

CONVENIO

Entre

SIKA CORPORATION

Y

LOCAL N.º 655 DE LA UFCW

UNIÓN DE TRABAJADORES DE LA

INDUSTRIA DE ALIMENTOS Y DEL

COMERCIO

Ballwin, Missouri

Del 1 de abril de 2024 al 31 de marzo de 2029

INTRODUCCIÓN:

El Convenio cubre a todos los empleados de la Unidad de negociación de SIKACORPORATION.

REPORTARSE:

Si un empleado debe ausentarse del trabajo sin aprobación previa, debe llamar a la línea de asistencia según la política de asistencia establecida al 636-435-3188.

Artículo	Descripción	Página
	Introducción	
	Convenio de reportarse	
1.	Propósito e intención generales	1
2.	Reconocimiento	1
3.	Afiliación obligatoria a la unión	2
4.	Pago de cuotas y tarifas de inscripción	2
5.	Administración	2
6.	Horario de trabajo - Tree Court	3
7.	Horas extras, horario regular - Tree Court	4
8.	Primas por turno	9
9.	Feridos remunerados	9
10.	Clasificaciones y tarifas salariales	11
11.	Pago por presentarse	13
12.	Convocatoria	13
13.	Vacaciones	14
14.	EDO (días libres ganados)	17
15.	Vacantes de trabajo y publicación de puestos	19
16.	Antigüedad	21
17.	Pérdida de antigüedad	24
18.	Licencia	24
19.	Empleados temporales	25
20.	Empleados supervisores	26
21.	Prohibición de discriminación	26
22.	Avisos de personal	26
23.	Quejas y arbitraje, y prohibición de huelgas y cierre patronal	27
24.	Servicio como jurado	29
25.	Seguridad y salud	29
26.	Varios	30
27.	Pago por duelo	31
28.	Bienestar y hospitalización	31
29.	Plan de pensiones	34
30.	Inventario	35
31.	Cláusula de ley federal y estatal	35
32.	Enmiendas	35
33.	Trabajo con contrato temporal	36
34.	Duración	37
	Anexo "A": Clasificación y salario	38
	Cartas complementarias	40
	Suplemento de las normas de interpretación de salud y bienestar	41

CONVENIO

ESTE CONVENIO se celebra el 1 de abril de 2024 entre SIKA CORPORATION, una corporación con oficinas principales en Lyndhurst, NJ, o sus sucesores o cesionarios, en adelante denominada la Compañía, por una parte, y por la otra parte, la UNIÓN DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE ALIMENTOS Y DEL COMERCIO, y su UNIÓN LOCAL N.º 655, en adelante denominada la Unión, con oficinas locales en Ballwin, Missouri.

ARTÍCULO 1. PROPÓSITO E INTENCIÓN GENERALES

SECCIÓN 1. En virtud del presente Convenio, las partes tienen el propósito y la intención de promover y mejorar las relaciones laborales y prever el examen y la solución ordenados y rápidos de todos los asuntos de la negociación colectiva, como las tarifas salariales, las horas y condiciones de trabajo y el ajuste de las quejas.

SECCIÓN 2. Este contrato se aplica únicamente a los empleados de producción y mantenimiento de la Compañía ubicados en 3400 Tree Court Industrial Blvd., Kirkwood, MO, o en su ubicación sucesora.

SECCIÓN 3. La política de trabajo de la Compañía consiste en:

- A. No dar a una persona más de lo que pueda manejar de manera razonable, ya sea física o hábilmente.
- B. Mantener un rendimiento óptimo por persona y obtener una alta calidad con un mínimo de residuos.
- C. Lograr todos los objetivos ambientales y de seguridad.
- D. Las partes acuerdan que, sin perjuicio de lo dispuesto en el Artículo 1, Sección 3(A), en el caso particular de los operadores de líneas de extrusión, ningún operador será el único responsable de la operación simultánea de más de una línea.

SECCIÓN 4. La Unión acuerda que sus representantes y sus miembros no tomarán, autorizarán ni aprobarán ninguna acción que interfiera con el logro del más alto nivel de desempeño y eficiencia de los empleados de manera consistente con la seguridad, la buena salud y el esfuerzo sostenido en la fabricación de los productos.

ARTÍCULO 2. RECONOCIMIENTO

SECCIÓN 1. Se reconoce a la Unión como la única agencia de negociación colectiva para todos los empleados de producción y mantenimiento de la planta de SIKA CORPORATION ubicada en 3400 Tree Court Blvd., con exclusión de los empleados administrativos y de oficina, ingenieros, técnicos y supervisores con autoridad para contratar, ascender, despedir o disciplinar o efectuar cambios en el estatus de los empleados o recomendar efectivamente dicha acción, todo ello de acuerdo con la unidad que la Junta Nacional de Relaciones Laborales considere apropiada y certificada en el caso

ARTÍCULO 3. AFILIACIÓN OBLIGATORIA A LA UNIÓN

SECCIÓN 1. Será una condición de empleo que todos los empleados de la Compañía cubiertos por este Convenio que sean miembros de la Unión acreditados mediante el pago de las tarifas de inscripción, cuotas y contribuciones recaudadas de manera uniforme en la fecha de entrada en vigor de este Convenio sigan siendo miembros acreditados, y aquellos que no lo sean en la fecha de entrada en vigor de este Convenio, pasen a ser y sigan siendo miembros acreditados en la Unión mediante el pago de las tarifas de inscripción, cuotas y contribuciones recaudadas de manera uniforme. También será una condición de empleo que todos los empleados cubiertos por el presente Convenio y contratados en la fecha de su entrada en vigor o con posterioridad, pasen a ser miembros de la Unión acreditados en el trigésimo primer (31º) día siguiente al inicio de dicho empleo, mediante el pago de las tarifas de inscripción, cuotas y contribuciones recaudadas de manera uniforme. Cualquier empleado que no lo haga será despedido inmediatamente por la Compañía después de una notificación por escrito de la Unión.

ARTÍCULO 4. PAGO DE CUOTAS Y TARIFAS DE INSCRIPCIÓN

SECCIÓN 1. Al recibir la autorización por escrito, de conformidad con la Ley de Administración Laboral de 1947, la Compañía deducirá, durante la vigencia de este Convenio, del salario del empleado durante cada mes, la tarifa de inscripción, si la hubiera, y las cuotas de la Unión por la cantidad fijada de conformidad con los estatutos y la constitución de la Unión de Trabajadores de la Industria de Alimentos y del Comercio, y la Compañía pagará las cantidades así deducidas, junto con una lista con los nombres de cada empleado en el que la deducción se hizo, al secretario financiero de la Local 655, el décimo día del mes siguiente o antes.

Una vez al año o cada semana, la Compañía deducirá del salario de los empleados, que hayan certificado por escrito, una deducción política. La Unión proporcionará a la Compañía los montos que se deducirán en las facturas mensuales regulares.

SECCIÓN 2. Estas autorizaciones permanecerán en vigor hasta el 31 de marzo de 2029 y permanecerán vigentes durante períodos sucesivos de un (1) año, a menos que se retiren mediante notificación por correo certificado tanto a la Compañía como a la Unión en un plazo de diez (10) días antes de cualquier fecha de aniversario. Dicha notificación debe recibirse o enviarse por correo postal durante el período establecido anteriormente.

SECCIÓN 3. La Compañía acuerda además que proporcionará a la Unión los pagos de las cuotas mensuales, una lista que muestre los nombres, números de teléfono, números de seguro social y la fecha de contratación o despido de los empleados durante el mes.

ARTÍCULO 5. ADMINISTRACIÓN

SECCIÓN 1. La administración de la planta y la dirección de la fuerza laboral, incluidos, entre otros, el derecho a contratar, ascender, suspender, transferir, despedir por una causa justificada, establecer, modificar y publicar las reglas de la planta, y el derecho a relevar a los empleados de sus funciones por falta de trabajo u otros motivos adecuados, recaen exclusivamente en la Compañía, siempre que la Compañía no discrimine a ningún empleado por ser miembro de la Unión ni actúe de manera contraria a las disposiciones de este Convenio. La Compañía avisará a la Unión y a los empleados con 30 días de anticipación, a menos que surja un problema de emergencia, sobre los cambios en las reglas y políticas de la planta.

SECCIÓN 2. La Compañía tiene el derecho exclusivo de decidir los procesos de fabricación, los tipos de maquinaria y equipo que se utilizarán, los métodos de operación, los tipos y calidades de los productos que se fabricarán, la calidad del material y la mano de obra requeridos, el precio de venta de los productos, los métodos de venta y distribución de los productos y el personal requerido para los trabajos de supervisión, oficina y otros trabajos no incluidos en la unidad de negociación.

ARTÍCULO 6. HORARIO DE TRABAJO - TREE

COURT SECCIÓN 1.

Empleados de 5 días a la semana:

- A. Primer turno: de 6:00 a. m. a 2:30 p. m.
- B. Segundo turno: de 2:00 p. m. a 10:30 p. m.
- C. Tercer turno: de 10:00 p. m. a 6:30 a. m.

Empleados de 7 días a la semana:

- A. Primer turno: de 5:00 a. m. a 5:00 p. m.
- B. Segundo turno: de 5:00 p. m. a 5:00 a. m.
- C. Cada empleado está asignado a un equipo específico (A, B, C o D). Los equipos A y C trabajan en el turno de día; los equipos B y D trabajan en el turno de noche.
- D. Los operadores de extrusión, los operadores de conformado al vacío, los mezcladores, los ayudantes o flotadores, los mecánicos y las personas encargadas deben presentarse 0.2 horas antes del comienzo del turno para verificar si se superponen. La superposición es necesaria para una correcta rotación de los turnos.

SECCIÓN 2. La jornada laboral constará de 24 horas y comenzará con el primer turno.

SECCIÓN 3. La semana laboral normal para los empleados con semanas de 5 días constará de cinco días y comenzará con el primer turno el lunes.

La semana laboral regular para los empleados con semanas de 7 días consistirá en treinta y seis (36) horas en la primera semana y cuarenta y ocho (48) horas en la segunda semana del ciclo de trabajo.

SECCIÓN 4. La Compañía se reserva el derecho de programar horas extras los sábados, domingos

y días feriados. (Los empleados deben realizar el trabajo programado). La Compañía no programará horas extras de fin de semana más de dos fines de semana seguidos cuando los empleados estén obligados a trabajar dichas horas extras. Una notificación por escrito publicada tres días laborales antes del día o los días en que se trabajará será una notificación suficiente. Se debe publicar una notificación de cancelación de lo anterior a más tardar 24 horas antes del día o días programados, o se les realizará el pago por presentación a los empleados involucrados.

SECCIÓN 5. Las pausas para comer y los períodos de descanso se programarán de la siguiente manera para los empleados de 5 días.

- A. Pausas para comer: los empleados mencionados anteriormente tendrán una pausa no remunerada de 30 minutos para comer entre la cuarta y la quinta hora del turno.
- B. Períodos de descanso: los empleados de 5 días recibirán un período de descanso remunerado de 10 minutos por la mañana y un período de descanso remunerado de 10 minutos por la tarde, además de un período de limpieza remunerado de 5 minutos antes del almuerzo y un período de limpieza remunerado de 5 minutos antes de la hora de salida. El descanso de la mañana y de la tarde será durante la segunda y la sexta hora del día normal de trabajo del empleado.

A todos los empleados de cinco días que trabajen en un segundo o tercer turno se les permitirán períodos de descanso, pausas para comer y períodos de limpieza equivalentes a los otorgados a los empleados del primer turno.

Las pausas para comer y los períodos de descanso se programarán de la siguiente manera para los empleados de 7 días:

- A. Pausas para comer: a todos los empleados de 7 días se les permitirá una pausa remunerada de cuarenta (40) minutos para comer entre la quinta y la séptima hora del turno.
- B. Períodos de descanso: todos los empleados de 7 días recibirán un período de descanso remunerado de veinticinco (25) minutos por la mañana y un período de descanso remunerado de veinticinco (25) minutos por la tarde, además de un período de limpieza remunerado de cinco minutos antes del almuerzo y un período de limpieza remunerado de cinco minutos antes de la hora de salida. El descanso de la mañana y de la tarde será durante la tercera y décima hora del día normal de trabajo del empleado.

SECCIÓN 6. Se establece un cronograma alternativo de 4 días según las necesidades de producción y de personal. Esta posición de 4 días proporciona un turno de 10 horas por día. Los días feriados, vacaciones, EDO, pausas para comer y períodos de descanso se rigen por las mismas condiciones y disposiciones aplicadas a los empleados de 5 días a la semana.

ARTÍCULO 7. HORAS EXTRAS, HORARIO REGULAR - TREE COURT

SECCIÓN 1. Para los empleados de 5 días, todo el trabajo realizado durante más de ocho horas por

turno o más de cuarenta horas por semana y todo el trabajo realizado los sábados, domingos y días feriados remunerados se considerarán horas extras y se compensarán de la siguiente manera: (Las horas de vacaciones, feriados y tiempo libre personal se contarán como horas trabajadas).

- A. Domingos: tiempo doble, incluidos los diferenciales de turno.
- B. Feriados: tiempo doble, incluidos los diferenciales de turno, además de las ocho horas pagadas por el feriado.
- C. Todas las demás horas extras: tiempo y medio, incluidos los diferenciales de turno.

Para empleados de 7 días: todo el trabajo realizado por más de doce (12.0) horas por turno o más de cuarenta (40.0) horas durante una semana programada de cuarenta y ocho (48.0) horas y el trabajo realizado por más de treinta y seis (36.0) horas en una semana programada de treinta y seis (36) horas se considerarán horas extras y se pagarán a tiempo y medio. (Las horas de vacaciones, feriados y tiempo libre personal se contarán como horas trabajadas).

SECCIÓN 2. El tiempo trabajado antes o después del turno de un empleado se compensará a tiempo y medio, excepto en el caso de un turno programado para trabajar el domingo (para los empleados de 5 días), en cuyo caso el tiempo trabajado antes o después del turno se compensará a tiempo doble.

Trabajo realizado en días feriados: los empleados recibirán una compensación con el doble de tiempo además del pago del feriado.

SECCIÓN 3. Todos los empleados de 5 días recibirán un período de descanso remunerado de diez minutos al final del turno cuando se les exija realizar horas extras que se espera que duren media hora o más.

Todos los empleados de 7 días recibirán un período de descanso remunerado de veinticinco (25) minutos al final de su turno cuando se les exija realizar horas extras que se espera que duren una (1) hora o más.

Cuando un empleado de 7 días trabaja un segmento de horas extras de cuatro (4) u ocho (8) horas en el día libre programado para el empleado, estará sujeto al cronograma de descanso laboral de los empleados de 5 días.

SECCIÓN 4. Horas extras diarias: (Los empleados de 5 días a la semana se considerarán miembros de los turnos de salida del equipo "A" y el equipo "C").

- A. Para horas extras después de un turno:
 - 1. A los empleados en esa clasificación del turno de salida se les pedirá que trabajen las horas extras por orden de antigüedad durante las primeras cuatro horas del turno siguiente.

2. A continuación, se pedirá al resto de los empleados del turno de salida, por orden de antigüedad en la planta, que trabajen horas extras.

3. Si ningún empleado, como se indica en los puntos 1 y 2 anteriores, desea trabajar horas extras, a continuación se preguntará a los empleados del equipo contrario (A-C, B-D) en esa clasificación por orden de antigüedad. Se les pedirá que trabajen las 12 u 8 horas extras que queden.

4. A continuación, se pedirá al resto de los empleados, como se indica en el punto 3 anterior, que trabajen las horas extras por orden de antigüedad en la planta.

5. Si ningún empleado calificado, como se indica en los puntos 1, 2, 3 o 4 anteriores, desea trabajar horas extras, a los empleados que queden en la lista de convocatorias de horas extras se les preguntará primero por clasificación por orden de antigüedad y luego estrictamente por antigüedad en la planta.

B. Como se indica en los párrafos 1 a 5 anteriores, se ofrecerán horas extras a los empleados para cubrir los turnos vacantes imprevistos, a menos que:

1. Un empleado del turno afectado no tiene disponible un turno completo de trabajo.

2. La vacante se produce después de que el turno afectado haya comenzado y los empleados del turno anterior se hayan marchado.

C. La notificación de horas extras diarias no planificadas se realizará de la siguiente manera:

1. El supervisor o la persona encargada se encargará de la notificación de las primeras cuatro horas extras del turno a cada empleado elegible antes del final del turno. Los empleados son responsables de responder al supervisor o a la persona encargada lo antes posible si desean trabajar horas extras.

2. Los empleados interesados en recibir notificaciones sobre las oportunidades de horas extras cuando están fuera de servicio pueden incluir sus nombres en una lista de llamadas. Cuando los empleados en servicio no puedan cubrir las horas extras, se enviará una alerta por mensaje de texto o una llamada telefónica a todos los empleados interesados informándoles sobre la duración prevista de las horas extras requeridas y la clasificación de las horas extras. Los empleados dispondrán de treinta (30) minutos para responder al mensaje de texto o a la llamada telefónica, indicando su disposición a realizar el trabajo y, entre los empleados que expresen interés, el trabajo se adjudicará al empleado o empleados de mayor antigüedad de la clasificación que expresen interés, y luego a los empleados de mayor antigüedad fuera de la clasificación que expresen interés.

NOTA: Se entiende que se puede implementar un sistema de notificación por texto después de la ratificación del convenio. Hasta que se implemente, se utilizarán los métodos actuales de notificación y registro para las horas extras)

3. En la medida de lo posible y de acuerdo con las necesidades empresariales, la Compañía hará todos los esfuerzos razonables para garantizar que a los empleados que acepten oportunidades de trabajo de horas extras se les asignen trabajos que estén dentro de la clasificación para la que aceptaron horas extras.

D. Horas extras planificadas

1. Cuando se sepa con al menos 72 horas de antelación que se requieren horas extras, se publicará un formulario de disponibilidad de horas extras a tal efecto y se enviará una alerta por mensaje de texto o una llamada telefónica a todos los empleados interesados en recibir la notificación. Los empleados tendrán al menos doce (12) horas para responder a la alerta por mensaje de texto o a la llamada telefónica. (Ni la Compañía ni el empleado pueden cancelar las horas extras sin una notificación de al menos cuarenta y ocho (48) horas).

2. Las horas extras se adjudicarán según las normas establecidas en las Secciones 4 A, B y C, con la siguiente excepción: las primeras cuatro (4) horas se asignarán al turno de salida y las ocho (8) horas restantes se asignarán al turno cruzado.

3. Se contactará con los empleados en cesantía para informarles sobre las necesidades de horas extras antes de llamar a los empleados de servicios contratados cuando haya un aviso con 48 horas de antelación.

4. Es responsabilidad de la Compañía notificar a los empleados las horas extras adjudicadas. Es responsabilidad exclusiva del empleado presentarse a trabajar para las horas extras que haya aceptado.

SECCIÓN 5. Horas extras los sábados y domingos:

A. Las horas extras de los sábados y domingos se adjudicarán a los empleados con más antigüedad de la clasificación que expresen interés, y luego a los empleados con más antigüedad fuera de la clasificación que expresen interés.

B. Horas extras no planificadas los sábados y domingos:

1. En el caso de las horas extras que no superen las dos horas, se pedirá a los empleados de la clasificación del turno de salida que trabajen las horas extras por orden de antigüedad.

2. Si no hay empleados calificados, como se indica en B1. que deseen trabajar horas extras, se pedirá a los empleados fuera de la clasificación en el turno de salida que trabajen las horas extras siguiendo el orden de antigüedad en la unidad de negociación, siempre que la habilidad, la capacidad y la aptitud física del empleado sean suficientes para que pueda realizar el trabajo.

3. En el caso de las horas extras no planificadas que superen las dos horas, las horas extras se gestionarán a través de un supervisor de turno, tal como se indica en el Artículo 7, Sección

4C. Los empleados inscritos serán convocados por antigüedad en la unidad de negociación siempre que estén presentes las calificaciones laborales.

SECCIÓN 6. Cuando se sepa con al menos 48 horas de anticipación que se requerirán horas extras, se publicará un formulario de disponibilidad de horas extras a tal efecto y se enviará una alerta por mensaje de texto o una llamada telefónica a todos los empleados interesados en recibir la notificación. Los empleados tendrán al menos doce (12) horas para responder a la alerta por mensaje de texto o a la llamada telefónica. Ni la Compañía ni el empleado pueden cancelar las horas extras sin previo aviso de al menos doce (12) horas.

SECCIÓN 7. Mientras un empleado esté de vacaciones, no estará sujeto a la convocatoria para horas extras los fines de semana anteriores, durante y después de las vacaciones del empleado.

Cuando la Compañía considere que es necesario cubrir turnos de horas extras para ofrecer la cobertura de tiempo libre planificado (es decir, vacaciones, EDO, sin incluir la FMLA), la Compañía ofrecerá primero los turnos de forma voluntaria. Si ningún empleado se ha registrado para cubrir un turno de forma voluntaria al menos 48 horas antes de la hora de inicio del turno, la Compañía puede asignar horas extras obligatorias de forma rotativa a los empleados del turno opuesto. Las horas extras obligatorias se asignarán dentro del turno en el orden inverso de antigüedad. Ningún empleado estará obligado a trabajar más de una vez en un mes calendario, y las horas extras obligatorias solo se programarán de lunes a viernes, no los sábados ni los domingos. Los empleados temporales se incluirán en la parte inferior de la lista de antigüedad, únicamente con el propósito de cubrir las horas extras por tiempo libre planificado.

SECCIÓN 8. Para todos los empleados que trabajen horas extras durante un cierre programado o feriado, prevalecerá la antigüedad en toda la planta.

SECCIÓN 9. Las reuniones de negocios o por turnos son necesarias para que la Compañía comparta información y cumpla con los mandatos federales o estatales en materia de seguridad y otras capacitaciones exigidas por la ley. Los empleados deben asistir a las reuniones de la siguiente manera:

A. Las reuniones programadas fuera del turno (días libres) no superarán los dos (2) días u ocho (8) horas al mes con un pago mínimo de cuatro (4) horas por reunión.

B. Las reuniones programadas después del turno tendrán un pago mínimo de una (1) hora y no durarán más de dos (2) horas.

En caso de que el empleado se ausente de una reunión, el empleado debe notificarlo al supervisor siguiendo el mismo proceso que se utilizó para reportar que no asistiría al trabajo.

Cualquier reunión obligatoria se programará con al menos catorce (14) días de anticipación. Los empleados deben hacer los arreglos para asistir según lo programado. Para aquellos que no puedan asistir debido a compromisos personales, la Compañía también programará una fecha y hora de una

reunión alternativa. Los empleados que no asistan a la reunión principal podrán asistir a la reunión alternativa. Los empleados que no asistan a ninguna de las reuniones estarán sujetos a medidas disciplinarias según la política de asistencia.

Además del calendario anual de reuniones publicado, se publicará un aviso recordatorio una (1) semana antes de la reunión en todos los relojes de marcación pertinentes (por ejemplo, los avisos de reunión para el personal de envíos se publicarán en el reloj de marcación del departamento de envíos, etc.). Cuando se cambia la fecha o la hora de una reunión, se publicará un aviso de reunión al menos una (1) semana antes de la fecha y hora reprogramadas de la reunión reprogramada.

SECCIÓN 10. Las horas extras se asignarán por antigüedad siempre que existan calificaciones laborales. A los empleados se les pagará la tarifa de sueldo correspondiente a la clasificación en la que trabajan. En el caso de que las horas extras estén disponibles en la propia clasificación de un empleado, el empleado debe registrarse primero para esas horas extras, pero es libre de registrarse para cualquier otra hora extra disponible. En el caso de que las horas extras no estén disponibles en la propia clasificación de un empleado, pero el empleado esté calificado para trabajar horas extras en otra clasificación y se le adjudiquen dichas horas extras de acuerdo con los procedimientos de prioridad de horas extras, se le pagará al empleado a la tarifa de sueldo para la clasificación trabajada o según la clasificación regular del empleado, la que sea mayor.

ARTÍCULO 8. PRIMAS POR TURNO

SECCIÓN 1. Los empleados del segundo turno de 5 días recibirán una prima de cincuenta y cinco centavos (\$.55) por hora además de su salario regular.

SECCIÓN 2. Los empleados del tercer turno de 5 días recibirán una prima de un dólar y diez centavos (\$1.10) por hora además de su salario regular.

Los empleados del turno nocturno de 7 días (equipos B y D) recibirán una prima de un dólar y diez centavos (\$1.10) por hora.

SECCIÓN 3. Para el pago de las primas por turno se seguirá el siguiente procedimiento:

- A. El empleado recibirá el diferencial del turno correspondiente al turno en el que normalmente esté programado trabajar durante las vacaciones, los días feriados no trabajados, la licencia por funeral remunerada o por otras horas no trabajadas realmente pero en las que se adeude el pago, incluidos, entre otros, el servicio como jurado y para votar.
- B. Al empleado que trabaje horas extras se le pagará su prima por turno regular, o si trabaja más de cinco (5) horas extras, se pagará la prima por turno por todas las horas extras trabajadas.

ARTÍCULO 9. FERIADOS REMUNERADOS

SECCIÓN 1. Se celebrarán los siguientes días feriados:

Año Nuevo	Día de Acción de Gracias
Lunes de Pascua (a partir de 2025) Día de los Caídos	Día siguiente al Día de Acción de Gracias
Día de la Independencia	Navidad
Día del Trabajo	Día antes de Navidad
Domingo de Pascua	Víspera de Año Nuevo
	Dos feriados flotantes

Además de los feriados flotantes anteriores, a los empleados se les concederá un feriado adicional solo en el año de su aniversario, tal como se describe a continuación, sujeto a las mismas condiciones del feriado flotante:

Vigésimo quinto (25º) año	Trigésimo (30º) año
Trigésimo quinto (35º) año	Cuadragésimo (40º) año

Los empleados que no trabajen el Domingo de Pascua recibirán un día adicional de salario por hora [ocho (8) o doce puntos dos (12.2) horas, de acuerdo con el horario estándar del empleado], que se pagará durante la segunda semana siguiente al Domingo de Pascua.

- A. Los empleados de 7 días recibirán doce (12.0) horas pagadas por feriados. Para los empleados con una superposición obligatoria de 0.2 horas, el pago de feriados será de doce punto dos (12.2) horas. Todas las horas de feriados se contarán para el número total de horas trabajadas en una semana para calcular el pago de horas extras, tal como se describe en el Artículo 7, Sección 1.
- B. Si a un empleado de 7 días se le exige trabajar durante un feriado, recibirá el doble tiempo más doce (12.0) horas de pago del feriado [o doce punto dos (12.2) horas si se produce una superposición obligatoria].
- C. Cada empleado puede acordar una fecha para utilizarla como feriado flotante, siguiendo las siguientes pautas generales:
 1. El empleado debe hacer una solicitud por escrito con un mínimo de una (1) semana de anticipación.
 2. Solo se puede programar el tiempo libre de un empleado a la vez, a menos que la administración lo apruebe. Cuando dos empleados hayan solicitado el mismo día, la fecha en que se hizo la solicitud será el factor determinante.
 3. Es posible que los feriados flotantes no estén relacionados con vacaciones u otros feriados, a menos que las vacaciones ganadas del empleado sean inferiores a la cantidad de tiempo programada para el cierre de la planta durante las vacaciones.
 4. Los feriados flotantes deben tomarse en un día completo o doce (12) horas a la vez.

5. A los empleados que decidan no utilizar sus días feriados flotantes se les pagarán los feriados flotantes a más tardar el segundo día de enero del nuevo año, y el pago se realizará en un cheque de pago separado (junto con el pago de los EDO (días libres ganados) devengados y no utilizados y el tiempo de vacaciones). (Ejemplo: los EDO devengados y no utilizados, los feriados flotantes y el tiempo de vacaciones de 2024 se pagarán a más tardar el 10 de enero de 2025).

6. Los empleados que hayan terminado su empleo o que hayan presentado una solicitud por escrito a su supervisor recibirán un pago en lugar de los feriados flotantes.

- D. Los días feriados se celebrarán el día del feriado o cualquier día designado. Los empleados recibirán un pago de feriado igual a la duración de su turno regular a la tarifa de sueldo regular aplicable para cada uno de los días feriados.

SECCIÓN 2. Cuando un feriado caiga en un día sábado, se celebrará el viernes anterior. Cuando un feriado caiga en un día domingo, se celebrará el lunes siguiente.

SECCIÓN 3. Los empleados que recibirán el pago por los días feriados remunerados antes mencionados son únicamente los empleados que hayan estado en nómina de la Compañía durante un período de treinta (30) días, y antes de que un empleado pueda calificar para recibir el pago por dicho feriado, el empleado debe haber trabajado el día laboral programado antes y después del feriado, a menos que se demuestre a la Compañía una causa justificada de que el empleado no pudo trabajar el día laboral programado antes y después del feriado, o si la Compañía autorizó al empleado para que no asistiera.

SECCIÓN 4. Cuando un empleado esté de licencia y se celebre un feriado durante ese período, dicho empleado no recibirá el pago de feriado, pero si regresa al día siguiente de un feriado, recibirá el pago de feriado por dicho día feriado antes de que el empleado regrese al trabajo.

SECCIÓN 5. En caso de cesantía o enfermedad de un empleado en un plazo de treinta (30) días antes o siete

(7) días después de un feriado, si dicho empleado ha trabajado para la Compañía en un plazo de treinta (30) días antes o siete (7) días después del feriado, dicho empleado recibirá el pago del feriado.

ARTÍCULO 10. CLASIFICACIONES Y TARIFAS SALARIALES

SECCIÓN 1. La Compañía realizará el pago de los salarios adeudados el viernes por el trabajo realizado durante la semana calendario anterior. Si el día de pago regular es un feriado, o si el empleado no tiene previsto trabajar el viernes, el pago del salario se realizará al empleado el último día laboral programado anterior al viernes. Si algún empleado no recibe el pago de sus horas regulares o cuatro (4) horas extras o más, la Compañía corregirá el problema antes del siguiente período de pago, siempre que el empleado informe de dicho problema por escrito antes de las 3:00 p. m. del viernes.

La Compañía se compromete a proporcionar a cada empleado una declaración que muestre el nombre del empleado individual, la tarifa salarial por hora, el total de horas trabajadas, los ingresos totales y el monto y el propósito de todas las deducciones en cada día de pago semanal. El cheque de pago regular de los empleados se colocará en un sobre.

SECCIÓN 2. Si la Compañía, durante la vigencia de este Convenio, desea colocar cualquiera de sus operaciones a una tarifa por pieza, la Compañía y la Unión abordarán la cuestión de la tarifa pagadera por el trabajo en particular para poder llegar a una tarifa por pieza satisfactoria. Si se inician nuevas operaciones, las partes negociarán la tarifa aplicable a las mismas.

SECCIÓN 3. Las tarifas salariales aplicables a las clasificaciones se muestran en páginas separadas marcadas como "Anexo A", que se adjunta a este Convenio y forma parte del mismo. La Compañía también acepta que, dentro del rango tarifario de todas las clasificaciones, aumentará los salarios de los empleados durante el cronograma de progresión correspondiente hasta el rango de tarifas máximo. Estos incrementos se efectuarán en cantidades iguales en la medida de lo posible y se realizarán al céntimo por hora más cercano. El tiempo perdido durante el cronograma de progresión debido a situaciones de cesantía o licencia aprobada no se contará como tiempo en progresión.

Además, las partes convienen de mutuo acuerdo que se otorga a la Compañía el derecho a pagar salarios superiores a la escala establecida. Una vez hecho esto, se notificará al representante de la Unión.

SECCIÓN 4. Traslados temporales

- A. A cualquier empleado que se traslade temporalmente de su clasificación regular durante tres (3) o más horas se le pagará el salario más alto entre su salario actual o el salario dentro de la nueva clasificación.
- B. Cuando una clasificación se cubre con un traslado temporal dentro de un turno, el supervisor debería considerar la posibilidad de transferir al empleado de mayor antigüedad de esa clasificación del turno que se encuentre temporalmente en otra clasificación debido a los derechos de reasignación. Cuando las condiciones de funcionamiento de los turnos y las limitaciones de personal no justifiquen dicho movimiento, y cuando el traslado temporal sea por un período superior a tres horas, al empleado con más antigüedad que no esté trabajando actualmente en la clasificación del empleado, tal como se indicó anteriormente, se le pagará la diferencia entre la tarifa por hora existente y la tarifa de clasificación correspondiente al tiempo en que el puesto estuvo ocupado por otro empleado del turno.
- C. Si un empleado es trasladado temporalmente a otra clasificación salarial más alta en el turno del empleado durante un período superior a tres horas; y si dicho empleado no es el empleado de mayor antigüedad con las calificaciones laborales mínimas, además de pagar al empleado seleccionado según lo dispuesto en esta sección, al empleado de mayor antigüedad con las calificaciones laborales mínimas también se le pagará según lo especificado en el Artículo 10, Sección 4, por el mismo período.

SECCIÓN 5. Los empleados discapacitados que no puedan continuar con su trabajo regular pueden, mediante acuerdo entre la Compañía y la Unión, ser empleados a tarifas salariales o en condiciones inferiores a las estipuladas en este documento para los empleados que no tengan una discapacidad similar.

SECCIÓN 6. Si durante la vigencia de este Convenio la Compañía adquiere puestos o empresas adicionales, tanto la Unión como la Compañía se reservan el derecho de abrir el contrato con treinta días de anticipación de cualquiera de las partes para discutir únicamente los puestos adquiridos de la Compañía.

SECCIÓN 7. Durante la vigencia de este Convenio, la Compañía tendrá el derecho de implementar, revisar y pagar bonos de seguridad y participación en las utilidades, además de los salarios establecidos en este documento.

ARTÍCULO 11. PAGO POR PRESENTARSE

SECCIÓN 1. A cualquier empleado de 5 días que se presente a un trabajo programado y no se le dé al menos cuatro (4) horas de empleo recibirá un pago mínimo de cuatro (4) horas por ese día; la garantía de presentarse y el pago mínimo para los empleados de 7 días serán de seis (6) horas de salario; la tarifa regular del empleado se aplicará por presentarse y realizar el trabajo, excepto en las reuniones periódicas preprogramadas, momento en el que se le pagará por el tiempo involucrado.

SECCIÓN 2. Esta disposición pagará dos horas si se notifica con menos de dos horas de antelación cuando el trabajo no esté disponible debido a un corte de energía, un fallo de vapor, un fallo de los rociadores, un ciclón, un incendio, un retraso debido a una tormenta u otros casos fortuitos.

SECCIÓN 3. Cuando un empleado no pueda terminar un día de trabajo debido a una enfermedad o lesión ocupacional, el empleado recibirá su salario completo por su turno regular de ese día.

ARTÍCULO 12. CONVOCATORIA

SECCIÓN 1. El pago por convocatoria es el pago que debe recibir un empleado por trasladarse a la planta en un momento que no sea el horario de trabajo o turno habitual del empleado. Lo anterior no se aplicará con respecto a la convocatoria anticipada de horas extras.

SECCIÓN 2. En caso de que un empleado sea convocado para regresar a trabajar, dicho empleado recibirá una prima de doce (12) dólares, en el entendido además de que dicho empleado recibirá una vez y media (1.5) la tarifa de salario regular por el tiempo trabajado en dicha convocatoria. Cuando proceda, se aplicarán tarifas de diferencial del turno y horas extras.

SECCIÓN 3. Cualquier empleado que sea convocado recibirá dos (2) horas de pago a una vez y media (1.5) y si el trabajo se completa satisfactoriamente en menos de dos (2) horas, se permitirá al empleado salir y no se le exigirá que realice un trabajo rutinario para completar las dos (2) horas.

SECCIÓN 4. Las disposiciones de convocatoria no se utilizarán para compensar las horas de trabajo

regulares programadas de un empleado.

ARTÍCULO 13. VACACIONES

SECCIÓN 1. Los empleados comenzarán a acumular vacaciones prorrateadas al momento de la contratación. La cantidad de vacaciones anuales se adjudicará cada 1 de enero según la siguiente tabla:

Años de servicio completados	Empleados de 5 días	Empleados de 7 días
0-1 año	40 horas	42 horas
1-5 años	80 horas	84 horas
6-11 años	120 horas	126 horas
12-19 años	160 horas	168 horas
20 años o más	200 horas	210 horas

El pago de vacaciones de cada empleado se calculará de la siguiente manera, según lo que sea mayor:

1. Tarifa de clasificación actual.
2. La última tarifa ganada en la clasificación más alta en la que se trabajó durante un período de seis (6) meses o más durante el año calendario actual.
3. La siguiente tarifa de clasificación más alta cuando una combinación de clasificaciones, superior a la clasificación actual, se ha trabajado durante un período de seis (6) meses o más en el año calendario actual.

SECCIÓN 2. A los empleados con una semana laboral de siete (7) días se les calcularán sus vacaciones sobre la base del número requerido de horas que tienen programado trabajar durante un período de dos semanas y luego se dividirán entre dos para obtener una semana promedio de vacaciones.

A.	Clase	Nuevas horas de vacaciones por semana
	Semana de 7 días	42.0 (36.0 horas más 48.0 horas = 84.0/2 = 42 horas/semana)
	C&F&G&V&K	36.0 horas más 48.0 horas = 84.0 horas.
	Personas encargadas	más (0.2 superposiciones X 7 días) = 1.4 horas. 84.0 horas + 1.4 horas = 85.4 horas/2 = 42.7 horas/semana.

Al prorratear las vacaciones, si un empleado tiene el cronograma de siete (7) días, las vacaciones del empleado se prorratearán cuarenta y dos (42.0) horas por semana. A los empleados de cinco (5) días a la semana se les prorratearán cuarenta (40.0) horas.

SECCIÓN 3. Se acuerda que, si durante el tiempo total de un año de trabajo, el empleado pierde menos de tres (3) meses de tiempo total debido a una cesantía o enfermedad, dicho empleado no

perderá sus beneficios de vacaciones.

Las lesiones o enfermedades relacionadas con el trabajo se considerarán como tiempo trabajado las vacaciones remuneradas.

Si durante un año calendario, un empleado ha perdido más de tres (3) meses de tiempo debido a una cesantía o una enfermedad, el pago de vacaciones del empleado se calculará de forma prorrateada de la siguiente manera:

- A. Solo se contarán las semanas completas para determinar cuánto tiempo el empleado estuvo fuera del trabajo. Para este propósito, no se contarán uno (1) o dos (2) días libres dentro de una semana de nómina; tres (3), cuatro (4) o cinco (5) días se contarán como una semana libre completa.
 - 1. Se calculará que cuatro (4) semanas constituyen un (1) mes y trece (13) semanas constituyen tres (3) meses.
 - 2. Solo se contarán los meses completos. Una (1) o dos (2) semanas libres no se contarán como parte de un mes, pero tres (3) o cuatro (4) semanas libres se contarán como un mes completo.

SECCIÓN 4. Cuando se hayan perdido más de tres (3) meses de tiempo, según lo determinado por el método anterior, y el empleado reúna los requisitos para tomar vacaciones, el pago se reducirá en la proporción en que los meses libres de más de tres (3) pasen a doce (12) meses. Por lo tanto, un empleado que esté fuera por un período de cuatro (4) meses estaría fuera un (1) mes más del tiempo permitido del empleado, y el pago de vacaciones se reduciría en una duodécima parte (1/12) o se pagaría a once doceavas partes (11/12) de dicho pago de vacaciones.

SECCIÓN 5. Con el fin de planificar las vacaciones, el cronograma de trabajo/vacaciones estará disponible para los delegados de la Unión antes del 1 de octubre del año siguiente. Los delegados de la Unión distribuirán el cronograma de vacaciones laborales de la planta en orden de antigüedad en su turno respectivo. Una vez que todos los empleados del turno hayan tenido acceso para planificar las vacaciones y a más tardar, el 1 de diciembre los cronogramas se enviarán al gerente de la planta. El gerente de la planta publicará un cronograma maestro de vacaciones que se publicará en la planta a más tardar el 15 de diciembre. El cronograma maestro de vacaciones indicará el nombre de los empleados programados para vacaciones en fechas específicas.

- A. El color verde indica que el empleado tiene prioridad (es decir, antigüedad) y está aprobado para tomar vacaciones en esa fecha.
- B. El rojo indica que el empleado ha solicitado vacaciones, pero el tiempo libre real está sujeto a que las horas de trabajo estén cubiertas por horas extras con un empleado totalmente calificado.

SECCIÓN 6. Todos los cronogramas de vacaciones están sujetos a la aprobación de la

administración de la planta. La Compañía tiene la intención de no cambiar el cronograma de vacaciones después de que se haya publicado, pero puede ser necesario aplazar las vacaciones si las demandas de producción lo exigen. En este caso, la Compañía avisará a los empleados afectados con dos semanas de antelación y, si no lo hace, la Compañía no podrá aplazar las vacaciones del empleado sin su consentimiento.

En caso de que un empleado incurra en la pérdida de gastos personales (incluidos, entre otros, viajes, reservas de hotel o depósitos para sí mismo, para su cónyuge, pareja u otros miembros de la familia inmediata) debido a la cancelación/aplazamiento de las vacaciones programadas del empleado por parte de la Compañía, la Compañía reembolsará al empleado siempre que el empleado afectado proporcione documentación por escrito.

SECCIÓN 7. La Compañía acepta que permitirá dichas solicitudes de vacaciones en el orden solicitado, si es posible, teniendo debidamente en cuenta la antigüedad en la unidad de negociación.

SECCIÓN 8. Cualquier empleado con más de un año de servicio que deje el empleo de la Compañía recibirá el pago de vacaciones devengadas de forma prorrateada en el momento de la terminación de la relación laboral.

SECCIÓN 9. Si la Compañía, a su entera discreción debido a problemas de producción, determina que las vacaciones reales, en su totalidad o en parte, no se concederán según lo programado, los empleados, a su elección, pueden reprogramar las vacaciones o recibir un pago de vacaciones equivalente a la parte de las vacaciones no otorgadas. Si un empleado desea renunciar a las vacaciones debido a dificultades económicas por parte del empleado, la Compañía, previo acuerdo entre la Compañía y la Unión, le otorgará al empleado un pago de vacaciones equivalente a la parte de las vacaciones no otorgadas.

SECCIÓN 10. Si fuera necesario cerrar la planta durante una (1) o dos (2) semanas, la Compañía publicará en el tablón de anuncios de la planta antes del 31 de marzo un aviso a tal efecto. Los empleados con vacaciones ganadas deben tomarlas en ese momento, excepto aquellos empleados notificados para realizar el trabajo en cuestión. A los empleados con vacaciones ganadas adicionales se les permitirá tomar las semanas restantes de vacaciones en otro momento. Los empleados que no tengan vacaciones ganadas se considerarán desempleados en ese momento por falta de trabajo. No se programaría el cierre de la planta por motivos de vacaciones entre el 2 de enero y el 31 de marzo, con la siguiente excepción. Con el consentimiento de la mayoría de los empleados programados, la administración puede optar por cerrar durante un día o un turno debido al alto ausentismo, al exceso de tiempo libre solicitado, al feriado del Viernes Santo, a las condiciones climáticas u otros casos fortuitos.

SECCIÓN 11. El pago de las vacaciones se realizará mediante cheques separados si el empleado lo solicita al supervisor diez (10) días antes del inicio de las vacaciones e incluirá todos los aumentos salariales durante el período de vacaciones del empleado.

Si un empleado presenta una solicitud con un mínimo de diez (10) días de anticipación a su supervisor, el pago de las vacaciones se realizará mediante cheques separados al momento en que

comiencen las vacaciones e incluirá todos los aumentos salariales durante el período de vacaciones del empleado.

La Compañía pagará el tiempo de vacaciones acumulado y no utilizado del año anterior a más tardar el segundo día de pago de enero del nuevo año, y el pago se realizará en un cheque por separado (junto con el pago del tiempo de EDO ganado y no utilizado y de los feriados flotantes acumulados y no utilizados). (Ejemplo: el tiempo de vacaciones acumulado y no utilizado, el tiempo EDO y los feriados flotantes de 2019 se pagarán a más tardar el 15 de enero de 2020).

En caso de que un empleado con derecho a vacaciones remuneradas ganadas fallezca, dicho pago de vacaciones remuneradas ganadas se realizará al cónyuge sobreviviente del empleado, si lo hubiera; de lo contrario, al patrimonio del empleado.

ARTÍCULO 14. EDO (DÍAS LIBRES GANADOS)

SECCIÓN 1. Todos los empleados de planta afiliados a la Unión que no estén en el período de prueba pueden recibir un salario pagado de hasta 51 horas, dentro de cualquier año calendario, en caso de ausencias aprobadas. La acumulación de estos salarios pagados se denomina “días libres ganados” (EDO, Earned Days Off).

- A. Los empleados obtienen los EDO de la siguiente manera: El empleado del turno de 8 horas acumulará un (1) EDO de ocho (8) horas por cada dos (2) meses trabajados, lo que supone un total de 48 horas por año calendario.
- B. El empleado del turno de 12 horas acumulará un (1) EDO de ocho horas y media (8.5) por cada dos (2) meses trabajados, lo que supone un total de 51 horas por año calendario.
- C. El tiempo real trabajado y las horas de beneficios obtenidas de acuerdo con la política y aprobadas por la administración (es decir, las horas de feriados, EDO, el servicio como jurado, el duelo y las vacaciones) cuentan como tiempo trabajado para acumular EDO.
- D. Las ausencias en las que no se utilicen horas de beneficios para cubrir las horas de trabajo programadas no constituirán tiempo trabajado a los efectos de acumular EDO. Durante el período de medición de un (1) mes, se debe trabajar o cubrir con horas de beneficios un mínimo del 75 % de las horas de trabajo programadas.

Ejemplos:

El empleado A es un empleado que trabaja en turnos de 8 horas. En un período de un mes (cuatro semanas más un día), el empleado A tiene horas de vacaciones y feriados que cubren 5 días laborales programados, el empleado A trabaja 10 días laborales programados y, luego se enferma de gripe durante 3 días laborales programados, regresa al trabajo y trabaja el resto del período. $18/21 = 85.7\%$. El empleado A acumula las 4 horas de tiempo EDO para ese período de medición.

El empleado B es un empleado que trabaja en turnos de 12 horas. En un período de un mes (cuatro semanas más 1 día), el empleado B tiene horas de vacaciones y feriados que cubren turnos de 4 a

12 horas, el empleado B trabaja turnos de 7 a 12 horas, y luego se enferma de gripe durante 3 turnos de trabajo programados, regresa al trabajo y trabaja el último turno programado de 12 horas. $12/15 = 80 \%$. El empleado B acumula las 4 horas de tiempo EDO para ese período de medición.

El empleado C es un empleado que trabaja en turnos de 12 horas. En un período de un mes (cuatro semanas más 1 día), el empleado C tiene un feriado que cubre un turno de 1 a 12 horas, el empleado C trabaja cinco (5) turnos de 12 horas y luego tiene un accidente en su casa al caerse de una escalera. El médico del empleado C exige que no trabaje durante los próximos dos meses. El empleado C solicita una discapacidad a corto plazo a través de los beneficios de salud y bienestar (que paga la Compañía) y recibe esos beneficios durante el tiempo que el empleado C no asiste al trabajo. El empleado C no utiliza vacaciones ni horas de EDO acumuladas anteriormente durante este período. $6/15 = 40 \%$. El empleado C no recibe ninguna acumulación de tiempo de EDO durante ese período de medición.

El tiempo fuera del horario regular debido a una reclamación de compensación laboral se contará como tiempo trabajado a los efectos de acumular EDO.

El empleado D es un empleado de turno de 12 horas. En un período de dos meses (ocho semanas más 5 días), el empleado D tiene un feriado que cubre un turno de 1 a 12 horas, el empleado D trabaja turnos de 5 a 12 horas y luego tiene un accidente laboral al caerse de una escalera. El médico tratante ordena que el empleado D no trabaje durante los próximos dos meses. El empleado D recibe el pago de beneficios de la Compañía durante 3 días y la aseguradora de compensación laboral proporciona beneficios durante el resto del período que el empleado D no trabaja. El empleado D no utiliza vacaciones ni horas de EDO acumuladas anteriormente durante este período. $6+25/31 = 100 \%$. El empleado D acumula 8.5 horas de tiempo de EDO durante ese período de medición.

- E. En el caso de un empleado a tiempo parcial con horario regular, las horas se prorratearán en función de las horas programadas y trabajadas de acuerdo con lo anterior.
- F. Las horas adicionales trabajadas (horas extras) pueden calificar a un empleado para ganar horas EDO adicionales. La administración revisará el total de horas trabajadas anualmente y determinará los empleados que pueden calificar según el método de cálculo utilizado.
- G. La administración proporcionará a la nómina las horas de EDO acumuladas para cada empleado con el fin de registrar estas horas en el talón de cheque de nómina. En el caso de que la administración determine las horas de EDO en función de las acumulaciones futuras, se notificará a la nómina los cambios en función de las horas reales ganadas.

Ejemplo:

La administración proporciona las horas a la nómina dos veces al año, el 1 de febrero y el 1 de agosto, en función de las horas anticipadas ganadas al trabajar en un horario normal. Cuando las horas de trabajo reales del empleado se desvíen de la norma, la administración notificará el cambio a la nómina y las horas de EDO anticipadas se corregirán en el comprobante de nómina lo antes posible.

SECCIÓN 2. El empleado puede utilizar las horas de EDO de la siguiente manera.

- A. Los EDO deben planificarse y tomarse en momentos aprobados por la administración.
- B. Se hará todo lo posible para que un empleado pueda tomarse el tiempo cuando no lo necesite. En los casos en que se solicite el EDO para cubrir el tiempo no planificado, dicha solicitud debe estar de acuerdo con la política de ausentismo en lo que respecta a la notificación, etc.
- C. Los EDO no pueden combinarse con vacaciones ganadas y tomarse de una sola vez, a menos que las vacaciones ganadas del empleado sean inferiores al tiempo programado para el cierre de las vacaciones de la planta, o que se haya realizado una planificación previa y se reciba la aprobación de la administración.
- D. Los EDO se pueden tomar en incrementos de una hora; sin embargo, se debe tomar un mínimo de 4 horas a la vez, a menos que la administración lo apruebe.
- E. La Compañía pagará el tiempo de EDO acumulado y no utilizado del año anterior a más tardar en el segundo período de pago de enero del nuevo año, y el pago se realizará con un cheque por separado (junto con el tiempo de vacaciones acumulado y no utilizado y el tiempo de feriados flotantes acumulado y no utilizado). Los EDO se pueden convertir en dinero con la debida notificación y aprobación por parte de la administración.

Nota: Las políticas de la Compañía pueden modificarse de vez en cuando para reflejar los cambios en las necesidades comerciales, el cumplimiento de diversas normas o leyes gubernamentales y para corregir defectos o irregularidades de diseño o erradicar los abusos a medida que se hagan del conocimiento de la administración.

En caso de que un empleado con derecho a vacaciones remuneradas ganadas fallezca, dicho pago de vacaciones remuneradas ganadas se realizará al cónyuge sobreviviente del empleado, si lo hubiera; de lo contrario, al patrimonio del empleado.

ARTÍCULO 15. VACANTES DE TRABAJO Y PUBLICACIÓN DE PUESTOS

SECCIÓN 1. La Compañía publicará los puestos nuevos y las vacantes de trabajo en el tablón de anuncios durante un mínimo de cinco (5) días laborales. La antigüedad en la unidad de negociación será el factor determinante para cubrir dichas vacantes, con la excepción de los puestos de operador principal y de mantenimiento profesional especializado. Todas las copias de las publicaciones de puestos se entregarán a la Unión. Las postulaciones deberán figurar por escrito en el formulario de postulación para el puesto y se entregará una copia al supervisor del empleado, al delegado y a la Unión.

Las vacantes creadas a causa de que un empleado reciba una licencia médica (MLOA) solo pueden publicarse como una vacante temporal. El postulante ganador debe volver al puesto de trabajo anterior del empleado y a su turno de trabajo al regresar de una MLOA, sujeto al procedimiento de cesantía y convocatoria para regresar a trabajar.

SECCIÓN 2. El postulante ganador deberá cubrir el puesto publicado en un plazo de cinco (5) días

laborales. Si dicha transferencia se retrasa, el postulante ganador comenzará a recibir, al final del período de cinco días, el salario por hora correspondiente para el puesto nuevo. El postulante ganador se define como el empleado que finalmente es seleccionado para el puesto.

SECCIÓN 3. Los cambios de un turno a otro cuando se reduce un turno se basarán en la antigüedad en la unidad de negociación. Esta última oración también se aplica cuando una reducción dentro de una clasificación se produce en un turno.

Cuando se aumente un turno, el empleado de mayor antigüedad, que haya sido transferido previamente a otro turno o colocado en cesantía debido a una disminución de la carga de trabajo, tendrá la primera oportunidad de volver a la clasificación laboral anterior del empleado. Esta última oración también se aplicaría si se produjera una vacante en la clasificación del empleado en el turno original.

SECCIÓN 4. Si no se presenta ninguna postulación para una vacante, se acuerda que la Compañía puede transferir al empleado con la menor antigüedad en la planta o hacer una nueva contratación.

SECCIÓN 5. El postulante ganador tendrá un período de prueba justo del trabajo real realizado por el empleado en el puesto. Para los empleados que cambien de turno, pero no de clasificación, el período de prueba será de catorce

(14) días laborales. Para los empleados que cambien de clasificación, ese período de prueba será de treinta (30) días laborales. Si durante este período, el empleado demuestra que es incapaz de desempeñar el trabajo o decide volver al trabajo anterior del empleado, volverá al puesto de su turno anterior y todos los demás empleados volverán a sus puestos anteriores, sin pérdida de antigüedad, y el puesto volverá a publicarse para postulaciones. Las revisiones de desempeño realizadas para evaluar la capacidad laboral se dirigirán a la descripción del puesto y los estándares de desempeño.

SECCIÓN 6. Se permite hacer una postulación a la baja, pero solo si la Compañía y la Unión están de acuerdo. En este caso, la Compañía y la Unión determinarán la tarifa salarial del empleado, pero no puede ser superior a la tarifa máxima ni inferior a la tarifa inicial de la clase a la que el empleado ha hecho una postulación.

SECCIÓN 7. Un empleado podrá colocar un formulario de preferencia laboral en su archivo de personal, que se utilizará para mantener vacante un puesto que se publique durante las vacaciones del empleado. Al regresar de las vacaciones, el empleado tendrá derecho a presentar una postulación para el puesto vacante. Es responsabilidad del empleado mantener informada a la administración de la planta sobre sus preferencias laborales.

ARTÍCULO 16. ANTIGÜEDAD

SECCIÓN 1. Definiciones:

A. La antigüedad en la unidad de negociación (también denominada antigüedad en toda la planta) se remonta a la última fecha continua de empleo. El orden de antigüedad de los empleados

contratados el mismo día se determinará lanzando una moneda.

B. La antigüedad en la clasificación se remonta a la última transferencia o postulación de contratación para la clasificación de la persona. Después de treinta (30) días en una nueva clasificación, toda la antigüedad en la unidad de negociación se transfiere a la nueva clasificación del empleado.

C. La antigüedad del turno se remonta a la última transferencia o postulación de contratación para el turno de la persona. La antigüedad en el turno se aplica solo al Artículo 15, Sección 3.

D. A los efectos de este Convenio, la antigüedad del empleado en la unidad de negociación será válida y solo se podrá utilizar en Tree Court en caso de postulación de trabajo, cesantía y convocatoria para regresar a trabajar, transferencia u horas extras diarias, en fines de semana o feriados.

SECCIÓN 2. Se acuerda que la antigüedad en la unidad de negociación regirá en todos los casos de ocupación de vacantes, excepto según lo dispuesto en el Artículo 15, Sección 3 en cualquier puesto, con excepción de los puestos con capacidad de supervisión, siempre que se tengan en cuenta los siguientes factores.

A. Se considerarán la habilidad y la capacidad para realizar el trabajo, incluidos el historial laboral anterior del empleado y el registro de asistencia. En concreto, la Compañía considerará dos (2) avisos de asistencia de personal activo, que permanecerán activos de forma continua durante (cuarenta y cinco) 45 días o más, como un factor negativo a la hora de sopesar la candidatura de un empleado para el ascenso.

B. Aptitud física.

Cuando los factores A y B sean relativamente iguales, el factor rector será la antigüedad en la unidad de negociación.

SECCIÓN 3. Los empleados nuevos se considerarán empleados en período de prueba sin derechos de antigüedad hasta que hayan tenido sesenta (60) días calendario menos los días de vacaciones, feriados o días de cierre.

En caso de que una línea se cierre cuando los factores A y B en la Sección 2 sean relativamente iguales, la antigüedad en la unidad de negociación será el factor que determine a quién se va a reasignar (a menos que el empleado de mayor antigüedad renuncie a este derecho).

SECCIÓN 4. La Compañía se compromete a preparar una lista de antigüedad de todos los empleados que hayan completado su período de prueba. Se entregará una copia de la lista a los delegados de la Unión y al representante comercial de la Unión local y la Compañía la publicará en el tablón de anuncios de la planta. La Compañía revisará la lista como mínimo cada seis (6) meses. Las actualizaciones estarán disponibles para los delegados de la Unión que las soliciten.

SECCIÓN 5. El ascenso de un empleado de la unidad a un puesto de supervisor, vendedor o

administrativo constituirá una interrupción en la antigüedad. Dicho empleado tendrá un período de prueba justo que no excederá los 240 días hábiles. Si durante este período, el empleado es incapaz de desempeñar el trabajo determinado únicamente por la administración o si decide volver a su puesto anterior, será devuelto, pero no recibirá ningún crédito por antigüedad durante el tiempo que trabajó en el puesto al que fue ascendido. Si después de doscientos cuarenta (240) días hábiles, el empleado es despedido, por cualquier motivo, dicho empleado no recibirá ningún crédito por la antigüedad anterior en la unidad de negociación si es recontratado en la unidad, según lo determine la administración.

SECCIÓN 6. Cuando sea necesario colocar a un empleado en cesantía, la Compañía notificará al delegado principal y al delegado los nombres de los empleados que van a ser colocados en cesantía. Los empleados que vayan a ser colocados en cesantía deberán recibir un aviso de cesantía con al menos dieciséis (16) horas laborales de anticipación antes de su turno en el que la cesantía entre en vigor.

SECCIÓN 7. Los empleados colocados en cesantía por falta de trabajo recibirán de la Compañía un formulario para recibir compensación parcial por desempleo.

SECCIÓN 8. Procedimiento de cesantía y convocatoria para regresar a trabajar:

- A. Todos los empleados en período de prueba y a tiempo parcial serán despedidos primero. La antigüedad a los efectos del presente Convenio significará que la última persona contratada será la primera en ser colocada en cesantía y, en caso de convocatoria para regresar a trabajar, la última persona colocada en cesantía será la primera en ser llamada.
- B. En caso de cesantía o reducción de la plantilla por turnos (7 días = A, B, C, D; 5 días = 1, 2, 3), un empleado con mayor antigüedad tendrá derecho a ejercer su antigüedad en el orden siguiente, teniendo debidamente en cuenta las calificaciones establecidas en la Sección 2 de este Artículo:
 - 1. Al sustituir a cualquier empleado de menor antigüedad dentro del turno con base en la antigüedad en la misma clasificación;
 - 2. Al sustituir a cualquier empleado de menor antigüedad dentro del turno con base en la antigüedad en una clasificación con salario similar;
 - 3. Al sustituir a cualquier empleado de menor antigüedad dentro del turno con base en la antigüedad en la siguiente clasificación más alta, siempre que se alcance el nivel más alto de habilidades/salario en un plazo de 12 meses.
 - 4. Al sustituir al empleado de menor antigüedad con respecto a él o ella, ejerciendo la antigüedad en toda la planta.

En caso de cesantía, al empleado se le pagará según su tarifa actual o la tarifa máxima de la clasificación inferior, la que sea más baja. En caso de una reducción de personal por turnos, a

cualquier empleado que tenga que hacer una postulación a la baja para conservar su trabajo se le pagará la tarifa de sueldo actual del empleado durante un período de un año.

- C. Los empleados serán convocados para regresar a trabajar en el orden inverso al que fueron colocados en cesantía, teniendo debidamente en cuenta la habilidad y la capacidad necesarias para realizar el trabajo requerido. Los empleados que no hayan sido convocados para regresar a trabajar a su clasificación tendrán derecho a aceptar la convocatoria o a permanecer en cesantía, a menos que sean la persona de menor antigüedad en estado de cesantía.
- D. No se contratará a empleados nuevos cuando se coloque en cesantía a algún empleado calificado. Si todos los empleados en cesantía se niegan a trabajar, la Compañía puede contratar empleados nuevos.
- E. En caso de convocatoria para regresar a trabajar, si algún empleado no se presenta a trabajar en un plazo de tres (3) días después del envío de una carta certificada, la obligación con dicho empleado cesará en virtud de este Convenio. El acuse de recibo de la carta certificada debe estar firmado por el empleado.
- F. No habrá ningún traslado de turno permanente como resultado de una convocatoria para regresar a trabajar.

SECCIÓN 9. Procedimiento de evaluación del desempeño:

- A. Siempre que se pida a la administración que evalúe las calificaciones de un empleado para realizar un trabajo en virtud de varias disposiciones del contrato, dichas evaluaciones de desempeño se basarán en el historial laboral anterior del empleado en lo que respecta a la descripción, las responsabilidades y los estándares del puesto afectado. En todos los casos, excepto en el ascenso, la habilidad y la capacidad se refieren a los requisitos mínimos necesarios para desempeñar el trabajo con sus estándares de desempeño aceptables o generales.

SECCIÓN 10. El pago de reconocimiento de antigüedad se realizará de la siguiente manera:

- A. El primer año de elegibilidad es el quinto aniversario de la fecha de contratación.
- B. Se pagarán diez dólares (\$10) por cada año de servicio.
- C. Se pagarán cinco dólares (\$5) adicionales por esos años de servicio de 15 años o más.
- D. El pago se realizará en el tercer (3^{er}) período de pago del mes en que se produzca la fecha real de contratación del empleado.

ARTÍCULO 17. PÉRDIDA DE ANTIGÜEDAD

SECCIÓN 1. Los empleados que hayan sido despedidos del servicio de la Compañía por un motivo justificado, o que hayan renunciado al servicio de la Compañía por su propia voluntad, o que se hayan negado a trabajar cuando se les llamó (consulte el Artículo 16, Sección 8C), volverán a comenzar su antigüedad una vez que hayan sido contratados nuevamente.

SECCIÓN 2. Las cesantías de un (1) año o más, la enfermedad y dolencia que se prolongue durante un período de

(1) año (véase el Artículo 18, Sección 4) o una discapacidad de cualquier tipo (excluyendo la compensación laboral o las enfermedades ocupacionales) superior a un período de un (1) año, por la cual el empleado no pueda trabajar, constituirá una interrupción en la antigüedad. Si se vuelve a contratar a dicho empleado en cualquier momento futuro, su antigüedad comenzará de nuevo.

ARTÍCULO 18. LICENCIA

SECCIÓN 1. A cualquier miembro de la Unión que esté autorizado por la Unión o por cualquier sucursal de la AFL-CIO a realizar trabajos de la Unión se le concederá una licencia después de que el empleado lo notifique debidamente a la Compañía, con el entendimiento definitivo entre las partes de que no se concederá dicho permiso a más de un empleado a la vez. Además, se entiende que la antigüedad de un empleado no se acumulará mientras esté en dicha licencia de la Unión. Las partes convienen de común acuerdo que, por mutuo entendimiento, se pueden hacer otros arreglos en relación con dicha licencia.

SECCIÓN 2. Los empleados pueden solicitar una licencia por motivos personales que incluirían, entre otros, enfermedad, maternidad, asuntos personales o asuntos de la Unión. Las solicitudes de los empleados deben hacerse por escrito y enviarse a la Compañía cinco días antes de la licencia solicitada, de acuerdo con las leyes federales y estatales. La Compañía se reserva el derecho de conceder o denegar dichas licencias. La antigüedad del empleado seguirá acumulándose mientras esté en cualquiera de las licencias mencionadas. En caso de lesión o enfermedad ocupacional, la Compañía puede iniciar una licencia.

SECCIÓN 3. En el caso de que un empleado cubierto por este Convenio entre en las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos, tendrá derecho a ser reincorporado de conformidad con las disposiciones de la legislación federal aplicable.

SECCIÓN 4. Todas las licencias otorgadas en virtud de este Artículo serán sin goce de sueldo, a menos que la Compañía especifique lo contrario. Todas las licencias de la Unión, tal como se mencionan en la Sección 1, y las licencias personales tendrán una duración determinada, que se establecerá al inicio de las mismas. Ninguna licencia de la Unión excederá los doce (12) meses y ninguna licencia personal superará un (1) mes, a menos que la Compañía y la Unión especifiquen lo contrario. Las personas en licencia no tendrán derecho a ningún otro beneficio en virtud de este Convenio, como feriados, vacaciones, etc. Las personas que regresen de una licencia tendrán derecho a volver a trabajar a su clasificación y turno si hay trabajo disponible para ellas en función de su antigüedad, habilidad y capacidad. Para tener derecho a volver a trabajar, los empleados que completen una licencia deben presentarse listos para trabajar el siguiente día hábil después de que venza dicha licencia. Si un empleado no regresa al trabajo al final de una licencia, todos los derechos

y beneficios del empleado en virtud de este Convenio se determinarán a partir de ese momento como si hubiera renunciado voluntariamente en esa fecha.

ARTÍCULO 19. EMPLEADOS TEMPORALES

Los empleados temporales se definen como aquellos contratados por la Compañía y que reciben su pago a través de la nómina de la Compañía.

La Compañía tiene la intención de contratar empleados regulares en la unidad de negociación con preferencia a los empleados temporales que no sean miembros de la unidad de negociación; además, la Compañía tiene la intención de mantener el número de empleados temporales al mínimo.

Los empleados temporales están sujetos a la misma regla de afiliación de la Unión que los empleados regulares.

SECCIÓN 1. Se establece una clasificación salarial para empleados temporales con una tarifa salarial no inferior a diez dólares y cincuenta y nueve centavos (\$10.59) por hora y no superior a la tarifa inicial de los ayudantes de clase C. No se utilizará a ningún empleado temporal durante más de noventa (90) días hábiles de empleo continuo. Después de noventa (90) días hábiles, los empleados temporales pueden convertirse en empleados regulares según la tarifa inicial de los ayudantes de clase C.

SECCIÓN 2. Previa solicitud, cada seis (6) meses, la Compañía proporcionará a la Unión los nombres y registros laborales de los empleados temporales que realizan trabajos de la unidad de negociación.

SECCIÓN 3. Las partes acuerdan revisar la situación de los empleados temporales que no estén en la unidad de negociación cada seis (6) meses mientras dure el contrato, para que la Unión los someta al procedimiento de queja.

SECCIÓN 4. No se debe contratar a ningún empleado temporal para cubrir las vacantes que resulten de ausencias diarias planificadas y no planificadas, a menos y hasta que los empleados regulares hayan tenido la oportunidad de cubrir esas ausencias diarias con horas extras.

ARTÍCULO 20. EMPLEADOS SUPERVISORES

Los empleados supervisores no realizarán trabajos de producción excepto en las siguientes condiciones:

- A. Para realizar trabajos experimentales o perfeccionar las operaciones de nuevas máquinas o métodos. En ningún caso se deben producir productos vendibles en las circunstancias anteriores sin la presencia de un operador.
- B. Para capacitar a los empleados nuevos.
- C. Para cubrir el lugar de empleados ausentes en una sola emergencia, no más de ocho (8)

horas de trabajo y después de que se haya seguido el procedimiento de horas extras.

- D. Para relevar a los empleados durante el almuerzo.
- E. Para ayudar a los mecánicos o reparadores cuando se necesite asistencia técnica en caso de emergencia.
- F. Para cubrir el lugar de cualquier trabajador en una sola emergencia, sin exceder más de media (1/2) hora de trabajo.

ARTÍCULO 21. PROHIBICIÓN DE DISCRIMINACIÓN

La Unión y la Compañía afirman su intención de que las disposiciones de este Convenio se apliquen sin discriminación por motivos de raza, credo, color, religión, sexo, origen nacional, ascendencia del empleado, edad o discapacidad (siempre que el empleado pueda desempeñar las funciones esenciales del trabajo con o sin ajustes razonables).

La Compañía y la Unión están comprometidos con un lugar de trabajo libre de acoso sexual, racial o de otro tipo. Cualquier violación de las normas que prohíben este tipo de acoso se considerará muy grave y será objeto de medidas disciplinarias severas, que pueden incluir el despido inmediato.

ARTÍCULO 22. AVISOS DE PERSONAL

SECCIÓN 1. Siempre que se despidan a un empleado, será únicamente por una causa justificada. Si la Unión considera que el despido no tiene una causa justificada, puede presentar una queja en nombre de dicho empleado y, en tal caso, dicha queja puede procesarse inmediatamente en virtud del tercer paso del procedimiento de queja. Si no se llega a un acuerdo, se someterá a arbitraje según lo dispuesto en este documento.

SECCIÓN 2. Siempre que la Compañía escriba un aviso de personal sobre un empleado, entregará una copia del mismo al empleado implicado, al delegado y a la oficina de la Unión en un plazo de cinco (5) días hábiles a partir de la ocurrencia o el conocimiento de la infracción. Si el empleado cree que el aviso de personal no está justificado, el empleado puede procesar la queja de acuerdo con el procedimiento de quejas establecido. Cualquier aviso de personal sobre la asistencia debe presentarse en un plazo de diez (10) días, a menos que el auditor no esté disponible durante ese período de diez (10) días.

SECCIÓN 3. De conformidad con los principios de causa justificada, algunas infracciones (incluidas las violaciones de las principales normas de seguridad, las peleas, la insubordinación, el consumo de drogas y alcohol y otros asuntos que por lo general se consideran igualmente graves) se considerarán motivo de sanción disciplinaria que puede incluir el despido inmediato. Para otros asuntos en los que la disciplina progresiva sea apropiada, la Compañía acepta que no utilizará los avisos de personal como base para el despido, a menos que haya por lo menos tres avisos de personal válidos en el expediente del empleado (es decir, advertencia, suspensión no remunerada de hasta dos (2) días hábiles). Se acuerda además que, si el empleado mantiene un historial limpio en el mismo tipo de

tema (es decir, desempeño, mala conducta o asistencia) sin ningún tipo de disciplina durante veinticuatro 24 meses (o durante 18 meses en el caso de infracciones de asistencia), la Compañía no utilizará ningún aviso de personal anterior a ese período para respaldar una decisión disciplinaria.

SECCIÓN 4. Todas las cesantías disciplinarias se otorgarán a más tardar dos (2) días hábiles después de la emisión del aviso de personal.

ARTÍCULO 23. QUEJAS Y ARBITRAJE, Y PROHIBICIÓN DE HUELGAS Y CIERRE PATRONAL

SECCIÓN 1. Para facilitar la tramitación rápida y ordenada de las quejas, la Compañía tratará con los delegados y el delegado principal. Los delegados designados por la Unión estarán compuestos por hasta cuatro (4) delegados más el delegado principal.

El delegado o delegados deben ser empleados de la Compañía. La Unión notificará a la Compañía su elección de delegado o delegados. En caso de que sea necesario organizar reuniones durante el horario normal de trabajo, se pagará a los miembros del comité de la Unión por el tiempo perdido de las horas de trabajo.

SECCIÓN 2. Si surgieran diferencias entre la Compañía y la Unión, o cualquier empleado de la Compañía, en cuanto a los salarios, las tarifas salariales, las horas de trabajo y otras condiciones de empleo, o en cuanto al significado, la interpretación o el desempeño en virtud de las disposiciones de este Convenio, no habrá ningún paro laboral debido a dicha diferencia, pero las partes acuerdan resolver dichas diferencias de la siguiente manera oportuna y ordenada. Las reuniones de quejas se llevarán a cabo en un momento que las partes acuerden de forma mutua; cualquier reunión no durará más de dos (2) horas. Los asuntos que requieran tratamiento de emergencia se pueden llevar a cabo en cualquier momento.

SECCIÓN 3. La Unión puede utilizar el procedimiento de quejas para procesar las quejas en las que se acuse de una violación a las obligaciones de la Compañía con la Unión. En caso de fallecimiento de un empleado, la Unión podrá tramitar, en nombre de los supervivientes del empleado, cualquier reclamación que hubieran tenido en relación con las cantidades adeudadas en virtud de cualquier disposición de este Convenio.

SECCIÓN 4. Las partes acuerdan de forma mutua que los delegados deben obtener permiso de su supervisor para ausentarse de su trabajo cuando dicho delegado o delegados tramitan quejas o asuntos de la Unión en horario de la Compañía.

SECCIÓN 5. Se hará un esfuerzo oportuno y formal para resolver todas las disputas y quejas de la siguiente manera:

- A. El empleado o los empleados involucrados y el delegado deben intentar resolver la disputa o queja con el empleado o el supervisor inmediato del empleado o los representantes de la Compañía en un plazo de catorce (14) días calendario a partir de la aparición o el conocimiento de la queja.

- B. Si no se resuelve en virtud del Paso A en un plazo de siete (7) días calendario adicionales, la queja se plasmará en un escrito de la Unión, firmado por el empleado o empleados involucrados, se entregará una copia a la Unión y otra a la Compañía, y luego el comité de la Unión y el gerente de la planta o la persona designada por el supervisor se ocuparán de la queja.
- C. Si no se resuelve en un plazo de catorce (14) días calendario adicionales según el procedimiento establecido en el Paso B, el comité de la Unión y un representante de la Unión Internacional o un agente comercial se ocuparán de ello junto con el vicepresidente ejecutivo de producción o la persona que designe. En dicha reunión, la Unión tendrá el privilegio de que el empleado o los empleados agraviados estén presentes si así lo desean.
- D. Si el asunto no se resuelve después de la última reunión según el Paso C, la disputa o queja se presentará a un árbitro imparcial para que tome una decisión. El asunto no se presentará hasta que la Compañía o la Unión hayan realizado una notificación por escrito a la otra parte, siempre que la notificación de arbitraje no será válida a menos que se realice en un plazo de catorce (14) días calendario a partir de la fecha de vencimiento del paso anterior.

En caso de que el representante designado de la Compañía y el representante designado de la Unión no puedan ponerse de acuerdo sobre un árbitro imparcial en un plazo de siete (7) días calendario, el árbitro imparcial será seleccionado de entre un panel de siete (7) árbitros, presentado por el Servicio Federal de Mediación y Conciliación, todos los cuales deberán ser miembros de la Academia Nacional de Árbitros y formar parte de los paneles de Missouri o Illinois. Cada una de las partes eliminará sucesivamente el nombre de un árbitro no deseado hasta que quede un solo nombre. La primera persona en eliminar un nombre se determinará lanzando una moneda.

- E. Las partes se reunirán a discreción del árbitro imparcial, quien conocerá el asunto en disputa y emitirá sin demora su decisión y opinión de respaldo por escrito, y proporcionará una copia firmada a cada parte. Se entiende y acuerda mutuamente que la decisión del árbitro imparcial será definitiva y vinculante para ambas partes.

SECCIÓN 6. Todas las audiencias de arbitraje se celebrarán en el área metropolitana de St. Louis, Missouri, y los gastos legítimos del árbitro imparcial correrán a cargo a partes iguales de la Compañía y la Unión. Si alguna de las partes pospone o cancela una fecha de arbitraje programada, esa parte será responsable de cualquier tarifa de cancelación.

SECCIÓN 7. Una vez establecido el modo de procedimiento para la adaptación de las quejas y su arbitraje, las partes acuerdan que:

- A. No habrá cierre patronal para sus empleados por parte de la Compañía.
- B. Durante la vigencia de este Convenio, los empleados o la Unión no realizarán ninguna huelga, boicot, paralización, disminución de velocidad del trabajo u otra interrupción de la producción

en contra de la Compañía.

- C. No habrá huelgas de solidaridad ni disminuciones de velocidad de solidaridad. En caso de que se produzca alguna de las dos, estarán sujetos a arbitraje en virtud del Artículo 23 y a prohibición de su realización hasta que el árbitro tome una decisión.

ARTÍCULO 24. SERVICIO COMO JURADO

SECCIÓN 1. Cuando los empleados cubiertos por este Convenio sean convocados para servir como jurados, deberán avisar a su superintendente al recibir dicha convocatoria y deberán proporcionar la documentación de la citación. La Compañía pagará a todos los empleados que deban presentarse para servir como jurados, independientemente de sus turnos, por su turno regular completo por cada día de trabajo perdido debido al servicio de jurado. El reembolso incluirá las primas por turno y las tarifas de horas extras programadas, cuando corresponda. Esto también cubre a los empleados convocados, pero que realmente no prestan servicio, siempre que dichos empleados estén obligados a presentarse inmediatamente ante su supervisor cuando sean eximidos del servicio como jurados si es posible que estén presentes en el trabajo durante más de la mitad del turno.

SECCIÓN 2. Los empleados no estarán obligados a realizar ningún trabajo para la Compañía los días en que deban presentarse para servicio como jurados, incluso si realmente no prestan el servicio de jurado.

ARTÍCULO 25. SEGURIDAD Y SALUD

SECCIÓN 1. La Compañía se compromete a cumplir con todas las leyes federales y estatales establecidas para la seguridad y la salud de los empleados. La Unión y la Compañía acordarán las normas y reglamentos para mantener un entorno de trabajo seguro y saludable para todos los empleados.

SECCIÓN 2. La Compañía proporcionará, sin costo alguno para el empleado, ropa y dispositivos de seguridad, que incluyen, entre otros:

- A. Guantes, incluidos los guantes para cortar
- B. Supresores de ruido que se usan como "orejeras" (o tapones para los oídos)
- C. Gafas de seguridad (de plástico)
- D. Gafas protectoras
- E. Máscaras respiratorias (N95)
- F. Máscaras de seguridad
- G. Ropa de protección para trabajos con suciedad
- H. Un (1) par de zapatos con punta de acero al año.

El Artículo 25, Sección 2H, se administrará de la siguiente manera: durante el mes de abril, la Compañía proporcionará a los empleados una asignación de calzado o botas de seguridad de hasta ciento veinticinco dólares (\$125.00) para que los usen con un proveedor de calzado seleccionado por la Compañía. Si el empleado elige un par de zapatos/botas que superen los ciento veinticinco dólares

(\$125.00), el empleado pagará el costo adicional. Si el empleado elige un par de zapatos/botas que cuestan menos de ciento veinticinco dólares (\$125.00), el empleado no tendrá derecho a la diferencia.

SECCIÓN 3. Se reunirá periódicamente un comité de administración de la planta compuesto por la administración y cuatro (4) miembros de la Unión, incluido al menos un (1) delegado, dos permanentes y los otros dos (2) que rotarán cada seis (6) meses.

SECCIÓN 4. Si un empleado se ha lesionado o sufre una enfermedad ocupacional durante su empleo, la Compañía se compromete a indemnizar al empleado por un máximo de tres (3) días calendario consecutivos después del día de la lesión. El pago se basará en la tarifa salarial regular del empleado y en las horas perdidas del horario de trabajo regular del empleado.

ARTÍCULO 26. VARIOS

SECCIÓN 1. Tablones de anuncios de la Unión. La Compañía proporcionará y mantendrá tablones de anuncios dentro de las plantas con el fin de publicar avisos de todas las actividades de la Unión. Los anuncios publicados se limitarán a los asuntos propios de la Unión y no se publicarán asuntos de naturaleza polémica, política, irrelevante o cuestionable.

SECCIÓN 2. Visita a la planta. Se permitirá a los representantes de la Unión visitar la planta durante las horas de trabajo para resolver las quejas y consultar con los delegados, pero antes de entrar en la planta propiamente dicha, el representante de la Unión debe presentarse en la oficina y obtener el permiso de algún funcionario de la Compañía para entrar en la planta.

SECCIÓN 3. Uniformes. La Compañía pagará el 100 % de los costos del uniforme de los empleados de la Unión que deban usar uniformes por motivos de seguridad (por ejemplo, los mecánicos y los asistentes de troquelado deben usar ropa ignífuga). La Compañía se reserva el derecho de modificar los requisitos de uniformes a medida que se evalúen las necesidades de seguridad de los puestos.

ARTÍCULO 27. PAGO POR DUELO

SECCIÓN 1. En caso de fallecimiento del padre, la madre, el padrastro, la madrastra, el suegro, la suegra, el yerno, la nuera, el tutor legal, el hermano, la hermana, el esposo o la esposa del empleado, o los abuelos, hijos o nietos del empleado y de su cónyuge, el empleado dispondrá del tiempo libre remunerado necesario que no supere los tres (3) días hábiles programados en un plazo de tres meses después del fallecimiento de un familiar. Se mantendrá informado al supervisor de los planes para el uso de días libres diferidos, es decir, ningún empleado recibirá menos horas de las que normalmente tiene programadas para ese día, ni perderá la prima por turno o la tarifa de horas extras programadas, cuando corresponda. No se pagará dicha asignación durante ningún período que ocurra mientras un empleado esté en cesantía o durante el cual el empleado haya recibido beneficios de feriados.

SECCIÓN 2. En caso de fallecimiento de la cuñada, cuñado, sobrina o sobrino de un empleado, se le concederá al empleado, cuando lo solicite, una ausencia justificada sin goce de sueldo que no supere los tres (3) días hábiles programados consecutivos.

SECCIÓN 3. En caso de fallecimiento de la tía, el tío o el primo hermano/prima hermana de un empleado, se le concederá al empleado, cuando lo solicite, una ausencia justificada de un (1) día sin goce de sueldo.

SECCIÓN 4. Se debe suministrar la debida notificación y verificación de dichos fallecimientos en virtud de las Secciones 1, 2 y 3 anteriores. Previa solicitud, se puede conceder tiempo libre adicional sin goce de sueldo.

ARTÍCULO 28. BIENESTAR Y HOSPITALIZACIÓN

SECCIÓN 1. La Compañía deberá continuar pagando cuatro dólares con noventa centavos (\$4.90) por hora para todas las horas pagadas, con un máximo de cuarenta (40) horas semanales para todos los empleados cubiertos por este Convenio, en el Fondo de Bienestar de la Local No. 655, de la Unión de Trabajadores de la Industria de Alimentos y del Comercio.

A partir del 1 de junio de 2019, por cada una de las horas remuneradas en mayo de 2019, la Compañía pagará cuatro dólares y treinta y seis centavos (\$4.36) por hora.

A partir del 1 de junio de 2020, por cada una de las horas remuneradas en mayo de 2020, la Compañía pagará cuatro dólares y cincuenta y siete centavos (\$4.57) por hora.

A partir del 1 de junio de 2021, por cada una de las horas remuneradas en mayo de 2021, la Compañía pagará cuatro dólares y noventa y nueve centavos (\$4.99) por hora.

A partir del 1 de junio de 2022, por cada una de las horas remuneradas en mayo de 2022, la Compañía pagará cuatro dólares y setenta y siete centavos (\$4.77) por hora.

A partir del 1 de junio de 2023, por cada una de las horas remuneradas en mayo de 2023, la Compañía pagará cuatro dólares y setenta y seis centavos (\$4.76) por hora.

A partir del 1 de junio de 2024, por cada una de las horas remuneradas en mayo de 2024, la Compañía pagará cuatro dólares y setenta y cinco centavos (\$4.75) por hora.

A partir del 1 de junio de 2025, por cada una de las horas remuneradas en mayo de 2025 y por todos los períodos subsiguientes durante la vigencia de este Convenio, la Compañía pagará la cantidad establecida de manera uniforme por los Fideicomisarios para otros empleadores que contribuyan a la misma clasificación de beneficios.

Habrá seis (6) feriados para aportes de la Compañía de un mes. El primer feriado será el pago de julio de 2019 por cada una de las horas remuneradas en junio de 2019; el segundo feriado será para el pago de agosto de 2019 por cada una de las horas remuneradas en julio de 2019 y el tercero para el pago de agosto de 2020 por cada una de las horas remuneradas en julio de 2020. El cuarto feriado será el pago de agosto de 2022 por cada una de las horas remuneradas en julio de 2022; el quinto feriado será para el pago de agosto de 2023 por cada una de las horas remuneradas en julio de 2023 y el sexto para el pago de julio de 2024 por cada una de las horas remuneradas en junio de 2024. Si un aporte de feriado resultara en que el Fondo de Salud y Bienestar tenga menos de tres (3) meses

de reservas, excluidos los IBNR, según lo determinen los actuarios del Fondo, entonces se anulará el aporte de feriado.

A los efectos de interpretar las disposiciones de esta Sección, consulte el “Suplemento de las normas de interpretación de salud y bienestar” que se adjunta al presente y se incorpora por referencia como si se estableciera plenamente en el presente documento.

En el caso de los empleados cuyos cónyuges no tengan su propio seguro médico primario, el empleador contribuirá con veinte dólares (\$20.00) por semana al Fondo de Bienestar para la cobertura de cónyuges.

Cualquier aumento del recargo conyugal será compartido a partes iguales entre la Compañía y el empleado, sin exceder un aumento de cinco dólares (\$5.00) por semana para la Compañía.

Consulte el “Suplemento de las normas de interpretación de salud y bienestar” que se adjunta al presente y se incorpora por referencia como si se estableciera plenamente en el presente documento.

SECCIÓN 2. La Compañía no estará obligada a hacer contribuciones en nombre de todos los empleados durante los primeros tres (3) meses de empleo. Las partes acuerdan que la obligación de realizar las contribuciones comienza el primer día del cuarto mes de empleo, definiéndose el primer mes como el mes en que el empleado trabaja su primera hora.

Ejemplo: un empleado trabaja su primera hora para un empleador contribuyente el 25 de julio de 2018. La obligación de la Compañía comienza con las horas trabajadas a partir del 1 de octubre de 2018.

A partir del 1 de enero, los empleados que actualmente tengan cobertura permanecerán con el mismo nivel de cobertura (es decir, solo empleado, empleado y cónyuge, etc.) a menos que el empleado notifique por escrito a la oficina del Fondo de Salud y Bienestar su deseo de cambiar el nivel de cobertura, o interrumpir la cobertura, en la inscripción anual antes del mes de enero correspondiente de cada año. Los empleados que no hayan seleccionado ninguna opción se inscribirán automáticamente en el nivel más alto de cobertura para el que el empleado sea elegible, según lo determinado por las horas trabajadas por el empleado, a menos que el empleado haya optado por un nivel de cobertura inferior o no haya optado por ninguna cobertura. Salvo en el caso de un evento que cambie la vida, todos los empleados tendrán la opción de cambiar su nivel de cobertura (es decir, solo empleado, empleado y cónyuge, etc.) o interrumpir la cobertura, antes del enero correspondiente de cada año.

La declinación de la cobertura por parte de los empleados no eximirá al Empleador de su obligación de contribuir en nombre de ese empleado.

SECCIÓN 3. Una copia del Acuerdo de Fideicomiso y cualquier modificación al mismo formarán parte del presente documento en su totalidad tal como se establece en este documento.

SECCIÓN 4. Si la Compañía no realiza las contribuciones mensuales de salud y bienestar según lo establecido en este documento, el Administrador de Salud y Bienestar notificará a la Compañía por

correo certificado o registrado sobre la morosidad de la Compañía si dicha remesa no se paga en un plazo de diez

(10) días; sin perjuicio de cualquier disposición del presente Convenio, la Unión, sin necesidad de dar ningún otro aviso adicional, tendrá derecho a declararse en huelga o a tomar las medidas que considere necesarias hasta que se realicen dichos pagos atrasados. Además, se acuerda que, en caso de que se tome dicha medida, la Compañía será responsable ante los empleados por cualquier pérdida que se derive de la misma. Por el presente, la Compañía renuncia al requisito de que el Administrador de Salud y Bienestar o la Unión entreguen cualquier otro aviso a la Compañía o a cualquier otra persona que no sea el aviso o los avisos expresamente previstos en este Artículo.

SECCIÓN 5. La Compañía se compromete, con un aviso razonable, a permitir que se verifiquen los registros cuando sea necesario para las contribuciones de salud y bienestar.

SECCIÓN 6. Se ofrecerá un Programa de incentivos por jubilación anticipada (ERIP) a todos los miembros de la unidad de negociación que cumplan con los siguientes requisitos de elegibilidad establecidos por los Fideicomisarios del Fondo de Bienestar de la Local No. 655, de la Unión de Trabajadores de la Industria de Alimentos y del Comercio (Fondo de Bienestar): (1) tienen al menos veinte (20) créditos de pensión completos y son elegibles para una pensión de jubilación anticipada o normal del Fondo de Pensiones Conjunto de Empleadores de Alimentos de la Local 655 de la UFCW, tienen de sesenta

(60) a sesenta y cuatro (64) años, y están aprobados para comenzar a recibir los beneficios antes del 1 de marzo o el 1 de septiembre del año de jubilación correspondiente; o (2) tienen un mínimo de veinte (20) años de participación/cobertura en el Fondo de Bienestar y tienen de sesenta (60) a sesenta y cuatro (64) años del año de jubilación correspondiente; (4) y cumplen plenamente con cualquier otra pauta de elegibilidad opcional que puedan establecer los Fideicomisarios del Fondo de Bienestar. Para tener derecho al beneficio del ERIP de conformidad con cualquiera de las opciones básicas de elegibilidad enumeradas anteriormente, el miembro de la unidad de negociación también debe cumplir con todos los demás requisitos establecidos por los Fideicomisarios del Fondo de Bienestar. Dicho ERIP consistirá en que cada participante del programa pagará la mitad ($\frac{1}{2}$) de su cobertura médica mensual para jubilados hasta que el participante cumpla sesenta y cinco (65) años.

Las disposiciones de este Programa de incentivos por jubilación anticipada pueden modificarse a discreción de la Junta de Fideicomisarios del Fondo de Salud y Bienestar durante la vigencia de este Convenio.

ARTÍCULO 29. PLAN DE PENSIONES

SECCIÓN 1. Las partes instituirán un plan de pensiones que se denominará "Plan de pensiones para empleados de la Unión de SIKA CORPORATION" mediante la creación y el establecimiento de un fondo de pensiones irrevocable que estará compuesto por las contribuciones realizadas exclusivamente por la Compañía, incluidos dividendos, reembolsos u otras sumas pagaderas; y cualquier otra propiedad recibida y mantenida para los usos, propósitos y fideicomisos establecidos en el acuerdo de pensión.

En todo momento, el plan cumplirá con las normas y los reglamentos del Código de Impuestos

Internos para fines de deducción de impuestos y exención del impuesto federal sobre la renta.

SECCIÓN 2. Beneficio de jubilación normal. El beneficio anual pagadero a un participante que se jubile a los 65 años (la edad de jubilación obligatoria es de 70 años; la edad de jubilación normal es de 65 años) será igual a la suma de (A) y (B) de la siguiente manera:

- A. \$40.00 multiplicados por la cantidad de años de servicio acreditado del participante en la fecha de determinación.
- B. $7/8$ del 1 % del exceso del ingreso anual promedio superior a \$8,000 multiplicado por los años de servicio acreditado del participante en la fecha de determinación.

A partir del 1 de enero de 1991, las Secciones 2A y 2B cambiarán de la siguiente manera:

- A. \$90.00 multiplicados por la cantidad de años de servicio acreditado del participante en la fecha de determinación.
- B. El 1.5 % del exceso del ingreso anual promedio superior a \$12,000 multiplicado por los años de servicio acreditado del participante en la fecha de determinación.

NOTA: "Ingreso anual" de cualquier año del plan se refiere a los ingresos del empleado, excluidas las horas extras y los bonos, ganados en el año que coincidió con la terminación del empleo del participante o inmediatamente anterior, y que dé como resultado el promedio más alto.

"Ingreso anual promedio" se refiere a los ingresos anuales de los cinco (5) años más altos de los últimos once (11) años, lo que resulta en el promedio más alto. Los ingresos del año en que se jubila pueden incluirse en el cálculo del "Ingreso anual promedio".

SECCIÓN 3. El empleado tendrá derechos adquiridos sobre la pensión acumulada hasta el 100 % después de cinco (5) años de servicio continuo. Un empleado con diez (10) años de servicio puede jubilarse a los 55 años con beneficios reducidos.

SECCIÓN 4. Deberán entregarse a la Unión y a la Compañía copias del plan de pensiones y copias de todas las medidas adoptadas por el Comité de Pensiones.

SECCIÓN 5. El plan de pensiones está cerrado a los empleados contratados después del 1 de abril de 2005. Una enmienda al Documento del Plan refleja esta modificación del Plan.

SECCIÓN 6. Los empleados contratados después del 1 de abril de 2005 serán elegibles para recibir una contribución de la Compañía al plan 401(k) tal como se indica en la Descripción resumida del plan para empleados negociados colectivamente. Al cumplir con las pautas de elegibilidad, la Compañía proporcionará una contrapartida del cincuenta por ciento (50 %) del primer cuatro por ciento (4 %) del aplazamiento salarial del empleado y un tres por ciento (3 %) de contribución discrecional no electiva realizada anualmente a los empleados elegibles. El

cronograma de adjudicación de derechos se aplica a cada contribución.

ARTÍCULO 30. INVENTARIO

La cantidad de personal de la Compañía utilizado para realizar el inventario físico periódico no excederá la cantidad de personal de la unidad de negociación utilizado para este propósito. Cuando se necesiten horas extras para completar el inventario a tiempo, el personal de la unidad de negociación requerido se seleccionará en función de la antigüedad en la unidad de negociación y del conocimiento de los materiales y productos de la planta. Se tendrán en cuenta todas las clasificaciones. Esto solo se aplica si las operaciones se reducen debido al inventario.

ARTÍCULO 31. CLÁUSULA DE LEY FEDERAL Y ESTATAL

Cualquier disposición de este Convenio que entre en conflicto con las disposiciones de cualquier ley, orden obligatoria, regla o reglamento instituido por cualquier autoridad legalmente constituida, se considerará sustituida mientras dicha ley, orden obligatoria, regla o reglamento estén en vigor.

ARTÍCULO 32. ENMIENDAS

Las enmiendas a este Convenio se pueden realizar en cualquier momento durante la vigencia de este Convenio mediante el consentimiento mutuo de las partes. Dichas enmiendas deberán estar firmadas por escrito por ambas partes, pasarán a formar parte de este Convenio y terminarán en el momento que se termine este Convenio.

ARTÍCULO 33. TRABAJO CON CONTRATO TEMPORAL

El empleado con contrato temporal se define como aquellas personas que son empleadas y pagadas directamente por servicios laborales temporales o por contrato, y no por la Compañía. Los empleados con contrato temporal pueden realizar trabajos de la unidad de negociación, pero no son miembros de la unidad de negociación y no están cubiertos por ninguna otra disposición de este Convenio.

La Compañía tiene la intención de contratar empleados regulares en la unidad de negociación en lugar de mano de obra con contrato temporal; además, la Compañía tiene la intención de utilizar empleados con contrato temporal de conformidad con este Artículo.

SECCIÓN 1. Mientras los empleados con más antigüedad estén en cesantía, la Compañía limitará a cada empleado con contrato temporal a noventa (90) días de trabajo a los fines de cumplir con los requisitos de producción específicos. Cuando no haya empleados con más antigüedad en cesantía, cada empleado con contrato temporal tendrá un límite de 180 días en un turno específico. No habrá ninguna limitación con respecto a la utilización de empleados con contrato temporal con el fin de cubrir las ausencias de los empleados (es decir, por enfermedad, vacaciones, feriados flotantes, etc.). Se contactará con los empleados en cesantía para informarles sobre las necesidades de horas extras antes de llamar a los empleados con contrato temporal cuando haya un aviso con 48 horas de antelación sobre la necesidad de trabajar horas

extras.

SECCIÓN 2. Los empleados con contrato temporal ocuparán los puestos de clasificación más baja disponibles, a menos que ello impida las operaciones seguras en la planta o afecte negativamente a la producción.

SECCIÓN 3. Los empleados con contrato temporal no tendrán ni ganarán antigüedad en virtud de este Convenio y ninguna otra disposición de este Convenio se aplicará a los empleados con contrato temporal. Como consecuencia, la Compañía no estará obligada a hacer contribuciones a ningún fondo de bienestar o pensión en virtud de los términos de este Convenio en su nombre ni por las horas trabajadas por los empleados con contrato temporal. Además, la Compañía no estará obligada a conceder a los empleados con contrato temporal ningún otro beneficio adicional, como vacaciones, feriados, etc., ni a pagar las tarifas salariales según lo dispuesto en este Convenio.

SECCIÓN 4. Cuando la Compañía contrate mano de obra temporal mediante la contratación temporal, registrará horas extras para cualquier turno trabajado por el empleado temporal durante sus primeros treinta días calendario de empleo. Posteriormente, la Compañía tendrá el derecho de asignar turnos a esos empleados sin publicar primero los turnos para que los empleados de la unidad de negociación cubran voluntariamente las horas extras, siempre que ningún empleado de la unidad de negociación se vea privado de su horario regular debido al uso de mano de obra contratada por contrato temporal. La Compañía se asegurará de que los empleados temporales reciban una capacitación efectiva durante sus primeros treinta días calendario de empleo, particularmente en lo que respecta a la capacitación sobre montacargas.

ARTÍCULO 34. DURACIÓN

Este Convenio estará y continuará en pleno vigor y efecto desde el 1 de abril de 2024 hasta el 31 de marzo de 2029 y se extenderá automáticamente por cada período anual subsiguiente, a menos que la Compañía o la Unión notifiquen por escrito sesenta (60) días antes de la fecha de terminación o un período anual posterior que cualquiera de las partes desea enmendar o rescindir este Convenio. Las negociaciones con respecto a un nuevo Convenio comenzarán tan pronto como sea posible después de que se haya notificado la enmienda.

Por SIKA CORPORATION

Por: Richard Tucker	<u>[firma]</u> Vicepresidente Ejecutivo de Producción en EE. UU.	Fecha <u>07/01/2024</u>
Por: William Smith	<u>[firma]</u> Vicepresidente Ejecutivo de Fabricación Continua	Fecha <u>7/01/24</u>
Por: Robert Christensen	<u>[firma]</u>	Fecha <u>7/01/2024</u>

	<u>Director de Fabricación</u>		<u></u>
Por: Christina Benson	<u>[firma]</u>	Fecha	<u>07/01/2024</u>
	Directora de Recursos Humanos		
	Por la Local 655 de la U.F.C.W.		
Por: Robert Spence	<u>[firma]</u>	Fecha	<u>7/1/24</u>
	Director de Negociación Colectiva		
Por: David Williams	<u>[firma]</u>	Fecha	<u>7/1/24</u>
	Representante de la Unión		

ANEXO “A” - CLASIFICACIONES DE PUESTOS Y SALARIOS -

PUESTO EN TREE COURT

CLASIFICACIONES (excepto B y C)	7.0 %	3.0 %	3.0 %	3.0 %	4.5 %
CLASIFICACIONES B y C	2.0 %	2.5 %	2.5 %	2.5 %	2.5 %

4/1/2024 - 3/31/2029	En vigor desde el 1 de abril de 2024		En vigor desde el 1 de abril de 2025		En vigor desde el 1 de abril de 2026		En vigor desde el 1 de abril de 2027		En vigor desde el 1 de abril de 2028	
	\$	Tarifa	\$	Tarifa	\$	Tarifa	\$	Tarifa	\$	Tarifa
A- Fabricación en dispositivo de estancamiento										
Inicio		\$21.50	\$0.65	\$22.15	\$0.66	\$22.81	\$0.68	\$23.49	\$1.06	\$24.45
Totalmente calificado (12 meses como máximo)	\$1.80	\$27.50	\$0.83	\$28.33	\$0.85	\$29.18	\$0.88	\$30.06	\$1.35	\$31.41
B y C - Empleado asistente y ayudante de envío y triturador/flotador	\$0.40	\$20.40	\$0.51	\$20.91	\$0.52	\$21.43	\$0.54	\$21.96	\$0.55	\$22.51
D - Empleado de envío										
Inicio		\$21.50	\$0.65	\$22.15	\$0.66	\$22.81	\$0.68	\$23.49	\$1.06	\$24.45
Totalmente calificado (12 meses como máximo)	\$1.85	\$28.24	\$0.85	\$29.09	\$0.87	\$29.98	\$0.90	\$30.88	\$1.39	\$32.27
F - Operador de licuado y mezclado/Operador de máquina de termoformado										
Inicio		\$21.50	\$0.65	\$22.15	\$0.66	\$22.81	\$0.68	\$23.49	\$1.06	\$24.45
Fin de 12 meses	\$1.70	\$26.05	\$0.78	\$26.83	\$0.80	\$27.63	\$0.83	\$28.46	\$1.28	\$29.74
Totalmente calificado (24 meses como máximo)	\$1.80	\$27.50	\$0.83	\$28.33	\$0.85	\$29.18	\$0.88	\$30.06	\$1.35	\$31.41
G - Operador de máquina extrusora										
Inicio		\$21.50	\$0.65	\$22.15	\$0.66	\$22.81	\$0.68	\$23.49	\$1.06	\$24.45
Fin de 12 meses	\$1.70	\$26.05	\$0.78	\$26.83	\$0.80	\$27.63	\$0.83	\$28.46	\$1.28	\$29.74

Totalmente calificado (24 meses, máx.)	\$1.80	\$27.50	\$0.83	\$28.33	\$0.85	\$29.18	\$0.88	\$30.06	\$1.35	\$31.41
Persona encargada	\$2.07	\$31.69	\$0.95	\$32.64	\$0.98	\$33.62	\$1.01	\$34.63	\$1.56	\$36.29
I - Asistentes de troquelado										
Inicio		\$21.50	\$0.65	\$22.15	\$0.66	\$22.81	\$0.68	\$23.49	\$1.06	\$24.45
Totalmente calificado (12 meses como máximo)	\$1.80	\$27.50	\$0.83	\$28.33	\$0.85	\$29.18	\$0.88	\$30.06	\$1.35	\$31.41
K - Mecánico de producción										
AA	\$2.66	\$40.68	\$1.22	\$41.90	\$1.26	\$43.16	\$1.29	\$44.45	\$2.00	\$46.45
A	\$2.17	\$33.18	\$1.00	\$34.18	\$1.03	\$35.21	\$1.06	\$36.27	\$1.63	\$37.90
Aprendiz	\$1.81	\$27.67	\$0.83	\$28.50	\$0.86	\$29.36	\$0.88	\$30.24	\$1.36	\$31.60

CARTAS COMPLEMENTARIAS

CARTA COMPLEMENTARIA N.º 1: En ausencia de supervisión, una persona encargada dirigirá la fuerza laboral, pero no tendrá la autoridad para disciplinar a ningún empleado, sino que tendrá la responsabilidad de informar a la administración sobre todas las condiciones durante su turno.

POLÍTICA DE AUSENTISMO: La Compañía ha acordado permitir cinco (5) comprobantes médicos en un año calendario con un máximo de tres (3) por trimestre.

SUPLEMENTO DE LAS NORMAS DE INTERPRETACIÓN DE SALUD Y BIENESTAR

Las partes acuerdan que se aplicarán los siguientes principios para interpretar la obligación del empleador de contribuir al Fondo de Salud y Bienestar en virtud del Artículo 28: Bienestar y hospitalización.

1. El Empleador deberá contribuir de acuerdo con las horas pagadas en un año calendario como vacaciones no utilizadas del año anterior, hasta un máximo de cuarenta (40) horas a la semana en la que se realice el pago.

Ejemplos:

- a. Un empleado a quien se le paguen cuarenta (40) horas en una semana en 2011 (incluido el pago por las horas trabajadas y las horas con derecho a días libres) también recibirá en la misma semana el pago por veinticinco (25) horas de vacaciones no utilizadas de 2010. El Empleador está obligado a contribuir cuarenta (40) horas para esa semana.
 - b. Un empleado a quien se le paguen veinte (20) horas en una semana en 2011 (incluido el pago por las horas trabajadas y las horas con derecho a días libres) también recibirá en la misma semana el pago por veinticinco (25) horas de vacaciones no utilizadas de 2010. El Empleador está obligado a contribuir cuarenta (40) horas para esa semana.
 - c. Un empleado a quien se le paguen veinte (20) horas en una semana en 2011 (incluido el pago por las horas trabajadas y las horas con derecho a días libres) también recibirá en la misma semana el pago por quince (15) horas de vacaciones no utilizadas de 2010. El Empleador está obligado a contribuir treinta y cinco (35) horas para esa semana.
2. El Empleador deberá contribuir de acuerdo con las horas pagadas para el derecho de vacaciones en lugar del tiempo libre, hasta un máximo de cuarenta (40) horas en la semana en la que al empleado se le paguen las horas de vacaciones.

Ejemplos:

- a. Un empleado a quien se le paguen cuarenta (40) horas en una semana (incluido el pago por las horas trabajadas y las horas con derecho a días libres) también recibirá en la misma semana, el pago de vacaciones de veinticinco (25) horas en lugar del tiempo libre. El Empleador está obligado a contribuir cuarenta (40) horas en esa semana.
- b. Un empleado a quien se le paguen veinte (20) horas en una semana (incluido el pago por las horas trabajadas y las horas con derecho a días libres) también recibirá en la misma semana, el pago de vacaciones de veinticinco (25) horas en lugar del tiempo libre. El Empleador está obligado a contribuir cuarenta (40) horas en esa semana.
- c. Un empleado a quien se le paguen veinte (20) horas en una semana (incluido el pago por las horas trabajadas y las horas con derecho a días libres) también recibirá en la misma

semana, el pago de vacaciones de quince (15) horas en lugar del tiempo libre. El Empleador está obligado a contribuir treinta y cinco (35) horas en esa semana.

3. Al término del empleo, el Empleador está obligado a contribuir todas las horas pagadas en una suma global (es decir, las horas que el empleado tiene derecho a recibir en el momento de la terminación del empleo en virtud del Convenio de Negociación Colectiva, que pueden incluir, pero no estarán necesariamente limitadas a las vacaciones, días libres personales, y días por enfermedad) sin tener en cuenta el límite de cuarenta (40) horas.

Ejemplo: Un empleado termina el empleo (ya sea por su renuncia, jubilación o terminación involuntaria). Él/ella recibe un cheque que representa el pago de veinte (20) horas trabajadas, ochenta (80) horas de vacaciones no utilizadas y dieciséis (16) horas de días libres personales. El Empleador está obligado a contribuir ciento dieciséis (116) horas.

4. El Empleador está obligado a contribuir las horas pagadas por vacaciones por adelantado del tiempo libre, si el tiempo a ser tomado como vacaciones se designa en el momento en que se solicita el pago de vacaciones:

Ejemplos:

- a. Un empleado solicita el pago de vacaciones para el tiempo libre que tomará la semana siguiente. El Empleador está obligado a contribuir por esas horas.
- b. Un empleado solicita el pago de vacaciones para el tiempo libre que va a tomar un mes después de que realiza la solicitud. El Empleador está obligado a contribuir por esas horas.
- c. Un empleado solicitó el pago de vacaciones sin indicar si se tomaría tiempo libre o cuándo se tomaría. La obligación del Empleador de contribuir estas horas sería determinada conforme al párrafo 2 anterior (es decir, el derecho al pago de vacaciones en lugar de tiempo libre).