

ACUERDO COLECTIVO

entre

MAUSER USA, LLC

y

UNITED FOOD AND COMMERCIAL
WORKERS UNION
LOCAL 1167 - CLC

A partir del 31 de enero de 2014 hasta el 31 de enero de 2018

ÍNDICE GENERAL

Página

<u>ARTÍCULO 1- RECONOCIMIENTO Y SEGURIDAD DE LA UNIÓN</u>	1
<u>ARTÍCULO 2 – RECAUDACIÓN DE CUOTAS</u>	1
<u>ARTÍCULO 3 - HORARIO DE TRABAJO</u>	2
<u>ARTÍCULO 4 - TURNO MÍNIMO</u>	3
<u>ARTÍCULO 5 - ANTIGÜEDAD</u>	3
<u>ARTÍCULO 6 – DÍAS FERIADOS</u>	5
<u>ARTÍCULO 7 -VACACIONES</u>	6
<u>ARTÍCULO 8 – LICENCIAS PARA AUSENTARSE</u>	7
<u>ARTÍCULO 9 – SALUD, BIENESTAR Y HOSPITALIZACIÓN</u>	8
<u>ARTÍCULO 10 – PENSIÓN</u>	8
<u>ARTÍCULO 11 – LESIONES INDUSTRIALES</u>	8
<u>ARTÍCULO 12 – DERECHOS DE LA ADMINISTRACIÓN</u>	9
<u>ARTÍCULO 13 - DISCIPLINA, DESPIDO Y REGLAS DEL TALLER</u>	9
<u>ARTÍCULO 14 – PROCEDIMIENTO PARA LA PRESENTACIÓN DE AGRAVIOS</u>	9
<u>ARTÍCULO 15 – DELEGADO DE TALLER</u>	10
<u>ARTÍCULO 16 – REPRESENTANTE DE LA UNIÓN</u>	10
<u>ARTÍCULO 17 – CAPATACES</u>	10
<u>ARTÍCULO 18 – PERIODOS DE DESCANSO</u>	10
<u>ARTÍCULO 19 - DERECHOS DE LOS EMPLEADOS</u>	11
<u>ARTÍCULO 20 - NO HUELGA y NO CIERRE LABORAL</u>	11
<u>ARTÍCULO 21 – BONIFICACIÓN PARA ZAPATOS DE SEGURIDAD</u>	13
<u>ARTÍCULO 22 - TABLEROS DE AVISOS</u>	13
<u>ARTÍCULO 23 - VALIDEZ INDEPENDIENTE</u>	13
<u>ARTÍCULO 24 - DURACIÓN</u>	14
<u>APÉNDICE A – SALARIOS</u>	15
<u>APÉNDICE B – CLASIFICACIONES Y DESCRIPCIÓN DE TAREAS</u>	17
<u>APÉNDICE C – POLÍTICA SOBRE EL ABUSO DE SUSTANCIAS</u>	18

ACUERDO COLECTIVO

El presente Acuerdo se realizó este día 31 de enero de 2014, por la empresa MAUSER USA, LLC. ubicada en el 9449 Santa Anita Avenue, Rancho Cucamonga, California 91730 (en lo sucesivo se le dominará como la “Empresa”) y la United Food and Commercial Workers Union, Local 1167, afiliada con la United Food and Commercial Workers International Union CLC (Central Labor Council), ubicada en el 855 W. San Bernardino, Ave., Bloomington, CA 92316, que cuenta con la dirección postal siguiente: P. O. Box 1167, Bloomington, CA 92316, (en lo sucesivo se le dominará como la “Unión”).

CLÁUSULA DE ATESTACIÓN

Que en consideración del cumplimiento mutuo de buena fe de ambas partes al presente Acuerdo, tanto individual como colectivamente, dichas partes convienen una con la otra en lo siguiente:

ARTÍCULO 1 - RECONOCIMIENTO Y SEGURIDAD DE LA UNIÓN

1.1 La Unión deberá ser el único representante para la negociación de la producción de la Empresa, para los empleados de mantenimiento, embarques y recepción y de los empleados que manejan los camiones, pero que excluye a todos los supervisores, técnicos de laboratorio, al gerente de control de calidad, al personal de oficina y profesional, a los guardias (vigilantes) y demás empleados, en todos los asuntos de negociación colectiva. No habrá discriminación de ningún tipo en contra de la Unión, o por alguna actividad relacionada con la misma.

1.2 Será una condición del empleo que todos los empleados de la Empresa amparados por el presente Acuerdo, que sean miembros reconocidos de la Unión y que aquellos que no sean miembros en la fecha en que se firme el presente Acuerdo, se hagan miembros y sigan siendo miembros reconocidos en el trigésimo (30º) día después de la fecha en que se firme el presente Acuerdo. Además, será condición de empleo que todos los empleados amparados por el presente Acuerdo, y que hayan sido empleados en la fecha en que se firme el presente Acuerdo o después, se hagan miembros y sigan siendo miembros reconocidos de la Unión en el trigésimo (30º) día después de la fecha en que se firme el presente Acuerdo.

ARTÍCULO 2 – RECAUDACIÓN DE CUOTAS

2.1 La Empresa deducirá a cada empleado de su salario, todas las tarifas de la membresía, que incluyen, las cuotas de ingreso, las cuotas semanales, y las contribuciones conforme a la votación, a la medida que se venzan y que se deban pagar respectivamente. Las deducciones se les harán únicamente a los empleados que hayan entregado a la Empresa una autorización por escrito, utilizando el formulario proporcionado por la Unión. Todas las deducciones mencionadas se remitirán a la Unión mensualmente, antes del décimo (10º) día del mes siguiente.

2.2 La Unión indemnizará y librará de daños a la Empresa de cualesquier y todo reclamo, demanda, litigio u otra forma de responsabilidad civil que surja a causa de alguna acción tomada, u omitida, conforme a las condiciones del presente Artículo.

ARTÍCULO 3 - HORARIO DE TRABAJO

3.1 La semana de trabajo regular será de lunes a viernes. El día regular de trabajo consistirá de ocho (8) horas. El trabajo podrá disponerse por turnos. Se pagará a razón de una y media (1½) veces la tasa por hora tomando en cuenta las siguientes condiciones:

3.1.1. Después de ocho (8) horas en cualquier día;

3.1.2. Después de completarse el turno regularmente programado, tal como el segundo (2º) y tercer (3º) turno en cualquier día;

3.1.3. Después de cuarenta (40) horas en cualquier semana;

3.1.4. En el sexto (6º) día de una semana de trabajo programada.

3.2 El séptimo (7º) día de cualquier semana de trabajo programada será pagado a una tasa equivalente al doble (2 veces) de la tasa regular por hora. El tiempo trabajado en exceso de doce (12) horas en un día será compensado al doble (2 veces) de la tasa regular por hora.

3.3 A todo empleado que se ausente sin justificación durante su semana de trabajo regular no se le pagará la tasa de horas extras en el sexto (6º) y séptimo (7º) días, mientras no haya primero trabajado en la semana durante la cual ocurrió su ausencia, el mismo número de horas que le fueron programadas para esa semana. (La ausencia debida a una lesión industrial será considerada justificable para propósitos de este párrafo.)

3.4 Si las condiciones hacen necesario que la Empresa produzca en un horario de producción de seis (6) o siete (7) días continuos, entonces la Empresa puede programar la semana de trabajo para que incluya cualesquiera de los cinco (5) días consecutivos. Siempre que las condiciones empresariales lo requieran y con dos (2) semanas de notificación previa, la Empresa puede establecer la jornada laboral de diez (10) horas diarias y cuatro (4) días de trabajo por semana laboral. Las horas extras no se pagarán mientras no se excedan diez (10) horas de trabajo en un día o cuarenta (40) horas en una semana.

3.5 Basado en las necesidades de producción para la operación continua y a discreción de la Empresa, la Empresa puede implementar un turno de doce (12) horas de no más de cuatro (4) trabajadores de producción por turno que no exceda dieciséis (16) empleados por semana continua de siete (7) días bajo las siguientes condiciones:

3.6 El turno de doce (12) horas podrá ser implementado y suspendido con una (1) semana de previo aviso de la Empresa.

3.7 Las doce (12) horas diarias serán pagadas a la tasa regular más treinta centavos (30¢) de pago de premio por hora sobre todas las horas trabajadas.

3.7.1 Una y media (1½) veces la tasa regular por hora será pagada después de cuarenta (40) horas en una (1) semana.

3.8 No se pagará bonificación por turno excepto cuando los turnos regulares de ocho (8) horas sean trabajados en horas que califican para la bonificación por turno.

3.9 Los días feriados se pagarán a razón de ocho (8) horas en la tasa regular.

3.10 Los turnos de doce (12) horas serán llenados sobre la base de voluntarios. Si no hay suficientes voluntarios, los empleados con menor antigüedad que posean la habilidad y los conocimientos para desempeñar los requerimientos del empleo serán llamados por la Empresa.

3.11 Una vez asignado al turno de doce (12) horas, un empleado puede cambiar a un turno de ocho (8) horas siempre que: 1) el cambio tenga lugar al final del ciclo repetitivo de dos (2) semanas con una (1) semana de aviso a la Empresa y, 2) hayan suficientes voluntarios para llenar las vacantes o suficiente número de empleados con menos antigüedad que estén calificados para desempeñar el puesto que va a quedar vacante.

3.12 Cuando no haya empleados disponibles para trabajar horas extras sobre base voluntaria, se requerirá que los empleados que tengan las habilidades necesarias en la clasificación de trabajo con la menor antigüedad trabajen las horas extras.

3.13.1 El turno de doce (12) horas para el periodo comprendido entre el primero (1°) de junio y el treinta (30) de septiembre puede ser puesto en vigencia o terminado con una (1) semana de notificación previa por parte de la Empresa. Durante este periodo, las doce (12) horas diarias serán pagadas a la tasa regular más dos dólares (\$2.00) de pago de premio por hora sobre todas las horas trabajadas.

3.13.2 Una y media (1½) veces la tasa regular por hora será pagada después de cuarenta (40) horas trabajadas en una (1) semana.

ARTÍCULO 4 - TURNO MÍNIMO

4.1 Un empleado regularmente programado y que se reporte a trabajar en persona, enviado entonces de regreso a su casa debido a la falta de trabajo, recibirá una paga mínima equivalente a cuatro (4) horas de trabajo a su tasa regular por hora incluyendo el diferencial por turno, si corresponde, a menos que la falta de trabajo se deba a alguna causa de fuerza mayor o cualesquier circunstancia fuera del control de la Empresa y a menos que la Empresa haya intentado notificar al empleado que no se reporte por lo menos una (1) hora antes del comienzo del turno y siempre que el empleado mantenga al corriente su información con respecto a su número telefónico.

4.2 En el caso de fallas mecánicas, interrupción del suministro de energía, o fallas en el proceso durante las primeras cuatro (4) horas del día de trabajo, la Empresa podrá enviar a los empleados a su casa. En tal caso, a cada dicho empleado se le pagará no menos de cuatro (4) horas a su tasa regular por hora, incluyendo el diferencial por turno, si aplicare. Si el empleado ofrece irse temprano voluntariamente, a él o ella se le pagará únicamente por las horas trabajadas. Para los propósitos de esto, el “tiempo improductivo” es compensable.

4.3 A un empleado de mantenimiento a quien se le llamó a trabajar después de salir de la planta al terminar su turno, o que se le llame a trabajar en un día no programado recibirá, en estos casos, un mínimo de cuatro (4) horas de paga, conforme a su tasa regular actual. Estas horas se consideran como tiempo trabajado para los propósitos del cómputo de horas extras

ARTÍCULO 5 - ANTIGÜEDAD

5.1 La Empresa establecerá una Lista de Antigüedad exacta. Dicha lista estará disponible para ser inspeccionada por un Representante autorizado de la Unión, y la Empresa le proporcionará a la Unión una copia exacta de la misma cada tres (3) meses.

5.2 La Antigüedad se define como la duración de tiempo que un empleado ha estado al servicio de la Empresa desde la fecha de empleo más reciente.

5.2.1 En caso que se emplee a más de un trabajador en el mismo día, el empleado con la fecha de nacimiento más cercana al principio del año tendrá la mayor antigüedad.

5.3 Los empleados serán considerados a prueba durante los primeros noventa (90) días de calendario de su empleo; concluido el periodo de prueba, sus nombres serán añadidos a la Lista de Antigüedad, y adquirirán antigüedad a partir de la fecha en que fueron empleados. En caso de que el período de prueba se interrumpa por alguna otra razón que no sea el despido y si esa interrupción es mayor de treinta (30) días de calendario, entonces el período de prueba podrá ser extendido por los días de trabajo perdidos hasta un período de prueba total de noventa (90) días de calendario.

5.4 La antigüedad departamental se seguirá con los empleados que tengan menos de un (1) año de antigüedad con la Empresa. Los empleados que tengan más de un (1) año de antigüedad con la Empresa tendrán antigüedad a través de la planta, sujeto a las siguientes condiciones y criterios: Buena condición física, habilidad, experiencia y destreza para desempeñar el trabajo tal como lo determine el Gerente de la Planta o su designado sin necesitar un largo período de entrenamiento.

5.5 Cuando quiera que las condiciones comerciales reduzcan la cantidad de trabajo disponible y a criterio de la Empresa dicha reducción de trabajo sea de duración temporal, la Empresa dividirá el trabajo tan equitativamente como sea posible por un período que no deberá exceder treinta (30) días de calendario, considerando la buena condición física, destreza y habilidad para desempeñar el trabajo tal como lo determine el Gerente de la Planta o su designado sin necesitar un largo período de entrenamiento. Luego, en adelante, la antigüedad departamental y a través de toda la planta como se provee en este acuerdo será seguida.

5.6 Ascensos: En caso de que ocurra una vacante en una clasificación más alta, la Empresa llenará la vacante con un ascenso de personal interno. La Empresa seguirá el siguiente procedimiento:

5.6.1 La vacante se publicará en el tablero de avisos por un período de diez (10) días de calendario. Se le proveerá a la Unión una copia de cada anuncio al momento de fijar el anuncio inicial. Durante este período, los empleados que deseen ser considerados para la vacante someterán sus nombres a la Empresa. Donde el conocimiento, destreza, habilidad, experiencia y condiciones físicas sean relativamente iguales en el juicio de la Empresa, la Empresa nombrará al empleado de mayor antigüedad de los que estén aplicando. En caso de que no haya un empleado actual que esté calificado para llenar la vacante, entonces la Empresa podrá llenar dicha vacante empleando a alguno de cualesquier otra fuente. La Empresa determinará la calificación de un empleado conforme a este Artículo de una manera justa y no discriminatoria. Al empleado se le dará un período de treinta (30) días para calificar para el empleo. Si él no logra calificar, entonces él será transferido de nuevo a su clasificación original o una clasificación de igual paga. Cualquier disputa que surja conforme a este Artículo será sujeta al Procedimiento de Agravio. En el caso de vacantes múltiples en un turno o turnos dentro de la misma clasificación, un puesto puede ser licitado sobre la base de transferencia de turno.

5.7 Se puede terminar la antigüedad en las siguientes circunstancias:

5.7.1 Renuncia voluntaria.

5.7.2 Despido con causa.

5.7.3 Descanso continuo de nueve (9) meses de duración o por la duración del empleo, cualquiera que sea menor.

5.7.4 Por no volver al término de una licencia para ausentarse.

5.7.5 Por no volver en un tiempo razonable, que no exceda cinco (5) días hábiles después de ser llamado nuevamente a trabajar por un descanso debido a una reducción en la fuerza laboral. Sin embargo, en una situación de emergencia donde las condiciones requiera que los empleados se reporten inmediatamente, las limitaciones de la llamada nuevamente a trabajar provistas en este acuerdo serán reducidas a dos (2) días, o cuarenta y ocho (48) horas. Un empleado a quien no le es posible reportarse dentro de dicho período mantendrá sus derechos de antigüedad. La Empresa llamará a dicho empleado para la próxima vacante, de acuerdo con las estipulaciones de este Artículo.

5.7.6 El mentir (falsificar) para obtener una licencia para ausentarse.

5.8 Los empleados en descanso laboral mantendrán a la Empresa informada de todo cambio de dirección que pudiere ocurrir durante dicho descanso. Cuando un empleado no haya notificado a la Empresa del cambio de dirección, no se le exigirá a la Empresa que vuelva a emplearlo si no se reporta a trabajar o no responde a la llamada de volver a trabajar debido a que el aviso de volver a trabajar fue enviado a la dirección previamente registrada.

5.9 En caso que se deba trabajar horas extras, la Empresa distribuirá, cuando sea factible, dicho trabajo de horas extras equitativamente entre los empleados, sujeto a antigüedad y a las clasificaciones necesarias para los requerimientos de producción.

5.10 Transferencias: Si un empleado es transferido debido a una decisión tomada por la Empresa a una clasificación de tasa más baja, entonces él deberá recibir la tasa más alta por un período de diez (10) días trabajados. Si el empleado solicita una transferencia a una clasificación de tasa más baja, recibirá la tasa más baja tan pronto como la transferencia entre en vigencia.

5.11 Si las condiciones empresariales requieren una reducción drástica en la fuerza de trabajo, entonces dichos empleados que sean transferidos a una clasificación de tasa más baja debido a su antigüedad serán sujetos a ser inmediatamente reclasificados en el empleo específico y se les pagará el salario establecido para el mismo.

ARTÍCULO 6 - DÍAS FERIADOS

6.1 Año Nuevo, Viernes Santo, Día de los Caídos en Guerra, Cuatro de Julio (Día de la Independencia), Día del Trabajo, Día de Acción de Gracias, Viernes después del Día de Acción de Gracias, Víspera de Navidad (Noche Buena), Navidad, y Víspera de Año Nuevo son reconocidos como días feriados en los cuales no se requiere trabajar y serán pagados a la tasa regular por hora.

6.2 Al empleado que trabaje en cualquiera de los feriados anteriormente mencionados se le pagará, además de las ocho (8) horas a su tasa regular por hora, el tiempo doble (2) de su tasa regular por hora por todas las horas trabajadas.

6.3 Para ser elegible para la paga por los días feriados, un empleado deberá:

6.3.1 haber completado su período de prueba;

6.3.2 haber trabajado el último día programado antes del día feriado y el primer día programado después del día feriado a menos que haya sido excusado por la Empresa;

6.3.3 Un empleado programado para trabajar en día feriado, debe trabajar la totalidad de los días anterior y posterior al día feriado programados para tener derecho a recibir la paga de día feriado excepto cuando esté ausente por: vacaciones, licencia por duelo; prestación del deber como jurado, ausente por una medida directa de la Empresa.

6.4 Un empleado que está de acuerdo en trabajar cualquiera de los feriados arriba mencionados y no se presenta a trabajar, no calificará para la paga por dicho feriado.

6.5 Un feriado será considerado como tiempo trabajado para los propósitos de cómputo de horas extras.

ARTÍCULO 7 - VACACIONES

7.1 Los empleados que han trabajado con la Empresa por un período de un (1) año tendrán derecho a una (1) semana de vacaciones a su tasa regular de paga por hora. Los trabajadores que han estado empleados por la Empresa por tres (3) años o más, ya sea antes a o después de la firma de este Acuerdo, tendrán derecho a dos (2) semanas de vacaciones a su tasa regular de paga por hora. Los trabajadores que han estado empleados por la Empresa por ocho (8) años o más recibirán tres (3) semanas de vacaciones a su tasa regular de paga por hora. Los trabajadores que han estado empleados por la Empresa por veinte (20) años o más recibirán tres (3) semanas y dos (2) días de vacaciones a su tasa regular de paga por hora, agregando tres (3) días de paga en base de ocho (8) horas regulares pagadera la primera (1^a) semana de vacaciones. Los trabajadores que han estado empleados por la Empresa por veinticinco (25) años o más recibirán cuatro (4) semanas de vacaciones a su tasa regular de paga por hora, agregando tres (3) días de paga en base de ocho (8) horas regulares pagadera la primera (1^a) semana de vacaciones.

7.2 Para que un empleado tenga derecho a cuarenta (40) horas de paga de vacaciones por un (1) año y hasta ochenta (80) horas de paga por vacaciones por tres (3) años; y hasta ciento veinte (120) horas de paga por vacaciones por ocho (8) años o más, deberá haber trabajado por lo menos mil seiscientos (1600) horas en el año de vacaciones inmediatamente anterior al periodo de vacaciones.

7.2.1 Los primeros treinta (30) días de una licencia para ausentarse de buena fe, y los primeros noventa (90) días de licencia por enfermedad serán contados como tiempo trabajado al computarse el total de horas trabajadas.

7.2.2 Las vacaciones prorrateadas serán calculadas bajo la siguiente formula:

$$X \text{ horas} \div 1600 \text{ horas} \times 40 \text{ horas de paga} = \text{una (1) semana de paga por vacaciones.}$$

7.3 Los empleados que son despedidos con causa o que renuncien voluntariamente antes de la fecha en que ellos tengan derecho a vacaciones recibirán la paga por vacaciones prorrateada (excepto los empleados despedidos por acciones que involucren torpeza moral, tales como robo, incendio premeditado, sabotaje, etc., en cuyo caso ellos no tendrán derecho a la paga prorrateada. La paga por vacaciones será pagada al principio de los períodos de vacaciones.

7.4 Los empleados recibirán un día adicional de paga por cada día feriado que caiga durante un periodo de vacaciones. Un día extra (por el feriado) puede ser concedido por mutuo acuerdo entre el empleado y la Empresa.

7.5 Durante el periodo comprendido entre el 1º y el 31 de enero las solicitudes de vacaciones presentadas serán examinadas por la gerencia y la aprobación se basará en la antigüedad y las exigencias de la producción. Después de dicho periodo, todas las solicitudes de vacaciones serán examinadas y aprobadas con base en la fecha de recepción de la solicitud y las exigencias de la producción. Los formularios de solicitud de vacaciones serán proporcionados a los empleados y al solicitar vacaciones deben ser utilizados y presentados a nómina para su verificación.

7.5.1 Durante el periodo comprendido entre el 1º de junio y el 30 de septiembre, puede solicitarse un máximo de dos (2) semanas de vacaciones y estas peticiones serán examinadas por la gerencia con base en los criterios anteriores. Todas las vacaciones restantes deben tomarse antes que finalice el primer (1^{er}) trimestre del año siguiente.

ARTÍCULO 8 - LICENCIAS PARA AUSENTARSE

8.1 El Empleador acepta otorgar una licencia sin goce de paga hasta por dos (2) semanas por toda causa razonable.

8.2 Con dos (2) semanas de aviso anticipado a la Empresa, la Empresa está de acuerdo en que a los empleados les serán permitidos períodos de licencia sin paga necesarios, sin exceder de dos (2) semanas, para asistir a convenciones, reuniones, incluyendo asuntos de la unión, etc. Estas licencias se limitarán al Delegado del Taller.

8.3 Una licencia sin paga para ausentarse por un período de seis (6) meses será concedida por enfermedad (incluyendo embarazo) confirmada por un certificado médico. Si el empleado continúa incapacitado por más de los seis (6) meses, entonces una extensión podrá ser concedida a discreción del gerente de planta. En el caso de una licencia para ausentarse debido a lesiones cubiertas por el seguro de compensación al trabajador, la licencia será por la duración de la incapacidad pero cesará si la lesión se convierte permanente y estacionaria. El empleado deberá notificar a la Empresa antes de volver al trabajo.

8.3.1 En el caso de una licencia para ausentarse debido a lesiones cubiertas por el seguro de compensación al trabajador, la licencia será por la duración de la incapacidad pero cesará si la lesión se convierte permanente y estacionaria. El empleado deberá notificar a la Empresa antes de volver al trabajo.

8.4 La Empresa y la Unión convienen en cumplir los mandamientos de la ley de licencias por razones médicas y familiares (Family Medical Leave Act).

8.5 Licencia por duelo:

8.5.1 Para ser elegible a la paga de la licencia por duelo, un empleado deberá haber completado su período de prueba.

8.5.2 En caso de ser necesario que un empleado elegible se ausente del trabajo para poder hacer los arreglos o asistir a un funeral de alguien en su familia inmediata, el empleado tendrá derecho a recibir tres (3) días de paga de la licencia por duelo por el tiempo perdido en su trabajo regularmente programado, siempre y cuando él retorne al trabajo después de dicha ausencia.

8.5.3 Para los propósitos de esta sección, la familia inmediata se define únicamente como cónyuge, madre, padre, hijo/a, hermano/a, suegro/a, cuñado/a, y abuelos y nietos.

8.5.4 Para recibir la paga de la licencia por duelo el empleado debe presentar prueba de la defunción.

8.6 La licencia para ausentarse se autorizará por escrito, una copia se entregará al empleado y otra será enviada por correo a la Unión.

ARTÍCULO 9 - SALUD, BIENESTAR, Y HOSPITALIZACIÓN

9.1 La Empresa remitirá a Western Labor Alliance el valor de la prima mensual facturada por cada empleado cubierto que haya estado empleado con la Empresa durante sesenta (60) días a partir del primer día del mismo mes. Estarán incluidos los empleados en licencia por incapacidad propia o por enfermedad o fallecimiento en su familia inmediata y además del primer mes de licencia otorgada a un empleado por razones personales. A partir del primero (1º) de junio de 2014, los empleados aportarán el once por ciento (11%) del valor de la factura médica anual, suma que será deducida por nómina cada dos semanas.

9.2 En caso de licencia por incapacidad del empleado, la obligación de la Empresa para con el Fondo terminará después de tres (3) meses.

9.3 MAUSER USA, LLC y la Unión UFCW Local 1167 discutirán en mayo de cada año todo cambio de la Empresa al Plan de Salud y Bienestar. La Unión UFCW Local 1167 garantiza topes al aumento en las contribuciones de los empleados no superiores al cinco por ciento (5%) en los años primero (1º) y segundo (2º) y al seis por ciento (6%) en los años tercero (3º) y cuarto (4º). Si la tasa de prima llegase disminuir, Mauser pagará la tasa de prima reducida.

9.4 La Empresa proveerá beneficios de Seguro de Vida sin aportación (*Non-Contributory Life Insurance*), para todos los empleados activos (en la nómina) que hayan completado su periodo de prueba, por la cantidad de \$5.000 dólares, a partir del 1º de junio de 2014.

ARTÍCULO 10 – PENSIÓN

10.1 La Empresa provee un plan de pensión definido para los miembros de United Food and Commercial Workers Union Local 1167 de la planta de Mauser ubicada en 9449 Santa Anita Avenue, Rancho Cucamonga, CA 91730.

La Empresa y la Unión convienen que el Plan de Pensión permanecerá en vigor a diez dólares con cincuenta centavos (\$10.50) hasta el 31 de marzo de 2010. Entonces el Plan de Pensión se congelará. A partir del primero (1º) de abril de 2010 todos los empleados tendrán derecho a inscribirse (aquellos con más de un [1] año o más de servicio) en el Plan 401(k) de la Empresa. La Empresa hará contribuciones equiparables hasta el primer cuatro por ciento (4%) de la contribución del empleado.

ARTÍCULO 11 - LESIONES INDUSTRIALES

Si un empleado se lesiona mientras está empleado por la Empresa, a él o ella se le concederá tiempo razonable sin pérdida de paga para el primer (1º) tratamiento de emergencia. La Empresa está de acuerdo en mantener equipo de primeros auxilios en la planta. La Empresa hará los arreglos para que se le proporcione entrenamiento en primeros auxilios a un número de empleados de manera que, cuando quiera sea posible, una persona calificada esté presente durante todas las horas de trabajo para prestar primeros auxilios.

ARTÍCULO 12 - DERECHOS DE LA ADMINISTRACIÓN

La administración de las operaciones de la Empresa y la dirección de la fuerza laboral son derechos exclusivos de la Empresa. Excepto como se limita expresamente por este Acuerdo, la Empresa retiene el derecho único de determinar todos los asuntos concernientes a la fuerza laboral, incluyéndose pero no limitándose al derecho de emplear, entrenar, disciplinar, rebajar (en clasificación), suspender, despedir, descansar o ascender; el determinar o cambiar la hora de empezar y terminar y el número de horas que deberán trabajarse; el promulgar y cambiar reglamentos y regulaciones razonables; el subcontratar trabajo; el asignar los deberes a la fuerza laboral; el crear, cambiar, combinar o eliminar empleos; el determinar los deberes de los empleos, calificaciones, clasificaciones y requerimientos; el organizar, discontinuar, agrandar o reducir un departamento, función, planta o división; el combinar los departamentos o el separar un departamento y el asignar o transferir empleados de otros departamentos o turnos como puedan requerirlo las operaciones; el establecer las normas y métodos de producción; el seleccionar, cambiar, remover e instalar maquinaria y equipo; el introducir instalaciones nuevas o mejoradas y el llevar a cabo las funciones ordinarias y comunes de la administración hayan sido o no poseídas o ejercidas por la Empresa previo a la ejecución de este Acuerdo. Los derechos de la administración anteriormente mencionados no deben interpretarse como absolutos, sino que únicamente indican el tipo de derechos que pertenecen y son inherentes a la administración. Se comprende y se acuerda que todos los derechos, poder o autoridad de la Empresa previos a la firma del acuerdo inicial se retienen por la Empresa, excepto aquellos derechos que estén específicamente abreviados, concedidos, o delegados a otros o modificados por este Acuerdo.

ARTÍCULO 13 - DISCIPLINA, DESPIDO Y REGLAS DEL TALLER

13.1 Ningún empleado será disciplinado o despedido sin causa justificada. Por acuerdo entre la Empresa y la Unión, se redactarán "Las Reglas y Reglamentos del Taller". Si las dos partes no pueden acordar cualesquier modificación o enmienda a las reglas existentes, la disputa estará sujeta al Procedimiento de Agravio regular. Las reglas y reglamentos del taller se publicarán en los tableros de avisos de manera muy visible y harán parte de este Acuerdo.

13.2 Se enviarán a la Unión, vía telefax, copias de todas las advertencias por escrito escritas que se entreguen a los empleados, esto se hará en un plazo de tres (3) días de calendario, e incluirán todas las medidas disciplinarias propuestas por la Empresa.

ARTÍCULO 14 - PROCEDIMIENTO PARA LA PRESENTACIÓN DE AGRAVIOS

14.1 En caso de surgir cualquier agravio concerniente a la interpretación o aplicación de cualesquiera de los términos de este Acuerdo, dichos asuntos serán conciliados de acuerdo a los siguientes procedimientos y condiciones.

PASO UNO: Entre el empleado agraviado, ya sea con o sin su Delegado, y el supervisor del departamento. Si no hay conciliación del agravio dentro un plazo de siete (7) días hábiles, entonces el agravio será llevado al siguiente paso,

PASO DOS: Entre el Delegado y el Superintendente, después de que el agravio haya sido puesto por escrito, si no hay acuerdo en este paso dentro de un plazo de siete (7) días hábiles, entonces se procederá al siguiente paso,

PASO TRES: Entre el representante de la Unión y el Gerente de la Planta, o su designado. Si no hay acuerdo dentro de un plazo de treinta (30) días, entonces cualquiera de las partes podrá someter el asunto a arbitraje.

14.2 Todo empleado que alegue una violación del Acuerdo deberá presentar su agravio dentro de un plazo de siete (7) días de calendario a partir de la fecha de la violación alegada para que ésta sea procesada. La no presentación del agravio dentro de ese período constituirá una renuncia a ese agravio en particular.

14.3 Las partes comprenden y aceptan que nada de lo dispuesto en este Artículo tiene la intención de prohibir a la Unión la presentación de un agravio directamente a la Empresa.

14.4 ARBITRAJE: El arbitraje se someterá ante un árbitro acordado entre ambas partes. Si no se selecciona un árbitro de dicha manera, entonces un árbitro será seleccionado de una lista proporcionada por el Servicio Federal de Mediación y Conciliación. La decisión del árbitro será final y obligatoria para ambas partes. En caso de una disputa que involucre un despido, el árbitro podrá ordenar el reintegro al trabajo con o sin paga retroactiva, según él lo considere justo.

14.5 El árbitro no tendrá derecho de añadir a, extraer o modificar cualquiera de los términos de este Acuerdo, pero tendrá autoridad para decidir sobre el asunto sometido ante él. Su decisión será consistente con los términos de este Acuerdo.

14.6 Los gastos y honorarios del árbitro, así como el costo de la sala de audiencias, serán sobrellevados por la parte que reciba una adjudicación adversa.

ARTÍCULO 15 - DELEGADO DE TALLER

15.1 La Unión designará uno (1) o más empleados como Delegados de Taller (Shop Stewards) o Comité de Taller.

15.2 Los Delegados de Taller, durante el ejercicio de su cargo, tendrán máxima antigüedad. Dicha antigüedad se pondrá en vigor únicamente en lo que concierne a descansos laborales y no puede ser invocada para ascensos.

ARTÍCULO 16 - REPRESENTANTE DE LA UNIÓN

A un Representante de la Unión debidamente designado y autorizado se le permitirá el acceso a la planta del Empleador durante horas de trabajo. Sin embargo, él tendrá que notificar primero al Gerente de la Planta, o representante autorizado de la Empresa, de su presencia. Dichas visitas no interferirán con las operaciones de la planta.

ARTÍCULO 17 - CAPATACES

La Empresa está de acuerdo en que no designará a ningún empleado como capataz (mayordomo/supervisor) con el propósito de excluirlo de la unidad amparada por el pacto colectivo.

ARTÍCULO 18 - PERÍODOS DE DESCANSO

Habrán dos (2) períodos de descanso de diez (10) minutos, uno (1) antes del periodo de descanso para alimentación y otro después de este periodo, para todos los empleados durante cualquier turno de trabajo.

ARTÍCULO 19 - DERECHOS DE LOS EMPLEADOS

Habrá igual paga por igual trabajo. No habrá discriminación por la Empresa o la Unión debido a sexo, raza, credo, color de la tez, edad o cualquier combinación de estas condiciones. No habrá discriminación por causa de ninguna discapacidad física que no interfiera con la capacidad del empleado para desempeñar sus funciones en forma productiva.

ARTÍCULO - 20 NO HUELGA y NO CIERRE LABORAL

20.1 Durante el término de este Acuerdo, no habrá huelgas, paros, huelgas en simpatía, negativa a cruzar la línea de piquete ya sea en los lugares de negocios de la Empresa o fuera de éstos, reducción en el ritmo de trabajo, piquetes u otras interrupciones de trabajo, por ninguna razón, incluidas entre otras: protestas con respecto a la conducta de la Unión, la conducta de terceros o por cualquier otra razón bien sea que esté o no especificada en este acuerdo o contemplada por las partes al momento de suscribir este contrato, y sea o no que la razón para cualquier conducta descrita anteriormente esté sujeta a las estipulaciones de agravio y arbitraje de este contrato. Cualquiera de dichas acciones será una violación de este Acuerdo.

20.2 Al recibo de notificación escrita de una violación enviada por vía telegráfica a las oficinas del Local (y Uniones Internacionales), el Local (y Uniones Internacionales) y sus funcionarios y representantes, incluyendo empleados representantes tales como delegados de taller, tomarán inmediatamente las medidas positivas y evidentes para prevenir o detener la participación en toda actividad o conducta descrita en el Inciso 20.1 anterior, o el comienzo o continuación de cualquier otra actividad o tipo de conducta similar. Estas medidas incluirán, pero no se limitarán a:

20.2.1 Repudiar públicamente cualquiera de estas conductas no autorizadas descritas en el presente acuerdo;

20.2.2 Ordenar a todos los miembros y empleados que hayan participado en dicha conducta o actividad no autorizada a que cesen y desistan de la misma inmediatamente y regresen al trabajo, no obstante la existencia de cualquier línea de piquete; y

20.2.3 Tomar toda otra medida que pueda ser necesaria en estas circunstancias con el fin de lograr el cumplimiento de las órdenes de cese y abstención de participar en la conducta no autorizada y de regreso al trabajo.

20.3 La Unión, sus funcionarios y representantes no ayudarán, participarán en o asistirán de ninguna manera en cualesquier conducta o actividad mencionada no autorizada. Las instrucciones y órdenes a las cuales se refiere en este Inciso serán confirmadas por escrito y copias serán proporcionadas por la Unión a la Empresa.

20.4 En los casos de actividad no autorizada mencionada en este acuerdo, la Empresa podrá imponer medidas disciplinarias o podrá despedir a algún o todos los empleados directa o indirectamente involucrados y esta medida disciplinaria o despido será considerado como motivado por causa justa.

20.5 En los casos donde la Unión, sus funcionarios o representantes o cualesquiera de ellos no lleven a cabo las obligaciones afirmativas requeridas en este acuerdo para prevenir o impedir dicha actividad o conducta no autorizada, la Empresa podrá disciplinar o despedir a algún o todos dichos funcionarios y representantes que sean empleados de la Empresa. Nada de lo contenido en este Acuerdo

será interpretado como una limitación o restricción a los derechos de cualquiera de las partes a este Acuerdo para obtener alguna o todas las reparaciones disponibles bajo la ley en caso de una violación de este Artículo, incluyendo el derecho de presentar una demanda civil por daños y desagravio por mandato judicial.

20.6 En consideración a lo anterior, la Empresa acuerda no realizar un cierre laboral o impedir el acceso a ningún empleado cubierto bajo las estipulaciones de este Acuerdo. El término “cierre laboral” no se refiere al despido, suspensión, terminación o descanso de los empleados por la Empresa por cualquier razón en ejercicio de sus derechos como se expone en cualquier estipulación de este Acuerdo, ni tampoco incluye “cierre laboral” la decisión de la Empresa de terminar o suspender el trabajo o cualquier porción del mismo por cualquier razón, otra que por el único propósito de apoyar la posición de la gerencia durante una dificultad insuperable del convenio colectivo.

20.7 En caso de una supuesta violación de los Incisos 20.1 ó 20.3 de este Artículo del Acuerdo, ya sea la Unión o la Empresa podrá, además de ejercer cualquier o todos los derechos legales, invocar el procedimiento de arbitraje acelerado provisto en este Artículo para la resolución de dicha violación, como se diferencia del procedimiento ordinario de agravio y arbitraje descrito en el Artículo 14. Cualquiera de estos reclamos será afirmado por notificación por escrito, enviada por correo certificado con aviso de recibo requerido, o telegrama -- con entrega reportada, a la otra parte. Una copia de dicha notificación será enviada simultáneamente a la persona designada como árbitro permanente, o dichas personas designadas como árbitros tal cual se expone a continuación. El árbitro llevará a cabo una audiencia de arbitraje tan pronto como sea posible, pero en ningún caso más de veinticuatro (24) horas después del recibo de dicha notificación. La decisión del árbitro será emitida sin tardanza, y en ningún caso más de tres (3) horas después de haberse concluido la audiencia, a menos que la parte reclamante esté de acuerdo en renunciar a este límite de tiempo, con respecto a todo o parte del desagravio exigido.

20.7.1 No se permitirá ningún aplazamiento de la audiencia sin el consentimiento de la parte reclamante. La ausencia de o no-participación en la audiencia por cualquier parte no evitará que una decisión sea emitida. El único punto a considerarse de dicha audiencia será si las estipulaciones de los Incisos 20.1 ó 20.3 han sido violadas. El árbitro podrá cerrar la audiencia a su sola discreción cuando él decide que haya oído la evidencia suficiente para satisfacer la emisión de una decisión. La decisión del árbitro será definitiva y obligatoria sobre las partes.

20.7.2 En caso que el árbitro encuentre una violación de las estipulaciones de los Incisos 20.1 ó 20.3 de este Artículo del Acuerdo, él como parte de su decisión específicamente ordenará que todas las operaciones normales sean reanudadas inmediatamente y que todo infractor cese y desista de toda infracción actual, continuada o potencial a las estipulaciones de los Incisos 20.1 ó 20.3 de este Artículo del Acuerdo. El árbitro no tendrá autoridad para añadir a, sustraer de o modificar este Acuerdo.

20.7.3 El árbitro nombrado por las partes para el propósito de este procedimiento de arbitraje acelerado es _____ y estos procedimientos de arbitraje aquí descritos se llevarán a cabo en un lugar conveniente próximo a Rancho Cucamonga, que será seleccionado por el árbitro. En caso de fallecimiento, incapacidad o inaccesibilidad del árbitro designado en este Acuerdo dentro de los límites de tiempo dictados por esta estipulación, las partes deberán seleccionar otro árbitro dentro de veinticuatro (24) horas, y al no realizar dicha designación mutua, el Servicio de Conciliación del Estado de California podrá ser requerido, por cualquiera de las partes, para que designe un árbitro, cuya designación deberá efectuarse dentro de las veinticuatro (24) horas siguientes a la petición.

20.7.4 Todos los costos por los servicios del árbitro designado en el presente Acuerdo o por cualquier otra persona seleccionada según el procedimiento antes mencionado, y los costos relacionados

con la realización del arbitraje, tal como los costos por la sala de audiencia, serán compartidos equitativamente por las partes. Las partes cubrirán sus propios costos relacionados a la presentación de su caso ante el árbitro.

ARTÍCULO 21 – BONIFICACIÓN PARA ZAPATOS DE SEGURIDAD

A cada empleado se le pagarán setenta y cinco dólares (\$75.00) una vez cada doce (12) meses con el propósito de realizar la compra de zapatos de seguridad (con punta de acero). El recibo de la compra debe acompañar el formulario de petición de reembolso. Todo empleado debe llevar puestos los zapatos de seguridad apropiados mientras se encuentre en el trabajo.

ARTÍCULO 22 - TABLEROS DE AVISOS

A la Unión se le permitirá fijar avisos de las reuniones, Acuerdos y otros asuntos de la misma en los tableros de avisos proporcionados por la Gerencia e instalados por acuerdo entre la Empresa y la Unión.

ARTÍCULO 23 - VALIDEZ INDEPENDIENTE

23.1 Si alguna cláusula, estipulación, inciso o parte de este Acuerdo fuere considerada inválida, nula o no ejecutable por ya sea la leyes federales o estatales o decisión de un tribunal, de conformidad con este Acuerdo, las cláusulas restantes, estipulaciones, incisos y partes de este Acuerdo continuarán, no obstante, siendo obligatorias para las partes de este Acuerdo y permanecerán totalmente en vigor y efecto.

23.2 Cuando se utilizan palabras del género masculino en este Acuerdo, serán interpretadas de tal modo que incluya también al género femenino. Por ejemplo: Supervisores se interpretará de tal modo que también signifique supervisoras.

ARTÍCULO 24 - DURACIÓN DEL ACUERDO

24.1 Este Acuerdo permanecerá totalmente en vigor y efecto hasta e inclusive el 31 de enero de 2018. Este Acuerdo será automáticamente renovado año con año a menos que cualquier parte dé aviso a la otra parte con sesenta (60) días anticipación a la fecha de vencimiento de su deseo de terminar, modificar o enmendar todo o parte de este Acuerdo.

24.2 Durante las negociaciones (aún después de la fecha de vencimiento) el Acuerdo permanecerá totalmente en vigor y efecto. Sin embargo, cualquiera de las partes puede cancelar este Acuerdo de extensión dando aviso por escrito a la otra parte dentro de un plazo de diez (10) días hábiles a partir de la fecha de vencimiento original.

Firmado en este _____ día de _____ de 2014.

POR LA UNIÓN:

POR LA EMPRESA:

UFCW Local 1167
Bill Lathrop, Presidente

MAUSER USA, LLC
Ellen L. Sherman, Director de Recursos Humanos

APÉNDICE A – SALARIOS

Con vigencia a partir del 31 de enero de 2014, habrá un aumento general de veinticinco centavos (25¢) por hora para todos los miembros activos del Local 1167 en la nómina de la Empresa el 30 de enero de 2014.

Con vigencia a partir del 31 de enero de 2015, habrá un aumento general de veinticinco centavos (25¢) por hora para todos los miembros activos del Local 1167 en la nómina de la Empresa el 30 de enero de 2015.

Con vigencia a partir del 31 de enero de 2016, habrá un aumento general de veinticinco centavos (25¢) por hora para todos los miembros activos del Local 1167 en la nómina de la Empresa el 30 de enero de 2016.

Con vigencia a partir del 31 de enero de 2017, habrá un aumento general de treinta centavos (30¢) por hora para todos los miembros activos del Local 1167 en la nómina de la Empresa el 30 de enero de 2017.

Tasas salariales y clasificaciones de empleo:

Fecha de vigencia	<u>Actual</u>	<u>01/31/14</u>	<u>01/31/15</u>	<u>01/31/16</u>	<u>01/31/17</u>
General	\$10.91	\$11.16	\$11.41	\$11.66	\$11.96
Operador de Montacargas	11.88	12.13	12.38	12.63	12.93
Encargado de Control de Calidad	13.11	13.36	13.61	13.86	14.16
Ayudante de Mantenimiento	12.74	12.99	13.24	13.49	13.79
Mantenimiento B	14.06	14.31	14.56	14.81	15.11
Mantenimiento A	15.02	15.27	15.52	15.77	16.07
Encargado de Embarques	13.11	13.36	13.61	13.86	14.16
Chofer de camión (Licencia de Conducir de Clase A)	16.01	16.26	16.51	16.76	17.06

A partir del 30 de enero de 2006, a todos los empleados se les pagará sobre base quincenal (26 periodos de pago anuales).

Con base en las condiciones comerciales negocios actuales, la Empresa mantendrá una proporción del quince por ciento (15%) de la clasificación de “Operador de Montacargas” calculada contra el número total de empleados de la unidad de acuerdo al pacto colectivo.

1. La tasa de salarios para principiantes no será menor de diez centavos (10¢) sobre el Salario Mínimo Federal. Al finalizar el período de prueba, ellos recibirán un aumento de diez centavos (10¢) por hora. Cada cuatro (4) semanas de allí en adelante, ellos recibirán un aumento de diez centavos (10¢) por hora hasta que equiparen la tasa de su clasificación.

De allí en adelante, los empleados ascendidos o transferidos a una clasificación más alta recibirán un aumento de diez centavos (10¢) por hora comenzando con el primer (1^{er}) día de dicha clasificación y continuarán recibiendo un aumento de diez centavos (10¢) cada sesenta (60) días de allí en adelante hasta que equiparen la tasa de la clasificación.

2. Nada de lo contenido en el presente Acuerdo prevendrá que la Empresa acelere la programación del aumento de salario provista en el mismo para un empleado individual cuyo progreso

sea superior a lo normal. Además, la Empresa podrá oponerse a un aumento debido a la falta de progreso normal de un empleado particular. En caso de una disputa, podrá aplicarse el procedimiento de agravio.

3. Habrá una bonificación de quince centavos (15¢) por hora además de la tasa regular de paga para cada trabajador empleado en el segundo (2º) turno de cualquier día de trabajo, y una bonificación de veinte (20¢) por hora además de la tasa regular de paga para cada trabajador del tercer (3º) turno de cualquier día de trabajo. Si las condiciones hicieren necesario que la Empresa produzca en una programación de producción de siete (7) días continuos de turnos rotativos, entonces las partes acuerdan revisar las bonificaciones diferenciales de los turnos descritas anteriormente.

4. A todo trabajador a quien se asignen responsabilidades de trabajar como líder de cuadrilla recibirá una bonificación de un dólar (\$1.00) por hora durante el período de dicha asignación.

5. El Apéndice “B”, titulado “Clasificaciones y Descripciones de Tareas” se anexa a este documento y hace parte de este Acuerdo.

APÉNDICE B – CLASIFICACIONES Y DESCRIPCIÓN DE TAREAS

1. GENERAL

2. OPERADOR DE MONTACARGAS

Remover tambores de las máquinas, recortar, ensamblar y terminar tambores, tareas de la bodega y cualquier otro deber asignado por la Gerencia.

3. ENCARGADO DE CONTROL DE CALIDAD

Deberes de Operador de Montacargas más verificar el peso y distribución en la pared de los lotes de producción y mantener los registros apropiados como se especifica en los procedimientos de “Control de Calidad”. Informar a operarios de máquinas de situaciones “Fuera de Especificaciones”. Además, los conocimientos para poner en marcha y en casos de mal funcionamiento o descomposturas, parar las máquinas. En caso de fallos, ayudar al mantenimiento más todo otro deber asignado por la Gerencia.

4. ENCARGADO DE EMBARQUES

Manipular los tambores y desempeñar tareas de la bodega, manejar el camión, mantener los registros apropiados en los embarques diarios y en los recibos, más cualesquier otro deber asignado por la Gerencia.

5. AYUDANTE DE MANTENIMIENTO

Deberes como sean asignados por el supervisor de mantenimiento o la Gerencia.

6. MANTENIMIENTO “B”

Todos los deberes del Ayudante de Mantenimiento, más la identificación de fallos menores y realización de reparaciones en todo el equipo de la planta e instalaciones.

7. MANTENIMIENTO “A”

Todos los de “B”, más la habilidad de investigar averías independientemente y reparar todo el equipo de la planta e instalaciones.

8. CHOFER DE CAMIÓN

Manejar todo tipo de camiones, incluyendo combinaciones de tractor-remolque, mantener todos los registros de conducir requeridos y expedientes/registros de trabajo, cumplir los procedimientos necesarios de las medidas de seguridad y mantenimiento preventivo en los camiones y remolques (verificar el aceite, agua, luces, presión de aire, etc.), cargar y descargar los camiones, manipular los tambores en la bodega, manejar los montacargas de horquilla elevadora y desempeñar otros deberes como sean asignados por la Gerencia.

Como condición de empleo en esta clasificación, los empleados deberán ser capaces de comunicarse en inglés, deberán tener una licencia de manejar de California “Clase I” vigente y certificado médico corriente, tener un registro de manejar aceptable a la Empresa y a su empresa aseguradora y pasar un examen de manejar de la Empresa.

Si a empleados en otras clasificaciones, que cumplen con las condiciones de empleo anteriormente mencionadas para esta clasificación, se les requiere ocasionalmente que manejen un camión, se les pagará a la tasa de Clasificación de Chofer de Camión por las horas trabajadas manejando un camión.

APÉNDICE C – POLÍTICA SOBRE EL ABUSO DE SUSTANCIAS

La Empresa puede requerir que todo empleado nuevo pase un examen físico que incluya una prueba de detección de consumo drogas, como condición de iniciar el empleo. Después del inicio de empleo, la Empresa puede requerir que sus empleados participen en exámenes de detección del consumo de drogas y bebidas alcohólicas cuando exista una sospecha razonable de consumo de drogas o que se está bajo la influencia de drogas o alcohol. Esto se hará después de notificar a la Unión. Si la prueba del empleado resulta positiva y el empleado admite una dependencia, la Empresa trabajará con el empleado y, si es necesario, puede otorgar al empleado una licencia con la condición de inscribirse en un programa de desintoxicación apropiado con el objetivo de superar la dependencia. Si el empleado no puede superar la dependencia o si el empleado supera la dependencia y dentro de un periodo de doce (12) meses vuelve a reincidir en el consumo de drogas ilícitas y / o alcohol, se le despedirá del empleo. Si el empleado no admite que padece de una dependencia de drogas y / o alcohol, pero el examen arroja resultado positivo, quedará sujeto a la aplicación de medidas disciplinarias hasta e incluso el despido conforme al Artículo 14. A todo empleado que se le pida participar en el examen de detección del consumo de drogas y / o bebidas alcohólicas con base en una sospecha razonable que el empleado se encuentra bajo la influencia de drogas o bebidas alcohólicas y que rehúse a participar en esa prueba, puede ser despedido.

A todo empleado que resulte lesionado mientras desempeña su trabajo y que se le envía a tratamiento médico, se le puede exigir a la vez que pase un examen para detectar el consumo de determinadas sustancias o alcohol. El rechazo a someterse a dicho examen, traerá como consecuencia el despido inmediato. Si el resultado del examen es positivo para el consumo de drogas o bebidas alcohólicas, el empleado queda sujeto al despido inmediato.

Para el año 2010 se ha programado un sistema de paga a través de la nómina por tarjeta que reemplazará el sistema actual que utiliza cheques de papel.

IMPORTANT NOTICE

This document is a Spanish translation of the MAUSER USA, LLC AGREEMENT WITH THE UNITED FOOD AND COMMERCIAL WORKERS, UFCW LOCAL 1167 as translated February, 2014 for better understanding and convenience of the employee. Great care was taken to translate it accurately into the Spanish language, however, should there be any discrepancy or question, the English version is the document which shall prevail.

NOTIFICACIÓN IMPORTANTE

Este documento es una traducción al español del ACUERDO DE MAUSER USA, LLC Y UNITED FOOD AND COMMERCIAL WORKERS, UFCW LOCAL 1167 tal como fue traducido en febrero de 2014 para mejor entendimiento y conveniencia del empleado. Se tomó un gran cuidado al traducirlo, sin embargo, en caso de presentarse alguna discrepancia o pregunta al respecto, la versión en inglés será el documento que predomine.