

CONVENIO

entre

MAUSER USA, LLC

y

UNITED FOOD AND COMMERCIAL
WORKERS UNION
LOCAL 1167 - CLC

31 de enero de 2018 al 31 de enero de 2023

ÍNDICE GENERAL

Página

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

CONVENIO

El presente Convenio se realizó este día 31 de enero de 2018, por la empresa MAUSER USA, LLC. ubicada en el 9449 Santa Anita Avenue, Rancho Cucamonga, California 91730 (en lo sucesivo se le dominará como la “Empresa”) y la United Food and Commercial Workers Union, Local 1167, afiliada con la United Food and Commercial Workers International Union CLC (Central Labor Council), ubicada en el 855 W. San Bernardino Ave., Bloomington, CA 92316, que cuenta con la dirección postal siguiente: P. O. Box 1167, Bloomington, CA 92316, (en lo sucesivo se le dominará como la “Unión”).

CLÁUSULA DE ATESTACIÓN

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

ARTÍCULO 1 – RECONOCIMIENTO Y SEGURIDAD DE LA UNIÓN

1.1 La Unión será el único representante de los empleados de producción, mantenimiento, embarque y recepción y de los conductores de camiones en todos los asuntos de negociación colectiva, pero esta representación excluye a todos los supervisores, técnicos de laboratorio, al gerente de control de calidad, al personal de oficina y profesional, a los guardias (vigilantes) y demás empleados. No habrá ningún tipo de discriminación en contra de un empleado por causa de su afiliación a la Unión o actividad dentro de la misma.

1.2 Será una condición de empleo que todos los empleados de la Empresa amparados por el presente Convenio, que sean miembros de la Unión con plenitud de derechos y que aquellos que no sean miembros en la fecha en que se firme el presente Convenio, se hagan miembros y sigan siendo miembros con plenitud de derechos en el trigésimo (30º) día a partir de la fecha en que se firme el presente Convenio. También será una condición de empleo que todos los empleados amparados por este Convenio y que comiencen a prestar sus servicios en la fecha de entrar en vigencia el mismo o en fecha posterior, se conviertan en miembros de la Unión en el trigésimo (30º) día siguiente a la fecha de comienzo del empleo y permanezcan afiliados con plenitud de derechos.

ARTÍCULO 2 – RECAUDACIÓN DE CUOTAS

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

2.2 La Unión indemnizará y librará de daños y perjuicios a la Empresa de cualesquier y todo reclamo, demanda, litigio u otra forma de responsabilidad civil que surja debido al presente Artículo, o por toda actuación tomada o no tomada por la Empresa según las estipulaciones del mismo.

ARTÍCULO 3 – HORARIO DE TRABAJO

3.1 La semana de trabajo regular será de lunes a domingo. El día de trabajo regular consistirá de ocho (8) a doce (12) horas dependiendo de la estructura de los turnos. El trabajo se podrá programar en turnos. Se pagará a razón de una y media (1 ½) veces el salario por hora bajo las siguientes condiciones:

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

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

3.1.3. En el sexto (6º) día de trabajo consecutivo en cualesquier combinación de semanas.

3.2 El séptimo (7º) día de trabajo consecutivo en cualesquier combinación de semanas será pagado a una tasa equivalente al doble (2 veces) del salario regular por hora. El tiempo trabajado en exceso de doce (12) horas en un día será compensado al doble (2 veces) de la tasa regular por hora.

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

3.4 La Empresa basada en las necesidades de producción para el funcionamiento continuo y a su discreción, puede implementar un cambio en la programación de los turnos.

3.5 El cambio en la programación de los turnos podrá ser implementado y suspendido con una (1) semana de aviso previo por parte de la Empresa.

3.6 Los días feriados se pagarán a razón de ocho (8) horas a la tasa de salario regular por hora.

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

3.8 En caso que un empleado del primer (1^{er}) turno trabaje cualesquier número de horas en un turno con bonificación [segundo (2º) y tercer (3^{er}) turnos], el empleado recibirá una bonificación de cincuenta centavos (50¢) por todas las horas trabajadas en el turno con bonificación.

3.8.1 Habrá un diferencial de doce (12) horas equivalente a un dólar con cincuenta centavos (\$1.50) para el turno de noche.

ARTÍCULO 4 – TURNO MÍNIMO

4.1 Un empleado regularmente programado que se presente a trabajar y sea enviado de regreso a su casa debido a falta de trabajo, recibirá una paga mínima equivalente a cuatro (4) horas de trabajo a su salario regular por hora incluido el diferencial por turno, si corresponde, a menos que la falta de trabajo se deba a alguna causa de fuerza mayor o cualesquier circunstancia fuera del control de la Empresa y a menos que la Empresa haya intentado notificar al empleado que no debe presentarse a trabajar por lo menos con una (1) hora de anticipación al comienzo del turno y siempre que el empleado mantenga actualizada su información correspondiente a su número telefónico.

4.2 En caso de ocurrir fallos mecánicos, interrupción del suministro de energía, o fallos en el proceso durante las primeras cuatro (4) horas del día de trabajo, la Empresa podrá enviar a los empleados a sus casas. En dado caso, a cada uno de esos empleados se le pagarán no menos de cuatro (4) horas a su salario regular por hora. Si el empleado ofrece voluntariamente a salir temprano del trabajo, a él o ella se le pagará únicamente por las horas trabajadas. Para los propósitos de este Convenio, el “tiempo improductivo” es remunerable.

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

ARTÍCULO 5 – ANTIGÜEDAD

5.1 La Empresa establecerá con exactitud una *Lista de Antigüedad*. Esta lista estará disponible para ser inspeccionada por un representante autorizado de la Unión y la Empresa le proporcionará a la Unión una copia exacta de la misma cada mes. La lista incluirá el nombre, el apellido, el número de seguro social, la fecha de empleo y la fecha de terminación del empleo. La lista también incluirá a los empleados temporales.

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

5.2.1 En caso que más de un trabajador haya sido empleado el mismo día, quien tenga la fecha de nacimiento más cercana al comienzo del año tendrá la mayor antigüedad.

5.3 Se considerará que los empleados están en periodo de prueba durante los primeros sesenta (60) días de empleo, de ahí en adelante sus nombres serán incluidos en la *Lista de Antigüedad* y adquirirán antigüedad a partir de la fecha de comienzo del empleo. En caso que el período de prueba se interrumpa por alguna otra razón que no sea el despido y si esa interrupción es mayor de treinta (30) días de calendario, entonces el período de prueba podrá ser extendido por los días de trabajo perdidos hasta un período de prueba total de sesenta (60) días de calendario.

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

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

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

5.6.1 La vacante se publicará en el tablero de avisos por un período de diez (10) días de calendario. Se enviará una copia de cada aviso a la Unión al momento de la publicación inicial. Durante este período, los empleados que deseen ser considerados para la vacante someterán sus nombres a la

Empresa. Cuando los conocimientos, destreza, habilidad, experiencia y condiciones físicas sean relativamente iguales a juicio de la Empresa, ésta nombrará al empleado de mayor antigüedad entre quienes hayan solicitado ser tomados en consideración. En caso que no haya un empleado actual calificado para llenar la vacante, entonces la Empresa podrá llenar esa vacante empleando a alguien proveniente de otra fuente. La Empresa determinará la calificación de un empleado conforme a este Artículo de una manera justa y no discriminatoria. Al empleado se le dará un período de treinta (30) días para calificar para el empleo. Si no logra calificar, entonces será transferido de nuevo a su clasificación original o una clasificación de igual paga. Toda disputa que surja conforme a este Artículo será sujeta al procedimiento de agravios. En el caso de vacantes múltiples en un turno o turnos dentro de la misma clasificación, un (1) puesto puede ser licitado sobre la base de transferencia de turno.

5.7 Se puede terminar la antigüedad según las circunstancias siguientes:

5.7.1 Renuncia voluntaria.

5.7.2 Despido justificado.

5.7.3 Descanso laboral continuo durante nueve (9) meses o el tiempo de empleo, la menor duración.

5.7.4 No reintegrarse al trabajo al concluir una licencia.

5.7.5 No presentarse a trabajar en un tiempo razonable, sin exceder de cinco (5) días de trabajo después de ser llamado de vuelta al trabajo después de un periodo de descanso laboral por reducción vigente. Sin embargo, en una situación de emergencia cuando las condiciones exijan que los empleados se presenten inmediatamente, las limitaciones de la llamada de vuelta al trabajo estipuladas en este Convenio serán reducidas a dos (2) días o cuarenta y ocho (48) horas. Un empleado a quien no le es posible presentarse dentro de dicho período mantendrá sus derechos de antigüedad. La Empresa llamará a ese empleado para la siguiente vacante, de acuerdo con las estipulaciones de este Artículo.

5.7.6 Presentar razones o justificaciones falsas para obtener una licencia.

5.8 Los empleados en descanso laboral mantendrán a la Empresa informada de todo cambio de domicilio que pudiere ocurrir durante ese periodo. Cuando un empleado no haya notificado a la Empresa del cambio de domicilio, no se le exigirá a la Empresa que vuelva a emplearlo porque no se presentó a trabajar o no respondió al llamado de vuelta al trabajo debido a que el aviso correspondiente fue enviado al domicilio equivocado.

5.9 En caso de requerirse trabajar horas extras, la Empresa distribuirá, siempre que sea posible, dicho trabajo en horas extras en forma equitativa entre los empleados de acuerdo con la antigüedad y las clasificaciones requeridas por las necesidades de producción..

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

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

ARTÍCULO 6 – DÍAS FERIADOS

6.1 El Día de Año Nuevo, Viernes Santo, Día de los Caídos en Guerra, Cuatro (4) de Julio (Día de la Independencia), Día del Trabajo, Día de Acción de Gracias, viernes después del Día de Acción de Gracias, Víspera de Navidad (Nochebuena), Día de Navidad y Víspera de Año Nuevo (Nochevieja) son reconocidos como días feriados en los que no se requiere trabajar y serán pagados al salario regular por hora.

6.2 Al empleado que trabaje en cualesquiera de los feriados anteriormente designados se le pagará, además de las ocho (8) horas a su salario regular por hora, las horas trabajadas a razón del doble (2 veces) su salario regular por hora.

6.3 Para tener derecho a la paga por los días feriados, un empleado deberá:

6.3.1 Haber completado su periodo de prueba;

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

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

6.4 Un empleado que acepte trabajar cualesquiera de los feriados anteriormente mencionados y no se presenta a trabajar, no calificará para la paga por dicho feriado.

6.5 Un día feriado no será considerado como tiempo trabajado para los propósitos del cómputo de horas extras.

6.6 Si un empleado está programado para trabajar doce (12) horas, y un día feriado cae en un día de trabajo regular y la planta se cierra, el empleado recibirá las doce (12) horas de paga por el día feriado. En caso que un día feriado caiga en un día que un empleado tiene programado regularmente como día libre, el empleado recibirá ocho (8) horas de paga por el día feriado no trabajado.

ARTÍCULO 7 – VACACIONES

7.1 Los empleados que han trabajado con la Empresa por un período de un (1) año tendrán derecho a una (1) semana de vacaciones a su salario regular por hora. Los empleados que han trabajado para la Empresa durante un periodo de tres (3) años o más antes o después de la firma de este Convenio, tendrán derecho a dos (2) semanas de vacaciones pagadas al salario regular por hora. Los empleados que han trabajado para la Empresa durante un periodo de ocho (8) años o más tendrán derecho a tres (3) semanas de vacaciones pagadas al salario regular por hora. Los empleados que han trabajado para la Empresa durante un periodo de veinte (20) años o más tendrán derecho a cuatro (4) semanas de vacaciones pagadas al salario regular por hora. Los empleados que han trabajado para la Empresa durante un periodo de veinticinco (25) años o más tendrán derecho a cinco (5) semanas de vacaciones pagadas al salario regular por hora.

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

7.2.1 Los primeros treinta (30) días de una licencia válida y los primeros noventa (90) días de licencia por enfermedad serán contabilizados como tiempo trabajado al computarse el total de horas trabajadas.

7.2.2 Las vacaciones proporcionales serán calculadas con base en la formula siguiente:

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

7.3 Los empleados que son despedidos con causa o que renuncien voluntariamente antes de la fecha en que tengan derecho a vacaciones, recibirán la paga proporcional por vacaciones (excepto los empleados despedidos por acciones que involucren degradación moral, tales como robo, incendio premeditado, sabotaje, etc., en cuyo caso ellos no tendrán derecho a la paga proporcional. Las vacaciones serán pagadas al comienzo de los periodos de vacación.

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

7.5 Durante el periodo comprendido entre el primero (1º) y el treinta y uno (31) de enero las solicitudes de vacaciones presentadas serán estudiadas por la gerencia y la aprobación se basará en la antigüedad y las exigencias de la producción. Después de dicho periodo, todas las solicitudes de vacaciones serán estudiadas y aprobadas con base en la fecha de recepción de la solicitud y las exigencias de la producción. Los formularios de solicitud de vacaciones serán puestos a disposición de los empleados y se deben utilizar para presentar la solicitud de vacaciones a Nómina para su consideración.

7.5.1 Durante el periodo comprendido entre el primero (1º) de junio y el treinta (30) de septiembre, se puede solicitar un máximo de dos (2) semanas de vacaciones y estas peticiones serán estudiadas por la gerencia con base en los criterios anteriores. Todas las vacaciones restantes se deben tomar antes que finalice el primer (1º) trimestre del año siguiente.

ARTÍCULO 8 – LICENCIAS

8.1 La Empresa acepta otorgar una licencia sin goce de paga hasta por dos (2) semanas por toda causa razonable. Esta licencia está limitada a un (1) empleado por turno en un momento dado.

8.2 La Empresa conviene que al recibir notificación con dos (2) semanas de anticipación, otorgará a los empleados el periodo de licencia sin goce de paga necesario, sin que exceda de dos (2) semanas, para asistir a convenciones, reuniones, incluidas actividades de la Unión, etc. Estas licencias estarán limitadas a uso por el Delegado de la Unión.

8.3 Una licencia sin goce de paga por un período de seis (6) meses será concedida por enfermedad (incluido el embarazo) confirmada por un certificado médico. Cuando el empleado continúa discapacitado al finalizar los seis (6) meses, en este caso se podrá conceder una extensión a discreción del gerente de planta. En el caso de una licencia debida a lesiones cubiertas por el seguro de compensación al trabajador (*workers' compensation*), la licencia será por la duración de la discapacidad pero cesará si la lesión se convierte permanente y estacionaria. El empleado debe notificar a la Empresa antes de regresar al trabajo.

8.31. En el caso de una licencia debida a lesiones cubiertas por el seguro de compensación al trabajador (*workers' compensation*), la licencia será por la duración de la discapacidad pero cesará si la lesión se convierte permanente y estacionaria. El empleado debe notificar a la Empresa antes de regresar al trabajo.

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

8.5 Licencia por duelo:

8.5.1 Para tener derecho a la licencia por duelo con goce de paga, un empleado deberá haber completado su período de prueba.

8.5.2 Cuando un empleado con derecho a la licencia por duelo deba ausentarse del trabajo para disponer lo necesario para el funeral de un miembro de la familia inmediata o asistir al mismo, el empleado tendrá derecho a recibir cinco (5) días de licencia por duelo con goce de paga por el tiempo perdido de su horario regular de trabajo, siempre y cuando regrese a trabajar después de esta ausencia.

8.5.3 Para los propósitos de esta licencia, familia inmediata se define e incluye únicamente al esposo, esposa, madre, padre, hijos, hijas, nietos, hermanas, hermanos, suegra, suegro, cuñados, cuñadas, abuelos y nietos.

8.5.4 La paga de la licencia por duelo dependerá de la presentación de prueba del fallecimiento por parte del empleado.

8.6 Las licencias se otorgarán por escrito, una (1) copia será entregada al empleado y otra copia será enviada por correo a la Unión.

ARTÍCULO 9 – SALUD, BIENESTAR Y HOSPITALIZACIÓN

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

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

9.3 MAUSER USA, LLC y la Unión UFCW Local 1167 discutirán en mayo de cada año todo cambio de la Empresa a la prima del Plan de Salud y Bienestar. La Unión UFCW Local 1167 garantiza topes al aumento en las contribuciones de los empleados no superiores al doce por ciento (12%) en los años primero (1^o) y segundo (2^o) y al once por ciento (11%) en los años tercero (3^o) y cuarto (4^o) y no superior al doce por ciento (12%) en el quinto (5^o) año. Si la tasa de prima llegase disminuir, Mauser pagará la tasa de prima reducida.

9.4 Con vigencia a partir del primero (1^o) de junio de 2014, la Empresa proveerá beneficios de Seguro de Vida sin aportación (*Non-Contributory Life Insurance*) por valor de cinco mil dólares (\$5000) a todos los empleados en la nómina que hayan completado su periodo de prueba.

ARTÍCULO 10 – PENSIÓN DE JUBILACIÓN

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

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

ARTÍCULO 11 – LESIONES INDUSTRIALES

Si un empleado se lesiona mientras esté empleado por la Empresa, se le concederá tiempo razonable sin pérdida de paga durante el primer (1^{er}) tratamiento de emergencia. La Empresa está de acuerdo en mantener equipo de primeros auxilios en la planta. La Empresa hará lo necesario para que se proporcione capacitación en primeros auxilios a un número de empleados de manera que, siempre que sea posible, haya una persona calificada para prestar los primeros auxilios durante todas las horas de trabajo.

ARTÍCULO 12 – DERECHOS DE LA ADMINISTRACIÓN

La administración de las operaciones de la Empresa y la dirección de la fuerza laboral son responsabilidades exclusivas de la Empresa. Excepto cuando se limite expresamente por este Convenio, la Empresa retiene el derecho único a determinar todos los asuntos concernientes a la fuerza laboral, entre otros el derecho a emplear, capacitar, disciplinar, descender en clasificación, suspender, despedir, descansar y ascender; a determinar o cambiar la hora de comienzo y finalización de los turnos y el número de horas que deberán trabajarse; a promulgar y cambiar reglamentos y normas razonables; a subcontratar trabajo; a asignar los deberes a la fuerza laboral; a crear, cambiar, combinar o eliminar empleos; a determinar los deberes, calificaciones, clasificaciones y requisitos de los puestos; a organizar, discontinuar, ampliar o reducir un departamento, función, planta o división; a fusionar departamentos o a separar un departamento y asignar o trasladar empleados a otros departamentos o turnos como puedan requerirlo las operaciones; a establecer normas y métodos de producción; a seleccionar, cambiar, quitar e instalar maquinaria y equipos; a abrir instalaciones nuevas o mejoradas y a llevar a cabo las funciones ordinarias y comunes de la administración hayan sido o no atribuidas o ejercidas por la Empresa previamente a la ejecución de este Convenio. La enumeración anterior de derechos de la administración no debe interpretarse como exhaustiva, sino que únicamente indica el tipo de derechos que pertenecen y son inherentes a la administración. Se comprende y acuerda que todos los derechos, poder o autoridad de la Empresa previos a la firma del Convenio inicial son retenidos por la misma, excepto aquellos derechos que estén específicamente reducidos, concedidos o delegados a otros, o modificados por este Convenio.

ARTÍCULO 13 – DISCIPLINA, DESPIDO Y NORMAS DE LA PLANTA

13.1 Ningún empleado podrá ser disciplinado ni despedido sin causa justa. “Las Normas y Reglamentos de la Planta” se establecerán por convenio entre la Empresa y la Unión. Si las dos partes no pueden acordar cualesquier modificaciones o enmiendas a las normas existentes, la disputa estará sujeta al Procedimiento de Agravio regular. Las normas y reglamentos de la planta se publicarán en los tableros de avisos de manera muy visible y harán parte de este Convenio.

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

ARTÍCULO 14 – PROCEDIMIENTO PARA LA PRESENTACIÓN DE AGRAVIOS

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

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

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

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

14.2 Todo empleado que considere ha ocurrido una violación al Convenio deberá presentar su queja formal dentro de un plazo de siete (7) días de calendario a partir de la fecha de la violación alegada para que ésta sea procesada. El no presentar la queja dentro de este periodo se interpretará como una renuncia al derecho a presentar ese agravio específico.

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

14.4 ARBITRAJE: El arbitraje se realizará ante un árbitro seleccionado por acuerdo mutuo entre las partes. Si no hay un árbitro seleccionado, éste debe ser seleccionado de una lista presentada por Federal Mediation and Conciliation Service (Servicio Federal de Mediación y Conciliación). La decisión del árbitro será final y obligatoria para ambas partes. En caso de una disputa que involucre un despido, el árbitro podría ordenar el reintegro con o sin paga retroactiva, según lo considere justo.

14.5 El árbitro no tendrá derecho de añadir a, extraer o modificar ninguna de las estipulaciones de este Convenio, pero tendrá autoridad para decidir sobre el asunto presentado ante él. Su decisión será consistente con las estipulaciones de este Convenio.

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

ARTÍCULO 15 – DELEGADO DE LA UNIÓN

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

15.2 Los Delegados de la Unión, durante el ejercicio de su cargo, tendrán máxima antigüedad. Dicha antigüedad se invocará únicamente durante un cese o descanso laboral y no se puede invocar para obtener ascensos.

ARTÍCULO 16 – REPRESENTANTE DE LA UNIÓN

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

16.2 **ORIENTACIÓN A LA UNIÓN** La Empresa conviene en programar reuniones de Orientación a la Unión para los recién empleados, éstas se realizarán una (1) vez por mes. Las reuniones de Orientación a la Unión se deben programar con el Gerente de la Planta.

ARTÍCULO 17 – CAPATACES

La Empresa conviene en que no designará a ningún empleado como capataz o mayordomo con el propósito de excluirlo de la unidad de negociación colectiva.

ARTÍCULO 18 – PERÍODOS DE DESCANSO

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

18.2 Antes del comienzo de la duodécima (12^a) hora se incluirá un periodo de descanso adicional de quince (15) minutos.

ARTÍCULO 19 – DERECHOS DE LOS EMPLEADOS

Habrá equidad en la paga, igual paga por igual trabajo. La Empresa no discriminará en razón del género, preferencias sexuales, identidad de género, raza, ascendencia, origen nacional, religión, color de la tez, edad o toda otra categoría protegida por las leyes federales o estatales. No habrá discriminación por causa de ninguna discapacidad física que no interfiera con la capacidad del empleado para desempeñar sus funciones en forma productiva.

ARTÍCULO – 20 NO HUELGA y NO CIERRE LABORAL

20.1 Durante la vigencia de este Convenio, no habrá huelgas, paros, huelgas en solidaridad, negativa a cruzar líneas de piquete ya sea en las instalaciones de la Empresa o fuera de éstas, reducción en el ritmo de trabajo, piquetes o interrupciones de otro tipo al trabajo, por ninguna razón, incluidas entre otras: protestas con respecto a la conducta de la Unión, la conducta de terceros o por cualquier otra razón bien sea que esté o no especificada en este Convenio o contemplada por las partes al momento de suscribirlo, y aunque la razón para toda conducta descrita anteriormente esté o no sujeta a las estipulaciones de agravio y arbitraje de este Convenio. Cualquiera de dichas acciones será un incumplimiento de este Convenio.

20.2 Al recibo de notificación por escrito de una violación enviada por vía telegráfica a las oficinas del Local (y Uniones Internacionales), el Local (y Uniones Internacionales) y sus funcionarios y representantes, incluidos empleados representantes tales como los Delegados de la Unión, tomarán inmediatamente las medidas positivas y evidentes para prevenir o detener la participación en toda actividad o conducta descrita en el Numeral 20.1 anterior, o el comienzo o continuación de toda otra actividad o tipo de conducta similar. Estas medidas incluirán entre otras:

20.2.1 El repudio público a cualesquier de estas conductas no autorizadas descritas en el presente Convenio;

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

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

20.3 La Unión, sus funcionarios y representantes no ayudarán, participarán ni apoyarán en forma alguna cualesquiera de las conductas o actividades no autorizadas. Las instrucciones y órdenes a las cuales se refiere en este Artículo serán confirmadas por escrito y copias de las mismas serán remitidas por la Unión a la Empresa.

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

20.5 En casos en los que la Unión, sus funcionarios o representantes o cualesquiera de ellos no cumplan las obligaciones afirmativas requeridas en este Convenio para prevenir o impedir una actividad o conducta no autorizada, la Empresa podrá aplicar medidas disciplinarias o despedir a algún o todos dichos funcionarios y representantes que sean empleados de la misma. Nada de lo contenido en este Convenio será interpretado como una limitación o restricción a los derechos de cualquiera de las partes a este Convenio para obtener alguna o todas las reparaciones disponibles bajo la ley en caso de una violación de este Artículo, incluido el derecho a presentar una demanda civil por daños y desagravio por mandato judicial.

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

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

20.7.1 No se permitirá ningún aplazamiento de la audiencia sin el consentimiento de la parte reclamante. La ausencia o no-participación en la audiencia de una de las partes no evitará que una decisión sea emitida. El único asunto a considerarse en esa audiencia será si las estipulaciones de los Numerales 20.1 ó 20.3 han sido violadas. El árbitro podrá cerrar la audiencia a su total discreción cuando considere que ha

oído la evidencia suficiente para sustentar la emisión de una decisión. La decisión del árbitro será definitiva y obligatoria para las partes.

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

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

20.7.4 Todos los costos por los servicios del árbitro designado en el presente Convenio o por cualquier otra persona seleccionada según el procedimiento antes mencionado, y los costos relacionados con la realización del arbitraje, tal como los costos por la sala de audiencia, serán compartidos equitativamente por las partes. Las partes cubrirán sus propios costos relacionados a la presentación de su caso ante el árbitro.

ARTÍCULO 21 – BONIFICACIÓN PARA ZAPATOS DE SEGURIDAD

A todo empleado se le pagarán cien dólares (\$100.00) una vez cada doce (12) meses con el propósito de realizar la compra de zapatos de seguridad (con punta de acero). El recibo de la compra debe acompañar el formulario de petición de reembolso. Todo empleado debe llevar puestos los zapatos de seguridad apropiados mientras se encuentre en el trabajo.

ARTÍCULO 22 – TABLEROS DE AVISOS

A la Unión se le permitirá fijar avisos de las reuniones, Convenios y otros asuntos de la misma en tableros de avisos con puerta de vidrio y de cuatro (4) pies por cuatro (4) pies aproximadamente, proporcionados por la Unión e instalados por acuerdo entre la Empresa y la Unión. La Unión tendrá la llave de acceso a los tableros de avisos de la misma. La Unión conviene en no publicar avisos despectivos ni provocativos acerca de la Empresa.

ARTÍCULO 23 – VALIDEZ INDEPENDIENTE

23.1 Si alguna cláusula, estipulación, artículo o parte de este Convenio fuere pronunciada inválida, nula, o no ejecutable por ya sea por las leyes federal o estatal o por decisión de un tribunal, de conformidad con este Convenio, las cláusulas restantes, estipulaciones, artículos y partes de este Convenio continuarán, no obstante, siendo obligatorias para las partes y permanecerán totalmente en vigor y efecto.

23.2 Cuando se utilizan palabras del género masculino en este Convenio, serán interpretadas de tal modo que incluyan también al género femenino. Por ejemplo: Capataces se interpretará de manera que también signifique capatazas.

ARTÍCULO 24 – DURACIÓN DEL CONVENIO

24.1 Este Convenio permanecerá totalmente en vigor y efecto hasta e inclusive el treinta y uno (31) de enero de 2023. Este Convenio será automáticamente renovado año con año a menos que una de las partes dé aviso a la otra parte con sesenta (60) días anticipación a la fecha de vencimiento de su deseo de terminar, modificar o enmendar todo o parte de este Convenio.

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

Firmado el día _____ de _____ de 2018.

POR LA UNIÓN:

POR LA EMPRESA:

Local 1167 de la Unión UFCW
Rick Bruer, Presidente

MAUSER USA, LLC
Dwight Deserne, Regional Human Resources
Manager, Plastics & IBC

APÉNDICE A – SALARIOS

Con vigencia a partir del primero (1°) de febrero de 2018, habrá un aumento general de un dólar (\$1.00) por hora para todos los miembros activos del Local 1167 en la nómina de la Empresa al treinta (30) de enero de 2018.

Con vigencia a partir del treinta y uno (31) de enero de 2019, habrá un aumento general de un dólar (\$1.00) por hora para todos los miembros activos del Local 1167 en la nómina de la Empresa al treinta (30) de enero de 2019.

Con vigencia a partir del treinta y uno (31) de enero de 2020, habrá un aumento general de un dólar (\$1.00) por hora para todos los miembros activos del Local 1167 en la nómina de la Empresa al treinta (30) de enero de 2020.

Con vigencia a partir del treinta y uno (31) de enero de 2021, habrá un aumento general de un dólar (\$1.00) por hora para todos los miembros activos del Local 1167 en la nómina de la Empresa al treinta (30) de enero de 2021.

Con vigencia a partir del treinta y uno (31) de enero de 2022, habrá un aumento general de un dólar (\$1.00) por hora para todos los miembros activos del Local 1167 en la nómina de la Empresa al treinta (30) de enero de 2022.

Tasas salariales y clasificaciones de empleo:

Fecha de vigencia	<u>Actualizado</u>	<u>2/1/18</u>	<u>1/31/19</u>	<u>1/31/20</u>	<u>1/31/21</u>	<u>1/31/22</u>
General	\$11.96	\$12.96	\$13.96	\$14.96	\$15.96	\$16.96
Operador de Montacargas	12.93	13.93	14.93	15.93	16.93	17.93
Encargado de Control de Calidad	14.16	15.16	16.16	17.16	18.16	19.16
Mantenimiento B	16.07	17.07	18.07	19.07	20.07	21.07
Mantenimiento A	18.55	19.55	20.55	21.55	22.55	23.55
Encargado de Embarques	14.16	15.16	16.16	17.16	18.16	19.16

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

Con base en las condiciones comerciales actuales, la Empresa mantendrá una proporción del quince por ciento (15%) de la clasificación de “Operador de Montacargas” calculada con base en el número total de empleados de la unidad de negociación colectiva.

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

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

2. Nada de lo estipulado en este documento podrá evitar que la Empresa acelere el aumento de la tasa de paga por hora aquí estipulada para un empleado que demuestre un progreso superior al normal.

También, la Empresa podría objetar un aumento a un empleado específico que demuestre falta de progreso normal. En caso de una disputa, podrá aplicarse el procedimiento de agravio.

3. Habrá una bonificación de un dólar (\$1.00) por hora además de la tasa regular de paga para cada trabajador empleado en el segundo (2º) turno de cualquier día de trabajo, y una bonificación de un dólar y cincuenta centavos (\$1.50) por hora además de la tasa regular de paga para cada trabajador del tercer (3º) turno de cualquier día de trabajo. Si las condiciones hicieren necesario que la Empresa produzca en una programación de producción de siete (7) días continuos de turnos rotativos, entonces las partes acuerdan revisar las bonificaciones diferenciales de los turnos descritas anteriormente.

3.1 Para todo empleado que trabaje un turno nocturno de doce (12) horas habrá una bonificación diferencial por turno de un dólar con cincuenta centavos (\$1.50) por hora.

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

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

APÉNDICE B – CLASIFICACIONES Y DESCRIPCIONES DE TAREAS

1. GENERAL
2. OPERADOR DE MONTACARGAS
Quitar tambores de las máquinas, recortar, ensamblar y terminar tambores, tareas de la bodega y cualquier otro deber asignado por la Gerencia.
3. ENCARGADO DE CONTROL DE CALIDAD
Deberes de Operador de Montacargas más verificar el peso y distribución en la pared de los lotes de producción y mantener los registros apropiados como se especifica en los procedimientos de “Control de Calidad”. Informar a operarios de máquinas de situaciones “Fuera de Especificaciones”. Además, los conocimientos para poner en marcha y en casos de mal funcionamiento o descomposturas, parar las máquinas. En caso de fallos, ayudar al mantenimiento más todo otro deber asignado por la Gerencia.
4. ENCARGADO DE EMBARQUES
Manipular los tambores y desempeñar tareas de la bodega, manejar el camión, mantener los registros apropiados en los embarques diarios y en los recibos, más cualesquier otro deber asignado por la Gerencia.
5. MANTENIMIENTO “B”
Todos los deberes del Ayudante de Mantenimiento, más la identificación de fallos menores y realización de reparaciones en todo el equipo de la planta e instalaciones.
6. MANTENIMIENTO “A”
Todos los deberes de Mantenimiento “B”, más la habilidad de investigar averías independientemente y reparar todo el equipo de la planta e instalaciones.

Carta de Entendimiento
MAUSER USA, LLC
y
Local 1167 de la Unión UFCW

Con la eliminación de la clasificación “Conductor de camión”, se entiende que la Empresa protegerá a los dos (2) empleados que actualmente hacen tareas de patio y reciben la paga de “Conductor de camión” cuando realizan este trabajo. (Nombres: Raul Adame y Fernando Verela).

La Empresa conviene en que no utilizará a otros empleados ni reclasificará empleados, ni de otra manera intentará que el trabajo realizado por estos empleados protegidos sea efectuado por otro personal cuando se necesite la ejecución de tareas en el patio.

La Empresa puede usar otro personal para realizar este trabajo solo en caso que ninguno de los empleados protegidos esté ausente debido a licencia, enfermedad, vacaciones, duelo, suspensión y / o jubilación. Si la Empresa utiliza empleados no protegidos para realizar este trabajo, se les remunerará a la tasa salarial de la clasificación “Encargado de embarques”. Cuando un (1) empleado no-protegido realiza estas tareas estando uno de los dos (2) empleados protegidos disponible, el empleado protegido también recibirá la tasa salarial protegida de “Conductor de camión” de diecisiete dólares y seis centavos (\$17.06). Ningún empleado protegido sufrirá una pérdida o reducción como una consecuencia de este convenio.

Todas las cartas complementarias activas actualmente continuarán vigentes.

Convenido en este trigésimo primer (31^{er}) día de enero de 2018.

Local 1167 de la Unión UFCW
LOCAL 1167

MAUSER USA, LLC
RANCHO CUCAMONGA, CA

Joe Duffle
Representante del personal

David Busby
Plant Manager

APÉNDICE C – POLÍTICA SOBRE EL ABUSO DE SUSTANCIAS

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

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

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

IMPORTANT NOTICE

This document is a Spanish translation of the MAUSER USA, LLC AGREEMENT WITH THE UNITED FOOD AND COMMERCIAL WORKERS, UFCW LOCAL 1167 as translated March 2018 for better understanding and convenience of the employee. Great care was taken to translate it accurately into the Spanish language, however, should there be any discrepancy or question, the English version is the document which shall prevail.

NOTIFICACIÓN IMPORTANTE

Este documento es una traducción al español del CONVENIO ENTRE MAUSER USA, LLC Y UNITED FOOD AND COMMERCIAL WORKERS, UFCW LOCAL 1167 tal como fue traducido en marzo de 2018 para mejor entendimiento y conveniencia del empleado. Se tomó un gran cuidado al traducirlo, sin embargo, en caso de presentarse alguna discrepancia o pregunta al respecto, la versión en inglés será el documento que predomine.