

ACUERDO

ENTRE

**WESTERN STATES REGIONAL JOINT BOARD
LOCAL 289**

**N.B.C. NEVADA MERCHANTS, INC.
4100 East Lone Mountain Road
NORTH LAS VEGAS, NEVADA 89030**

1o de enero del 2023 al 31 de diciembre del 2025

EL PRESENTE CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO ES UNA TRADUCCION DEL INGLÉS AL ESPAÑOL, CON EL FIN DE QUE LOS EMPLEADOS CUBIERTOS POR LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA TENGAN ACCESO A SUS CLÁUSULAS. SIN EMBARGO, PARA EFECTOS DE SU INTERPRETACIÓN LEGAL EXACTA Y EN CASO DE DESAVENENCIAS INTERPRETATIVAS, DEBERÁ RECURRIRSE DIRECTAMENTE AL ORIGINAL EN INGLÉS.

INDICE

ACUERDO	2
ARTÍCULO 1 - RECONOCIMIENTO	2
ARTÍCULO 2 - ALCANCE DEL ACUERDO	3
ARTÍCULO 3 - CONTRATACIÓN DE EMPLEADOS	5
ARTÍCULO 4 - SEGURIDAD DEL SINDICATO - VERIFICACIÓN	5
ARTÍCULO 5 - PERIODO DE PRUEBA	6
ARTÍCULO 6 - EMPLEADOS TEMPORALES	6
ARTÍCULO 7 – SUELDO POR PRESENTARSE A TRABAJAR	7
ARTÍCULO 8 - SALARIOS	8
ARTÍCULO 9 - DÍAS FESTIVOS	10
ARTÍCULO 10 - VACACIONES	13
ARTÍCULO 11 -PERMISO DE AUSENCIA POR ENFERMEDAD	14
ARTÍCULO 12 - AUTORIDAD PARA ACTUAR POR EL SINDICATO	14
ARTÍCULO 13 - HORAS DE TRABAJO	15
ARTÍCULO 14 - PAGO DE HORAS EXTRAS	16
ARTÍCULO 15 – SUSPENSIÓN DE EMPLEO TEMPORAL Y LLAMADA PARA REGRESAR A TRABAJAR	19
ARTÍCULO 16 - BALANCE DEL VOLUMEN DE TRABAJO DIARIO (“DWB”)	20
ARTÍCULO 17 - PROVISIÓN DE NO HUELGAS	21
ARTÍCULO 18 - DISPOSICIÓN DE NO CIERRES PATRONALES	22
ARTÍCULO 19 - PROCEDIMIENTO DE QUEJAS	22
ARTÍCULO 20 - JUBILACIÓN	26
ARTÍCULO 21 - 401(K) DEL EMPLEADOR	27
ARTÍCULO 22 - BENEFICIOS MÉDICOS, SEGURO DE VIDA, INCAPACIDAD A CORTO PLAZO, VISIÓN, DENTAL	27
ARTÍCULO 23 – PERMISOS DE AUSENCIA	30
ARTICULO 24 - LUTO	31
ARTÍCULO 25 - PERMISO PARA SER MIEMBRO DE UN JURADO	31
ARTÍCULO 26 - DESPIDOS Y MEDIDAS DISCIPLINARIAS	32
ARTICULO 27 - DELEGADOS Y COMITÉ	36
ARTÍCULO 28 - DERECHO PARA VISITAR	36
ARTÍCULO 29 - HUELGAS DE LOS AFILIADOS DE WESTERN STATES REGIONAL JOINT BOARD (WSRJB)	36
ARTÍCULO 30.- EXAMINACIÓN DE EXPEDIENTES	37
ARTÍCULO 31 - NO DISCRIMINACIÓN	37
ARTÍCULO 32. - SALUD Y SEGURIDAD	37

ARTÍCULO 33 - ANUNCIOS Y OFRECIMIENTOS DE EMPLEO	38
ARTÍCULO 34.- PRERROGATIVAS DE LA GERENCIA	43
ARTÍCULO 35.- INVALIDÉZ DE UNA PARTE DEL ACUERDO	43
ARTICULO 36 - PRUEBAS DE DROGAS POR MOTIVOS JUSTIFICABLES	43
ARTÍCULO 37 - TRANSFERENCIAS	44
ARTÍCULO 38- MANTENIMIENTO	46
ARTÍCULO 39 - REGLAS DE ESTÁNDARES DE INGENIERÍA	48
ARTÍCULO 40 - VENCIMIENTO Y RENOVACIÓN	54
PROGRAMA A - LISTA DE DIAS FESTIVOS	54
CARTA: PERIODOS DE DESCANSO Y ALMUERZO	58
APÉNDICE A: ACUERDO SOBRE LA DISTRIBUCIÓN DEL OVERTIME	61
APÉNDICE B: SISTEMA DE PRORRATEO PARA EMPLEADOS QUE REGRESEN DE DESPIDOS PERMANENTES	64
APÉNDICE C: EQUIPO ELÉCTRICO	65
APÉNDICE D: CLASIFICACIÓN del DESCARGADOR/RECEPTOR	67
APÉNDICE E: AJUSTES DE SALARIO DE UNA SOLA VEZ	68

EN CASO DE SURGIR CUALQUIER CONTROVERSIA ENTRE LA VERSIÓN EN INGLÉS Y LA VERSIÓN EN ESPAÑOL DE ESTE CONTRATO, LA VERSIÓN EN INGLÉS PREVALECERÁ.

ACUERDO

ACUERDO, realizado y celebrado el día 1 de enero del 2023, por y entre NBC Nevada Merchants, para su Centro de Distribución en el Norte de Las Vegas, Nevada (en lo sucesivo conocido como el "Empleador"), y WESTERN STATES REGIONAL JOINT BOARD, Local 289 (en lo sucesivo conocido como el "Sindicato").

CONSIDERANDO QUE, el Sindicato representa a una mayoría de empleados en la unidad declarada en lo sucesivo.

AHORA POR LO TANTO, en consideración a las promesas mutuas de las partes declaradas, las partes a la presente aceptan lo siguiente:

ARTÍCULO 1 - RECONOCIMIENTO

El Empleador reconoce al Sindicato como el único y exclusivo agente y representante de negociación colectiva de los empleados regulares de tiempo completo y regulares de tiempo parcial de la distribución que trabajan en la centro de distribución en el Norte de Las Vegas, Nevada, excluyendo a todos los empleados de oficina, empleados técnicos, empleados confidenciales, guardias/empleados de prevención de seguridad/pérdida, gerentes, y supervisores definidos en el Decreto Nacional de Relaciones Laborales, para fines de negociación colectiva con respecto a asuntos de salarios, horas, y otros términos y condiciones de empleo.

El Empleador proporcionará un tablero de anuncios con chapas solamente destinado para que el sindicato anuncie información. El Sindicato acepta no anunciar comentarios despreciativos o difamantes en contra del Empleador. El Empleador reconoce el derecho del sindicato para distribuir material del sindicato que no interfiera con las operaciones diarias, en áreas fuera de trabajo y en horas fuera de trabajo. Horas fuera de trabajo se definen como periodos de almuerzo y descansos, antes y después de trabajar.

ARTÍCULO 2 - ALCANCE DEL ACUERDO

1. Este contrato se aplicará a todos los trabajadores de la bodega en general y empleados de mantenimiento, según se describe anteriormente, en el centro de distribución (excluyendo las tiendas de venta al menudeo) del Empleador ubicado en el Norte de Las Vegas, Nevada.

2. Toda la carga y descarga de camiones y remolques de camiones en el centro de distribución del Empleador ubicado en Norte de Las Vegas, Nevada, serán realizadas por personas contratadas en la unidad de negociaciones cubierta por este acuerdo, excepto, embarcadores especializados tales como FED-Ex, UPS, DHL y Airborne Express u otras compañías que realizan trabajo de tipo similar.

3. Los empleados fuera de la unidad de negociaciones no realizarán trabajo normalmente realizado por la unidad de negociaciones, excepto en casos para prevenir daño a artículos, pertenencias u otros bienes del Empleador, demostrar métodos correctos o nuevos, capacitación, para propósitos experimentales, para confirmar verificaciones de control de calidad y emergencias, tales como incendios, inundaciones, accidentes y/o lesiones, o levantamiento ocasional de basura por motivos de seguridad.

ARTÍCULO 3 - CONTRATACIÓN DE EMPLEADOS

El Empleador tendrá el derecho único y exclusivo de seleccionar y contratar a sus empleados. Una vez al mes, el Empleador deberá proporcionar electrónicamente, en formato utilizable, a la sede del Sindicato, atención al Departamento de Cuotas, una notificación por escrito de todos los empleados, nuevos empleados o empleados recontratados cubiertos por el Acuerdo con la siguiente información: nombre completo, número de identificación del empleado, dirección, número de teléfono, últimos cuatro dígitos de su número de seguro social, fecha de contratación, clasificación laboral, salario y asignación de turno, con copia al Delegado Principal.

ARTÍCULO 4 - SEGURIDAD DEL SINDICATO - VERIFICACIÓN

1. Se considerará que un miembro del Sindicato tiene buenos antecedentes solamente si sus cuotas de iniciación, y cuotas fijas periódicas, no están atrasadas por más de noventa (90) días del calendario. Los empleados amparados por este Acuerdo, hasta el grado que lo permita la ley de Nevada, se harán miembros del Sindicato en o después del día treinta y uno (31) del calendario después del inicio de su empleo, o de la fecha vigente de este Acuerdo, el que ocurra después, pero no antes de terminar el período de capacitación del empleado.

2. El Empleador proporcionará electrónicamente a la oficina central del sindicato una lista mensual de despidos, renuncias, permisos de ausencia y cualquier otra razón por la cual un empleado no está pagando su cuota y que tenga una tarjeta de autorización archivada.

3. El Empleador, cuando esté legalmente autorizado por un empleado individual por escrito, acepta deducir las cuotas de membresía e iniciación semanalmente del sueldo o salario de dichos empleados y enviará estas al Sindicato, no menos que una vez por mes, para el día catorce (14) del mes siguiente.

4. Las cantidades que el Empleador deduzca de esta manera serán retenidas en fideicomiso por el Empleador para beneficio del Sindicato.

5. El Empleador acepta anunciar el aviso siguiente visiblemente en su establecimiento:

AVISO A TODOS LOS EMPLEADOS

Este taller es operado bajo los términos de un acuerdo con Western States Regional Joint Board, Local 289. Todas las horas de salarios, y otras condiciones de empleo son reguladas por los términos de este Acuerdo. Las buenas relaciones laborales son para beneficio de los empleados así como de la Compañía y el Sindicato.

6. El Empleador continuará reconociendo la membresía del Sindicato, la deducción de cuotas y las autorizaciones de contribuciones políticas voluntarias presentadas al Sindicato firmadas por escrito, incluida la firma electrónica. El sindicato continuará presentando al Empleador una lista de miembros, junto con una autorización firmada por los miembros para autorizar la deducción de nómina.

ARTÍCULO 5 - PERIODO DE PRUEBA

1. Por este medio se fija un período de prueba de treinta (30) días del calendario; con sesenta (60) días adicionales para evaluar empleados nuevos amparados por este Acuerdo. Durante los primeros treinta (30) días del calendario el Empleador puede despedir a dichos empleados nuevos sin causa, sin aviso a los empleados o al Sindicato, y sin consentimiento del Sindicato.

2. Entre el día treinta y uno (31) y el noventa (90) del calendario, el Empleador notificará al Sindicato los despidos y dichos despidos estarán sujetos a un procedimiento de agravios, pero no a un arbitraje. Después, los nuevos empleados serán cubiertos bajo las provisiones del Acuerdo de Negociación Colectiva.

3. A un empleado ausente del trabajo por cualquier razón por cinco (5) o más días consecutivos se le extenderá su período de prueba el mismo número de días.

ARTÍCULO 6 - EMPLEADOS TEMPORALES

1. El Empleador, con previa notificación a la Oficina Principal del Sindicato, puede contratar a empleados temporales, para realizar trabajo cuando haya demasiado volumen de trabajo, requisitos de temporada, condiciones de ausentismo, y proyectos especiales de producción. Dichos empleados temporales de la bodega general pueden ser contratados en cualquier momento durante un año del calendario según lo requieran las necesidades del negocio. Si algún empleado temporal permanece contratado por el Empleador por un período de más de dieciséis (16) semanas, en un año del calendario, entonces dicho empleado se considerará que está amparado por los términos del Acuerdo y que ha cumplido con su período de prueba requerido a los empleados recién contratados.

El Empleador acuerda notificar a dicho empleado temporal de su estatus temporal y de recibir un aviso escrito del mismo de dicho empleado temporal. Si tal reconocimiento escrito no es obtenido, será presumido que el empleado será cubierto por este Acuerdo después del periodo de prueba regular como en esto proporcionado.

2. El Empleador proporcionará al Delegado Principal del sindicato con una lista de nombres, de tarea de turno, de clasificación de trabajo y fecha de comienzo y de la duración de cada tarea de cada empleado temporal.

3. El Empleador no utilizará empleados temporales de la bodega general mientras haya empleados regulares descansados.

4. Horas Extras y Tiempo Libre Voluntario (VTO). Los empleados temporales no tendrán oportunidad de trabajar horas extras o tomar VTO hasta que a todos los empleados regulares del mismo turno se les dé la oportunidad de aceptar dichas horas extras o tomar VTO.

5. Los empleados temporales estarán sujetos a transferencias fuera de su departamento antes de que los empleados regulares sean transferidos involuntariamente.

6. Los empleados contratados, que han trabajado como empleados temporales de TJMaxx, recibirán crédito total de servicio para completar su período de prueba.

7. Una vez que un empleado temporal de TJMaxx se haga un empleado permanente y haya trabajado para el empleador como empleado temporal, su fecha de inicio temporal será su nueva fecha de contratación para fines de antigüedad y beneficios.

ARTÍCULO 7 – SUELDO POR PRESENTARSE A TRABAJAR

Cualquier empleado contratado por tres (3) meses o más que esté programado para trabajar y que se reporte a trabajar recibirá de su turno programado regular y día libre programado para a la tarifa base de pago aplicable tiempo extra pagado por el tiempo trabajado. Si no se trabajó ningún tiempo, entonces el empleado será pagado a tiempo continuo regular. Sin embargo, si no hay trabajo disponible, debido a circunstancias más allá del control de la gerencia, y la gerencia ha proporcionado un aviso a los empleados por lo menos una hora antes de inicio del turno, entonces no habrá ningún sueldo por presentarse a trabajar.

ARTÍCULO 8 - SALARIOS

1. Nuevos empleados recibirán un aumento de salario treinta (\$0.30) centavos por hora al terminar treinta (30) días del calendario de empleo.

2. Aumentos anuales. Todos los empleados amparados por este Acuerdo que han completado sesenta (60) días del calendario de empleo el día 1° de enero del 2023 recibirán un aumento según lo siguiente, más incentivos (vea la tabla de incentivos a continuación).

<u>A partir de</u>	<u>Empleado desde 2016 o antes</u>	<u>Empleado desde 2017 o después</u>
1/1/23	\$0.50	\$0.50
1/1/24	\$0.40	\$0.25
1/1/25	\$0.50	\$0.25

3. Empleados que estén bajo indirecto serán pagados su salario por hora más el incentivo promedio asignado de su departamento, por ejemplo: Problem Solvers, Clerks, y Service.

4. Aumentos para Accuracy Control: 1 de enero de 2023 - sesenta centavos (\$0.60) por hora; 1 de enero de 2024 - sesenta centavos (\$0.60) por hora; 1 de enero de 2025 - sesenta centavos (\$0.60) por hora.

5. Aumentos para Mantenimiento: 1 de enero de 2023 - sesenta centavos (\$0.60) por hora; 1 de enero de 2024 - sesenta centavos (\$0.60) por hora; 1 de enero de 2025 - sesenta centavos (\$0.60) por hora.

6. Diferencial de Turno:

- a. Turno C (segundo turno): A partir del 1/1/2023 - \$1.00 por hora
- b. Turno B (tercer turno): A partir del 1/1/2023 - \$1.00 por hora
- c. Turno D: A partir del 1/1/2023 - 75 centavos por hora

7. Cualquier empleado que trabaje un Segundo o Turno C, un Tercer o Turno B y un Turno D, recibirá la prima de turno antes mencionada y recibirá el sueldo de diferencial de turno en sus días festivos, vacaciones y días de enfermedad.

8. Puestos con pago “premium”: Todos los empleados que trabajen en los siguientes departamentos recibirán un pago “premium” indicado a continuación por todo el trabajo realizado en estos departamentos y recibirán el pago “premium” en sus días festivos, vacaciones y días de enfermedad.

Tilt Tray Induction	\$0.35 por hora
Lay Up	\$0.60 por hora
Oversize	\$0.60 por hora
Shipping	\$1.00 por hora
Receiving	\$1.15 por hora

9. Descargadores/Receptores: Incentivos de remolque serán eliminados, los Empleados en el departamento a partir 2013 en el momento de ratificación, serán circulados rojos y recibirán cincuenta (\$0.50) Centavos por hora además de su pago de prima actual. Los empleados continuaran recibiendo su nuevo pago de prima siempre y cuando se mantengan en la posición de descargadores/receptores, si el descargador/receptor se transfiere fuera del departamento por opción propia, el pago de la prima acabará. Si es trasladado de acuerdo con el contrato su pago de prima continuará.

10. Empaque de Tilt Tray: Partir del 2013, todos los empleados Tilt Tray de Empaque de Crisplant serán circulados rojo a su pago de prima de treinta y cinco (\$0.35) centavos por hora. Después de la ratificación no habrá pago de prima para los empleados de Empaque de Crisplant. Los empleados circulados rojo continuarán recibiendo pago de prima siempre y cuando se mantengan en la posición de Crisplant, si el empleado se transfiere fuera del departamento por opción propia, el pago de la prima acabará, Si es trasladado de acuerdo con el contrato su pago

de prima continuará.

11. Analistas de La Unión Aumentos. A partir del 1 de enero de 2023 todos los Analistas de la Unión cubiertos por esto recibirán un aumento de salario de \$0.75 por hora. A partir del 1 de enero de 2024 todos los Analistas de la Unión cubiertos por esto recibirán un aumento de salario de \$0.75 por hora. A partir del 1 de enero de 2025 todos los Analistas de la Unión cubiertos por esto recibirán un aumento de salario de \$0.75 por hora.

12. Tabla de incentivos

Año 1 (2023)

Año de contratación	2016 y antes	2017 y 2018	2019 a 2022	Nuevo empleado
99.5 - 104.49%	1.60	1.40	1.15	0.75
104.5 - 109.49%	1.65	1.45	1.20	0.80
109.5 - 114.49%	1.70	1.50	1.25	0.85
114.5 - 119.49%	1.75	1.55	1.30	0.90
119.5 - 124.49%	1.80	1.60	1.35	0.95
124.5 - 129.49%	1.85	1.65	1.40	1.00
129.5 - 134.49%	1.90	1.70	1.45	1.05
> 134.49%	1.95	1.75	1.50	1.10

Año 2 (2024)

Año de contratación	2016 y antes	2017 y 2018	2019 a 2023	Nuevo empleado
99.5 - 104.49%	1.70	1.65	1.40	0.75
104.5 - 109.49%	1.75	1.70	1.45	0.80
109.5 - 114.49%	1.80	1.75	1.50	0.85
114.5 - 119.49%	1.85	1.80	1.55	0.90
119.5 - 124.49%	1.90	1.85	1.60	0.95
124.5 - 129.49%	1.95	1.90	1.65	1.00
129.5 - 134.49%	2.00	1.95	1.70	1.05
> 134.49%	2.05	2.00	1.75	1.10

Año 3 (2025)

Año de contratación	2016 y antes	2017 y 2018	2019 a 2024	Nuevo empleado
99.5 - 104.49%	1.70	1.90	1.65	0.75
104.5 - 109.49%	1.75	1.95	1.70	0.80
109.5 - 114.49%	1.80	2.00	1.75	0.85
114.5 - 119.49%	1.85	2.05	1.80	0.90
119.5 - 124.49%	1.90	2.10	1.85	0.95
124.5 - 129.49%	1.95	2.15	1.90	1.00
129.5 - 134.49%	2.00	2.20	1.95	1.05
> 134.49%	2.05	2.25	2.00	1.10

ARTÍCULO 9 - DÍAS FESTIVOS

1. Durante el término de este Acuerdo, todos los empleados que sean contratados por más de treinta (30) días y amparados conforme al presente documento, tendrán derecho a recibir un día de sueldo a la tarifa de sueldo base regular del empleado, excepto según se indique conforme al presente documento, por cada uno de los días festivos mencionados en la Lista A, sin importar el día de la semana en que caigan los días festivos.

2. Las partes tienen la intención de que no se aumente el número máximo de días festivos cada año conforme a este Acuerdo en caso de que el Estado legisle un día o días festivos adicionales los cuales deben ser observados por el Empleador durante la duración de este Acuerdo. El Empleador deberá sustituir uno (1) o más de los días festivos anteriores como el día festivo del estado después de consultarlo con el Sindicato, para que el número máximo de días festivos conforme al Acuerdo no sea afectado por dicha acción del Estado.

3 Si el trabajo se realiza en un día de trabajo regular o en un día de descanso y se celebra un día festivo en dicho día, los empleados recibirán el sueldo de un (1) día festivo más tiempo y medio (1/2) por el número de horas trabajadas. Si el trabajo es realizado en un lunes, en que se celebra un día festivo que cayó el domingo anterior, los empleados recibirán el sueldo de un (1) día festivo más tiempo y medio (1 2) por el número de horas trabajadas.

4. Los empleados deben trabajar (y no salir temprano sin aprobación y no llegar más de una (1) hora tarde) en su día regularmente programado antes o después del día festivo, y deben trabajar (y no llegar más de una (1) hora tarde) en su día regularmente programado después del día

festivo, para recibir el sueldo de día festivo. Si al empleado se le ofrece y se acepta el Tiempo Libre Voluntario (VTO) y si un día festivo cae dentro del VTO, el día a que tenga derecho es el día antes del inicio del VTO y el día de trabajo programado después del VTO. Si un empleado se reporta a trabajar el día al que tiene derecho y se le ofrece un VTO dentro del mismo día, entonces él/ella ha cumplido con el día calificador, para recibir el sueldo de día festivo. En caso de haber varios días festivos seguidos, un empleado amparado por este Acuerdo perderá un máximo de un día festivo con sueldo si se ausenta antes o después del día festivo. Esto dependerá de la aprobación de la ausencia por parte del Empleador cuando el empleado regrese a trabajar. Dicha aprobación no se retenida irrazonablemente. Si una inundación repentina o tormenta de aire ocasiona que un empleado, se reporte tarde a trabajar, pero dentro de un tiempo razonable después del inicio de un turno, en su día regularmente programado antes o después de un día festivo, se considerará que dicho empleado ha trabajado su día programado completo para fines del sueldo del día festivo.

5. Los empleados de tiempo parcial tendrán derecho a sueldo de día festivo si el día festivo cae en uno de sus días de trabajo regularmente programados. El sueldo se basará en las horas normalmente trabajadas en un día de trabajo.

6. El día en que se pueda tomar un Día Personal está sujeto a la aprobación del Empleador, (el cuál no será retenido irrazonablemente), y la solicitud del Día Personal debe hacerse por lo menos con veinticuatro (24) horas de anticipación. Los empleados serán elegibles para el sueldo de su Día Personal solicitado sin importar las restricciones del Párrafo 4 anterior, que se aplican a Días Festivos pagados.

7. Si un empleado está ausente el día antes y/o el día después del día festivo debido a un permiso de ausencia por luto, un día intermitente de permiso FMLA aprobado, asuntos del Sindicato de no más de una (1) semana, o para actuar como jurado, al empleado se le pagará el día festivo siempre y cuando él/ella haya trabajado el último día programado antes y después de dicha ausencia.

8. A partir del 1 de enero de 2023 y en adelante, a los asociados se les otorgarán dos (2) días de Diversidad por año calendario que podrán usarse para (el Juneteenth y el Día de los Veteranos). Los Días de la Diversidad están sujetos a notificación con 2 semanas de antelación. No habrá restricciones en cuanto al número de empleados por departamento si se da la notificación adecuada. Si no se usan para el Juneteenth o el Día de los Veteranos, los Días de la Diversidad se pueden usar como Días personales, sujeto a notificación previa y aprobación de la gerencia. El pago de días festivos por los Días de Diversidad no requerirá días calificados.

ARTÍCULO 10 - VACACIONES

1. El período de vacaciones será del 1° de enero al 31 de diciembre de cada año. Las vacaciones con sueldo se concederán cada año a los empleados elegibles quienes en el aniversario de su fecha de empleo, tengan el tiempo requerido de empleo activo, de la manera siguiente:
 - a. Los empleados, al terminar un (1) año de servicio activo, en el aniversario de su fecha de empleo tendrán derecho a dos (2) semanas de vacaciones.
 - b. Los empleados al terminar cinco (5) años de servicio activo, en el aniversario de su fecha de empleo tendrán derecho a tres (3) semanas de vacaciones.
 - c. Los empleados al terminar diez (10) años de servicio activo, en el aniversario de su fecha de empleo tendrán derecho a cuatro (4) semanas de vacaciones
 - d. Los empleados al terminar veinte (20) años de servicio activo, en el aniversario de su fecha de empleo tendrán derecho a cinco (5) semanas de vacaciones
2. Cuando un día festivo caiga dentro del período de vacaciones de un empleado, y ocurra en un día en la semana de trabajo programada regularmente del empleado o sea un día festivo legalmente garantizado, el empleado puede tomarse libre el día de trabajo antes de las vacaciones programadas, o, si el empleado tiene a menos cinco (5) años de empleo, el día festivo se paga según el Artículo 9, Sección 4, y un día de vacación se preserva para usarlo después. Pago adelantado será disponible para la semana de vacación, incluyendo pago para el día festivo si aplica, si la vacación sea aprobada con anticipación.
3. El sueldo de vacaciones se basará en la semana de trabajo normal del empleado a su tarifa de sueldo por hora de tiempo continuo regular.
4. La elegibilidad para tiempo de vacaciones no se acumulará durante permisos de ausencia, incluyendo permiso de ausencia de compensación por lesiones en el trabajo, que excedan de treinta (30) días del calendario por año del calendario.
5. El tiempo de vacaciones no podrá transferirse de un año al año siguiente sin la aprobación expresa del gerente de la instalación.
6. Los empleados elegibles para recibir tres (3) semanas o más de vacaciones con sueldo tendrán derecho a tomarse hasta dos (2) semana de dichas vacaciones en incrementos de un día.

7. Programación de vacaciones será hecho por departamento y turno. Una guía del 10% será usada para programar vacaciones; Sin embargo, el 10% puede ser incrementado o reducido para cumplir con las demandas del negocio.

ARTÍCULO 11 -PERMISO DE AUSENCIA POR ENFERMEDAD

1. Durante el primer año de empleo, los empleados acumularán ocho (8) horas o diez (10) horas o doce (12) horas de tiempo para enfermedad cada tres (3) meses de empleo hasta un máximo de veinticuatro (24) horas por el itinerario de ocho (8) horas, treinta y dos (32) horas por el itinerario de diez (10) horas o treinta y seis (36) horas por el itinerario de doce (12) horas en un año. Después, los empleados tendrán derecho a cuarenta y ocho (48) horas por año a partir de la fecha de su aniversario de empleo. Además, los empleados asignaron al Turno A C serán otorgados dos (2) horas adicionales de pago de enfermedad en enero de cada año y los empleados asignaron al Turno B o Turno D serán otorgados cuatro (4) horas adicionales de la pago de enfermedad en enero de cada año. El pago de enfermedad no se acumulará durante permisos de ausencia, incluyendo la compensación de trabajador, en exceso de treinta (30) días de calendario por cada año.

2. El sueldo por enfermedad acumulada (no usado) puede ser transferirse de un año a otro hasta un máximo de doscientos y cuarenta (240) horas.

3. El sueldo por enfermedad puede ser utilizado para cubrir ausencias de una (1) hora o más. El sueldo por enfermedad será pagado automáticamente durante ausencias en el que no entra el factor de culpabilidad a menos que un empleado se someta una forma de corrección por tiempo de enfermedad a no más tardar del lunes a las 7:00 de la mañana después que ocurrir la semana de pago por el tiempo de enfermedad. El tiempo de enfermedad disponible debe ser utilizado y será pagado automáticamente por ausencias por permisos médicos.

4. Al final de cada año del calendario, un empleado puede optar por cobrar hasta cuarenta y ocho (48) horas de tiempo por enfermedad acumulados que aún no haya tomado.

5. El sueldo por el tiempo de enfermedad no se pagara automáticamente por expulsiones, ausencias personales, descansos temporales, o "VTO" a menos que sea solicitado por el empleado.

ARTÍCULO 12 - AUTORIDAD PARA ACTUAR POR EL SINDICATO

1. Se entiende y se acuerda que solamente las personas siguientes están autorizadas para actuar como agentes del Sindicato en la administración de este Acuerdo, y para tratar y determinar cualquier pregunta que pueda presentarse conforme al presente documento o en las relaciones entre el Empleador y el Sindicato:

El Gerente Regional o su(s) persona(s) designada(s), el Representante de Negocios (o cualquier persona designada por escrito al Empleador por parte del Sindicato).

Sin embargo, el derecho está reservado por el Sindicato para sustituir a un agente o agentes diferentes, o añadir agentes nuevos en cualquier momento durante la vigencia de este Acuerdo entregando al Empleador un aviso, por escrito, de dicho cambio o adición de agentes al Sindicato.

2. Nadie se considerará un agente del Sindicato a menos que sea designado como tal por el Sindicato, por escrito. Ni el delegado o cualquier comité de taller serán considerados o se interpretarán que son agentes del Sindicato a menos que sean designados por escrito como dichos agentes.

ARTÍCULO 13 - HORAS DE TRABAJO

1. Configuraciones de Turnos

El Empleador se reserva el derecho de trabajar 7 días a la semana. Las horas de trabajo se designarán por medio de turnos diferentes.

La semana de trabajo para el centro de distribución puede consistir de:

- Ocho (8) horas al día, cuarenta (40) horas a la semana, cinco (5) días consecutivos, de lunes a viernes.
- Diez (10) horas al día, cuarenta (40) horas a la semana, cuatro (4) días consecutivos, de lunes a jueves.
- Doce (12) horas al día, treinta y seis (36) horas a la semana, tres (3) días consecutivos, viernes sábado y domingo.

Las horas de trabajo son las siguientes:

- Cinco (5) días, de ocho (8) horas

1er Turno: 6:30 a.m. a 3:00 p.m.
2o Turno: 3:30 p.m, a 12:00 a.m.
3er Turno: 9:30 p.m. a 6:00 a.m.

- Cuatro (4) días, de diez (10) horas
Turno A: 5:00 a.m. a 3:30 p.m.
Turno C: 4:00 p.m. a 2.30 a.m.
- Tres (3) días, de doce (12) horas
Turno B: 6:30 a.m. a 7:00 p.m.
Turno D: 6:00 p.m. a 6:30 a.m.

El Empleador puede proponer al Sindicato diferentes horarios de trabajo a aquellos reflejados anteriormente. Las partes se reunirán para tratar la propuesta del Empleador y estará sujeta a un acuerdo mutuo.

Los empleados seleccionarán su horario de la semana de trabajo, incluyendo su turno, por antigüedad dentro de la clasificación de trabajo.

Las horas de inicio del turno de los empleados no se cambiarán sin un aviso previo de por lo menos una (1) semana al Sindicato y a los empleados afectados. Se avisará por escrito al liderazgo sindical local.

Antes de cambiar el horario regular de horas extras de cualquier turno, el Empleador hará esfuerzos para reunir y discutir con la Unión.

2. Períodos de Descanso

Empleados con un horario de ocho (8) horas: El Empleador concederá a cada empleado un período de descanso de quince (15) minutos, cerca de la mitad de la primera parte del turno, y luego un período de descanso de diez (10) minutos, cerca de la mitad de la segunda parte del turno.

Empleados con horario de diez (10) horas: El Empleador concederá el primer (1er) período de descanso de quince (15) minutos cerca de la mitad de las primeras (1as) cuatro (4) horas del turno, y el segundo (2) período de descanso de quince (15) minutos, cerca de la mitad de las segundas (2das) cuatro (4) horas del turno.

NOTA: Los empleados del Turno C tendrán su almuerzo primero, luego sus dos (2) descansos de

quince (15) minutos en los mismos incrementos antes mencionados.

Empleados con horario de doce (12) horas: El Empleador concederá el primer (1er) período de descanso de veinte (20) minutos cerca de la mitad de las primeras (1as) cuatro (4) horas del turno, y el segundo (2o) período de descanso de veinte (20) minutos, cerca de la mitad de las segundas (2das) cuatro (4) horas del turno.

ARTÍCULO 14 - PAGO DE HORAS EXTRAS

1. Compensación de Horas Extras

Los empleados en la semana de trabajo de ocho (8) horas al día, cuarenta (40) horas a la semana, recibirán compensación a la tarifa de horas extras de tiempo y medio de la tarifa de pago regular por todas las horas trabajadas, que excedan de ocho (8) horas en cualquier día de trabajo individual, y tiempo y medio de su tarifa de pago regular por todas las horas trabajadas en su sexto (6º) día, y se les pagará el doble de su tarifa de pago regular por todas las horas trabajadas en su séptimo (7º) día de su semana de trabajo regularmente programada.

Los empleados en la semana de trabajo de diez (10) horas al día, cuarenta (40) horas a la semana, recibirán compensación a la tarifa de horas extras de tiempo y medio de la tarifa de pago regular por todas las horas trabajadas, que excedan de diez (10) horas en cualquier día de trabajo individual, y tiempo y medio de su tarifa de pago regular por todas las horas trabajadas en su quinto (5º) día, y se les pagará el doble de su tarifa de pago regular por todas las horas trabajadas en su sexto (6º) día o séptimo (7º) día de su semana de trabajo regularmente programada.

Los empleados con doce (12) horas al día, tres (3) días consecutivos, recibirán compensación a la tarifa de horas extras de tiempo y medio de la tarifa de pago regular por todas las horas trabajadas, que excedan de doce (12) horas en cualquier día de trabajo individual. Las horas extras serán compensadas a la tarifa de tiempo y medio de la tarifa de pago regular por el tiempo trabajado en su cuarto (4º) día, y se les pagará el doble de su tarifa de pago regular por todas las horas trabajadas en su quinto (5º), sexto (6º), o séptimo (7º) día de su semana de trabajo regularmente programada.

2. Se ofrecerán horas extras a los empleados primero según la antigüedad por el departamento, después por “workgroup”, y después por la planta entera. Si se requiere más empleados, el Empleador puede obligar las horas extras por la antigüedad reversa por departamento y después por “workgroup”.

- El empleador sólo podrá ejercer la opción de horas extras obligatorias para los Asociados de Almacén General, no más de 46 semanas laborales por turno por año calendario.
- Las horas extras obligatorias no pueden exceder cinco horas y media (5 1/2), excepto que, durante noviembre y diciembre de 2024 y octubre, noviembre y diciembre de 2025, las horas extras están sujetas a ser obligatorias en horas iguales a las horas completas.
 - A partir del 1 de enero de 2023, todos los asociados tendrán garantizado un día libre por semana, a menos que el asociado se ofrezca como voluntario para realizar horas extras adicionales.
 - A partir del 1 de enero de 2023 en adelante, todos los asociados recibirán dos días adicionales sin culpa que podrán usarse en incrementos de medio día o día completo durante los turnos obligatorios.
 - A partir del 1 de enero de 2023, antes de que los asociados del departamento local que trabajan en su turno regular sean transferidos cuando se programen horas extra obligatorias en su departamento, se les ofrecerá la opción de tiempo libre voluntario (VTO) en orden de antigüedad. Se aprobará un número de asociados para VTO en esos departamentos igual a no menos del 5% de los asociados registrados al inicio del turno en el departamento, redondeado hacia arriba.

3. El Empleador dará un aviso mínimo de cuatro (4) horas antes del final del turno para el horario de cinco (5) días, horario de ocho (8) horas, un aviso mínimo de cinco (5) horas antes del final del turno de cuatro (4) días, con horario de diez (10) horas, y un aviso mínimo de seis (6) horas antes del final del turno para el horario de tres (3) días, con horario de doce (12) horas para horas extras ordenadas diariamente. Los avisos se anunciarán en el tablero de anuncios de cada departamento.

Para horas extras ordenadas en el día libre regularmente programado de un empleado, es necesario poner un aviso el jueves con un mínimo de cuatro (4) horas de anticipación antes del final del turno para el horario de cinco (5) días (8 horas al día), y un aviso mínimo de cinco (5) horas antes del final del turno para el horario de cuatro (4) días (10 horas al día), y el aviso debe ser colocado en domingo un mínimo de seis (6) horas antes del final del turno para el horario de tres (3) días (12 horas al día). Los avisos se colocarán en el tablero de anuncios de cada departamento.

4. “Workgroups” para Horas Extras

Grupo A	Grupo B
----------------	----------------

Store Ready Shipping Oversize Big Box	Flat Tilt Tray Packing Shoes/ASR Giftware
Receiving Bulk/Highbay TSP	Tilt Tray Induction AC Layup

ARTÍCULO 15 – SUSPENSIÓN DE EMPLEO TEMPORAL Y LLAMADA PARA REGRESAR A TRABAJAR

1. Todas las suspensiones de empleo temporal y llamadas para regresar a trabajar se harán en el orden siguiente:

- a. Primero, los empleados temporales serán suspendidos.
- b. Segundo, los empleados a prueba (Menos de noventa días de servicio).
- c. Finalmente, el empleado con menor antigüedad en la planta en orden inverso de su antigüedad.
- d. Los empleados que permanezcan en la planta que no sean necesitados en su empleo actual se moverían para proporcionar personal en las vacantes de empleo por orden de antigüedad y la persona con más antigüedad tendría la primera opción y así sucesivamente hasta llenar todos los puestos.

2. Los delegados estarán presentes durante las suspensiones de empleo y regresos a trabajar. Un empleado con antigüedad puede ofrecer aceptar la suspensión de empleo temporal sin perjudicar sus derechos bajo la norma de llamada para regresar a trabajar. Una vez que ha optado por una suspensión de empleo temporal, dicho empleado con antigüedad debe permanecer sin trabajar por la duración de la suspensión de empleo temporal.

3. El Empleador notificará a la unión y a los empleados afectados de la suspensión de empleo, el mediodía del día anterior a la suspensión de empleo, si es factible: de lo contrario, el aviso se hará disponible el día de dicho descanso.

4. Las suspensiones de empleo temporales y llamadas para regresar a trabajar se decidirán por antigüedad, sin importar el turno, con una sola lista de antigüedad.

5. Se considerará que los delegados tendrán más antigüedad que otros empleados para propósitos de una suspensión de empleo temporal o llamada para regresar a trabajar.
6. En la fecha de la suspensión de empleo temporal, el Empleador anotará la dirección y teléfono de cada empleado. Durante el curso de la suspensión de empleo temporal, el empleado tiene la responsabilidad de informar al Empleador cualquier cambio en su información de contacto.
7. Cuando se tenga que llamar a empleados para regresar a trabajar, el Empleador notificará al Sindicato el número de empleados necesarios. Las llamadas para regresar a trabajar se comunicarán por lo menos con tres (3) intentos por teléfono y si no se pueden contactar, se enviará una carta por correo certificado. Si no hay respuesta a la carta certificada dentro de un periodo de cinco (5) días del recibo confirmado (o fallo) de entrega, el ex empleado perderá su derecho de ser llamado para regresar a trabajar.
8. Los Empleados que sean llamados para regresar a trabajar retendrán su antigüedad original para fines de aumentos de sueldo y beneficios contractuales (excluyendo días festivos) por un período de no más de un (1) año. Los empleados llamados de vuelta de la suspensión de empleo regular (no temporal/VTO) recibirán una cantidad prorratea que no entra el factor de culpabilidad. Refiérase al Apéndice B adjunto del prorrateo sin culpa.

ARTÍCULO 16 - BALANCE DEL VOLUMEN DE TRABAJO DIARIO (“DWB”)

1. Para la reducción diaria del departamento, se utilizará el siguiente procedimiento para reducir el número de empleados por departamento:

Paso 1: A los empleados regulares se les ofrecerá la opción de tiempo libre voluntario (VTO) en orden de antigüedad.

Paso 2: Los empleados que trabajen horas extras de otro turno serán despedidos.

Paso 3: Los empleados temporales serán descansados.

Paso 4: Los empleados en período de prueba (menos de 90 días) serán despedidos en orden inverso de antigüedad.

Paso 5: Los empleados restantes se redistribuirán en todo el edificio para completar el trabajo restante en orden inverso de antigüedad.

2. Para los descansos diarios, debido a la falta de trabajo, se utilizará el siguiente procedimiento para reducir el número de empleados por turno (edificio / turno):

Paso 1: A los empleados regulares se les ofrecerá la opción de tiempo libre voluntario

(VTO) en orden de antigüedad.

Paso 2: Los empleados que trabajen horas extras de otro turno serán despedidos.

Paso 3: Los empleados temporales serán descansados.

Paso 4: Los empleados en período de prueba (menos de 90 días) serán despedidos en orden inverso de antigüedad.

Paso 5: El Empleador despedirá a los empleados restantes que no son necesarios en orden inverso de antigüedad.

Paso 6: Los empleados restantes se redistribuirán en todo el edificio para completar el trabajo restante en orden inverso de antigüedad.

3. Los empleados que tengan posiciones “bid” o posiciones “premium” se reducirán de la siguiente manera:

Paso 1: A los empleados regulares se les ofrecerá la opción de tiempo libre voluntario (VTO) en orden de antigüedad.

Paso 2: Los empleados que trabajen horas extras de otro turno serán despedidos.

Paso 3: Los empleados temporales serán descansados.

Paso 4: Los empleados en período de prueba (menos de 90 días) serán despedidos en orden inverso de antigüedad.

Paso 5: Luego reduzca el número de empleados en orden inverso de antigüedad de la clasificación.

Paso 6: Luego, el Empleador despedirá a los empleados no necesarios en el almacén general de orden inverso de antigüedad.

Paso 7: Los empleados restantes serán redistribuidos en todo el edificio para completar el trabajo restante en orden inverso de antigüedad.

4. En los casos cuando no se necesite todo el turno, se enviará a casa a todos los empleados a la misma hora en su turno. Si el mismo turno siguiera siendo afectado, entonces la compañía y el sindicato se reunirán para resolver el asunto.

5. El Empleador y el sindicato conjuntamente crearán los formularios que usarán todos los supervisores uniformemente para registrar a los empleados que tomen Tiempo Libre Voluntario (VTO), y para registrar las suspensiones temporales de los empleados a prueba y temporales, que sean suspendidos en antigüedad inversa. El Departamento de nómina proporcionará los formularios a la supervisión y todos los formularios llenados se entregarán al Jefe de Delegados y cada uno de los delegados líderes de cada turno del sindicato en cada incidencia del DWB.

NOTA: A los empleados de apoyo se les reduce en su clasificación de empleo regular, a menos que realicen el trabajo de apoyo en ese día del DWB.

ARTÍCULO 17 - PROVISIÓN DE NO HUELGAS

1. El Sindicato acuerda que no convocará, autorizará, o ratificará una huelga o interrupción de trabajo durante la vigencia de este Acuerdo, excepto que el Empleador no se presente a un Arbitraje o cumpla con la decisión del Árbitro. Si llegara a ocurrir una huelga o interrupción de trabajo no autorizados por parte de los empleados amparados, el Sindicato se compromete, dentro de veinticuatro (24) horas después de recibir un aviso del mismo por parte del Empleador, solamente a intentar, por todos los medios y de buena fe, que los empleados amparados que han dejado de trabajar, regresen a su trabajo. Si los empleados no regresan a trabajar dentro de dichas veinticuatro (24) horas, el Empleador puede, a su criterio, considerar que todos o cualquiera de los empleados han abandonado su empleo. Si el Empleador vuelve a contratar a cualquiera de dichos empleados, deberá contratar a todos ellos, y tratarlos igual y no discriminar entre ellos.
2. El cumplimiento de buena fe de parte del Sindicato con esta disposición se considerará un cumplimiento completo de las obligaciones del Sindicato conforme a este documento.
3. Como una alternativa a presentar el asunto a un Arbitraje, de acuerdo con el Artículo 19 del mismo, el Empleador también tendrá la opción de terminar este Acuerdo si el Sindicato no cumple con este Párrafo.

ARTÍCULO 18 - DISPOSICIÓN DE NO CIERRES PATRONALES

1. El Empleador acepta que no ordenará, autorizará, o ratificará un cierre patronal durante la vigencia de este Acuerdo. Si el Empleador causa un cierre patronal, o si resultase un cierre patronal por cualquier otra razón, el Sindicato proporcionará un aviso del mismo al Empleador. Por consiguiente, el Empleador se compromete, dentro de veinticuatro (24) horas después de recibir dicho aviso del mismo, solamente a intentar por todos los medios y de buena fe a terminar el cierre patronal y ocasionar que se vuelva a contratar de nuevo a los empleados.
2. Si el Empleador no lo hace así dentro de veinticuatro (24) horas, el Sindicato, al no llegar a un Acuerdo con el Empleador, tendrá la opción de terminar este Acuerdo con respecto al Empleador, o de presentar el asunto a Arbitraje conforme al Artículo 19 de Arbitraje del mismo.

ARTÍCULO 19 - PROCEDIMIENTO DE QUEJAS

Hay una ventana en la que una queja debe ser decidida, o la queja/agravio es elegible para avanzar a arbitraje.

1. La definición de un agravio incluirá, pero no estará limitada a lo siguiente: una violación del contrato, de las leyes estatales y federales, las prácticas previamente establecidas, normas del Empleador, y/o cambios en las condiciones de empleo. También se podrá presentar un agravio debido a la administración, aplicación e interpretación de los mencionados arriba.
2. El Sindicato deberá notificar a la administración del agravio dentro de 7 días hábiles de la fecha en que se entero del agravio o de la fecha en que razonablemente debería haber tenido conocimiento del mismo. Se notificará verbalmente al supervisor encargado del área o a los empleados afectados. El supervisor notificará inmediatamente al Director de Operaciones (AOM) o el representante apropiado del Empleador donde surgió el problema.
3. Se solicitará por escrito una solicitud de información o permiso para revisar los registros al Departamento de Recursos Humanos (RH). Estas peticiones serán procesadas dentro de siete (7) días hábiles para no dificultar los períodos establecidos de los pasos de los agravios. El departamento de R.H. podrá autorizar la divulgación de información o permitir la revisión de registros. Las peticiones que se refieren a un agravio específico incluirán el número del agravio correspondiente. Las peticiones serán enumeradas e integradas en un sistema de numeración de agravios.

Paso de Agravios #1

Dentro de cinco (5) días hábiles después de notificar al Supervisor, la queja deberá ser discutida con el Delegado, agraviado(s), Gerente del Área de Operaciones y el supervisor o su designado. El Gerente del Área de Operaciones va notificar el supervisor(s) apropiado del Delegado, y el agraviado(s) la fecha, hora y lugar de la reunión de la queja. Después de la reunión de quejas, el Gerente del Area de Operaciones o su designado le dará una respuesta verbal al Delegado de Taller, dentro de los cinco (5) días hábiles. Si la respuesta del primer paso no es aceptable para el sindicato y/o agraviado entonces, dentro de cinco (5) días hábiles siguientes a la recepción de la respuesta, el agravio se reducirá escritura y se entregará a Recursos Humanos y Subgerente General (AGM) o su designado de ese turno. El delegado y el AOM firmarán el formulario de "Notificación del Paso Uno", con una copia de la forma del primer paso se adjunta el agravio en el momento de presentar a Recursos Humanos y el AGM.

Paso de Agravios #2

Una vez que se reciba el agravio por escrito, Subgerente General (AGM) o su designado concertará, dentro de cinco (5) días hábiles, una reunión con los representantes apropiados incluyendo al Jefe de Delegados, Delegado de Taller, agraviado(s) y AOM (si es necesario). Se llegará a un acuerdo verbal entre las partes de la fecha de la junta. Después de la reunión segundo paso, el Subgerente General (AGM) o su designado dará una respuesta por escrito a la segunda paso al Delegado de Taller, dentro de los cinco (5) días hábiles. El Delegado de Taller, o bien aceptará la respuesta, y el agravio será considere resuelto, o el Delegado de Taller, rechazará la respuesta y el proceso de el agravio al paso 3 del procedimiento de agravios. Si la respuesta del segundo paso es inaceptable para la unión o para el agraviante, dentro de los 5 días de trabajo de haber recibido la respuesta, la queja se moverá al siguiente paso del procedimiento de queja. Para resolverse quejas en el paso posible más bajo, ambos testigos de la Compañía y unidad de negociación pueden estar presentes durante el segundo paso para que una investigación completa de los hechos pueda ser sabida tanto por la Compañía como por la Unión.

Paso de Agravios #3

Si no se alcanza una resolución satisfactoria en el Paso número 2, el representante del Sindicato programará una reunión del tercer paso con el representante apropiado de R. H. o su designado. Se llegará a un acuerdo verbal entre las dos (2) partes de la fecha de dicha reunión. El representante del Sindicato se responsabiliza de proporcionar un itinerario, siguiendo un sistema numérico, al Gerente de Relaciones de Empleados o su designado y/o el Gerente de Recursos Humanos o su designado por lo menos cinco (5) días antes de la reunión programada. El empleador responderá por escrito al Jefe de Delegados dentro de cinco (5) días hábiles a partir de la fecha de la reunión. Si el Empleador no responde por escrito dentro de treinta (30) días calendarios de celebrarse la reunión de administración laboral correspondiente al tercer (3er) Paso, se concederá automáticamente el agravio al Sindicato. El Sindicato tendrá treinta (30) días calendarios a partir de la respuesta de la reunión de administración laboral correspondiente al tercer (3er) paso para notificar al Empleador que tiene la intención de recurrir al arbitraje.

Gestiones previas al arbitraje

El Sindicato podrá programar una reunión antes del arbitraje con un representante del Empleador que tenga la autoridad para tomar una decisión respecto al ca cinco (5) días hábiles, si el Sindicato decide recurrir al arbitraje.

Se establecerá un sistema de control numérico secuencial de los agravios y solicitudes de información.

Por ejemplo, los agravios empezarán con el año 2013 y la cifra numérica del agravio, 2013-001, 2013-002, 2013-003, etc.

El Empleador y el representante del Sindicato deberán acordar cualquier extensión a los plazos de tiempo del procedimiento de agravios.

Resolución

Cuando se llegue a una resolución, la resolución se reducirá a un documento escrito en todos los pasos del procedimiento, incluyendo el arbitraje.

Si un miembro de la Administración no estuviera disponible en la etapa correspondiente del proceso de agravios, y si su ausencia dificulta el transcurso de tiempo del procedimiento de agravios, entonces se moverá el agravio al siguiente nivel.

ARBITRAJE

1. Si llegara a haber alguna disputa o controversia entre el Empleador y el Sindicato con respecto al significado, aplicación, cumplimiento o ejecución de cualquier disposición de este Acuerdo, ya sea el Empleador o el Sindicato podrán dar al otro una notificación del mismo, dentro de un periodo razonable y se hará lo posible sin demora para resolver dicha disputa o controversia entre las partes. Si el asunto no se resuelve dentro de catorce (14) días hábiles, éste deberá someterse a un árbitro que sea designado por ambas partes del panel de árbitros presentado a continuación, salvo que el período sea prolongado por acuerdo mutuo de las partes. El árbitro no tendrá la autoridad para agregar o sustraer o de otra manera modificar los términos de este contrato. El árbitro presentará un fallo por escrito dentro de un periodo de treinta (30) días de concluirse la audiencia, explicando las bases de su fallo. La decisión o fallo del árbitro será definitivo, obligatorio y decisivo para las partes y podrá hacerse cumplir en cualquier tribunal que tenga una jurisdicción competente. Los costos del arbitraje serán compartidos por igual entre ambas partes.

2. Excepto que se disponga expresamente lo contrario en este Acuerdo, las partes tienen la intención y aceptan que el procedimiento establecido en este Acuerdo para el arreglo de disputas será la manera exclusiva para determinar todas las disputas, reclamos, o quejas aquí especificadas, incluyendo arbitrariedad, expresamente incluyendo toda huelga, cierre patronal, y cualquier y toda reclamación, demanda, o acto que surja de los mismos. Siempre y cuando este Acuerdo no se haya terminado conforme a sus términos, ninguna de las partes deberá instituir ningún proceso en un tribunal de ley o equidad que no sea imponer un arbitraje, conforme se estipula en este Acuerdo, o hacer cumplir el fallo de un Arbitro. Esta disposición será una defensa completa a cualquier acción instituida contraria a este Acuerdo.

Las quejas sujetas a ir arbitración deberán someterse a La Federación de Mediadores Servicios y

de Conciliación.

ARTÍCULO 20 - JUBILACIÓN

1. A partir de las fechas indicadas en adelante, el Empleador pagará mensualmente al Fondo Nacional de Jubilación (NRF) una parte de la nómina semanal total en bruto (antes de la deducción de impuestos Federales o Estatales) de los empleados amparados por este Acuerdo. Dichos pagos serán asignados de la siguiente manera:

A partir del 1° de enero del 2010, el Empleador contribuirá el \$.62 (sesenta y dos centavos) por hora de la nómina de pagos en bruto por cada empleado al Fondo de Jubilación.

2. Cada uno de los pagos descritos anteriormente será remitido en el decimocuarto (149) día del siguiente mes o antes. Ninguno de los pagos hechos conforme a esto constituirá ni se considerará salario pagadero a los trabajadores. Todas las contribuciones requeridas tal como se describen anteriormente serán asignadas por el Empleador cada semana y se mantendrán por separado y aparte de sus fondos generales y en fideicomiso a beneficio del Fondo de Jubilación.

3. Ningún Empleador tendrá ningún derecho legal o en equidad, título, reclamación o participación en o a dicho Fondo o la administración del mismo. Ningún trabajador individual tendrá ningún derecho jurídico o en equidad, título, reclamación o participación en sus propios pagos o los de su Empleador hacia el Fondo o en contra del Fondo, excepto el que establezca los estatutos, reglas o reglamentos de dicho Fondo.

4. Dicho Fondo de Jubilación será administrado de conformidad con sus estatutos, reglas y reglamentos por una Junta de Fideicomisarios. Cada Junta de Fideicomisarios se compondrá de representantes del Sindicato y un número equitativo de contribuidores del Empleador a ese Fondo. En caso de que la Junta de Fideicomisarios estuviera paralizada sobre cualquier asunto o cuestión relacionada con el Fondo, una persona neutral decidirá la controversia, tal como se indica en los estatutos, reglas y reglamentos de dicho Fondo, y su decisión será definitiva y obligatoria. Las partes en este documento por el presente ratifican, confirman, y aprueban la composición y membrecía de la Junta de Fideicomisarios tal como esté constituido actualmente o se constituya en el futuro.

5. La Junta de Fideicomisarios adoptará y promulgará los estatutos y reglas y reglamentos que considere necesarios y deseables para cumplir el propósito de su Fondo, incluyendo las bases detalladas sobre las cuales se harán los pagos de tal fondo, y tendrá el poder de modificar las mismas de vez en cuando. Las partes a este se comprometen a cumplir con los mismos, y por el

presente se incorporan y forman parte de este Acuerdo.

6. Contadores designados por la Junta de Fideicomisarios realizarán una auditoria anual del Fondo. Se pondrá a la disposición, en las oficinas principales del Fondo y en otros lugares que determine el Fondo de Fideicomisarios, un informe de los resultados de dicha auditoria para la inspección de las personas interesadas.

7. Ningún dinero pagado al Fondo de Jubilación deberá usarse para ningún otro propósito más que para proporcionar pensiones o anualidades o beneficios de jubilación o indemnización por defunción de los trabajadores, y para pagar los gastos de operación y administrativos del mismo. El dinero de tal Fondo se mantendrá aparte y por separado de todos los demás fondos.

8. El Fondo de Fideicomisarios de cada Fondo por el presente documento está autorizado y habilitado, en su propio criterio y según las bases que el Fondo considere deseables, para transferir o combinar el activo de dicho Fondo o para consolidar dicho Fondo con otro fondo o fondos de jubilación, según sea el caso, que exista ahora o en adelante y sean establecidos por Acuerdos de negociación colectiva con cualquier unidad del Sindicato de Western States Regional Joint Board o con el Sindicato Internacional mismo. En caso de dicha transferencia, combinación o consolidación, las cantidades aquí dispuestas anteriormente a ser asignadas al Fondo en particular serán pagadas después al Fondo o Fondos con los que ha habido dicha transferencia, combinación o consolidación.

9. El Sindicato o la Junta de Fideicomisarios del Fondo, o cualquiera de ellos, será parte apropiada en un juicio para hacer cumplir el cobro de pagos debidos por el Empleador hacia dicho Fondo. En caso de que cualquier cantidad pagadera por el Empleador bajo este Artículo permanezca sin pagarse por treinta (30) días después de vencerse, dicha cantidad automáticamente devengará intereses en adelante a razón del nueve por ciento (9%) por año, los cuales serán pagados por el Empleador.

ARTÍCULO 21 - 401(K) DEL EMPLEADOR

1. Los empleados amparados que cumplan con los requisitos de elegibilidad del Plan tienen derecho a participar en el Plan 401 (K) del Empleador.

ARTÍCULO 22 - BENEFICIOS MÉDICOS, SEGURO DE VIDA, INCAPACIDAD A CORTO PLAZO, VISIÓN, DENTAL

1. Durante la vigencia de este Acuerdo, el Empleador establecerá y mantendrá, sin reducción de beneficios, sus beneficios de seguro de vida y su beneficio de incapacidad a corto plazo (STD), para todos los empleados elegibles que han sido contratados por un mínimo de sesenta (60) días y estén amparados por este Acuerdo. Los beneficios antes descritos en esta sección serán proporcionados por el Empleador y pagado por el Empleador, conforme a lo siguiente:

A. Incapacidad a Corto Plazo (STD);

(1) No habrá ningún costo a para todos los empleados por el seguro de Short -Term Disability Benefits.

(2) el Beneficio será del sesenta (60%) por ciento del salario base semanal, hasta un máximo de trescientos cincuenta dólares (\$350.00) por semana;

B. Programa de Beneficios Dentales/Programa de Ortodoncia:

(1) El Empleador pondrá a la disposición de todos los empleados un Plan de Beneficios Dentales de la siguiente manera:

(2) los empleados calificarán una vez que cumplan tres (3) meses de servicio.

(3) los empleados, para ser elegibles, deberán pagar las siguientes primas semanales, las cuales aplicarán durante la vigencia de este Acuerdo:

(a) Empleado solamente: tres dólares con setenta y cinco centavos (\$3.75) por semana.

(b) Familia: Once dólares y veinticinco centavos (\$11.25) por semana.

(4) el beneficio anual máximo será mil quinientos dólares (\$1,500) por año por persona.

(5) el deducible no aplica al mantenimiento preventivo.

C. Beneficios dentales/programas de ortodoncia:

- El Empleador pondrá a disposición de todos los empleados el acceso a su Plan de Beneficios Dentales, de la siguiente manera:

- Los empleados serán elegibles al completar sesenta días (60) de servicio.

- Los empleados, para ser elegibles, deberán pagar la siguiente prima semanal, que se aplicará durante la vigencia de este Acuerdo:

- Empleados solteros tres dólares con setenta y cinco centavos (\$3,75) por semana

- Familia: once dólares con veinticinco centavos (\$11,25) por semana

- El beneficio máximo anual será de mil setecientos dólares (\$1,700) anuales por persona.

- El deducible no aplica para mantenimiento preventivo.

D. Beneficio del Cuidado de Visión.

(1) Reembolso: El Empleador reembolsará a los empleados que tengan seis (6) meses de servicio hasta ciento veinticinco dólares \$125.00, para la compra de anteojos correctivos o el examen ocular, sólo una vez durante la vigencia de este Acuerdo.

(2) Estará disponible para los empleados que reúnan los requisitos un programa de descuentos para el cuidado de la vista por medio de Eye Med por los precios del proveedor por soltero y familiar. Descripciones del plan estarán disponibles por medio del departamento de beneficios. La compañía proveerá aviso razonable a la Unión y los empleados inscritos en el evento de un cambio de precio.

Beneficios Médicos:

El Empleador deberá hacer contribuciones al Fondo de Salud de Amalgamated Nacional durante la vigencia de este Acuerdo, para hospitalización, médicos, cirugías y medicamentos con receta. El Fondo de Salud de Amalgamated Nacional proporcionará beneficios a través de Health Plan of Nevada Plan C-15 (HMO) y Cruz Azul/Escudo Azul (PPO) para todos los empleados elegibles que han trabajado por lo menos noventa (90) días calendario y objeto del presente Acuerdo.

	As of 1/1/2020	As of 1/1/2021	As of 1/1/2022
Health Plan of Nevada (HMO) – <i>Soltero</i>	Compañía: \$571.50/mes Trabajador: \$39.95/sem ana	Compañía: \$600.50/mes Trabajador: \$41.95/sem ana	Compañía: \$630.50/mes Trabajador: \$44.03/sem ana
Health Plan of Nevada (HMO) – <i>Familiar</i>	Compañía: \$1565.50/mes Trabajador: \$108.76/sem ana	Compañía: \$1644.50/mes Trabajador: \$114.23/sem ana	Compañía: \$1726.50/mes Trabajador: \$119.91/sem ana
Blue Cross Blue Shield (PPO) – <i>Soltero</i>	Compañía: \$763.50/mes Trabajador: \$53.24/sem ana	Compañía: \$801.50/mes Trabajador: \$55.87/sem ana	Compañía: \$842.50/mes Trabajador: \$58.71/sem ana
Blue Cross Blue Shield (PPO) – <i>Familiar</i>	Compañía: \$1998.50/mes Trabajador: \$138.74/sem ana	Compañía: \$2098.50/mes Trabajador: \$145.66/sem ana	Compañía: \$2203.50/mes Trabajador: \$152.93/sem ana

Las contribuciones mencionadas arriba reflejan el 70% pagado por el empleador y el 30% pagado por los empleados.

3. Seguro de Vida: Los empleados serán proporcionados con un adicional de veinticinco mil dólares (\$ 25,000) en seguros de vida, a través del Fondo de Salud de Amalgamated Nacional. Los empleados deben de ser participantes en el fondo de salud.

ARTÍCULO 23 – PERMISOS DE AUSENCIA

1. Para tener derecho a un permiso de ausencia, excepto bajo la Ley de Permisos de Ausencia por motivos Familiares o de Salud (FMLA) o por la ley “Americans with Disabilities Act” (ADA), el empleado deberá estar contratado activamente por un mínimo de treinta (30) días calendarios.

2. Para ser elegible para un permisos de ausencia definidos y concedidos bajo FMLA, el empleado deberá haber estado activamente contratado por un mínimo de un (1) año y haber trabajado 1,250 horas.

3. Para solicitudes de permisos de ausencia definidas y proporcionadas bajo FMLA, y otros permisos concedidos por ley, no serán concedidos por menos de cinco (5) días hábiles.

4. En ningún caso, ninguna combinación de ausencias con permiso podrán exceder de ocho (8) meses durante cualquier período de doce (12) meses, a menos que la ley exija que se conceda una ausencia mayor. En ningún caso, dicho límite se aplicará a los trabajadores que estén ausentes con permiso debido a enfermedades industriales o accidentes ocupacionales.

5. Todas las solicitudes de ausencias con permiso serán presentadas por escrito por el empleado y el Empleador las aprobará por escrito, y dicha aprobación de las solicitudes iniciales y prórrogas no serán negadas irrazonablemente. Si la petición es rechazada el empleado puede solicitar a su delegado. Una ausencia con permiso sin pago de sueldo, si ningún tiempo del beneficio está disponible, será concedida al empleado por el Empleador por los motivos indicados y definidos en la Ley de Permisos de Ausencia por Motivos Familiares y de Salud o según requiera la ley de otra manera.

6. Un permiso de ausencia aprobado no resultará en la expedición de una "frecuencia" sin culpa, según las normas de asistencia.

7. Los empleados deberán pagar toda su parte de las contribuciones para beneficios durante el período de la ausencia con permiso.

8. Permisos de Ausencia por motivos de Salud. Un permiso de ausencia por motivos de salud relacionado con una enfermedad o lesión de trabajo será otorgado a los empleados hasta por tres (3) meses sin pérdida de beneficios. Sin embargo, el permiso podrá prorrogarse por tres (3) meses adicionales. Se requerirá la declaración de un médico indicando el motivo de la solicitud del permiso y la prórroga. Los embarazos se tratarán como cualquier otra enfermedad prolongada. El permiso de ausencia por embarazo usual es de seis (6) a ocho (8) semanas después de dar a luz, o el plazo adicional que la ley requiera.

9. Permiso de Ausencia por Motivos Personales. Las peticiones de permisos de ausencia por motivos personales, excepto los permisos de conformidad con FMLA u otros establecidos por ley, se pueden conceder por un máximo de treinta (30) días calendarios, excepto que se podrán renovar por un plazo adicional de treinta (30) días.

ARTICULO 24 - LUTO

En caso de una muerte en la familia inmediata de un empleado, - un padre(madre), padrastro(madrastra), tutor legal, esposo(a), hermano(a), hijo(a), nieto(a), hijastro(a) de un matrimonio actual, abuelo(a), suegro(a), el empleado tiene derecho a un permiso de ausencia para asistir a un funeral si ha sido contratado por el Empleador por lo menos treinta (30) días calendarios. Un empleado es elegible para recibir cuarenta (40) horas, por el itinerario de cinco (5) días, ocho (8) horas, cuarenta (40) horas por el itinerario de cuatro (4) días, diez (10) horas y treinta y seis (36) horas por el itinerario de tres (3) días, doce (12) horas para el permiso para un funeral, además del día de notificación si el empleado está trabajando ese día.

Al empleado se le pagará por sus horas de trabajo de tiempo continuo programadas normalmente durante el permiso de ausencia para un funeral, al sueldo de tiempo continuo, a menos que el día de notificación sea un día de horas extras, entonces al empleado se le pagará la prima de horas extras apropiada por las horas trabajadas en ese día y tiempo continuo por las horas no trabajadas en ese día.

ARTÍCULO 25 - PERMISO PARA SER MIEMBRO DE UN JURADO

Si un empleado es llamado para ser miembro de un jurado, el Empleador compensará la

diferencia entre el pago para ser miembro de un jurado y su tarifa de sueldo base regular hasta treinta (30) días del calendario. Para tener derecho a sueldo para ser miembro de un jurado un empleado debe haber completado treinta (30) días de empleo continuo y presentar su talonario de miembro de un jurado a su Supervisor.

ARTÍCULO 26 - DESPIDOS Y MEDIDAS DISCIPLINARIAS

1. No se despedirá o se darán medidas disciplinarias a ningún empleado amparado por este Acuerdo excepto por una causa justa, salvo que ese sumario de despido sea consecuencia de actos que incluyan, pero no estén limitados a intoxicación, mala conducta flagrante, insubordinación, posesión, venta o uso ilegal de sustancias o alcohol u objetos tales como armas de fuego u otras armas, robo, y por ausencias donde no se llamo ni se presento por tres (3) días de trabajo consecutivos.

2. Ningún empleado recibirá medidas disciplinarias sin la aplicación de pasos disciplinarios como se declara a continuación:

<u>Conducta</u>	<u>Rendimiento</u>
Primera infracción: primera advertencia escrita	Primera infracción: primera advertencia escrita
Segunda infracción: segunda advertencia escrita	Segunda infracción: segunda advertencia escrita
Tercera ofensa: advertencia final por escrito	Tercera ofensa: advertencia final por escrito
Cuarta ofensa: descarga	Cuarta ofensa: descarga

Cuando se suspenda a un empleado, el Empleador terminará la investigación dentro de tres (3) días, salvo cuando ambas partes acuerden lo contrario por escrito.

b. Asistencia

Habrá una Norma de Asistencia Sin Culpa (“No Fault”) bajo la cual los empleados podrán ausentarse tal como se indica a continuación:

(1) Dieciséis (16) días de ausencia entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de cada año civil que esté vigente el Acuerdo sin dar el motivo.

(2) Incluidos en el total de dieciséis (16) días; habrá dos (2) y tres (3) por uno, cada año, los cuales pueden abarcar una ausencia continua de tres (3) días o menos.

Una ausencia de más de un día y medio (1 1/2) y siete (7) minutos será de tres (3) por uno (1).

Cada tres (3) por uno es una frecuencia y media (1 1/2) .

(3) Días Completos, Cuartos de Día, y Medios Días

a. Días Completos: Una ausencia de un día completo contará como una (1) frecuencia.

b. Medios Días: Si el empleado ha agotado su asignación máxima de frecuencias de cuarto de día, tal como se indica arriba, las llegadas tarde al trabajo al principio del turno de (7) minutos o menos, o regresos tarde a trabajar después de un descanso para comer de (7) minutos o menos contarán como un medio (1/2) día.

El llegar con ocho (8) minutos hasta cuatro (4), cinco (5), o seis (6) horas de retraso al trabajo o después de un descanso para comer, o el salirse temprano ocho (8) minutos hasta cuatro (4), cinco (5), o seis (6) horas antes de terminarse el turno de trabajo contará como medio (1/2) día.

El salirse temprano y volver al trabajo antes de terminarse el turno de trabajo contará como medio (1/2) día, cuando la ausencia sea de cuatro (4), cinco (5), o seis (6) horas o menos.

c. Cuartos de Día: Las llegadas tarde a trabajar de siete (7) minutos o menos al empezar el turno o regresos tarde a trabajar después de un descanso para comer de siete (7) minutos o menos, contarán como un cuarto (1/4) de día. hasta que el empleado exceda su asignación de doce (12) cuartos de día.

(4) El 19 de enero del 2010 y cada 1o de enero en adelante, el empleado no deberá tener borrones en la hoja de servicio, es decir, tendrá cero (0) ausencias.

(5) Una vez que el empleado tenga dieciséis (16) ausencias será despedido (tal como aquí se define) antes del 19 de enero

(6) Las siguientes ausencias quedarán excluidas del Programa de Asistencia al Trabajo sin Culpa:

a. días pagados con prestaciones (tales como vacaciones, días festivos, ausencias por enfermedad y permisos de ausencia por luto con goce de salario);

- b. las ausencias con permiso conforme al Artículo 23, incluyendo los permisos de ausencia por motivos personales con aprobación y por motivos de salud con aprobación;
- c. los permisos de ausencia para prestar servicio como miembro de un jurado, sea o no compensado conforme al Artículo 23;
- d. los permisos de ausencia como resultado de una llamada de una escuela pública de la K-12 grado, para recoger a un hijo, asistir a una Conferencia de Padres Obligatoria o inscribir a un hijo en la escuela, o cualquier emergencia ocurrida en la escuela que requiera un permiso de ausencia establecido por ley;
- e. permisos de ausencia establecidos por ley, incluyendo permisos FMLA, para prestar servicio militar y por lesiones ocupacionales.
- f. los permisos de ausencia aprobados para acudir a citas con el INS que sean documentadas.

(7) A partir del 1 de enero de 2020, se requiere que los asociados informen su ausencia o llegada tardía a más tardar 2 horas después del inicio del turno, excepto en el caso de una emergencia de buena fe. De lo contrario, se considera abandono del trabajo (“no call no show”).

El Empleador y el Sindicato han llegado al siguiente acuerdo:

(8) Política de asistencia para empleados contratados después de la ratificación el 4-2-07. Habrá una Política de Asistencia Sin Culpa vigente para estos empleados que puedan estar ausentes como se establece a continuación:

1) Se podrán tomar diez (10) días de ausencia entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de cada año calendario del Acuerdo sin indicación de motivo.

2) Se incluirán en el total de diez (10) días uno (1), tres (3) para uno, en cada año, de los cuales podrá abarcar una ausencia continua de tres (3) días o menos. Una ausencia de más de un día y medio (1 ½) y siete (7) minutos, será un tres (3) por uno (1). Cada tres (3) por uno (1) es una frecuencia y media (1 ½).

3) Días Completos, Cuartos de Día y Medios Días

a. Días Completos: La ausencia de día completo contará como una (1) frecuencia.

b. Medio día: Si el empleado ha agotado su asignación de frecuencias de cuartos, como se establece anteriormente, llegadas tarde al trabajo al inicio del turno de siete (7) minutos o menos, o regresos tarde al trabajo después de un descanso para comer de siete (7) minutos o menos, contarán como medio (1/2) día.

Llegar tarde al trabajo de ocho (8) minutos a cuatro (4), cinco (5) o seis (6) horas o llegar tarde a un receso para comer o salir temprano del trabajo de ocho (8) minutos a cuatro (4), cinco (5) o seis (6) horas antes del final del turno, contarán como medio (1/2) día.

Salir temprano y regresar al trabajo antes de finalizar el turno contará como medio (1/2) día, cuando la ausencia sea de cuatro (4) horas, cinco (5) o seis (6) horas o menos.

C. Cuartos de día: llegadas tarde al trabajo de siete (7) minutos o menos al comienzo del turno o regresos tarde al trabajo después de un descanso para comer de siete (7) minutos o menos, contarán como un cuarto (1/4) de día. , hasta que el empleado exceda su asignación de ocho (8) días trimestrales. Las tardanzas después de períodos de comida de hasta 5 minutos no se contarán como un suceso sin culpa.

(4) El 1 de enero de 2010 y cada 1 de enero posterior, un empleado deberá comenzar con borrón y cuenta nueva, es decir, cero (0) ausencias.

(5) La terminación del empleo ocurrirá una vez que un empleado haya excedido diez (10) ausencias (como se define en este documento) antes del 1 de enero.

(6) Las siguientes ausencias serán excluidas del Programa de Asistencia Sin Culpa:

(a) días de beneficios pagados (como vacaciones pagadas, días feriados pagados, tiempo de enfermedad pagado y licencia pagada por duelo);

b) las licencias de ausencia aprobadas con arreglo al artículo 23, incluidas las licencias de ausencia personales aprobadas y las licencias de ausencia médicas aprobadas;

c) excedencias por servicio de jurado, remuneradas o no con arreglo al artículo 25;

(d) licencias resultantes de una llamada legítima de una escuela pública, desde jardín de infantes hasta grado 12, para recoger a un niño, asistir a una conferencia obligatoria de padres o inscribir a un niño en la escuela; o cualquier emergencia en la escuela que requiera dicha licencia según lo dispuesto por la ley.

(e) permisos de ausencia exigidos por la ley, incluidos permisos FMLA, permisos militares y permisos de compensación para empleados.

(f) Licencias aprobadas tomadas para asistir a citas de USCIS respaldadas por documentación.

3. Los motivos justificables para imponer medidas disciplinarias incluyen los errores de trabajo que se puedan comprobar, la incompetencia o la violación de las reglas o reglamentos publicados que no sea una que pueda ocasionar un despido sumario.

4. Si llegara a haber una disputa o desacuerdo con respecto a la legitimidad de un despido o las medidas disciplinarias, el asunto se someterá al arbitraje tal como aquí se estipula. Si el Árbitro determina que se despidió al empleado sin motivo justificable, él podrá ordenar la reincorporación al trabajo, y podrá requerir que se pague la cantidad en salarios perdidos que, a su juicio, justifiquen las circunstancias.

5. La advertencia más antigua en el expediente del empleado será removida del proceso de disciplina activa si el empleado cumple seis (6) meses de empleo sin recibir ninguna advertencia.

ARTICULO 27 - DELEGADOS Y COMITÉ

1. El Sindicato notificará al Empleador de los nombres de los empleados designados como Delegados, y Delegados Líderes (por cada turno) y otros empleados a ser designados como miembros del Comité del Taller.
2. Si el empleado solicita la presencia del Delegado para que lo represente durante la gestión de una queja, o cualquier medida disciplinaria, o cualquier requisito de representación, durante el cual se interrogue al empleado y se utilice para después fundamentar una medida disciplinaria, el Empleador concederá esa petición.
3. Los delegados se puede gestionarán los asuntos sindicales, excepto por manejar las quejas, durante horas hábiles y deberán obtener el permiso de su supervisor, el cual no será negado arbitrariamente, antes de abandonar su área de trabajo para gestionar tales asuntos sindicales. Solamente en caso de que el Delegado esté ausente o de otra manera esté ocupado en asuntos sindicales, o no esté disponible, se reconocerá al Delegado Líder previamente designado como la persona para gestionar asuntos sindicales.
4. El Empleador, después recibir un aviso con veinticuatro (24) horas de anticipación para una ausencia de un (1) día, y un aviso de cuarenta y ocho (48) horas para ausencias de más de un día, por el Sindicato, concederá un tiempo libre razonable a los delegados y oficiales electos o miembros del comité para asistir a convenciones o conferencias del Sindicato o para gestionar otros asuntos del Sindicato especificados.

ARTÍCULO 28 - DERECHO PARA VISITAR

A los representantes del Sindicato se les permitirá acceso libre al establecimiento donde los miembros trabajan, con el fin de observar si se mantienen las condiciones de este Acuerdo, y para cualquier otro propósito razonable que surja de la operación de este Acuerdo, siempre y cuando no haya interferencia con los negocios del Empleador.

ARTÍCULO 29 - HUELGAS DE LOS AFILIADOS DE WESTERN STATES REGIONAL JOINT BOARD (WSRJB)

No se considerará una violación de este Acuerdo por parte del Sindicato o cualquier empleado individual de la unidad de negociación, si algún empleado de la unidad de negociación se rehúsa a entrar al establecimiento del Empleador en contra del cual un socio de Western States Regional Joint Board (WSRJB), representando el establecimiento de otro Empleador, este realizando una huelga auténtica.

ARTÍCULO 30.- EXAMINACIÓN DE EXPEDIENTES

El Sindicato tendrá el derecho a toda hora razonable y con un aviso razonable al Empleador de investigar solamente dichos libros y registros del Empleador que sean necesarios para determinar si se está cumpliendo por completo con las disposiciones de este Acuerdo. El Empleador tendrá el derecho de que su representante acompañe al representante del Sindicato para dicha investigación. Un Árbitro tendrá el derecho, bajo su propia solicitud, de instituir dicha investigación.

ARTÍCULO 31 - NO DISCRIMINACIÓN

1. No habrá discriminación en la contratación o en términos y condiciones de empleo debido a raza, color, origen nacional, religión, sexo, orientación sexual, género, identificación o expresión de género, estado civil, estado militar o veterano, creencias políticas, ascendencia, información genética, edad, discapacidad o cualquier otro estado legalmente protegido por la ley estatal y / o federal.
2. Se entiende y se acuerda que este Artículo no crea ningún derecho a ningún beneficio médico, seguro, pensión u otro beneficio que no exista de otra manera para los empleados.

ARTÍCULO 32. - SALUD Y SEGURIDAD

Por medio de la presente se acepta que el Empleador y el Sindicato reconocen la importancia de la salud y seguridad de los empleados. Para esa finalidad, habrá un Comité conjunto y representativo de Salud y Seguridad, cuyo número de miembros será acordado mutuamente entre

el Sindicato y el Empleador, el cual se reunirá mensualmente para revisar incidentes de accidentes de trabajo y posibles riesgos de seguridad. El Comité, con base a su revisión, recomendará al Gerente General formas y medios para mejorar la seguridad de las condiciones de trabajo.

El Sindicato seleccionará a sus propios representantes del Comité de Salud y Seguridad que represente al Sindicato. A partir de enero del 2007, y cada año posterior en adelante, el sindicato quitará y remplazará a los miembros del comité según sea necesario. El Empleador y el Sindicato deberán cada uno nombrar un copresidente del comité quienes conjuntamente serán responsables de preparar la agenda para las reuniones, asegurándose de dar seguimiento y realmente moderar la sesión.

Equipo de Protección. El Empleador proporcionará todo el equipo personal de seguridad necesario para los empleados como lo requiere O.S.H.A.

ARTÍCULO 33 - ANUNCIOS Y OFRECIMIENTOS DE EMPLEO

1. Descripciones del Nivel de Empleos

a. Los puestos de trabajo en el Centro de Distribución se dividen en seis (6) niveles de la siguiente manera:

(1.) Puestos de Nivel A: Almacén General, lo cual incluye pero no se limita a etiquetadores manuales/mecanizados, empacadores, seleccionadores, inductores, clasificadores y oficinistas (no incluye Productores de Etiquetas ni Oficinistas de Sistemas).

(2) Puestos de Nivel B: Inspectores de Accuracy Control "AC" (los AC tradicionales desde el 1/1/10, recibirán \$0.60 por hora, los nuevos empleados se mantendrán en \$0.50 por hora) y Operadores de Forklift/Power Jack (incluyendo Operadores de Tug), \$0.50 por hora.

(3) Puestos de Nivel C: Operadores TSP, Problem Solvers: Sesenta (\$.60) centavos por hora.

La clasificación del Operador de TSP se elimina y las personas en este cargo antes de la eliminación se convierte en PEO con la excepción explicada a continuación.

(4) Puestos de Nivel D: Operador "PEO", un dólar y cincuenta centavos (\$1.50).

Los que están a las posiciones de Forklift y TSP tiene 30 días a partir de la aprobación de este Acuerdo para optar para convertirse en PEO. Al comenzar el entrenamiento de PEO, por no más de dos semanas, el empleado puede solicitar regresar a su equipo anterior. En el caso de que los titulares actuales a Forklift/TSP opten por no obtener la certificación en todos los equipos durante este período, mantendrán su pago de oferta actual (según los niveles B y C). Si el titular elige ser certificado en todos los equipos en un momento posterior, se aplicará el proceso normal de licitación.

Si bien el Empleador tiene la única discreción para determinar las asignaciones para los conductores de PEO, se harán esfuerzos de buena fe para acomodar a estos conductores de PEO convertidos en su equipo protegido preferido según lo permitan las necesidades comerciales.

(5) Puestos de Nivel E: Líderes de Grupo: \$.50 por hora.

(6) Puestos de Nivel F: Mantenimiento

Nivel AA - Mecánico de Forklift

Nivel A - Mecánico

Nivel B - Mecánico

Nivel C - Mecánico

2. Requisitos para presentar solicitudes

a. Los empleados que se interesen en un trabajo de categoría con clasificación más alta deberán haber completado el período de capacitación indicado en el Artículo 5 y trabajar tiempo completo (programado para trabajar cuarenta (40) horas por semana o treinta y seis (36) horas por semana).

b. Los empleados que ocupen un puesto con oferta de trabajo no podrán solicitar otro puesto por un período mínimo de seis (6) meses.

c. Los empleados no deberán haber recibido una segunda o última advertencia por desempeño o conducta inadecuada, dentro de los últimos tres (3) meses antes de la fecha límite para presentar solicitudes.

d. Los empleados no podrán tener restricciones permanentes documentadas o limitaciones físicas que les impida desempeñar las funciones esenciales del empleo. Sin embargo, si el Empleador se puede adaptar razonablemente a la restricción o limitación,

tal como establece la Ley de Norteamericanos con Incapacidades, el empleado posiblemente pueda ser elegible para solicitar el puesto.

e. Los empleados deberán reunir los requisitos mínimos del puesto que se publiquen con cada Oferta de Puesto de Trabajo. Los empleados que aplican para Mantenimiento tendrán que cumplir con ciertas calificaciones y/o pruebas, las cuales se tienen que compartir y discutir con el Delegado Principal.

3 Procedimiento de Anuncio y Solicitud De Puestos

a. Todas las Ofertas de Puestos se colocarán en el Tablero de Anuncios de los empleados por siete (7) días hábiles completos y enumerarán los puestos, los requisitos exigidos para solicitarlos y la experiencia y educación requeridos para el puesto. Los resultados iniciales de proceso tiene que ser posteados a más tardar 10 días con la excepción que haya un acuerdo mutuo para extenderlo.

b. Todos los empleados interesados deberán llenar un Formulario de Oferta de Puesto y depositarla en la Caja sellada de Ofertas de Puestos que se encuentra en frente del área de la Bodega antes de vencerse el plazo.

c. Se hará una lista maestra de todos los solicitantes. La lista incluirá la fecha de contratación. Recursos Humanos verificará si los solicitantes reúnen los requisitos antes de empezar el proceso de selección.

d. Un Delegado estará presente cuando se abra la caja y se verifique si los solicitantes reúnen los requisitos.

e. Si ningún empleado solicita un puesto de trabajo Anunciado en particular, el Empleador tiene la opción de contratar a alguien fuera de la compañía.

4. Procedimiento de Selección para el puesto de Trabajo Anunciado

a. Los empleados serán seleccionados en base a su capacidad de reunir los requisitos mínimos del puesto, sus conocimientos, asistencia y desempeño del trabajo.

b. Además de hacérseles una entrevista, candidatos para Líder de Grupo serán evaluados por su capacidad de liderazgo, mando y análisis crítico.

c. Todos los ascensos a puestos con clasificación más alta se harán mediante los

procedimientos de solicitud de puestos. Al candidato que tenga la mayor antigüedad se le deberá dar la oportunidad de capacitarse en el puesto con clasificación más alta, excepto para el puesto de Líder de Grupo y excepto cuando existan condiciones obvias que impidan al empleado desempeñar el puesto con clasificación más alta. El Sindicato deberá estar de acuerdo con la decisión sobre la incapacidad del empleado. Si la antigüedad de dos empleados o más que solicitan el puesto con clasificación más alta llegara a ser igual, se concederá el puesto por selección al azar, por ejemplo, por lotería y el delegado debe estar presente.

5. Directivas Administrativas Respecto a la Solicitud de Puestos

a. Todos los empleados a quienes se les conceda un puesto estarán a prueba por treinta (30) días hábiles, los cuales deberán cumplirse dentro de noventa (90) días calendarios. PEO el entrenamiento será de 60 días de trabajo y el periodo del entrenamiento se completara dentro de ciento veinte (120) días calendarios A todos los empleados se les hará una evaluación durante y al final del período de prueba. Durante su periodo de entrenamiento un empleado que está actualmente recibiendo cualquier solicitud de puesto y/o pago prima deberá continuar recibiendo esa solicitud de puesto y/o pago prima hasta que el empleado sea certificado en la nueva posición.

Un empleado que se otorga una posición, como se describió anteriormente, no tendrá más de dos (2) semanas para determinar que no pueden realizar el trabajo y deseo de regresar a su posición anterior. El Empleador puede llenar la vacante original, sin embargo, después de treinta (30) días, un anuncio nuevo será necesario.

b. Todos los empleados que soliciten puestos tendrán derecho primero (1o) a solicitar un cambio de turno y segundo (2o) a una oportunidad de ascenso. El empleado con mayor antigüedad prevalecerá cuando haya más de un solicitante.

Los empleados que permanezcan en la misma clasificación de empleo cuando estén cambiando de turno, mantendrán su tarifa de sueldo y su certificación.

c. A los empleados que no cumplan con las normas durante o al final de su entrenamiento no se les concederá el puesto con clasificación más alta. El empleado regresará al puesto que ocupaba anteriormente.

d. El empleado a quien se le conceda un puesto con clasificación más alta y que no cumpla con las normas del puesto con clasificación más alta podrá ser regresado a un puesto con clasificación más baja dentro de un (1) año. Dicho empleado perderá el

aumento que se le concedió en la fecha de su ascenso, a menos que el empleado haya completado un (1) año o más, entonces retendrá la cantidad del aumento.

e. Los empleados que voluntariamente desciendan de un puesto con clasificación más alta, no importa el tiempo que hayan pasado en el puesto con clasificación más alta, perderán la cantidad del aumento que fue concedido en la fecha del ascenso.

f. Los empleados que sean ascendidos de un puesto con clasificación más alta a otro recibirán la diferencia entre las tarifas de nivel solamente.

g. Los empleados sólo podrán ocupar un puesto a la vez, siempre que después de que se les conceda un nuevo puesto, puedan optar por quedarse en su puesto actual solicitado hasta que esté disponible un puesto de tiempo completo en el nuevo trabajo solicitado.

h. Una vez asignado al puesto solicitado, el empleado no podrá solicitar otro por un período mínimo de seis (6) meses, a menos que el empleado sea descalificado por el Empleador durante el período de entrenamiento o un cambio de turno sin ningún cambio en la clasificación del empleo.

i. El Empleador podrá anunciar nuevamente puestos suplentes para Montacargas y AC para ser utilizados durante los períodos de mayor demanda. Aquellos empleados que tengan trabajos suplentes solicitados podrán regresar a su puesto original luego del período de demanda y recibirán la tarifa extra de solicitud solamente durante el periodo en el cual se les asigne el trabajo temporalmente por más de una (1) hora en el puesto solicitado. Las asignaciones de los puestos suplentes solicitados deberán ser consideradas de acuerdo a la antigüedad del empleado. Un empleado que haya ocupado un puesto suplente solicitado por los durante dieciséis (16) semanas, será ascendido a un puesto de solicitud regular. En caso de necesitarse un puesto de tiempo completo, primero el Empleador ofrecerá el puesto a un empleado actual de AC y Montacargas, para permitir cualquier cambio en el horario de los turnos, segundo, al empleado suplente con mayor antigüedad se le dará una oportunidad para el empleo, sin importar el turno. Las horas extras se asignarán primero (10) a los poseedores de puestos regulares solicitados, antes de que se asignen a los suplentes.

j. Un empleado puede solicitar una transferencia de turno o departamento. Las peticiones se concederán con base a la antigüedad y vacantes dentro del departamento y el turno. Los empleados que soliciten una transferencia de turno y sostengan un puesto solicitado pueden transferir turnos sin perder su puesto solicitado siempre y cuando el departamento y el turno tengan vacantes.

ARTÍCULO 34.- PRERROGATIVAS DE LA GERENCIA

Excepto según se disponga de otra manera expresamente en este Acuerdo, nada de lo aquí contenido se considerará que limita al Empleador de ninguna forma en el ejercicio de las funciones regulares y acostumbradas de administración, incluyendo la creación en conexión con el mismo, de dichas reglas razonables relacionadas con las operaciones del establecimiento según se considere aconsejable.

ARTÍCULO 35.- INVALIDÉZ DE UNA PARTE DEL ACUERDO

Se entiende y se acepta que si alguna disposición de este Acuerdo, o la aplicación de dicha disposición a alguna persona o circunstancia, se considerará inválida, el resto de este Acuerdo, o la aplicación de dicha disposición a otras personas o circunstancias, no se afectará de ese modo, sino que continuará separadamente e individualmente con toda su fuerza y efecto. Con respecto a cualquier disposición considerada inválida, las partes se reunirán con la finalidad de acordar una disposición suplente.

ARTICULO 36 - PRUEBAS DE DROGAS POR MOTIVOS JUSTIFICABLES

1. Para mantener un centro de trabajo seguro y libre de drogas, el Empleador podrá requerir que un empleado se haga una prueba de detección de drogas si el Empleador tiene motivo razonable para creer que el empleado está inhabilitado para desempeñar su trabajo. Por lo menos dos (2) personas deberán coincidir en la observación, y una de ellas puede ser un empleado de la unidad de negociaciones. Esta disposición se aplicará sin discriminar a ninguna persona. Los supervisores administrarán el programa de manera imparcial y confidencial. Para los empleados que se nieguen a tomar una prueba después de que se hayan cumplido los requisitos establecidos en este párrafo, habrá una suposición refutable de que el resultado de la prueba hubiera sido positivo para una sustancia ilegal.
2. El Empleador firmante no conducirá pruebas de detección de drogas al azar.
3. Se tomará una muestra suficiente para permitir una prueba inicial y una prueba de confirmación. La prueba inicial se hará usando la Técnica de Inmunoensayo Enzimático (IT). En caso de que la prueba inicial sea cuestionable o positiva, se deberá utilizar una prueba de

confirmación antes de que se pueda tomar alguna acción contra el empleado. La prueba de confirmación será mediante Cromatografía a Gas - Espectrometría Masiva (GC/MS). Las normas de prueba para la prueba inicial y de confirmación serán establecidas por el Instituto Nacional Sobre el Abuso de Drogas. Las muestras positivas confirmadas serán retenidas por el laboratorio que haga las pruebas en un almacenamiento congelado seguro a largo plazo por un mínimo de un año. El manejo y transporte de cada muestra deberá documentarse usando procedimientos rigurosos para seguir la cadena de custodia.

4. Si un Empleado actual tiene un primer resultado positivo y solicita un permiso de ausencia para ingresar a un programa de rehabilitación, se le permitirá hacerlo siempre que sea elegible para un permiso de ausencia. Cuando dicho programa se haya completado con éxito, el Empleador no deberá discriminar de ninguna manera contra el empleado. Si el trabajo para el cual está calificado el empleado existe, él o ella serán devueltos al trabajo al concluir su licencia.

5. Cualquier empleado que tenga cobertura médica y haya aceptado el tratamiento recomendado continuará con la cobertura de beneficios médicos, y no correrá peligro de perder su trabajo debido a su problema de uso indebido de sustancias durante el curso normal del tratamiento.

ARTÍCULO 37 - TRANSFERENCIAS

1. Cuando una transferencia sea necesaria, la administración notificará al empleado afectado y al Sindicato con respecto al tipo de transferencia y registrará la siguiente información; el nombre del empleado, fecha vigente de la transferencia, departamento original y nuevo departamento de cada empleado y la fecha de contratación. Toda la antigüedad en el trabajo se aplica en el nuevo departamento del empleado.

2. Las transferencias para adaptar una necesidad operacional se harán de acuerdo al procedimiento siguiente:

- a. Las transferencias de un área a otra se harán con base a una petición voluntaria de acuerdo con la antigüedad. En caso de que no se consigan suficientes voluntarios, entonces las transferencias se harán de manera involuntaria de acuerdo con una antigüedad inversa.
- b. Las transferencias de un departamento/turno a otro(a) se harán de forma voluntaria de acuerdo con la antigüedad. En caso de que no se consigan suficientes voluntarios, entonces las transferencias se harán de manera involuntaria de acuerdo con una antigüedad inversa.

- c. Los empleados que han sido transferidos recibirán la tarifa de pago de su trabajo regular, incluyendo el pago de primera de las transferencias de una (1) semana o menos, o la tarifa de pago del trabajo al cual fueron transferidos, cualquiera que sea más alto, siempre y cuando hayan trabajado por lo menos una hora completa en el trabajo con mayor sueldo en el curso de una semana de trabajo.
- d. Los empleados transferidos a otro departamento o turno tendrán el derecho de volver al departamento anterior antes de que se asignen o transfieran empleados recién contratados al departamento o turno conforme a la antigüedad.
- e. Los empleados recién contratados no serán transferidos fuera de su departamento hasta que hayan completado su período de capacitación de sesenta (60) días.

3. Solicitud de Empleados para Transferencia

El formulario de solicitud de traslado debe llenarse en triplicado para cada solicitud de departamento o turno. Se proporcionará al Sindicato una copia de cada solicitud de transferencia. Las solicitudes tendrán vigencia por 6 meses.

a. Si el empleado decide cancelar su solicitud, debe escribir la palabra "cancelado" en su copia de la solicitud y depositarla en la caja antes de que se abra. Si no lo hace, el empleado deberá aceptar la transferencia.

b. Las transferencias se procesarán dos (2) veces por mes cuando se abra la caja de solicitudes cada segundo lunes a las 2:00 p.m. Sólo las solicitudes y cancelaciones que se encuentren en la caja en ese momento serán tomadas en cuenta. Un representante del Sindicato deberá estar presente cuando se vacie la caja y se le proporcionará una copia en ese momento.

c. Deberá existir una vacante en el departamento o turno de trabajo para el cual se ha solicitado la transferencia y es necesario que el departamento o turno actual puedan transferir a los empleados sin afectar la producción. Si es necesario contratar o capacitar a un suplente, es posible que el empleado tenga que esperar un período razonable de no más de treinta (30) días para ser transferido.

d. Las solicitudes de transferencias se concederán por antigüedad. Para puestos calificados premium (LUD, Receiving), un asociado debe cumplir con las calificaciones y / o pruebas para ser compartido y discutido con el Jefe de Mayordomos antes de que se otorgue la transferencia, y los nuevos empleados deben cumplir con el mismo estándar

antes de ser asignados a dichos puestos.

e. Los requisitos para la transferencia son los siguientes:

- Es necesario que los empleados hayan completado el período de capacitación tal como se especifica en el Artículo 5.
- Los empleados debe haber recibido una Advertencia Escrita Final.
- Los empleados que sean transferidos a otro departamento en el mismo turno debe permanecer en dicho departamento al menos seis meses.
- Los empleados que sean transferidos a un cambio de turno deben permanecer en ese turno por lo menos seis meses.
- Los empleados que sean transferidos a un cambio de turno puede pedir un traslado de departamento en ese turno sin tener que esperar seis meses.

f. Los empleados no pueden presentar más de un formulario de transferencia. Su solicitud más reciente se considerará la solicitud vigente, con lo cual quedará cancelada cualquier petición previa que no se haya procesado.

g. Se omitirá al empleado que se tome un permiso de ausencia.

h. Los avisos de transferencias a otros departamentos o turnos se colocarán en el tablero de anuncios en la bodega. El empleado tiene la responsabilidad de buscar la lista su propia transferencia.

i. Todas las transferencias se llevarán a cabo el primer día de trabajo de la siguiente semana. Los empleados que estén de vacaciones cuando se anuncie el aviso de las transferencias tendrán la responsabilidad de revisar la lista de transferencias en cuanto regresen a trabajar.

4. Transferencias por dificultades o emergencias

El Empleador no negará arbitrariamente una solicitud de transferencia hecha con el fin de adaptar una dificultad personal y/o emergencia familiar.

ARTÍCULO 38- MANTENIMIENTO

1. Los empleados de mantenimiento son aquellas personas requeridas para desempeñar el mantenimiento del edificio interno y externo, el área de abastecimiento y el equipo.

2. Ningún empleado será contratado como un contratista o trabajador independiente etc. Los trabajadores podrán desempeñar dicho trabajo según sea necesario para el empleador en un día de trabajo regular asignado o según se ofrezca como tiempo extra de acuerdo con el Artículo 14. Esto no descarta el uso de contratistas externos en caso de emergencias, proyectos especiales o los representantes técnicos de suministradores y fabricantes de equipo.

3. El Empleador llevará acabo la entrenamiento las veces que sean necesarias ya sea en la compañía o fuera del establecimiento. El Empleador cubrirá todos los gastos ra la capacitación incluyendo gastos de viaje y tiempo perdido. El tiempo de capacitación se contará como tiempo trabajado para el propósito de calcular el pago de horas extras. Cuando sea factible, se proporcionará la capacitación de otros oficios. Se realizará la capacitación pero no estará limitada a lo siguiente:

Aire acondicionado, calentador, plomería, depositantes, herramientas y sujetadores, operación y certificación de montacargas, sistemas de transporte, motores eléctricos, cajas de engranajes, carpintería, eléctrico, control de circuitos, clasificador suspendido, clasificador de envío, Crisplant, solución de problemas, familiarización de la planta, procedimientos de protección en caso de incendio, lectura de planos, cuidado y cambio de baterías, sistemas GOH, seguridad, caja de la bomba y equipo de supresión de incendio.

4. La compañía puede utilizar empleados de mantenimiento temporales para condiciones que incluyen pero no están limitados a las funciones de desatorar las cajas en el clasificador de envíos.

Todos los empleados de mantenimiento temporales asignados al departamento estarán amparados bajo las disposiciones estipuladas en el Artículo 6, de Empleados Temporales.

5. Las descripciones del Nivel de trabajo de Mantenimiento están estipuladas en el Artículo 33, los Anuncios de Empleos y Solicitudes para Puestos son las siguientes:

- Nivel AA - Mecánico de Montacargas
- Nivel A - Mecánico
- Nivel B - Mecánico
- Nivel C - Mecánico

Los procedimientos de solicitud para las vacantes de trabajo en los Puestos en el Nivel C seguirán las disposiciones del Artículo 33 y todos los empleados pueden hacer una solicitud para este trabajo.

Los procedimientos de solicitud para las vacantes de trabajo en los Puestos en el Nivel AA, Nivel A y B solamente se seleccionarán dentro del departamento de Mantenimiento.

6. Las clasificaciones de Pago por grado serán de la siguiente manera:

Nivel AA - Mecánico \$32.00 por hora
Nivel A - Mecánico \$25.00 por hora
Nivel B - Mecánico \$21.50 por hora
Nivel C - Mecánico \$18.50 por hora

Por única vez, a partir del 1 de enero de 2023, todos los asociados de mantenimiento actuales aumentarán de manera que su tarifa base sea igual a la tarifa inicial de su clasificación anterior más el aumento de 30 días (mencionado en el Artículo 8 - Salarios), o eb recaudó \$0,75, lo que sea mayor. Este aumento será adicional a cualquier aumento general aplicable en el artículo 8.

7. El Empleador se reserva el derecho de contratar personal externo para llenar los puestos, si no se logra encontrar candidatos calificados internamente.

8. Los empleados de mantenimiento que sean llamados para regresar a trabajar después de su turno completo regular recibirán un mínimo de cuatro (4) horas de sueldo, o cinco (5) horas de sueldo, o seis (6) horas de sueldo y las horas que trabajen serán pagadas a tiempo y medio.

9. El Empleador proporcionará anualmente, \$125.00 para lentes de seguridad recetados por año y un máximo de \$125 por botas durante un periodo de 2 años, al recibir el recibo con la prueba de la compra.

10. El departamento de mantenimiento tendrá un representante en el Comité de Salud y Seguridad seleccionado por el Sindicato.

11. Se proporcionarán diez (10) juegos de uniformes y se mantendrán para todos los empleados de mantenimiento incluyendo una (1) chamarra/chaqueta y un (1) par de botas de goma.

12. Todos los empleados deberán proporcionar las siguientes herramientas:

1 juego de enchufes: tanto SAE como métrico
1 juego de llaves Allen: SAE y métrico
1 juego de destornilladores

- 1 martillo
- 1 multímetro
- 1 juego de llaves: SAE y métrico
- 1 juego de alicates

ARTÍCULO 39 - REGLAS DE ESTÁNDARES DE INGENIERÍA

1. Discontinuación de Estándares de Producción: Una vez los estándares de producción hayan sido establecidas, no podrán ser cambiadas excepto de acuerdo con las siguientes provisiones: Si TJMAXX decide discontinuar cualquiera o todas las estándares de producción, el Sindicato deberá ser concedido con por lo menos 60 días de notificación por escrito especificando la razón de la discontinuación. Si dicha discontinuación resultará en la pérdida de pago de cualquier miembro de la unidad de negociaciones, el sindicato y TJMAXX iniciarán negociaciones, siempre y cuando los salarios de los empleados afectados sean circulados rojos hasta que las negociaciones sean concluidas.

2. Cambios a las Estándares de Producción: Cualquier cambio al método, ubicación de equipo o seguridad que cause cambios o revisiones a las estándares o métodos y esta revisión será comunicada a los Western States Regional Joint Board (Gerente del Distrito) y Los Analistas de la Unión al Delegado Principal (o si no está disponible el Delegado Principal del Turno), y a los empleados afectados. El Empleador deberá proveer un desglose elemental con tiempos normales para cada elemento de la estándar propuesta y actual de trabajo, resaltando por medio de un análisis separado o tabla de comparación exactamente qué métodos, condiciones, o especificaciones han cambiado y proveyendo toda la información de apoyo necesaria para estos cambios. Solo los elementos directamente afectados por los cambios mencionados anteriormente serán re-estudiados. Todos los elementos que no sean afectados por este cambio no tendrán sus tiempos normales ajustados. Cuando se pone cualquier empleado en el estado “protegido”, hay que avisarle al Delegado Principal (o si no está disponible el Delegado Principal del Turno), el Delegado del Departamento, el Representante Sindical, y a los empleados afectados, y el aviso contendrá los afectados códigos de función laboral.

3. Acceso a información para el Sindicato y Empleados referente a producción, calidad, y estándares de producción: Empleados individuales deberán ser proveídos con un copia del método preferido de trabajo (ó procedimiento preferente de operación) y ayuda al trabajo tales como hojas de indirecto y atributos, y una descripción del Programa de “IMPACT”, por escrito en tres idiomas (Inglés, Español, y Tagalo). Esta información también deberá de estar dentro de un cartapacio localizado en cada departamento. Los empleados también, dentro de un periodo de veinticuatro (24) horas de ser solicitado, deben recibir una copia de su reporte de JDA

(incluyendo reporte que enseñan la producción diario y uso de tiempo indirecto) que deberá incluir cualquier o todo el tiempo de inactividad, tiempos normales para cualquier trabajo que hayan desempeñado y toda otra información necesaria para verificar que su rendimiento haya sido correctamente calculado.

4. Acceso de un ingeniero del Sindicato a la planta: El Sindicato podrá llevar, con previo aviso, su propio ingeniero a la planta, en el evento de una estándar cuestionada, o una nueva o discontinuada estándar. . Además de tener acceso a toda la información requerida por OSHA y información relacionada a cambios de métodos e incluyendo copias de todas las pólizas sobre tiempo de inactividad directo/indirecto, el ingeniero del sindicato tendrá el derecho de observar, conducir estudios de tiempo, entrevistar empleados, supervisores y gerentes.

5. Estándares de producción con referencia a mejores prácticas: El empleador y el Sindicato acuerdan que lo mejor es desarrollar una estándar de producción que aluda a las mejores prácticas, regulaciones de OSHA y principios de diseño ergonómico. Estos principios deberán ser incorporados en los tiempos normales elementales, amonestaciones por escrito, y métodos preferenciales. Ninguno de estos deberán requerir que el empleado viole los estándares de salud o seguridad. Una posición del Comité Adjunto será establecida para monitorear y revisar los estándares de ingeniería, y mejores prácticas. El Comité consistirá de tres (3) miembros de la gerencia, y tres (3) Analistas del Sindicato uno por turno entrenados en estándares de ingeniería y un miembro del comité de Seguridad del Sindicato escogido por el Sindicato.

6. Tiempo de Inactividad y condiciones fuera de estándar: Cada empleado será proveido con instrucciones por escrito sobre el tiempo de inactividad y tiempo en condiciones no estándares en Inglés, Español y Tagalo de manera puntual. Todos los empleados bajo estándares de producción y el sindicato local deberán de tener una copia de la póliza incluyendo todas las actualizaciones en Inglés, Español, y Tagalo. Cuando un empleado experimenta un tiempo de inactividad no incluido en el margen de demora inevitable incorporado, este tiempo de inactividad se informará a través de AIL. Los empleados autograbarán las entradas indirectas electrónicamente cuando ocurre en su turno excepto si está fuera del control de asociado. El sindicato y el empleador comparten el objetivo de minimizar errores tarde en el turno. Cualquier ajuste, no aprobación o rechazo de la entrada original del empleado se comunicará al asociado con los motivos del cambio. El empleado tendrá la oportunidad de firmar el reconocimiento de cualquier cambio, y tendrá la oportunidad de presentar una queja en el Paso 2.

7. Procedimientos para cuestionar las estándares de producción: Antes, que el Sindicato pueda cuestionar cualquier estándar individual de acuerdo a esta sección, deberá de haber un periodo de prueba justo de 30 días del calendario. Durante dicho tiempo, los límites de tiempo para agravios contrátales son suspendidos. Si después del periodo de prueba justo, el

Sindicato cree que la estándar es injusta, el empleador deberá proveer toda la documentación en un tiempo razonable referente de como las estándares fueron desarrolladas y todos los reportes diarios de los trabajadores que estas estándares durante el periodo de prueba justo, además de cualquier documentación similar bajo condiciones previas pero estándares relacionadas. El Comité Adjunto de Ingeniería de Estándares tendrá diez (10) días del calendario para revisar la información y hacer una recomendación. Si el comité no puede resolverlo, la objeción procederá al paso tres del procedimiento de agravios.

8. Entrenamientos de empleados: Todos los empleados deberán de trabajar bajo estándares, incluso los empleados temporales recibirán el entrenamiento apropiado referente a métodos de trabajo, de cómo levantar con precaución, y de cómo funcionan los estándares de producción. El Empleador pagará por el entrenamiento y proveerá los materiales para el entrenamiento en tres (3) idiomas (Inglés, Español y Tagalo). El sindicato y el empleador trabajarán para establecer un entrenador en todas las áreas para asistir en el entrenamiento de los empleados: también el sindicato y el empleador acuerdan que solo empleados con experiencia serán permitidos que sean entrenadores.

- Empleados recién contratados bajo entrenamiento no se cambiarán al sistema de incentivos hasta que ellos opten fuera del entrenamiento después de desempeñar y sostener el 100% de la estándar de producción por tres (3) semanas consecutivas o concluyan su capacitación matriz, lo que pase primero. Optar fuera del entrenamiento no es revocable y debe de ser hecho por petición del empleado. Ellos serán pagados a su tarifa básica hasta que se cambien a un programa de incentivos.
- Empleados actuales que estén en entrenamiento para una nueva posición no se trasladarán a un pago de incentivo nuevo hasta que ellos completen el ciclo de entrenamiento (matriz adjunto). Ellos serán pagados su promedio de seis (6) semanas o base de pago, de acuerdo con el Artículo 37 Sección C. Los empleados pueden, bajo su discreción, optar fuera de la estándar de tiempo pagada protegida por su promedio de seis (6) semanas previas por la oportunidad de inmediatamente ganar incentivos.
- Trabajadores que estén calificados y/o entrenados para una función de trabajo particular pero que no hayan desempeñado la función de trabajo en por lo menos seis (6) meses se les dará la oportunidad al solicitarlo de trabajar en su orden inicial en el área de transferencia o tiempo indirecto durante el cual serán pagados por su promedio de seis (6) semanas, en áreas que no procesan órdenes, esos mismos empleados recibirán dos horas de tiempo indirecto en el área de transferencia.
- Cualquier empleado que regrese de un permiso de ausencia, VTO, vacaciones será re entrenado de acuerdo al matriz.
- El Sindicato y el Empleador acuerdan de entrenar a tres (3) Analistas del Sindicato por turno en todo el proceso desde métodos, a estándares elementales, a KVIs. Estos empleados serán escogidos por el Sindicato, con la aprobación conjunta del Sindicato y el

Empleador. La labor de estos empleados será de asegurarse que los estándares trabajaran con el ingeniero del empleador en todas las revisiones. Estos empleados serán pagados por el empleador. El empleador entrenará y dará equipo a estos empleados basados en las recomendaciones de los ingenieros del empleador y a la WSRJB.

9. Pago Promedio: El pago promedio es el promedio de seis (6) semanas continuas, incluyendo el pago de tarifa base mas incentivos.

10. Registro de Minutos Laborales de Medidos: Los empleados tienen el derecho de llevar un registro indirecto del tiempo que sea menos de 5 minutos en duración de manera que un patrón de frecuencia de casos indirectos menores pueda ser registrado para análisis y revisión. Estos caso serán revisados por el IE de la compañía para determinar 1) si es necesario agregar códigos indirectos para cubrir el tiempo corto indirecto de duración indirecta o 2) si aplicando las frecuencias en la estándar y/o ajustando el tiempo de retraso en el PF&D es una manera más precisa y práctica de proveer el margen de tiempo a los asociados para desempeñar sus asignaturas.

11. Tiempo de Ausencia pagado: Pago por todo el Tiempo de Ausencia pagado incluirá la tarifa de pago base más los incentivos en efecto en el momento que el tiempo de ausencia es tomado, calculado sobre el promedio del desempeño del empleado basado en las seis (6) semanas anteriores de tomar el tiempo de ausencia pagado.

12. Pagos de Incentivos por Tiempo No Medido: Pago de incentivos para empleados que son medidos bajo las reglas de estándares de ingeniería pero solo tienen tiempo indirecto para un periodo de pago será basado en el promedio del pago de incentivo de las seis (6) semanas anteriores.

13. Tiempo Extra: Tiempo extra será basado en la tarifa de pago por hora incluyendo el incentivo semanal.

14. Disciplina: Todos los empleados que desempeñen al 90% o más no serán disciplinados por desempeño.

15. Comité de Enfoque ES: El Comité de Enfoque ES continuará con reuniones mensuales.

16. Un Cambio de Método Principal

Comenzando el 1o de enero del 2017, en el evento que un cambio de método principal que esta de acuerdo que ha hizo acordado por el comité en conjunto habrá varios pasos requeridos que

serán requeridos para probar la estabilidad en el departamento que está afectado, antes que dicho departamento ente con los incentivos.

Validaciones/Escaneos(Trigger) son mecanismos de seguridad para los empleados a sus rendimientos y no será oponente afectando por los atributos inapropiados, o por una unidad de crédito incorrecto y el proceso que se muestre se estable.

Las siguientes Validaciones/Escaneos(Trigger) consisten en:

- a) Certificación de un supervisor con el Comité Conjunto sobre el nuevo método.
- b) Precisión de atributo por encima del 95%
- c) Entrada de precisión de una unidad por el supervisor dentro SCAN (unidad, cartón, etc.)
- d) 2 PMA serán conducidos sobre todos los empleados en el departamento afectado en los primeros 6 meses que el método cambie.

Todos los trigger serán de la misma área con la excepción de los atributos, siendo que ciertas áreas no tienen atributos.

Un periodo de 6 semanas de data será colectado para probar que los umbrales (tigger) de disparo están estables. Manteniendo en mente que cualquier periodo que es, no se puede comenzar incentivos en un área, hasta que el periodo se ha dado. Rastreado los triggers es parte de los asistentes de auditoria de IE y no serán publicados y proveídos cada circulo semanal. El ingeniero sindical tendrá acceso a las auditorías para efectos de verificación.

Los escaneos serán "validados" de haberse cumplido por un representante del WSRJB, un ingeniero del sindicato (seleccionad por el Sindicato), tres (3) UA uno por turno y cualquier representante elegido por el Empleador.

17. Reducción del Porcentaje del desempeño: Fidelidad a la estándar de calidad y terminación exacta del trabajo es crítico para los intereses del Empleador y éxito del sistema de pago de incentivos. En el segundo (23) año del Acuerdo, los empleados de los departamentos que "salen en vivo" no tendrán reducción de sus incentivos por seis (6) meses, los errores deberán reducir el pago de incentivo del empleado de la siguiente manera:

Function/Area	Accuracy Rate	% of Incentive	Tracking Capability
Receiving	Above 99.5%	100%	Individual
	99.49-99.16%	80%	
	99.15-98.82%	60%	
	98.81-98.5%	40%	

	Below 98.5%	20%	
LayUp	Above 99.5%	100%	Individual
	99.49-99.16%	80%	
	99.15-98.82%	60%	
	98.81-98.5%	40%	
	Below 98.5%	20%	
Shipping/Oversize	Above 99.5%	100%	Individual
	99.49-99.16%	80%	
	99.15-98.82%	60%	
	98.81-98.5%	40%	
	Below 98.5%	20%	
All Processing Areas And Crisplant	Above 99.5%	100%	Individual
	99.49-99.16%	80%	
	99.15-98.82%	60%	
	98.81-98.5%	40%	
	Below 98.5%	20%	
Bulk & High Bay	Above 99.5%	100%	Individual
	99.49-99.16%	80%	
	99.15-98.82%	60%	
	98.81-98.5%	40%	
	Below 98.5%	20%	

Cuando se detecta un error medido dentro del Modulo QC, el Empleado y su Supervisor tendrán la oportunidad de examinar el error encontrado. Si es un error valido, el Empleado tendrá la oportunidad de rubricarlo. Si no se puede determinar que el asociado es el responsable, ellos no serán responsabilizados por el error. Cuando la calificación de calidad de un asociado resulta en la reducción de su pago de incentivo, la Compañía no solo disciplinara al asociado por el mismo error.

ARTÍCULO 40 - VENCIMIENTO Y RENOVACIÓN

Este Acuerdo entrará en vigencia del 1 de enero del 2023 hasta e inclusive el 31 de diciembre de 2025, y continuará año con año en adelante, a menos que cualquiera de las partes notifique por escrito a la otra parte por lo menos sesenta (60) días antes de la fecha de vencimiento del 31 de Diciembre del 2025, o por lo menos sesenta (60) días antes del 31 de diciembre de cualquier año subsiguiente en el que se desee alterar, enmendar o terminar este Acuerdo.

EN TESTIMONIO DE LO CUAL, las partes han dado lugar de que este Acuerdo se firme a partir de la fecha establecida por sus representantes debidamente autorizados.

NBC NEVADA MERCHANTS, INC.

[FIRMA]

Pamela Yates, Vicepresidente Asistente, Auditor de Recursos Humanos

WESTERN STATES REGIONAL JOINT BOARD, Local 289

[FIRMA]

Jack Mahoney, Secretary-Treasurer

Carla Lovely-Brown, WSRJB Distribution Division Director

UNION NEGOTIATING COMMITTEE

Jessica Castillo

Abraham Porras Garcia

Marilyn Robinson

Jostein Tate

Flerida Kiser

Idalia Ortiz

Rosalva Nelson

Regina Graham

Samuel Ford

PROGRAMA A - LISTA DE DIAS FESTIVOS

- El Empleador notificará al sindicato antes del 15 de diciembre de cada año el nivel de personal estimado que se requeriría para el día de trabajo.
- Todos los empleados asociados después del 01/01/17 no tendrán el día después de Navidad. Tendrán un día personal extra.
- Asociados contratados 2009 o antes reciben 1 día personal extra.
- Los Días de Diversidad según el Artículo 9.8 son adicionales a la lista a continuación.

Turnos A y C

2023

Martin Luther King's Birthday	January 16, 2023 (Monday)
Memorial Day	May 29, 2023 (Monday)
July 4th	July 4, 2023 (Tuesday)
Labor Day	September 4, 2023 (Monday)
Thanksgiving Day	November 23, 2023 (Thursday)
Christmas Day	December 25, 2023 (Monday)
Day after Christmas	December 26, 2023 (Tuesday)

Four (4) Personal Days

2024

New Year's Day	January 1, 2024 (Monday)
Martin Luther King's Birthday	January 15, 2024 (Monday)
Memorial Day	May 27, 2024 (Monday)
July 4th	July 4, 2024 (Thursday)
Labor Day	September 2, 2024 (Monday)
Thanksgiving Day	November 28, 2024 (Thursday)
Day before Christmas	December 24, 2024 (Tuesday)
Christmas Day	December 25, 2024 (Wednesday)
Day after Christmas	December 26, 2024 (Thursday)
New Year's Eve	December 31, 2024 (Tuesday)

One (1) Personal Day

2025

New Year's Day	January 1, 2025 (Wednesday)
Martin Luther King's Birthday	January 20, 2025 (Monday)
Memorial Day	May 26, 2025 (Monday)
Labor Day	September 1, 2025 (Monday)
Thanksgiving Day	November 27, 2025 (Thursday)
Day before Christmas	December 24, 2025 (Wednesday)
Christmas Day	December 25, 2025 (Thursday)
New Year's Eve	December 31, 2025 (Wednesday)

Three (3) Personal Days

Turnos B y D

2023

New Year's Day	January 1, 2023 (Sunday)
Easter	April 9, 2023 (Sunday)
Day before Christmas	December 24, 2023 (Sunday)
New Year's Eve	December 31, 2023 (Sunday)

Five (5) Personal Days

2024

Easter	March 31, 2024 (Sunday)
--------	-------------------------

Eight (8) Personal Days

2025

Easter	April 20, 2025 (Sunday)
July 4th	July 4, 2025 (Friday)
Day after Christmas	December 26, 2025 (Friday)

Six (6) Personal Days

Turnos de 8 Horas A y C

2023

Martin Luther King's Birthday	January 16, 2023 (Monday)
Memorial Day	May 29, 2023 (Monday)
July 4th	July 4, 2023 (Tuesday)
Labor Day	September 4, 2023 (Monday)

Thanksgiving Day
Christmas Day
Day after Christmas

November 23, 2023 (Thursday)
December 25, 2023 (Monday)
December 26, 2023 (Tuesday)

Seven (7) Personal Days
2024

New Year's Day
Martin Luther King's Birthday
Memorial Day
July 4th
Labor Day
Thanksgiving Day
Day before Christmas
Christmas Day
Day after Christmas
New Year's Eve

January 1, 2024 (Monday)
January 15, 2024 (Monday)
May 27, 2024 (Monday)
July 4, 2024 (Thursday)
September 2, 2024 (Monday)
November 28, 2024 (Thursday)
December 24, 2024 (Tuesday)
December 25, 2024 (Wednesday)
December 26, 2024 (Thursday)
December 31, 2024 (Tuesday)

Four (4) Personal Days

2025

New Year's Day
Martin Luther King's Birthday
Memorial Day
July 4th
Labor Day
Thanksgiving Day
Day before Christmas
Christmas Day
Day after Christmas
New Year's Eve

January 1, 2025 (Wednesday)
January 20, 2025 (Monday)
May 26, 2025 (Monday)
July 4, 2025 (Friday)
September 1, 2025 (Monday)
November 27, 2025 (Thursday)
December 24, 2025 (Wednesday)
December 25, 2025 (Thursday)
December 26, 2025 (Friday)
December 31, 2025 (Wednesday)

Four (4) Personal Days

CARTA: SOBRE AJUSTES SALARIALES

A partir del 1 de enero de 2023, la tasa de pago base inicial será de \$16,50.

Todos los asociados con más de 30 días de empleo a partir del 1 de enero de 2023 recibirán un aumento de no menos de \$16,80, que incluye un aumento salarial general contractual y un aumento de 30 días.

Acordado por todas las partes el 16 de enero de 2023.

CARTA: PERIODOS DE DESCANSO Y ALMUERZO

Durante las negociaciones del contrato de 2007, el Empleador y la Unión han alcanzado el siguiente acuerdo relacionado con los descansos y la hora del almuerzo: Para tiempos de descanso y la hora del almuerzo, los empleados se mantendrán en su área y la estación de trabajo (según corresponda) hasta que suene la campana, que marca el inicio de los descansos o el período de almuerzo. Cuando la suena la campana, que marca el fin de los descansos o el período de almuerzo los empleados los empleados regresarán a su área de trabajo/la estación de trabajo (cualquier que se aplique). Todo el tiempo para ir y regresar de sus descansos y periodo de almuerzo serán incluidos en los estándares.

Sin embargo, los empleados que trabajan más allá de la pared contra incendios, tienen de plazo hasta que suene la tercera campana para estar en su zona de trabajo/estación de trabajo (cualquier que se aplique). Si un empleado no está en su área de trabajo/la estación de trabajo (según corresponda) para el timbrado de la tercera campana e iniciando su trabajo, entonces, el empleado se considerará que regreso tarde de su descanso o el periodo de almuerzo.

El Empleador establecerá para los empleados que trabajan más allá de la pared contra incendios la tercera campana. La tercera campana sonará cinco (5) minutos después de la campana que indicaba el término de los descansos y los períodos de almuerzo.

Todas los agravios pendientes de arbitraje, en relación con los empleados que recibieron advertencias escritas por llegar tarde del descanso o Almuerzos serán eliminadas de sus expedientes. El Sindicato retirará los casos de arbitraje. Lo anterior ha sido mutuamente acordado por las partes.

CARTA: SHIPPING

El empleador y el Sindicato acuerdan que los asociados de envío recibirán \$0.40 adicionales sobre el incentivo hasta que el departamento se normalice, y se eliminarán los \$0.40 adicionales sobre el incentivo.

CARTA: PROGRAMA DE IMPACTO

Durante la vigencia de este contrato (2023-2025), la Compañía se compromete a fortalecer la confianza y la capacitación en el Programa IMPACT. La Compañía proporcionará al Sindicato el Procedimiento Operativo Estándar para el Programa IMPACT y cualquier nuevo cambio al mismo será revisado, y acordado mutuamente con la Unión antes de su implementación.

CARTA: HORAS EXTRAS

Durante la vigencia de este contrato (2023-2025), la Compañía se compromete a fortalecer la confianza y asociación con el proceso de asignación de OT, y ocurrirá lo siguiente:

En el caso de que un asociado sénior sea omitido inadvertidamente para la concesión de horas extras o que un asociado menos sénior sea omitido indebidamente para la asignación de horas extras obligatorias, incluso mediante la asignación incorrecta de horas extras de departamento/grupo de trabajo/edificio o mediante el incumplimiento de los límites de horas extras obligatorias establecidos en el presente documento y según el Artículo 14.2, el Empleador será responsable de indemnizar al asociado afectado. El asociado también recibirá una multa equivalente a un día adicional por cada semana que pase más allá del período de notificación de dos semanas del Sindicato a un representante de Recursos Humanos. En caso de que se determine que no se ha presentado un pago por una falta dentro de un período de dos semanas. Un representante de Recursos Humanos debe programar una reunión con el gerente general del edificio, Recursos Humanos y un representante del sindicato para discutir el asunto; sin embargo, se entiende que el Empleador es responsable de pagar las penalidades aquí establecidas independientemente de la reunión o de la falta de celebración de la misma.

Semanalmente, si el Empleador tiene la intención de asignar horas extra obligatorias, el Empleador permitirá que el Delegado Jefe de la Unión o su designado esté presente durante el proceso de asignación de horas extra antes de su publicación y, en caso de no hacerlo, el Empleador no publicará horas extras obligatorias para los turnos relevantes esa semana y, por lo tanto, los empleados no estarán obligados a trabajar las horas extras. El Sindicato es responsable

de poner a disposición del Jefe de Delegados o su designado para este propósito. El Empleador es responsable de la distribución de horas extras, y la participación del Sindicato en esta reunión no se interpretará como aprobación ni excluirá quejas con respecto a las horas extras.

IMPACT SOP se modifica por la presente de modo que los asociados no serán responsables de IMPACT por el trabajo realizado mientras sean transferidos fuera de su departamento de origen.

Los trabajadores que estén calificados y/o capacitados para una función laboral particular pero que no hayan realizado la función laboral durante al menos 90 días tendrán la oportunidad, previa solicitud, de trabajar en su orden inicial, o las primeras dos horas de su turno, lo que sea mayor, en el área transferida en tiempo no medido.

A partir del 1 de enero de 2023, antes de que los asociados del departamento local que trabajan en su turno regular sean transferidos cuando se programen horas extras voluntarias en su departamento, se les ofrecerá la opción de tiempo libre voluntario (VTO) en orden de antigüedad. Se aprobará un número de asociados para VTO en esos departamentos igual a no menos del 5% de los asociados registrados al inicio del turno en el departamento, redondeado hacia arriba.

APÉNDICE A: ACUERDO SOBRE LA DISTRIBUCIÓN DEL OVERTIME

Anuncio del Tiempo Extra

1. Turnos A y C -- Las hojas para apuntarse para tiempo extra cada semana serán puestas antes o el lunes para el tiempo extra del Vier/Sab/Dom en todos los departamentos. Tiempo extra será ofrecido por antigüedad de acuerdo a una lista combinada de antigüedad de A y C.

Turno B y D: las hojas de registro de horas extra cada semana se publicarán para las horas extra de lunes / martes / miércoles / jueves, antes del viernes en todos los departamentos. Las horas extras serán ofrecidas por antigüedad.

2. La hoja para apuntarse para los turnos de A & C será quitada el Jueves a las 2:30 a.m.

Las hojas de inscripción para el turno B y D se retirarán el domingo a las 9:00 a.m.

3. La aprobación de la lista del tiempo extra del turno A será publicada antes de las 10:30 a.m. del Jueves. La aprobación de la lista de tiempo extra del turno C será publicada antes de las 9:30 p.m. del Jueves.

La lista de aprobación de horas extra de turno B y D se publicará antes de las 5:00 pm del domingo.

4. La lista aprobada de tiempo extra del turno B será publicada a la 5:00 p.m. en domingo.

5. Durante la temporada de días festivos y aumentos temporales en el volumen de trabajo, el tiempo extra se publicará cada semana para el Viernes/Sábado, entre 7:00 p.m. - 12:00 a.m.

Como apuntarse

1. Los empleados apuntarán su nombre en la hoja publicada del tiempo extra e indicarán (por marca o iniciales) que están interesados en trabajar tiempo extra disponible en un departamento, área, edificio.

2. Si el nombre de los empleados no aparece en la lista del tiempo extra, claramente escribirán su nombre completo y fecha de contratación. El empleado es responsable de firmar correctamente y/o señalar errores en la hoja de registro. Aun así, el Empleador es responsable de actualizar las hojas del tiempo extra y fechas de antigüedad correcta.

3. El Supervisor revisará la lista de tiempo extra y de quitar a cualquier empleado que no es elegible, antes de la aprobación y poner las iniciales en el cambio.

4. En el caso de que un error sea hecho por el trabajador o el Empleador, el empleado debe tomar las medidas necesarias/y el tiempo razonable para revisar la lista de tiempo extra y notificar a su Supervisor o el Delegado Sindical, para que la lista de tiempo extra pueda corregirse antes de trabajar.

Contactar a Empleados con Respeto al Tiempo Extra

1. Si un empleado ha sido aprobado para tiempo extra y el tiempo extra se cancela, el Empleador contactará al empleado, por teléfono, si ya no está en el trabajo. Un representante del sindicato estará presente para confirmar que el empleado fue contactado o hubo un intento de contactar al empleado. El Representante del Sindicato y el Empleador documentarán la fecha, la hora de la llamada, confirmarán si un mensaje fue dejado o si el empleado fue contactado y los resultados del contacto.

2. Si un empleado ha firmado para el tiempo extra y no fue aprobado y se determina después que empleados adicionales se necesitan, el Empleador contactará al empleado por teléfono. Un representante del Sindicato estará presente para confirmar que el empleado fue contactado o que hubo un intento de contactar al empleado. El Representante del Sindicato documentarán la fecha, la hora de la llamada, confirmarán si un mensaje fue dejado o si el empleado fue contactado y los resultados del contacto. La hoja de registro del tiempo extra se utilizará para determinar qué empleados deben ser contactados por orden de antigüedad y elección.

Si el Empleador todavía no ha podido reunir los empleados suficientes para realizar el trabajo de tiempo extra, el Empleador contactará a los empleados que no se registraron para el tiempo extra, en orden de antigüedad.

3. En el caso de posiciones de oferta, tiempo extra se ofrecerá a los titulares de la oferta primero, por turno, y después a los relevos, por turno, en orden de antigüedad, a quienes no se les ofreció el tiempo extra.

4. Empleados que son llamados a trabajar tiempo extra, que se registraron para el tiempo extra y no fueron aprobados, o que no se registraron para el tiempo extra, pero que fueron llamados a trabajar tiempo extra y aceptaron el tiempo extra, no podrán trabajar a través de los turnos.

Elegibilidad

1. Los empleados sólo pueden inscribirse y ser elegibles para tiempo extra en un solo departamento.
2. Visitando/transfiriendo departamentos y usted cumple con los requisitos para el tiempo extra usted debe seleccionar sólo un (1) departamento.
3. Visitando/transfiriendo departamento, Turno B y D - el día de calificación será el domingo, antes de que se publique la aprobación.
4. Visitando/transfiriendo departamento, turno A y C - el día de calificación serán los últimos 2 días antes que se publique la aprobación.
5. Tiempo extra del día - en el momento de la solicitud, cuando se trabaja en otro departamento en el momento de la disponibilidad de tiempo extra, el supervisor del departamento de origen se comunicará con el empleado desplazado en orden de antigüedad.
6. Solamente el empleado puede apuntarse por sí mismo para el tiempo extra. Los empleados no pueden llamar y pedir que alguien, incluido el Empleador o cualquier otro empleado se apunte o retire su nombre de la lista de tiempo extra.
7. Los empleados tienen que estar presentes en el trabajo cuando la lista aprobación del tiempo se publique para permanecer elegible. Empleados de los turnos A, B, C, y D, que se les de VTO, tienen la responsabilidad de llamar a su Supervisor o AOM para aprobación de tiempo extra.

Cancelación de Overtime

1. Contacto lo más pronto posible (Artículo 7 del CBA) "pago por aparecerse".
2. Problemas Mecánicos Mayores, 1, ofrecen VTO, 2, trasladar empleados a otro Departamento sin preocuparse por pagar mas a los empleados con mas antigüedad en este departamento. El Jefe Delegado de la Unión será notificado de todos los problemas mecánicos mayores inmediatamente.

**APÉNDICE B: SISTEMA DE PRORRATEO PARA EMPLEADOS QUE REGRESEN DE
DESPIDOS PERMANENTES**

<u>Recall Month</u>	<u>10 10/12</u>	<u>16 16/12</u>
February	9.25	14.75
March	8.25	13.5
April	7.5	12.25
May	6.5	11.0
June	5.75	9.75
July	4.75	8.5
August	4.0	7.25
September	3.0	6.0
October	2.25	4.75
November	1.25	3.5
December	.5	2.25

APÉNDICE C: EQUIPO ELÉCTRICO

Reglas de Accidentes para el Equipo Eléctrico

I. Administrativas

1. Los empleados reportaran todos los accidentes, no importa que tan leves sean, a su Supervisor inmediatamente. Ejemplos de accidentes incluyen: cada vez que dos piezas de MHE se toquen, cada vez que una pieza de MHE toque a una persona, cada vez que una

pieza de MHE toque un objeto estacionario (es decir un transportador de cremallera, viga de apoyo, etc.), cada vez que la mercancía sea golpeada y esta visiblemente dañada. El Supervisor producirá un reporte del accidente.

2. El ART(Equipo de Revisión de Accidentes) revisara los accidentes e incidentes dentro de 24 horas
3. El comité de ART consistirá del Delegado (si se necesita un Delegado bilingüe el Presidente del Sindicato o Delegado Principal seleccionara al delegado), Supervisor de Volumen, Supervisor de Mantenimiento, y un miembro de Prevención de Perdidas.
4. El Gerente de Operaciones del Área presentara los resultados de ART de culpa o no culpa por parte del asociado al Gerente General Asistente (AGM) y recomendará el nivel de las medidas disciplinarias.
5. El Supervisor de Volumen completará un reporte de accidentes y entregará una copia a Recursos Humanos, Departamento Medico y ART.

En caso de que el asociado sea un conductor:

6. Al Empleado no se le permitirá manejar hasta que el resultado de su prueba de drogas sean reveladas para demostrar que se están cumpliendo los requerimientos de la compañía.
7. Los Empleados serán observados para asegurarse que entienden y siguen las reglas/normas de seguridad. El incumplimiento de estas reglas ocasionara que se sigan los pasos en los párrafos 9 y 10.
8. Un supervisor certificado auditara el desempeño del conductor en un “viaje de verificación.
9. Si el Empleado demuestra habilidades o técnicas incorrectas o indebidas, el o ella deberá ser re-capacitado y puesto a prueba otra vez y el asociado mantendrá la fecha de la certificación original.
10. El conductor permanecerá suspendido del manejo hasta que satisfaga las deficiencias de la capacitación determinadas por un supervisor certificado.
11. Si no se demuestran las técnicas/habilidades requeridas, esto puede ocasionar la perdida permanente de ofrecimientos de empleo.

II. Disciplina y Documentación

1. Los accidentes por falta ocasionaran medidas disciplinarias conforme a lo siguiente:
Primera Ofensa - 3 días sin equipo
Segunda Ofensa - Primer advertencia por escrito
Tercera Ofensa - Segundo advertencia por escrito
Cuarta Ofensa - última advertencia por escrita
Quinta Ofensa - Despido

A los empleados que no reporten un accidente o estén payaseando se les expedirá – una última advertencia por escrita.

El día del accidente contará como día uno (1) de los tres (3) días de tiempo de inactividad asociados con un accidente de en-defecto, a pesar de a que hora en el día laboral el accidente ocurrió.

APÉNDICE D: CLASIFICACIÓN del DESCARGADOR/RECEPTOR

1. Las clasificaciones separadas de Descargadores y Receptores serán combinadas en una sola clasificación: El Descargador/Receptor de la siguiente manera:
2. Todos los Asociados actualmente clasificado como Receptores o Descargadores serán reclasificados a la nueva clasificación del Receptor/Descargador. Todos los Receptores actuales a partir de 1/1/10, serán respetados por antigüedad bajo las reglas actuales para la clasificación de Receptor. Descargadores quedará como un trabajo de la paga de prima y nuevos empleados que entran a la nueva clasificación de Descargador/Receptor después de 1/1/10, será trabajo de la paga de prima.
3. Si algún ningún titular actual no desee realizar la nueva combinación de clasificación, ellos pueden regresar a otras posiciones abiertas disponibles de la bodega. Los receptores que no opten por cambiarse a la nueva posición combinada abandonará su posición de oferta y paga y se transferirán a posiciones abiertas disponibles. Una lista de vacantes disponibles será proporcionada y los empleados seleccionarán en la orden de su antigüedad (fecha de contratación), con el empleado más alto en antigüedad seleccionando primero.
4. Los Receptores y descargadores actuales que se queden en la nueva clasificación combinada recibirán un aumento adicional de 0.50 centavos por hora a su paga actual de oferta y paga de la prima. A partir del 1/1/2010 los empleados que entren a la clasificación combinadas recibirán \$1.00 por hora encima de su salario por hora.
5. Los remolques serán asignados por lotería al inicio de cada turno, utilizando un proceso de selección al azar que incluirá todas las puertas. Las puestas serán asignadas en base del

primero adentro primero fuera (FIFO), basado en las necesidades del negocio.

Los Requisitos del trabajo (Descargador/Receptor)

- La posición requiere levantar y bajar paquetes de hasta 50 lbs. y alcanzar con manos y brazos. Levantar en equipo puede ser requerido en asignaturas. Al realizar los deberes de este trabajo, los socios son requeridos con frecuencia a que ajusten la posición de su cuerpo y que lo curven, inclinen, soporten, caminen, den vuelta y pivoteen apropiadamente.
- Además, puede trabajar en un ambiente con temperaturas variables y polvosas.
- La capacidad de utilizar un teclado de computadora y leer los datos de una pantalla de computadora en inglés.
- La capacidad de trabajar con supervisión limitada.
- Ser organizado y demostrar buena atención a los detalles.
- Estar consciente de la seguridad.
- Capacidad de priorizar múltiples tareas en un ambiente rápido.
- Debe poder descargar fletes de cartón y remolques de GOH según estándares del departamento, siguiendo las prácticas de seguridad de remolques establecidas, y dentro de las reglas de seguridad establecidas, inclusive mantener las reglas de casa dentro del interior del y alrededor de área de puerta de dársena.

APÉNDICE E: AJUSTES DE SALARIO DE UNA SOLA VEZ

A partir del 1 de enero de 2023, los asociados empleado desde esa fecha recibirán un aumento de una sola vez de \$0.75 por hora, y los asociados empleado desde el 2009 o antes recibirán otro \$0.25 adicional.