dos (2) horas de antelación al inicio de dicho trabajo programado regularmente, ya sea de manera personal o por medio de los medios de comunicación locales, al empleado que se presente a trabajar se le pagarán dos (2) horas de sueldo por ese día según la tarifa de sueldo regular del empleado.

ARTÍCULO 13 - TARIFAS SALARIALES

SECCIÓN 1. Se proporcionará a la Unión una lista de precios actualizada para el trabajo

por pieza en un plazo de treinta (30) días a partir de la ratificación del presente Convenio. En las fechas de aniversario de este Convenio, la Compañía proporcionará a la Unión una lista de precios actualizada que incluirá los precios de los puestos nuevos. El precio por caja por par indicado se referirá a una caja de doce (12) pares.

Aumentos generales: a partir del 1 de diciembre de 2023, las tarifas por hora se incrementarán en un cuatro por ciento (4 %). A partir del 1 de diciembre de 2024, las tarifas por hora se incrementarán en un cuatro por ciento (4 %). A partir del 1 de diciembre de 2025, las tarifas por hora se incrementarán en un cuatro por ciento (4 %).

A partir del 1 de diciembre de 2023, el salario mínimo de fábrica por hora será de catorce dólares y veinticinco centavos (\$14.25) por hora. A partir del 1 de diciembre de 2024, el salario mínimo de fábrica por hora será de quince dólares y veinticinco centavos (\$15.25) por hora.

A partir del 1 de diciembre de 2023, todos los empleados que hayan estado empleados en la Compañía durante más de cinco (5) años, pero menos de diez (10) años en esa fecha recibirán un ajuste salarial único del tres y un cuarto por ciento (3.25 %). Todos los empleados que hayan estado empleados en la Compañía durante diez (10) años o más a partir de esa fecha recibirán un ajuste salarial único del seis por ciento (6 %).

A partir del 1 de diciembre de 2025, todos los empleados que hayan estado empleados en la Compañía durante más de siete (7) años, pero menos de doce (12) años en esa fecha recibirán un ajuste salarial único del tres y un cuarto por ciento (3.25 %). Todos los empleados que hayan estado empleados en la Compañía durante doce (12) años o más a partir de esa fecha recibirán un ajuste salarial único del cuatro por ciento (4 %).

SECCIÓN 2. Los cupones de trabajo por pieza devengados se pagarán en el salario para el día en que se realice el trabajo correspondiente. Cualquier cupón de trabajo por pieza que se quede para un día posterior será nulo.

SECCIÓN 3. La Compañía calculará las tarifas del trabajo por hora para los empleados que trabajan por pieza al final de cada trimestre calendario, cuatro (4) veces al año, y se las proporcionará a los empleados lo antes posible a partir de entonces. Estas tarifas de trabajo por hora se aplicarán luego al trabajo por hora realizado por los empleados que trabajan por pieza durante el trimestre calendario siguiente.

A los operadores individuales y a los operadores que tengan la antigüedad actual más corta en una operación en la que haya más de un empleado con antigüedad se les calcularán sus tarifas por hora sin tener en cuenta los ingresos o el tiempo acumulados en el trimestre anterior en cualquier puesto de trabajo por pieza que no sea el puesto en el que tienen la antigüedad actual.

SECCIÓN 4. La Compañía establecerá las tarifas de los trabajos nuevos y, a menos que la Unión se oponga a ellas en un plazo entre no menos de quince (15) y no más de noventa (90) días calendario después del establecimiento de la tarifa, dicha tarifa se establecerá automáticamente como la tarifa aprobada. Si cualquier tarifa nueva objetada se revisa después de su consideración, el pago de la tarifa revisada acordada pasará a ser retroactivo y efectivo a partir de la fecha en que la

Compañía introdujo originalmente la tarifa. Se acuerda además que todas las tarifas que se establezcan con posterioridad a las tarifas originales se convierten en modificaciones de las tarifas originales. Se acuerda además que cualquier tarifa establecida solo puede revisarse si ha habido un cambio en el contenido, la condición, la máquina o la carga de trabajo del puesto.

SECCIÓN 5. A los trabajadores por hora se les pagará un salario sobre la base de las horas de trabajo programadas regularmente establecidas en el Artículo 9 anterior. Del mismo modo, a los trabajadores por pieza se les pagarán salarios sobre la base de sus cupones de trabajo por pieza y sobre la base del tiempo que hayan trabajado por hora.

SECCIÓN 6. Las tarifas mínimas son las establecidas por el gobierno federal para el comercio interestatal.

SECCIÓN 7. Todos los empleados que trabajen en el segundo turno recibirán un diferencial de turno de un dólar (\$1.00) por hora por todas las horas trabajadas y todos los empleados que trabajen en el tercer turno recibirán un diferencial de turno de un dólar y veinticinco centavos (\$1.25) por hora por todas las horas trabajadas.

ARTÍCULO 14 - PAGO POR DUELO

SECCIÓN 1. Se realizará un pago por duelo de veinticuatro (24) horas de salario a cualquier empleado en el momento del fallecimiento de un miembro de su familia inmediata, que incluye a los siguientes: esposo, esposa, hija, hijo, hermano, hermana, padre, madre, suegra, suegro, abuelo y nietos. Se realizará el pago por duelo de ocho (8) horas a cualquier empleado en el momento del fallecimiento de su compañero(a) de vida (definido como una unión civil demostrada y certificada mediante una ceremonia pública). Para los empleados que se encontraban en situación de trabajo inactivo en el momento del fallecimiento, los requisitos para recibir el pago por duelo son los mismos que los de la Sección 1a, Artículo 15, para el pago de feriados. Los nuevos empleados están sujetos a los mismos requisitos de pago por duelo que para el pago de feriados establecidos en la Sección 1e, Artículo 15.

Además de lo dispuesto en el párrafo anterior, en caso de fallecimiento del padre (incluye al padre adoptivo y el padrastro), la madre (incluye a la madre adoptiva y la madrastra), el cónyuge, el hijo(a) (incluye al hijastro/a), el hermano, el medio hermano, la hermana, la media hermana, el suegro, el yerno, la nuera, la suegra, el cuñado (incluye al esposo de la hermana del cónyuge), la cuñada (incluye la esposa del hermano del cónyuge), el abuelo (incluidos los abuelos del cónyuge) o los nietos del empleado, al empleado se le concederá una licencia sin goce de sueldo por las horas de trabajo programadas regularmente que el empleado perdió del trabajo a partir de la fecha de fallecimiento de dicho familiar e incluida la fecha del servicio funerario, hasta un máximo de tres (3) días laborales a solicitud del empleado. Si el servicio funerario se realiza fuera de un radio de doscientas (200) millas de la planta, la asignación de tres (3) días anterior se incrementará para incluir, a criterio de la Compañía, una asignación de tiempo de viaje razonable para el servicio funerario que no exceda los dos días laborales adicionales. El empleado deberá mostrar un comprobante del fallecimiento y la relación con la persona fallecida.

SECCIÓN 2. En caso de fallecimiento de una persona empleada por la Compañía, los empleados podrán asistir al servicio funerario sin goce de sueldo. El tiempo libre se considerará justificado por ese tiempo.

ARTÍCULO 15 - FERIADOS

SECCIÓN 1. Los empleados no realizarán ningún trabajo en los días siguientes: Día de Año Nuevo; natalicio de Martin Luther King; Viernes Santo; Día de los Caídos; Día del Trabajo; Día de los Veteranos (que se celebrará el mismo día que el Distrito Escolar de Belleville); Día de Acción de Gracias; día después del Día de Acción de Gracias; Nochebuena; Navidad; y el cumpleaños del empleado, o los días en que se celebren los días feriados antes mencionados. El trabajo realizado el sábado siguiente a estos días feriados se pagará a una vez y media (1 ½) la tarifa. A los empleados se les pagará un día de salario basado en sus ingresos promedio actuales por hora por cada uno de los días feriados antes mencionados si el empleado no se ausenta del trabajo durante más de una (1) hora en el día laboral regular programado inmediatamente antes e inmediatamente después del feriado. En los casos en que el cumpleaños de un empleado coincida con un fin de semana o un feriado, el siguiente día laboral regular programado se considerará el cumpleaños del empleado. Si el cumpleaños de un empleado cae un viernes o un lunes, no se le exigirá que trabaje el sábado del fin de semana en que se celebre el cumpleaños. Si el empleado decide trabajar el día de su cumpleaños, se le pagarán los ingresos de ese día más ocho (8) horas de pago de feriado; sin embargo, se aplica lo siguiente.

A. A un empleado colocado en cesantía o que se encuentre en licencia médica personal en el momento en que se celebre un feriado se le pagarán dichos beneficios por el feriado siempre que el empleado haya trabajado en un plazo de cuarenta y cinco (45) días calendario anteriores al feriado y regrese a trabajar en un plazo de cuarenta y cinco (45) días calendario posteriores al feriado. Para cualquier licencia que se conceda, que no sea una licencia médica personal, el empleado no perderá los beneficios de feriados siempre que haya trabajado en un plazo de siete (7) días calendario antes del feriado y regrese a trabajar en un plazo de siete (7) días calendario después del feriado.

B. Si un empleado se ausenta, sin justificación, sin que se deba a una enfermedad comprobada o ha sido colocado en cesantía el día laboral programado anterior o el día laboral programado posterior al feriado, no tendrá derecho a recibir ese pago de feriado.

C. Estas disposiciones no dan derecho a un empleado en ningún otro estatus laboral inactivo al pago de feriados.

D. Los empleados nuevos con menos de treinta (30) días de servicio (calendario) no calificarán para recibir el pago de feriados.

E. Un empleado que se ausente del trabajo el día anterior o el día después de un feriado y que reciba un pago por duelo por ese día se considerará justificado por ese día.

F. Si el fallecimiento de un miembro de la familia inmediata, tal como se define

en el Artículo 14, se produce el día anterior o posterior a un feriado, la ausencia del empleado se considerará justificada para ese día.

SECCIÓN 2. Cada empleado regular que haya completado un (1) año de empleo tendrá derecho a dos (2) días personales no remunerados por año calendario, que se tomarán en incrementos de no menos de cuatro (4) horas. Estos días libres personales no remunerados pueden tomarse mediante la presentación de un aviso a la Compañía con una (1) semana de antelación; sin embargo, la Compañía puede limitar el número de empleados a uno

(1) en un día determinado por departamento y según el orden de solicitud. La Compañía considerará la posibilidad de conceder el día libre programado a otros empleados del departamento sobre la misma base, en función de las necesidades operativas. Si se presenta una situación de emergencia no relacionada con una enfermedad, como el fallecimiento de un amigo o familiar u otras circunstancias no cubiertas por otros artículos de este Convenio, no se aplicará el requisito de aviso de una (1) semana. Sin embargo, antes del día libre solicitado, el empleado notificará a la Compañía la situación de emergencia lo antes posible. La Compañía puede requerir una prueba de la emergencia.

ARTÍCULO 16 - VACACIONES

SECCIÓN 1. Para fines de mantenimiento y cierre de la planta, la planta permanecerá cerrada durante la semana en que se celebra el Día de la Independencia y el período comprendido entre el feriado en que se celebra la Navidad y el feriado en que se celebra el Día de Año Nuevo. Si es necesario para un total de cinco

(5) días laborales, se incluirá en el cierre un (1) día antes del feriado en que se celebra la Nochebuena o después del día de Año Nuevo.

Cada empleado tendrá derecho al pago por una (1) semana que contenga el Día de la Independencia siempre que el empleado:

A. tenga, al período de vacaciones, un historial de empleo continuo en la Compañía de doce (12) meses calendario*, y

B. haya trabajado mil (1,000) horas o más durante el período de doce (12) meses inmediatamente anterior a dicho período de vacaciones.

*Cualquier empleado que califique según los puntos a. y b. anteriores tendrá derecho al pago de vacaciones en el momento especificado en la Sección 8 de este Artículo. Todo empleado que no reúna los requisitos indicados en en virtud de los puntos a. o b. anteriores, tendrá derecho al pago de vacaciones en el momento especificado en la Sección 9 de este Artículo, pero de conformidad con las normas y procedimientos de la Sección 6 o la Sección 8, según corresponda, de este Artículo.

SECCIÓN 2. Cada empleado que, además de reunir los requisitos indicados en la Sección 1 anterior, tenga un historial de servicio continuo en la Compañía durante los cuatro (4) años anteriores completos tendrá derecho a una cantidad de pago adicional igual al salario de una semana calculado de la misma manera que la Sección 1 anterior, como se dispone en el presente.

SECCIÓN 3. Cada empleado que, además de reunir los requisitos indicados en la Sección 1 anterior, tenga un historial de servicio continuo en la Compañía durante los ocho (8) años anteriores

completos tendrá derecho a una cantidad de pago adicional igual al salario de una semana calculado de la misma manera que la Sección 1 anterior, como se dispone en el presente. Esto se suma al pago indicado en la Sección 2 anterior.

SECCIÓN 4. Cada empleado que, además de reunir los requisitos indicados en la Sección 1 anterior, tenga un historial de servicio continuo en la Compañía durante los quince (15) años anteriores completos tendrá derecho a una cantidad de pago adicional igual al salario de una semana calculado de la misma manera que la Sección 1 anterior, como se dispone en el presente. Esto se suma al pago previsto en las Secciones 2 y 3 anteriores.

SECCIÓN 5. Cada empleado que, además de reunir los requisitos indicados en la Sección 1 anterior, tenga un historial de servicio continuo en la Compañía durante los veinte (20) años anteriores completos tendrá derecho a una cantidad de pago adicional igual al salario de una semana calculado de la misma manera que la Sección 1 anterior, como se dispone en el presente. Esto se suma al pago previsto en las Secciones 2, 3 y 4 anteriores.

SECCIÓN 6. Cada empleado que, además de reunir los requisitos indicados en la Sección 1 anterior, tenga un historial de servicio continuo en la Compañía durante los veinticinco (25) años anteriores completos tendrá derecho a una cantidad de pago adicional igual al salario de una semana calculada de la misma manera que la Sección 1 anterior, como se dispone en el presente. Esto se suma al pago previsto en las Secciones 2, 3, 4 y 5 anteriores.

SECCIÓN 7. El pago de vacaciones de la primera semana para los empleados de nivel inicial, el pago de vacaciones de la segunda semana para los empleados con cuatro (4) años de empleo, el pago de vacaciones de la tercera semana para los empleados de ocho (8) años de empleo, el pago de vacaciones de la cuarta semana para los empleados de quince (15) años de empleo, el pago de vacaciones de la quinta semana para los empleados de veinte (20) años de empleo y el pago de vacaciones de la sexta semana para los empleados con veinticinco (25) años de empleo, se les realizará en la fecha de aniversario del empleo del empleado, siempre que se hayan cumplido los requisitos de doce (12) meses de empleo continuo y mil (1,000) horas de trabajo establecidos en la Sección 1 anterior.

El pago fraccionado de vacaciones que se acumule desde la fecha de aniversario hasta el siguiente período de vacaciones del Día de la Independencia se pagará durante el período de vacaciones, siempre que se cumplan los requisitos a los que se hace referencia en esta Sección. En estos últimos casos de pagos fraccionados de empleados de cuatro (4) años, ocho (8) años, quince (15) años, veinte (20) años y veinticinco (25) años de empleo, solo se gestionarán el pago de la segunda semana de vacaciones, el pago de la tercera semana de vacaciones, el pago de la cuarta semana de vacaciones y el pago de la quinta semana de vacaciones, según corresponda.

SECCIÓN 8. Como base para calcular el pago de vacaciones:

- A. El salario de una semana para los trabajadores por hora se calculará como cuarenta (40) horas de salario según la tarifa por hora actual del empleado en vigor al momento del pago.

- B. El salario de una semana para los trabajadores por pieza se calculará como cuarenta (40) horas de salario según la tarifa por hora del empleado vigente en el momento del pago, en el segundo trimestre calendario.

SECCIÓN 9. Cualquier empleado con un historial de servicio continuo en la Compañía durante doce (12) meses calendario que haya sido colocado en cesantía y que no pueda reunir los requisitos indicados en la Sección 1b anterior, pero que haya trabajado quinientas (500) horas o más o que haya trabajado durante veintiséis (26) semanas durante el período anterior de doce (12) meses, recibirá el dos por ciento (2 %) de los ingresos totales del empleado durante ese período. Cualquier empleado con un historial de servicio continuo en la Compañía durante los cuatro (4) años anteriores completos y que cumpla con los requisitos de esta Sección tendrá derecho al cuatro por ciento (4 %) de los ingresos del empleado durante el período de doce (12) meses anterior. Del mismo modo, cualquier empleado que tenga un historial de servicio continuo en la Compañía durante los ocho (8) años completos y que cumpla con los requisitos de esta Sección tendrá derecho al seis por ciento (6 %) de los ingresos totales del empleado durante el período de doce (12) meses anterior. Del mismo modo, cualquier empleado que tenga un historial de servicio continuo en la Compañía durante los quince (15) años completos y que cumpla con los requisitos de esta Sección tendrá derecho al ocho por ciento (8 %) de los ingresos totales del empleado durante el período de doce (12) meses anterior. Del mismo modo, cualquier empleado que tenga un historial de servicio continuo en la Compañía durante los veinte (20) años completos y que cumpla con los requisitos de esta Sección tendrá derecho al diez por ciento (10 %) de los ingresos totales del empleado durante el período de doce (12) meses anterior.

SECCIÓN 10. El pago de vacaciones según lo dispuesto en este Artículo se realizará en un cheque separado para el pago de cada semana en el momento del día de pago regular que se produzca durante la semana anterior a la primera semana de vacaciones y dicho pago se considerará, entenderá y designará como pago por la semana de vacaciones en los casos de un (1) pago de vacaciones y como pago por las semanas de vacaciones en los casos de dos (2) o más pagos de vacaciones, según lo dispuesto en este documento.

SECCIÓN 11. A los empleados cuyo empleo termine por cualquier motivo se les realizará un pago de vacaciones proporcional en función del número de meses completos de servicio del empleado desde el último período de vacaciones.

SECCIÓN 12. El pago de vacaciones se realizará a los herederos del empleado fallecido que reunieran los requisitos para recibir el pago de vacaciones indicados en este Artículo.

SECCIÓN 13. Cualquier empleado con un historial de servicio continuo en la Compañía durante los ocho (8) años anteriores completos, además de lo anterior, tendrá derecho a una semana (cinco [5] días laborales adicionales de lunes a viernes, regulares consecutivos o no consecutivos según los procedimientos de notificación del Artículo 15, Sección 2) de vacaciones por año durante el año. Cualquier empleado con un historial de servicio continuo en la Compañía durante los veinte (20) años anteriores completos, además de lo anterior, tendrá derecho a una segunda semana adicional (cinco [5] días laborales adicionales de lunes a viernes, regulares consecutivos o no consecutivos según los procedimientos de notificación del Artículo 15, Sección 2) de vacaciones por

año durante el año. Cualquier empleado con un historial de servicio continuo en la Compañía durante los veinticinco (25) años anteriores completos, además de lo anterior, tendrá derecho a una tercera semana adicional (cinco [5] días laborales adicionales de lunes a viernes, regulares consecutivos o no consecutivos según los procedimientos de notificación del Artículo 15, Sección 2) de vacaciones por año durante el año. Dentro de los cinco (5) departamentos de producción principales (corte, ajuste, formado final, colocación de suela, empaque), se dará preferencia a los empleados que reúnan los requisitos para esta semana adicional de vacaciones en función de la antigüedad, con la salvedad de que en la semana de vacaciones no habrá al mismo tiempo más de dos (2) empleados en una sola operación, no más de dos (2) empleados en un departamento o no más de cinco (5) empleados en el Departamento de ajuste. Esta semana adicional de vacaciones será sin goce de sueldo; sin embargo, los empleados pueden, si lo desean, optar por que se les pague su tercera semana de vacaciones (y, si corresponde, su cuarta, quinta o sexta) al momento de tomarse esta tercera o cuarta semana de descanso, siempre que dicho pago se devengue según las reglas de la Sección 5 del presente documento en ese momento.

SECCIÓN 14. Cuando los días de vacaciones estén programados tanto para el viernes como para el lunes siguiente, el empleado no estará obligado a trabajar el sábado o el domingo intermedio.

SECCIÓN 15. Las vacaciones de la tercera, cuarta y quinta semanas, tal como se describen y limitan en este Artículo 16, pueden tomarse en uno (1) o más días cada vez.

ARTÍCULO 17 - SEGURO MÉDICO Y HOSPITALIZACIÓN

SECCIÓN 1. La Compañía adquirirá un seguro médico grupal para cada uno de sus empleados cubiertos por este Convenio que hayan completado cuatro (4) meses de servicio continuo en la Compañía.

A. Con entrada en vigor en la fecha de ratificación, los beneficios por accidente y salud (no ocupacionales) de trescientos veinticinco dólares (\$325.00) por semana estarán disponibles a partir del primer día del accidente no ocupacional o el octavo (8º) día de enfermedad y durante un máximo de trece (13) semanas.

B. La Compañía ofrecerá a los empleados cubiertos la posibilidad de elegir entre dos (2) planes de seguro médico para empleados, tal como se establece en el Anexo “A”. Los empleados que elijan estar cubiertos por el Plan “B” contribuirán, antes de impuestos, cuatro dólares (\$4.00) para cubrir los beneficios establecidos en el Anexo “A”. Los empleados que elijan estar cubiertos por el Plan “A” contribuirán, antes de impuestos, treinta y seis dólares (\$36.00) por semana para cubrir los beneficios establecidos en el Anexo “A”.

A partir del 1 de junio de 2021, el párrafo anterior se sustituirá por el siguiente:

La Compañía ofrecerá a los empleados cubiertos la posibilidad de elegir entre dos (2) planes de seguro médico para empleados, tal como se establece en el Anexo “A”. A partir del 1 de junio de 2024, los empleados que elijan estar cubiertos por el Plan “B” contribuirán, antes de impuestos,

nueve dólares (\$9.00) por semana para cubrir los beneficios establecidos en el Anexo “A”. A partir del 1 de junio de 2026, el empleado contribuirá, antes de impuestos, once dólares (\$11.00) por semana para la cobertura del Plan “B”. A partir del 1 de junio de 2024, los empleados que elijan estar cubiertos por el Plan “A” contribuirán, antes de impuestos, cuarenta y cinco dólares (\$45.00) por semana para cubrir los beneficios establecidos en el Anexo “A”. A partir del 1 de junio de 2026, el empleado contribuirá, antes de impuestos, cuarenta y ocho dólares (\$48.00) por semana para la cobertura del Plan “A”.

C. Además de lo anterior, la Compañía proporcionará un seguro dental sin costo alguno para el Empleador.

SECCIÓN 2. Cada empleado que reúna los requisitos tendrá derecho a la cobertura anterior (Sección 1 anterior) (pero no a los beneficios por accidente y salud) para las personas a cargo del empleado, incluido su compañero(a) de vida (definido como una unión civil demostrada y certificada en una ceremonia pública), siempre que el empleado cumpla con los requisitos de la aseguradora al respecto.

A partir de la fecha de ratificación, para estos beneficios, la Compañía pagará los primeros ciento setenta y cinco dólares (\$175.00) al mes a cualquier empleado elegible que elija esta cobertura y el empleado pagará cualquier excedente que supere esa cantidad.

SECCIÓN 3. En caso de cesantía, la Compañía continuará pagando las primas correspondientes a su parte de las coberturas descritas en las Secciones 1 y 2, durante un período de sesenta (60) días después de la fecha de la colocación en cesantía para los empleados elegibles. Después de sesenta (60) días, los empleados colocados en cesantía elegibles tendrán la opción de ejercer sus derechos en virtud de COBRA.

SECCIÓN 4. Cada empleado cubierto tendrá derecho a una tarjeta que demuestre que tiene la cobertura del seguro.

Cada empleado cubierto tiene derecho a recibir un folleto en el que se explican los beneficios del seguro.

SECCIÓN 5. La Compañía se compromete a ofrecer a los empleados que hayan completado cuatro (4) meses de servicio continuo con la Compañía un seguro de vida grupal a un costo de un dólar (\$1.00) por mes. Dicha cobertura de seguro de vida se ofrecerá únicamente a los empleados y no a sus dependientes y tendrá un monto de quince mil dólares (\$15,000). Se incluirá una cobertura por muerte y desmembramiento accidentales de treinta mil dólares (\$30,000) sin costo adicional.

La Compañía también se compromete a ofrecer a los empleados individuales que adquieran la cobertura anterior, la opción de comprar un seguro adicional únicamente para sus vidas. Dicha oferta está sujeta a los requisitos de participación de la aseguradora que proporciona la cobertura. Para la oferta, la aseguradora cobrará el costo y el empleado la pagará mensualmente. Este seguro adicional no incluirá ninguna cobertura por muerte y desmembramiento accidentales. Los montos del seguro serán los especificados por la aseguradora, con un monto máximo de seguro adicional

que no supere los \$50,000.00.

SECCIÓN 6. En ningún caso, la Compañía será personalmente responsable ante la Unión, un empleado o cualquier otra persona por los beneficios del seguro que se proporcionen según lo establecido en el presente documento, y ni la Unión ni ningún empleado ni otra persona tendrán derecho a una recuperación ante la Compañía en virtud de las disposiciones de este Artículo 17 del presente Convenio.

SECCIÓN 7. La Compañía se compromete a ofrecer una Cobertura de seguro transferible permanente opcional a todos los empleados que hayan completado seis (6) meses de servicio continuo en la Compañía. El costo de dicha cobertura de seguro opcional correrá a cargo del empleado.

ARTÍCULO 18 - PENSIONES

SECCIÓN 1. El “Plan de pensiones de la Belleville Shoe Manufacturing Company para los empleados de las unidades de negociación”, en vigor el 22 de abril de 1959, se mantiene de conformidad con la ley de pensiones actual. A partir del 1 de mayo de 2010, los beneficios de pensión a todos los empleados que reúnan los requisitos se otorgarán por un monto de doce dólares y cincuenta centavos (\$12.50) por mes por año de servicio, sin límite para los empleados que se separen del servicio después de esa fecha con un beneficio adquirido. Los empleados contratados después del 1 de marzo de 2014 no participarán en el Plan de pensiones de ninguna manera. En cambio, estos empleados, después de completar dos (2) años completos de empleo, podrán recibir una contribución equivalente de la Compañía del cincuenta por ciento (50 %) de cada dólar (\$1.00) que aporte el empleado, hasta el seis por ciento (6 %) de la contribución anual de la persona al Plan 401(k). Además, se acordó que la persona recibirá la contribución equivalente de la Compañía a una tasa del veinte por ciento (20 %) anual hasta que haya recibido la contribución de la Compañía durante cinco (5) años, momento en el que pasará al cien por ciento (100 %) adquirido.

SECCIÓN 2. Los empleados recibirán un folleto que explica los beneficios del plan después de treinta (30) días de servicio.

SECCIÓN 3. Los empleados pueden jubilarse a los 62 años o después con un beneficio reducido calculado actuarialmente.

ARTÍCULO 19 - ADVERTENCIAS A LOS EMPLEADOS

SECCIÓN 1. Todas las advertencias por escrito que se hagan a los empleados deberán permanecer activas únicamente durante un período de seis (6) meses laborales, salvo que se disponga lo contrario en este Convenio.

SECCIÓN 2. El delegado u otro funcionario de la Unión debe estar presente:

- A. Cuando un empleado recibe una última advertencia verbal.
- B. Cuando un empleado recibe una advertencia por escrito.
- C. Cuando se suspende a un empleado.
- D. Cuando se despide a un empleado.

El representante designado de la Unión podrá marcar la salida, sin goce de sueldo y sin penalización, para presenciar cualquiera de los eventos (a), (b), (c) o (d) anteriores.

SECCIÓN 3. La Compañía sigue teniendo el derecho a decidir el método de disciplina apropiado para un comportamiento inaceptable en particular.

ARTÍCULO 20 - VARIOS

SECCIÓN 1. La Compañía se compromete a colocar etiquetas de la Unión en todos los zapatos, según lo permitan los clientes.

SECCIÓN 2. La Compañía se esforzará por garantizar los servicios de un proveedor independiente con el fin de suministrar alimentos para el almuerzo en la cafetería.

SECCIÓN 3. La fábrica deberá contar con un asistente de primeros auxilios calificado que haya asistido y recibido la capacitación en una clase de primeros auxilios, que será seleccionado entre los voluntarios de la fuerza laboral. La Compañía pagará el costo de la capacitación. El asistente será eximido inmediatamente de sus funciones actuales cuando un supervisor lo llame para administrar los primeros auxilios y se le pagará un promedio por hora durante dicho servicio de primeros auxilios. Cuando no hay ningún supervisor en el área, un asistente de primeros auxilios calificado puede actuar por su cuenta.

SECCIÓN 4. Todas las llamadas de emergencia se reenviarán inmediatamente al departamento correspondiente y los empleados podrán responder a la llamada de inmediato. Los empleados que abusen del privilegio de llamadas de emergencia estarán sujetos a medidas disciplinarias.

SECCIÓN 5. La inasistencia al trabajo debido a las condiciones climáticas no se

considerará injustificada siempre que la Compañía y la Unión lleguen a un acuerdo mutuo caso por caso.

SECCIÓN 6. La Compañía proporcionará un tablón de anuncios por planta para uso exclusivo de la Unión. El tablón de anuncios no se utilizará con fines ofensivos.

SECCIÓN 7. La Compañía proporcionará un área limitada para almorzar.

SECCIÓN 8. La falta al trabajo por enfermedad se justifica siempre que se presente un certificado médico sobre dicha enfermedad. Las visitas al médico están justificadas siempre que se presente un certificado médico para tal visita y la persona trabaje al menos 4 horas el día de la visita. Cualquier empleado que tergiverse fraudulentamente el motivo de su ausencia del trabajo estará sujeto a ser despedido de su empleo por parte de la Compañía. En el caso de que un empleado tenga programada una comparecencia ante una corte, la recepción de una citación o cualquier otra actividad relacionada con la corte hasta ocho (8) horas en cualquier año calendario solo se justificará si el empleado presenta al Director de Recursos Humanos una verificación por escrito al menos dos (2) semanas antes de la fecha de comparecencia ante la corte u otra actividad. Si el empleado no proporciona una verificación por escrito al Director de Recursos Humanos al menos dos (2) semanas antes, la ausencia será injustificada.

SECCIÓN 9. La Unión y la Compañía acuerdan que no habrá discriminación contra ningún empleado o solicitante de empleo por motivos de raza, credo, color, nacionalidad, sexo, edad, orientación sexual, identidad de género o discapacidad física, discapacidad mental o actividad de la Unión.

SECCIÓN 10. Después de que un empleado haya realizado un trabajo durante treinta (30) días, se le exigirá que procese todos los tipos y estilos de trabajo, a menos que la Compañía presente a la Unión la razón por la que debe ampliarse dicho período.

SECCIÓN 11. La Compañía proporcionará gafas de seguridad recetadas para el equipo de materiales peligrosos.

SECCIÓN 12. Las Partes acuerdan que las disposiciones de la Ley de Licencias Remuneradas para Todos los Trabajadores de Illinois (820 ILCS 192 y siguientes) no se aplicarán a los empleados cubiertos por este Convenio y la Unión, en nombre de todos los empleados cubiertos, ha renunciado a todas las disposiciones de la Ley antes mencionada en la medida en que lo permita la ley, tal como se establece en 820 ILCS 192/15 (n), de modo que el empleador no está obligado a conceder una licencia como se indica en 820 ILCS 192/15 (n) ni cualquier otra licencia, excepto lo establecido en este Convenio.

ARTÍCULO 21 - PLAN DE AHORRO DE NÓMINA

La Compañía ofrecerá a los empleados un plan de ahorro de nómina para comprar Bonos de ahorro de los EE. UU. en los siguientes términos y condiciones:

- A. Sin costo administrativo para los empleados
- B. La participación es voluntaria
- C. Todos los empleados que reúnen los requisitos para participar
- D. Cada período de retención dura ocho semanas consecutivas con opciones de retención semanal de:
 - 1. \$6.25 por semana para un bono de \$100.00
 - 2. \$12.50 por semana para un bono de \$200.00
- E. Los empleados participantes se incluirán en cada período de retención de 8 semanas sucesivas, a menos que, por su propia elección o por falta de una compensación suficiente para hacer la retención, abandonen el plan. Los que abandonen el plan pueden volver a inscribirse al comienzo de cualquier período de retención posterior de 8 semanas.
- F. Los bonos individuales se enviarán por correo al empleado cada 8 semanas directamente desde el banco.

ARTÍCULO 22 - COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO

La Compañía se compromete a deducir y remitir semanalmente del salario de cada empleado que autorice por escrito la cantidad de dinero especificada en una autorización por escrito y remitirla a la oficina de la cooperativa de ahorro y crédito correspondiente. El dinero así deducido deberá ir acompañado de una lista de los empleados para los que se hicieron las deducciones y la cantidad de dinero deducida del salario de cada empleado. Los empleados que participan en la cooperativa de ahorro y crédito acuerdan continuar en el programa del 1 de mayo al 30 de abril de cada año con la misma cantidad semanal en dólares. Cada 1 de mayo, el empleado puede cambiar su deducción. Además, una vez al año, el empleado puede retirar su autorización de deducción, pero si lo hace no puede volver a ingresar hasta el próximo 1 de mayo.

ARTÍCULO 23 - PARTICIPACIÓN EN LAS UTILIDADES

SECCIÓN 1. La Compañía y la Unión han celebrado un Acuerdo de participación en las utilidades (el “Acuerdo”) en virtud del cual los miembros de la Unión participarán en las utilidades de las operaciones de la Compañía.

SECCIÓN 2. A partir del período de tres meses que comienza el 1 de enero de 1987, y continúa a partir de entonces para cualquier trimestre calendario durante el cual la Compañía y la Unión lo acuerden, de conformidad con un convenio de negociación colectiva, los empleados que también sean miembros de la Unión compartirán el 18 % de las utilidades del calzado fabricado antes de impuestos de la Compañía (tal como se define “zapatos deportivos” en lo sucesivo), menos el monto de los impuestos sobre el empleo incurridos por la Compañía a causa de los pagos realizados en virtud del Acuerdo. Para cada período descrito anteriormente, la Compañía establecerá un monto mínimo de participación en las utilidades igual a veinte centavos (\$.20) por par de calzado

fabricado y vendido por la Compañía durante el período. Para el último trimestre del año calendario, el pago de dicho monto mínimo de participación en las utilidades (pero no de los montos de participación en las utilidades que superen el mínimo) se realizará durante la semana anterior a Navidad.

SECCIÓN 3. El monto de participación en las utilidades determinado en virtud del Acuerdo para cualquier período del Acuerdo se dividirá entre todos los empleados que hayan estado empleados durante treinta (30) días al comienzo del período. Para aquellos empleados que no estén empleados treinta (30) días al comienzo del trimestre, el monto de la participación en las utilidades se prorrateará según el número de días en el trimestre en los que se cumpla el requisito de treinta (30) días. Sujeto a los párrafos 4, 7 y 8 siguientes, dichos empleados compartirán equitativamente el monto de participación en las utilidades.

SECCIÓN 4. Ningún empleado recibirá, por cualquier trimestre calendario respecto del cual la Compañía y la Unión hayan acordado compartir las utilidades, una cantidad que supere los \$1200.00.

SECCIÓN 5. Cualquier exceso de los montos estipulados en el párrafo 4 anterior, que de lo contrario se pagaría a cualquier empleado en virtud del Acuerdo, se reembolsará a la Compañía.

SECCIÓN 6. Salvo lo dispuesto en el subpárrafo (a) y en el párrafo 8 siguientes, un empleado debe trabajar por horas y estar representado por la Unión el último día de un trimestre calendario para tener derecho a recibir un pago con respecto a dicho período.

A. Un empleado que haya cumplido 62 años o más y se jubile durante un período tendrá derecho a recibir un pago de conformidad con el párrafo 7(a)(2). Un empleado que sea colocado en cesantía al final de un período tendrá derecho a un pago de conformidad con el párrafo 7(a) y 7(a)(1). Un empleado que se encuentre de licencia médica personal al final de un período tendrá derecho a un pago de conformidad con el párrafo 7(b). Un empleado que fallezca durante un período o que haya terminado su empleo durante un período debido al cierre permanente de una planta o departamento será elegible para un pago de conformidad con el párrafo 7(a)(3).

B. Un empleado que renuncie voluntariamente durante un período o que sea despedido por causa justificada (y no sea reincorporado mediante el procedimiento de queja) no tendrá derecho a ninguna parte de las utilidades de dicho período.

SECCIÓN 7. La participación total de un empleado en las utilidades de un período se basará en la cantidad de días laborales programados en el trimestre.

A. No se deducirá el tiempo perdido debido a lesiones en el trabajo, el duelo, la cesantía, las obligaciones de la Unión, las vacaciones y feriados ganados, las licencias de FMLA aprobadas y certificadas, los días en que no hay trabajo programado en la fábrica o la licencia médica personal aprobada por la Compañía, excepto en los siguientes casos:

1. Los empleados que pierdan más de la mitad de los días de trabajo programados en un período debido a una cesantía, un accidente laboral, una licencia médica personal

aprobada por la Compañía o una combinación de ambos, solo recibirán el porcentaje de su participación en las utilidades que sus días reales de trabajo en el trimestre correspondan al número de días laborales programados del trimestre.

2. Los empleados que tengan 62 años o más y que se jubilen durante un período solo recibirán el porcentaje de su participación en las utilidades que los días de trabajo reales del trimestre correspondan al número de días laborales programados del trimestre.

3. Los empleados que fallezcan durante un período o que den por terminado su empleo durante un período debido al cierre permanente de una planta o departamento solo recibirán el porcentaje de su participación en las utilidades que sus días de trabajo reales del trimestre correspondan al número de días laborales programados del trimestre.

B. Si un empleado se ausenta injustificadamente por motivos distintos a los enumerados en el subpárrafo (a) anterior, y esa cantidad de ausencia supera el 4.0 % del tiempo de trabajo programado (incluidas las horas extras debidamente programadas), dicho empleado no participará en la participación en las utilidades de ese período. Las justificaciones de un médico no pueden usarse para justificar más de dieciséis (16) horas de trabajo durante un trimestre. Todas las horas extras programadas entre semana en las que un empleado no trabaje sin justificación se duplicarán con el fin de calcular la cantidad de ausencias.

C. Los montos deducidos de los derechos de un empleado en virtud de esta Sección 7 se devolverán al monto de participación en las utilidades indicado en el párrafo 2 anterior, para su distribución tal como se describe en los párrafos 3 y 4 entre los empleados incluidos en la participación en las utilidades.

SECCIÓN 8. Los cheques para el pago de participación en las utilidades se emitirán antes del último viernes del mes inmediatamente siguiente al final del trimestre.

SECCIÓN 9. Las utilidades del calzado fabricado antes de impuestos se definirán como las utilidades de la fabricación y venta de calzado por parte de Belleville Shoe Mfg., Co. en sus plantas. Las utilidades no incluirán los ingresos de ningún otro carácter o de ninguna otra fuente, incluidos, entre otros, los ingresos por intereses, dividendos, alquileres, regalías, ganancias de capital, venta, transferencia o intercambio de activos de capital, o cualquier operación de fabricación, excepto calzado. Las utilidades también se calcularán sin tener en cuenta el ajuste anual al alza o a la baja de las utilidades del calzado fabricado antes de impuestos de la Compañía debido al ajuste de inventario LIFO autorizado por el Código de Impuestos Internos, y sin tener en cuenta las deducciones de las utilidades del calzado fabricado antes de impuestos debido a contribuciones benéficas. Al final de cada año calendario cubierto por el Acuerdo, la Compañía presentará a los contadores independientes empleados regularmente sus cálculos de participación en las utilidades para cada uno de los cuatro (4) trimestres calendario de ese año, y dicha verificación o revisión será concluyente y vinculante para las partes del presente documento.

ARTÍCULO 24 - SECCIÓN 401(k)

La Compañía se compromete a administrar un plan no contributivo de la Sección 401(k) para todos los empleados cubiertos por el Convenio. Los empleados que participan en el plan acuerdan

continuar haciéndolo con el mismo porcentaje o monto en dólares durante al menos seis (6) meses seguidos. Los participantes pueden contribuir con una cantidad fija de cheques de pago semanales o cheques trimestrales de participación en las utilidades o ambos.

ARTÍCULO 25 - USO INDEBIDO DE SUSTANCIAS

De conformidad con la Ley de Lugares de Trabajo Libres de Drogas de 1988, Belleville Shoe se compromete a lo siguiente: Se prohíbe a los empleados la distribución, posesión o uso ilegales de cualquier sustancia controlada en el lugar de trabajo. No se tolerará en absoluto el consumo de bebidas alcohólicas en las instalaciones, ni se permitirá trabajar a ningún empleado que parezca estar bajo los efectos de drogas o bebidas alcohólicas. Los empleados que den positivo en la prueba de drogas ilegales o alcohol estarán sujetos a medidas disciplinarias que pueden incluir el despido. Sin embargo, antes del despido, la Compañía tendrá en cuenta la antigüedad del empleado (si es de al menos 3 años de empleo continuo), el historial laboral, la gravedad de la infracción y otros factores involucrados. Sin embargo, cualquier conducta indebida grave resultará en el despido inmediato, independientemente de los factores establecidos anteriormente. Si el empleado no es despedido, será remitido a un programa de asistencia para su evaluación, deberá completar el programa recomendado y firmar un acuerdo de última oportunidad (que incluirá tres [3] años de pruebas aleatorias) antes de regresar al trabajo. Las pruebas positivas posteriores darán como resultado el despido.

La política de la Compañía no prohibirá el uso de medicamentos recetados de una manera aprobada por el médico que los recetó.

La Compañía y la Unión alientan a cualquier empleado con problemas de dependencia del alcohol o las drogas a buscar voluntariamente asistencia profesional antes de que el problema desemboque en un incidente que requiera una medida disciplinaria. Un empleado que ingrese voluntariamente a un programa de rehabilitación de alcohol o drogas no estará sujeto a medidas disciplinarias siempre y cuando cumpla con todas las reglas del programa y termine el programa. Sin embargo, sin perjuicio de lo anterior, si un empleado infringe la política establecida por Belleville Shoe en relación con la distribución, la posesión o el uso ilegal de una sustancia controlada en el lugar de trabajo, será despedido.

A un empleado se le harán pruebas de detección de drogas y alcohol en los siguientes casos:

El empleado está involucrado en un accidente laboral en el que el empleado u otros empleados requieren tratamiento médico profesional. Esto incluye las lesiones repetitivas reclamadas en virtud de la compensación laboral. A cualquier empleado que dé positivo en la prueba de detección de drogas o alcohol en el momento de la lesión se le reducirán o eliminarán sus beneficios de compensación laboral en la medida máxima permitida por la ley, además de estar sujeto a un despido inmediato.

El comportamiento inapropiado de un empleado justifica una sospecha razonable de que está bajo la influencia de drogas o alcohol. La Compañía se reunirá con el empleado e investigará la naturaleza del comportamiento inapropiado del empleado. Un representante de la Unión o un

delegado o, si ninguno de los dos está disponible, otro miembro de la unidad de negociación seleccionado por el empleado sospechoso estará presente durante la investigación. En un plazo de veinticuatro (24) horas después de la investigación, la Compañía notificará a la Unión el nombre del empleado sospechoso y el nombre del testigo de la unidad de negociación. Si la Compañía determina que el empleado parece estar afectado, se le pedirá que se someta a las pruebas apropiadas en ese momento.

Si un empleado se niega a someterse inmediatamente a una prueba de drogas y alcohol, como se describió anteriormente, el empleado será despedido.

La Compañía proporcionará todo el transporte adecuado para los empleados que se sospeche que están afectados, tanto hacia como desde un lugar apropiado para la prueba.

Todos los empleados que se sometan a la prueba recibirán un pago por todo el tiempo perdido en el trabajo programado debido a la prueba.

A los empleados de los que se determine que no están bajo los efectos del alcohol o las drogas se les pagará por todo el tiempo perdido en el trabajo programado debido a que fueron enviados a casa.

A los empleados que se determine que están bajo los efectos del alcohol o las drogas no se les pagará por el tiempo perdido en el trabajo programado debido a que fueron enviados a casa y estarán sujetos a un despido inmediato.

El consumo de bebidas alcohólicas en las instalaciones, incluso si el empleado no está intoxicado, o el uso o posesión de drogas ilegales o alcohol, hará que el empleado sea despedido de inmediato.

Todas las pruebas se realizarán en una instalación acreditada debidamente autorizada que siga los procedimientos de prueba para garantizar los resultados más precisos, mantener la cadena de custodia y los procedimientos de control de calidad más completos y garantizar la confidencialidad. Todos los resultados deberán ser evaluados por un oficial de revisión médica debidamente capacitado antes de ser reportados. Los umbrales de prueba se establecerán de acuerdo con las pautas estatales y federales.

La muestra inicial se dividirá en dos muestras. Una se utilizará para la prueba de inmunoensayo multiplicado por enzimas (EMIT). Si esta prueba es positiva, se utilizará una prueba de cromatografía de gases/espectrometría de masas como prueba confirmatoria. El laboratorio de pruebas conservará la segunda muestra. Si es positivo, el empleado tendrá la opción, a cargo del empleado, de que la muestra retenida se envíe a un centro de pruebas acreditado y debidamente autorizado para volver a analizarla. El laboratorio seleccionado por la Compañía mantendrá la “cadena de custodia” de todas las muestras.

La política de Belleville Shoe sobre el consumo de drogas en el lugar de trabajo se publicará en los tableros de anuncios y se incluirá en el manual del empleado. Para el asesoramiento y la rehabilitación relacionados con las drogas, los empleados pueden utilizar los servicios del Programa de asistencia al empleado.

En el caso de que los resultados de las pruebas no establezcan que el empleado dio positivo en la prueba de alcohol o drogas, la Compañía borrará de sus registros todas las referencias a las pruebas.

Los empleados deberán notificar a Belleville Shoe cualquier condena penal por drogas por una infracción cometida en el lugar de trabajo a más tardar cinco (5) días después de dicha condena. Belleville Shoe notificará a la agencia contratante en un plazo de diez (10) días después de la recepción de la notificación de la condena por parte del empleado o en un plazo de diez (10) días después de la recepción de la notificación efectiva de dicha condena. Si un empleado es condenado de esa manera, será despedido de inmediato.

ARTÍCULO 26 - FECHAS DE ENTRADA EN VIGOR Y DE RENOVACIÓN

Este Convenio será el acuerdo único y completo entre la Unión y la Compañía con vigencia a partir del 1 de diciembre de 2023, y continuará en pleno vigor y efecto hasta el 30 de noviembre de 2026. Se entiende que el presente Convenio no está sujeto a ninguna otra solicitud de aumento o beneficio de ningún tipo por parte de la Unión durante el período en que este Convenio esté en vigor.

En fe de lo cual, la Unión y la Compañía han firmado y estampado sus sellos a los _____ días de _____ de 2023, d.C.

BELLEVILLE SHOE MFG. CO.

**UNIÓN DE TRABAJADORES DE LA
INDUSTRIA
DE ALIMENTOS Y DEL COMERCIO,
LOCAL 655**

[firma] Presidente

[firma] 12-19-2023

12-19-2023

[firma] 12-19-2023

BONO DE RATIFICACIÓN

Se acordó que la Compañía pagará por única vez un bono de \$1,500, menos la retención de nómina aplicable, al final del primer período de pago posterior a la fecha de la ratificación a todos los empleados que estén empleados por la Compañía el 1 de noviembre de 2023 o antes.

CARTA DE ENTENDIMIENTO

LISTA DE DEPARTAMENTOS

Las Partes acuerdan que, con el fin de proporcionar a los delegados, la lista de departamentos incluye corte, RIM, empaque, almacenamiento, distribución y mantenimiento.

RESPECTO POR LOS TRABAJADORES

El Empleador está de acuerdo en que los empleados son el recurso más valioso del Empleador. Por lo tanto, el Empleador acuerda que, al tratar con los empleados, sus gerentes y supervisores harán todos los esfuerzos razonables para considerar y respetar conscientemente los sentimientos y la autoestima de los empleados. El respeto incluye la consideración por la privacidad de otras personas, su espacio físico y sus pertenencias; y el respeto por los diferentes puntos de vista, filosofías, capacidades físicas, creencias y personalidad. La dirección se abstendrá de hacer bromas o comentarios negativos o despectivos que menoscaben las capacidades, destrezas u otros aspectos de los empleados. Se acuerda que las alegaciones o quejas presentadas de conformidad con esta sección de esta carta de entendimiento no estarán sujetas al procedimiento de queja o arbitraje.

Si un gerente o supervisor actúa de manera contraria al párrafo anterior y se informa al Director de Recursos Humanos, después de una investigación que confirme la acusación, se tomarán medidas para corregir la situación. Cualquier acción que se tome será completamente confidencial.

COMITÉ DE GESTIÓN LABORAL

Se establecerá un Comité de gestión laboral que se reunirá trimestralmente para discutir situaciones e inquietudes que no puedan abordarse dentro del alcance del Convenio laboral y para trabajar hacia el objetivo común de mantener estándares justos y consistentes que contribuyan a la calidad de vida y a las operaciones comerciales efectivas de los miembros de la unidad de negociación.

Orden del día y programación. Ambas partes deben presentar los puntos del orden del día al representante designado (el representante designado será seleccionado de entre ambas partes) a más tardar siete (7) días antes de la fecha de la reunión programada. No habrá obligación de programar reuniones de gestión laboral más de una vez por trimestre, excepto de mutuo acuerdo.

Funciones del Comité. Las partes acuerdan que la responsabilidad y la función del Comité de gestión laboral consistirán en considerar cuestiones con el fin de promover buenas relaciones entre los trabajadores y la dirección. Las funciones del Comité incluyen:

- A. Proporcionar retroalimentación y comunicaciones sobre situaciones en el lugar de trabajo relacionadas con la calidad de vida de los empleados y las operaciones comerciales efectivas.

- B. Identificar oportunidades para mejorar las relaciones entre los trabajadores y la dirección.

Propósito del Comité. El Comité estará compuesto por no más de dos (2) empleados de la unidad de negociación, un (1) funcionario de la Unión y dos (2) funcionarios de la Compañía. De mutuo acuerdo, las partes pueden tener participantes adicionales.

Alcance del Comité. Cuando sea necesario, el Comité hará recomendaciones a la Unión y a la Compañía sobre los temas que se analizan. No se realizará ninguna comunicación basada en el trabajo del Comité a menos que ambas partes la aprueben de mutuo acuerdo.