

**ACUERDO**

**Entre**

**KAOLIN MUSHROOM FARMS**

**y la**

**UNIÓN DE TRABAJADORES DE KAOLIN  
(KAOLIN WORKERS UNION)**

**Del 2 de agosto del año 2004 al 3 de agosto del año 2009**

## **ACUERDO**

Entre

**KAOLIN MUSHROOM FARMS**

y la

**UNIÓN\* DE TRABAJADORES DE KAOLIN  
(KAOLIN WORKERS UNION)**

### **OBJETO**

El objeto del presente Acuerdo y de sus disposiciones es el de mantener relaciones armoniosas entre Kaolin Mushroom Farms (la “Compañía”) y la Unión de los Trabajadores de Kaolin (la Unión”) y de establecer entendimientos mutuos en cuanto a horas de trabajo, salarios y condiciones de trabajo aplicables a ciertos trabajadores de la Compañía.

---

\* [“Unión” en la traducción del presente acuerdo significa “sindicato”]

## **LOS ARTÍCULOS DEL ACUERDO**

### **ARTICULO 1**

#### **LA UNIÓN**

##### **1.01 EL RECONOCIMIENTO**

1. La Compañía reconoce a la Unión como la entidad que representa de manera única y exclusiva a todos los trabajadores de la Unidad Negociadora certificada por la Pennsylvania Labor Relations Board ("PLRB"), [Junta de Relaciones Laborales del Estado de Pennsylvania], Juicio No. PLRA-R-93-9-E, incluyendo a:

"Todos los trabajadores de producción de hongo a tiempo completo y los trabajadores regulares a tiempo parcial, incluyendo, pero sin limitarse a, los pizcadores, tierreros, esponjeros y aguadores, y excluyendo al personal de oficina, los supervisores, los empleados de la gerencia, los chóferes de camiones por las carreteras, la división de los suelos, la división del abono [compost], los empacadores, los despachadores, el personal del taller de mantenimiento, los trabajadores subcontratados y los hijos y esposas de los propietarios."

2. La Compañía proporcionará a todos los trabajadores nuevos miembros de la unidad negociadora un resumen de sus derechos mutuamente convenido, según el presente Acuerdo Colectivo y/o una copia del Acuerdo Colectivo, en inglés o en español, según sea el caso. La Compañía y la Unión compartirán por igual en pagar el costo de proveer dicho resumen y/o copia del Acuerdo Colectivo a los nuevos trabajadores miembros de la unidad negociadora. La Compañía proporcionará a todos los trabajadores nuevos miembros de la unidad negociadora las normas pertinentes de la Compañía, en inglés o en español, según sea el caso.

##### **1.02 LOS AVISOS A LA UNION**

1. La Compañía proporcionará a la Unión quincenalmente (dos veces al mes) los nombres, la fecha de empleo, el número de seguro social, el número del reloj de control, el departamento y las direcciones locales de todos los nuevos trabajadores empleados.

2. La Compañía entregará mensualmente a la Unión una lista de los trabajadores despedidos, incluyendo la fecha de la terminación, así como informaciones sobre los trabajadores de la unidad negociadora que gocen de permiso de ausencia, incluyendo las fechas del inicio y del término de dichos período.

3. Se le ofrecerá a la Unión copias de toda la documentación sobre las acciones disciplinarias a la mayor brevedad después de su emisión.

4. Donde sea posible, se le notificará a la Unión oralmente de antemano de cualquier entrevista con los miembros de la unidad negociadora contra los cuales se contempla una eventual acción disciplinaria.

5. Donde sea posible, se le notificará de antemano a la Unión de la suspensión o del despido de cualquier miembro de la unidad negociadora.

### **1.03 ACCESO DE LA UNIÓN**

1. Los trabajadores activos de la Compañía y los que gocen de permiso de ausencia según el Apartado 1.04, que son a la vez representantes de la Unión podrán reunirse en forma privada en las cafeterías con los trabajadores de la unión negociadora que hayan solicitado que la Unión los represente para tratar de quejas o de entrevistas relacionadas con una posible acción disciplinaria, y también para reunirse con otras personas para tratar tales quejas o entrevistas

2. La Unión está de acuerdo en que dichos representantes respetarán los derechos de todos los trabajadores de disfrutar de las cafeterías y reconoce que tales representantes podrán visitar las cafeterías con el propósito de reunirse con los empleados particulares de la unidad negociadora o con grupos de tales empleados en el contexto de la representación de la Unión.

3. El acceso a las cafeterías y a las demás áreas no-laborales por parte de personas particulares que gocen de un permiso de ausencia autorizada bajo el Artículo 1.04 se regirá por

un acuerdo por escrito entre la Compañía, la Unión y el trabajador particular. Se adjunta copia de un modelo de dicho acuerdo al presente Acuerdo como Anexo "A".

4. Los trabajadores y las personas particulares que gocen de un permiso de ausencia autorizada bajo el Artículo 1.04 y están avalados por un convenio vigente por escrito podrán distribuir material escrito a los trabajadores en las áreas no-laborales durante las horas no-laborales. La Compañía señalará un área en cada cafetería (o en cada lugar de trabajo donde no haya cafetería) en dónde se pueda dejar materiales para ser repartidos entre los trabajadores en cantidades razonables.

#### **1.04 PERMISOS DE AUSENCIAS PARA LOS ASUNTOS DE LA UNIÓN**

1. Podrán gozar de un permiso de ausencia autorizada para tratar de asuntos de la unión hasta dos trabajadores un cualquier momento dado.

2. La Unión notificará a la Compañía de los nombres de aquellas personas que estén gozando un permiso de un permiso de ausencia autorizada para dedicarse al sindicato y de la fecha cuando dicha licencia entre en vigor. La Unión deberá notificar de tal nombramiento por lo menos con treinta (30) días de anticipación.

3. El permiso de ausencia para servir a la Unión será de un año a partir de la fecha cuando la unión avise de la fecha inicial cuando tal licencia entre en vigor. Si el trabajador que esta en un permiso de ausencia autorizada por motivo de la unión desea volver a trabajar antes de la fecha de vencimiento del permiso, deberá avisar de su deseo de volver a trabajar por lo menos con 15 días de anticipación. El trabajador se integrará al trabajo activo según sus derechos adquiridos de antigüedad.

## **1.05 CUOTAS Y CARGOS DE MEMBRESIA EN LA UNION**

1. Con tal de que se cumplan las normas legales, el Patrón descontará semanalmente las cuotas y los cargos de los ingresos de sus trabajadores y entregará los mismos a la Unión dentro de los siguientes quince (15) días.

2. Para todos los trabajadores de la unidad negociadora será condición obligatoria para ser empleado ser miembro de la Unión o haber firmado una autorización para que se pague a una cuota de representación sindical del 1% del salario bruto (o cualquier cantidad menor establecida por la Unión para los miembros) a partir del día treinta (30) desde el comienzo de su trabajo, o la ejecución o entrada en vigencia del presente Acuerdo, el que sea más tarde.

### **ARTICULO 2**

#### **LA NO-DISCRIMINACIÓN**

La Compañía y la Unión convienen en que no discriminarán en contra de ningún trabajador o trabajador potencial por motivo de raza, credo religioso, color, origen nacional o étnico, sexo, edad, incapacidad física, o cualquier otra categoría de gente que goce de la protección de la ley.

### **ARTICULO 3**

#### **LOS DERECHOS PATRONALES**

Con la excepción de lo específicamente limitado por este Acuerdo y la ley, se entenderá y se aceptará que la Compañía posee todos los derechos intrínsecos a la parte patronal.

## **ARTICULO 4**

### **LOS COMITÉS CONJUNTOS**

Durante la vigencia del presente Acuerdo, la Compañía y la Unión podrán concordar recíprocamente en establecer comités conjuntos. Los trabajadores que participen en comités conjuntos serán remunerados según la tasa establecida por cada reunión. La Compañía reserva el derecho de limitar el número de los trabajadores que participan en los comités conjuntos y que son remunerados según la tasa por reunión.

## **ARTICULO 5**

### **ANTIGÜEDAD DE EMPLEO Y DESPIDOS**

#### **5.01 PERIODO DE PRUEBA**

Se considerará que cada trabajador empleado o re-empleado estará a prueba durante un período de 90 días de empleo activo. Durante dicho período de prueba, los trabajadores serán remunerados de acuerdo con la “Tasa A”. Durante el período de prueba el trabajador estará sujeto a ser despedido, disciplinado, o despedido con causa según el criterio exclusivo de la Compañía. Los trabajadores que deseen disputar acciones disciplinarias o despidos podrán utilizar únicamente los procedimientos para quejas aquí previstos, sin que tales disputas estén sujetas al arbitraje. La Compañía y la Unión podrán acordar extender el período de prueba de un trabajador, agregando plazos adicionales de 30 días.

#### **5.02 ANTIGÜEDAD**

1. Se define la antigüedad como el período de servicio del trabajador, la cual se determina según la fecha más reciente de empleo del trabajador. La antigüedad sigue acumulándose durante los permisos de ausencias concedidas por la Compañía.

2. Las listas de antigüedad serán colocadas en un sitio público en la planta, e indicarán el rango de antigüedad de cada trabajador dentro de la Compañía. Los trabajadores podrán expresar su desacuerdo con dichas listas, y cualquier error en ellas deberá ser corregido dentro de los quince (15) días siguientes.

3. Los trabajadores de la Unidad Negociadora que acepten trasladarse a otros puestos fuera de la Unidad Negociadora retendrán la antigüedad que gocen en la Unidad Negociadora, a la fecha del traslado, por dos años después del traslado, siempre y cuando sigan trabajando con la Compañía durante dicho período de dos años.

a. Tales trabajadores que no hayan sido despedidos por la Compañía o que no hayan renunciado a su empleo podrán solicitar puestos vacantes dentro de la Unidad Negociadora. En el caso en que se le nombre a tal trabajador a un puesto en la unidad negociadora, su antigüedad comenzará a acumularse a partir de la fecha del nombramiento.

b. La Compañía mantendrá una lista de dichos trabajadores, actualizándola cada trimestre.

c. Los trabajadores que se trasladen de la unidad negociadora a puestos que no sean de supervisión en la Compañía bajo los términos del Anexo "C" y sus antecedentes, debido a una notificación de incapacidad de cumplir con las normas de producción, o que de otra manera se trasladen de la unidad negociadora, debido a la ausencia de puestos adecuados dentro de la unidad negociadora, seguirán acumulando antigüedad después de su traslado a dichos puestos dentro de la Compañía.

### **5.03 VACANTES LABORALES**

1. La Compañía fijará avisos en inglés y español de vacantes laborales en la Unidad Negociadora, y también de puestos de supervisión de primer nivel, a no ser que las circunstancias comerciales se lo impidan. En cuanto a vacantes dentro de la unidad negociadora, dichos avisos contendrán los datos pertinentes sobre dicha oportunidad, incluyendo el salario o la banda salarial aplicable.

2. La Compañía se reserva el derecho de llenar las vacantes a su criterio con aquel candidato que juzgue ser el mejor; sin embargo, cuando todos los factores pertinentes sean iguales, la Compañía preferentemente dará un ascenso interno en vez de contratar mano de obra de afuera.

### **5.04 PROCEDIMIENTOS DE SOLICITUD**

1. La Compañía establecerá los procedimientos para la recepción de solicitudes de empleo por parte de ex-trabajadores que llenen los requisitos para ser contratados nuevamente y que estén trabajando o viviendo a una distancia de más de 100 millas de la Compañía.

2. La Compañía llevará un registro de la fecha y la hora en la que recibe las solicitudes de empleo.

3. La Compañía y la Unión establecerán un Comité Laboral Conjunto para tratar de los problemas de escasez laboral, contratación y permisos de ausencia.

### **5.05 DESPIDOS INVOLUNTARIOS (LAYOFFS)**

1. Si la Compañía prevé que vaya a ser necesario despedir involuntariamente a algunos trabajadores que ya no estén en el período de prueba, deberá notificar a la Unión con 5 días de anticipación, para que la Unión y la Compañía puedan considerar otras alternativas.

2. Posteriormente, si la Compañía determina que hay que despedir a algunos trabajadores, los primeros en ser despedidos deberán ser los trabajadores a prueba. Posteriormente, la Compañía solicitará a aquellos trabajadores dispuestos a ser despedidos, a pesar de su antigüedad para efectos de despido. Si el número de trabajadores a prueba y de otros trabajadores resulta ser insuficiente para reducir la cantidad de trabajadores, los despedidos serán los trabajadores que hayan pasado el período de prueba con menos antigüedad en aquel departamento donde hay que reducir personal. La Compañía deberá solicitar que todos los trabajadores despedidos dejen una dirección de correo en dónde puedan recibir avisos para que se les invite a volver a trabajar en la Compañía.

3. Un trabajador que no esté a prueba y que sea seleccionado para ser despedido involuntariamente puede solicitar ser insertado en un puesto de trabajo en otro departamento, si dicho trabajador cree que goza de mayor antigüedad que las personas en dicho departamento y si la Compañía cree que el trabajador insertado está capacitado para desempeñar tal función.

4. Se les volverá a llamar a trabajar a los trabajadores por orden de su antigüedad, siempre y cuando estén capacitados para hacer el trabajo exigido.

5. En caso que algunos Representantes elegidos de la Unión estén sujetos a ser despedidos involuntariamente, la Unión podrá notificar a la Compañía que hay que tratar a tales Representantes de la Unión como si tuvieran una antigüedad adicional para efectos de despido durante su mandato.

6. Todos los trabajadores despedidos que hayan terminado su período de prueba retendrán su antigüedad y sus derechos preferenciales a ser contratados nuevamente por encima de los nuevos solicitantes durante un período de dieciocho meses a partir de la fecha de su despido.

7. Un trabajador despedido perderá sus derechos de antigüedad si recibe de la Compañía una invitación de volver a trabajar y no manifiesta su decisión dentro de setenta y dos (72) horas de haber recibido dicho aviso. El trabajador deberá volver a trabajar dentro de diez (10) días hábiles a partir del envío de dicho aviso a la última dirección de correo conocida, a no ser que haya circunstancias mitigantes que lo impidan.

8. Los trabajadores despedidos que hayan perdido su antigüedad por no haber aceptado invitaciones oportunas a volver a trabajar, según el Párrafo 7, podrán presentar posteriormente una solicitud de trabajo. Cuando se re-emplea a dichos trabajadores dentro de ciento veinte (120) días después de haber recibido una invitación a volver a trabajar, dichos trabajadores retomarán la antigüedad que hayan poseído en el momento de ser despedidos, siempre y cuando terminen con éxito su período de prueba.

#### **5.06 TRABAJO CONTRATADO**

1. Durante la vigencia del acuerdo, antes de despedir a nadie, la Compañía acepta hacer todo lo posible por devolverle a la unidad negociadora cualquier trabajo contratado normalmente ejecutado por la unidad negociadora.

2. La Compañía y la Unión además concuerdan en que la Compañía puede utilizar mano de obra contratada durante un plazo de hasta sesenta (60) días para desempeñar hasta un 10% del trabajo de pizar y cosechar, con tal de que, al no presentarse candidatos calificados y aplicables para trabajar, la Compañía tenga la opción de aumentar el porcentaje de tal mano de obra contratada. Antes de utilizar tal mano de obra contratada, la Compañía notificará a la Unión con cuarenta y ocho (48) horas de anticipación.

3. Si un ex-trabajador de la Compañía que llena los requisitos para ser empleado de nuevo sin limitación solicita el trabajo de la pizca o la cosecha, siendo capacitado y disponible

para hacerlo, al mismo tiempo que haya trabajadores contratados que estén desempeñando tal trabajo, la Compañía dentro de dos (2) semanas, o bien (1) dejará de emplear tal mano de obra contratada, o bien (2) ofrecerá trabajo al ex-trabajador que llene los requisitos.

4. En el caso de que en dos (2) semanas sucesivas se les ofrezca menos de treinta (30) horas de trabajo a los trabajadores de la Compañía que están pizcando o cosechando, la Compañía dejará de emplear tal mano de obra contratada.

#### **5.07 SEPARACIÓN VOLUNTARIA DEL TRABAJO**

1. La Compañía pedirá que todos los trabajadores que se retiren del trabajo por su propia voluntad dejen una dirección postal en donde puedan recibir correspondencia.

2. Los trabajadores que piensen renunciar al trabajo, o que ya hayan dejado su empleo, podrán determinar si la Compañía ha de considerarlos para el trabajo en el futuro.

3. A los trabajadores que avisen a la Compañía de su propósito de renunciar por lo menos con 15 días de anticipación, se les notificará dentro de un plazo de diez (10) días de sus posibilidades de trabajar con la Compañía en el futuro.

4. Al ser informado de que no será tomado en cuenta para un trabajo en el futuro, o de que sólo será tomado en cuenta en el caso de que no estén otros candidatos capacitados disponibles, un trabajador podrá solicitar una reunión con un representante de la Compañía para considerar cualquier cuestión relacionada con las faltas alegadas en el trabajo y para presentar cualquier razón por la que cree que debe ser considerado para ser contratado en el futuro.

5. La Compañía permitirá a los trabajadores o ex-trabajadores que vuelvan a solicitar trabajo la oportunidad de recibir una copia de la documentación de su expediente de Personal, a la que tiene derecho bajo la ley del estado de Pennsylvania, incluyendo todos los informes sobre cuestiones disciplinarias y las evaluaciones, previa solicitud por escrito por parte

de dicho trabajador o ex-trabajador. La Compañía procurará entregar copias de todos los documentos solicitados por las personas autorizadas, según su obligación legal de hacer tal revelación dentro de tres (3) días hábiles desde la fecha de la solicitud inicial. La Compañía podrá cargar una cuota mínima para cubrir los costos de fotocopias si la cantidad de documentos supera veinte (20) páginas.

## **ARTICULO 6**

### **LA DISCIPLINA**

#### **6.01 NORMAS DISCIPLINARIAS**

1. No se podrá despedir o disciplinar de otra manera a un trabajador que haya concluido el período de prueba, sin causa justa y suficiente.

2. Si se determina que el despido o el acto disciplinario ha sido injustificado, el trabajador será reintegrado y podrá ser indemnizado por el lucro cesante durante el período de tal despido u acción disciplinaria.

#### **6.02 DISCIPLINA PROGRESIVA**

1. En cuanto sea conveniente, la Compañía utilizará una serie de medidas progresivas con el fin de ayudar e incentivar a los trabajadores a corregir su conducta y/o su desempeño laboral y a lograr una conducta y un desempeño satisfactorios.

2. Por lo general, se utilizará una disciplina progresiva cuando los trabajadores dejen de seguir las normas, las directrices, los procedimientos y/o las políticas de la Compañía relacionados con la conducta y/o el desempeño laboral, a no ser que se disponga de otra manera en el presente Acuerdo.

3. Las cuestiones disciplinarias relacionados con la asistencia al trabajo son tratadas en las normas sobre el Comienzo / la Terminación y la norma para Días Libres.

4. Las cuestiones disciplinarias relacionadas con la calidad utilizarán una disciplina progresiva contabilizada aparte de todas las demás cuestiones disciplinarias progresivas. Cualquier trabajador despedido por cuestiones relacionadas con la Calidad podrá solicitar otro puesto en la Compañía.

5. La disciplina progresiva no será aplicable a acciones que equivalen una mala conducta o una negligencia graves o serias, las cuales podrán ameritar cualquier forma de disciplina apta según las circunstancias, incluyendo el despido.

a. Cuando se haya cometido acciones de mala conducta o negligencia graves o serias que no son sujetas a la disciplina progresiva, dejando como resultado la suspensión, se podrá detener temporalmente la suspensión, hasta que sea posible organizar una reunión entre el trabajador en cuestión, el representante de la Unión y un representante de la Compañía; sin embargo:

(i) si el hecho es de una naturaleza tal que no se le puede permitir al trabajador permanecer en las instalaciones bajo las circunstancias, no se detendrá la suspensión.

6. La Compañía se reserva el derecho a determinar que ciertos actos por parte de los trabajadores son una mala conducta grave o seria que ameritan consecuencias más serias que aquellas establecidas por una disciplina progresiva.

7. La disciplina progresiva será acumulativa, de modo que las infracciones de distintos tipos se acumularán, unas sobre otras.

a. Las Etapas de la Disciplina Progresiva

(1) Primera falta – Aviso verbal.

(2) Segunda falta – Aviso por escrito

- (3) Tercera falta – Aviso por escrito y suspensión por un día sin pago.
- (4) Cuarta falta – Aviso por escrito y suspensión por tres días sin pago.
- (5) Quinta falta – Aviso por escrito y suspensión por cinco días sin pago.
- (6) Sexta falta – Despido definitivo; el trabajador no podrá ser empleado en el futuro.

8. Por lo general, una disciplina aplicada más de 365 días en el pasado no podrá afectar una acción disciplinaria subsiguiente. En todos los casos, cuando se haya determinado que la suspensión sea indicada, la Compañía se reserva el derecho de programar las suspensiones según convenga a la Compañía.

9. Según sea el hecho perpetrado por el trabajador, cuando se haya notificado a la Compañía que la Unión vaya a disputar la suspensión o el despido de un trabajador, se podrá detener temporalmente la suspensión u el despido, hasta cumplirse todas las etapas del procedimiento interno de queja de la Compañía.

### **6.03 AVISO DE ACCIÓN DISCIPLINARIA POR ESCRITO**

Cualquier trabajador a quien se le aplique una acción disciplinaria recibirá un documento escrito en el idioma nativo del trabajador explicando la acción disciplinaria tomada. Dicho aviso por escrito será entregado al Representante de la Unión en el momento de su emisión o a la menor brevedad posible.

### **6.04 LOS REPRESENTANTES DE LA UNION**

1. La Unión nombrará a un Representante de la Unión y dos Representantes Suplentes de la Unión para cada planta en donde los miembros de la unidad negociadora están asignados. Dichos representantes serán trabajadores activos de la compañía o personas con permiso de ausencia aprobado según el Apartado 1.04.

2. Los Representantes de la Unión estarán disponibles diariamente para asuntos disciplinarios de emergencia y para aquellos asuntos disciplinarios en los que convenga que el Representante de la Unión observe las cuestiones de conducta o desempeño laboral. Para los asuntos que no sean de emergencia o los asuntos en los que no sea necesario que el Representante de la Unión observe la conducta o el desempeño laboral, la Unión podrá pedir que las reuniones para asuntos disciplinarios sean programadas con anticipación. En lo posible se programarán las reuniones para que no interfieran con los horarios laborales normales de los miembros de la unidad negociadora que trabajan activamente.

3. La Unión, de manera periódica y cuando ocurra un cambio, notificará al Departamento de Recursos Humanos de los nombres y los Equipos de Representantes de la Unión y sus Suplentes que hayan sido nombrados.

#### **6.05 LA PRESENCIA DE UN REPRESENTANTE DE LA UNION EN LAS REUNIONES DISCIPLINARIAS**

1. La Compañía ofrecerá a un Representante de la Unión la oportunidad de estar presente durante cualquier reunión con trabajadores de la unidad negociadora para investigar asuntos que pudieran llevar a la disciplina o para tratar de la imposición de la disciplina.

2. Tales reuniones deben llevarse a cabo a la menor brevedad posible después del momento en el que haya ocurrido el incidente o en el que se haya cometido la falta para la cual se esté imponiendo la disciplina, para que el trabajador pueda recibir una oportuna reacción en cuanto a la falta cometida para ayudarle al trabajador a comprender la falta y las medidas que el trabajador podrá tomar para corregir su conducta futura y/o su desempeño laboral.

a. Donde la Unión indica que desea tener la presencia de un representante en una reunión disciplinaria o investigativa, se programará la reunión en una hora y en un

lugar para permitir la participación del Representante de la Unión sin interferir con el horario del trabajo, a no ser que resulte impracticable.

- b. En cuanto sea practicable, se ha de llevar a cabo las reuniones disciplinarias en horas que sean mutuamente convenientes tanto para la Compañía, como para el Representante de la Unión y el trabajador perjudicado, siempre y cuando tales reuniones sean efectuadas el mismo día del incidente o muy próximamente al día del incidente, según las circunstancias.
- c. La Unión no demorará irrazonablemente en fijar la hora para la reunión.
- d. En aquellos casos cuando que sea necesario que el Representante de la Unión activamente empleado observe personalmente la conducta o el desempeño del trabajador, el Representante de la Unión se dispondrá para estar presente.

3. La Unión tendrá un plazo de diez (10) días después del acto sobre el que se haya quejado, para notificar por escrito al Departamento de Recursos Humanos, si la Unión va a interponer una queja formal.

4. Si durante cualquier reunión antes de interponer una queja, el Trabajador, el Representante (principal o suplente) de la Unión y un Representante de la Compañía estén de acuerdo con la disciplina impuesta sobre el trabajador, el Trabajador y el Representante de la Unión subscribirán un formulario preparado por la Compañía, en el idioma del trabajador, si conviene, señalando la disciplina impuesta e indicando que el Trabajador, el Representante de la Unión y la Compañía están de acuerdo. Se proporcionarán copias del mismo tanto al Representante de la Unión como al trabajador. No se interpondrá ninguna queja sobre la disciplina en particular aceptada por común acuerdo entre el Representante de la Unión y un

Representante de la Compañía, a no ser que haya sido rescindido por la Unión por medio de notificación por escrito al Departamento de Recursos, dentro de tres (3) días.

5. Cuando sea posible y factible, se tomará nota de las reuniones disciplinarias.

6. Todas las notificaciones requeridas por parte de la Unión podrán ser presentadas en español, si la Unión así determine.

#### **6.06 CONDUCTA INDEBIDA POR PARTE DE PERSONAS EMPLEADAS POR KAOLIN MUSHROOM FARMS, INC.**

1. La Compañía proporcionará la formación y supervisión necesarias a los supervisores y al personal administrativo sobre las disposiciones del presente Acuerdo y las normas y el reglamento de la Compañía para que los supervisores y el personal administrativo comprendan sus responsabilidades hacia los trabajadores en la unidad negociadora.

2. La Compañía no tolerará conducta indebida por parte de las personas empleadas por Kaolin Mushroom Farms, Inc., incluyendo conducta abusiva o discriminatoria, y disciplinará de manera apropiada a tales trabajadores en cuanto se determine que tal conducta haya ocurrido. Los procedimientos de queja y arbitraje del presente Acuerdo no serán aplicables ni a la investigación de personal no perteneciente a la unidad negociadora, incluyendo a los supervisores, ni al eventual resultado de una tal investigación ni a una eventual disciplina.

### **ARTICULO 7**

#### **PROCEDIMIENTO PARA QUEJAS Y ARBITRAJE**

##### **7.01 DEFINICION DE QUEJA**

1. El término Queja significará cualquier disputa en la que se alegue una infracción de los términos de este Acuerdo.

2. Todos plazos definidos para el Procedimiento de Queja podrán ser modificados por medio de un acuerdo por escrito entre las partes.

## **7.02 PROCEDIMIENTO DE QUEJA**

1. Cuando un Representante de la Compañía, el Trabajador y el Representante de la Unión hayan firmado un acuerdo, antes o durante el proceso de queja, señalando que el asunto haya sido resuelto e indicando su acuerdo con la resolución, no se interpondrá ninguna queja sobre el asunto, con la excepción permitida en el Apartado 6.05.

2. Una queja disciplinaria deberá ser presentada por escrito en formularios redactados por la Unión al Departamento de Recursos Humanos dentro de diez (10) días del acto del que se queja. Se considerará renunciada cualquier queja disciplinaria no presentada debidamente dentro de diez (10) días del acto del que se queja.

3. Cuando las quejas no tratan de la acción disciplinaria impuesta sobre los trabajadores, deberán ser presentadas por escrito y en formularios redactados por la Unión y firmadas por un representante o un agente de la Unión al Departamento de Recursos Humanos dentro de veintiún (21) días del acto del que se queja. Si no se presenta la queja dentro de este plazo de veintiún (21) días, se tomará por renunciada.

4. La Compañía y la Unión desarrollarán conjuntamente los procedimientos para asegurar que la Compañía realmente haya recibido la queja.

5. Las quejas pueden ser presentadas al Departamento de Recursos Humanos en español.

6. Después de una notificación oportuna por escrito de la Unión al Departamento de Recursos Humanos avisando que la Unión presentará una queja, y la confirmación del Departamento de Recursos Humanos de que dicha queja haya sido recibido, según los

procedimientos desarrollados conjuntamente por la Compañía y la Unión, el Departamento de Recursos Humanos se encargará de asignar la queja al debido Representante de la Compañía.

7. Previa solicitud por parte de la Unión, la Compañía facilitará a la Unión los documentos poseídos por la Compañía que sean pertinentes a la materia de la queja.

- a. La Compañía no tendrá obligación alguna de facilitar documentos que no posee, produce y/o guarda en su rutina normal de negocios.
- b. Las partes podrán llegar a un acuerdo de que una mayor información sea pertinente a un asunto de queja. En tal caso, las partes podrán ponerse de acuerdo para obtener tal información y a compartir los costos.

8. Una queja presentada debidamente será revisada por el Departamento de Recursos Humanos, y cuando las partes estén de acuerdo sobre su conveniencia, se programará una reunión entre el trabajador, el Representante de la Unión y el Representante de la Compañía adecuado para discutir el asunto. Cualquier reunión con un Representante de la Compañía se llevará a cabo a una hora y en un lugar razonable y convenido entre el Departamento de Recursos Humanos y el Representante de la Unión.

9. Cuando el idioma nativo de los trabajadores afectados por la medida disciplinaria es español, la Compañía se encargará de facilitar un trabajador bilingüe para que sirva de intérprete en cualquier reunión con Representantes de la Compañía que carezcan del pleno dominio del español.

10. Los participantes en una reunión disciplinaria serán limitados a los trabajadores específicos involucrados, el (los) Representante(s) de la Unión del (de los) trabajador(es) específico(s) involucrados, el (los) Representante(s) de la Compañía, un intérprete, como corresponda, y los testigos pertinentes, si los haya.

11. Cuando la materia en disputa tenga que ver con hechos, el Representante de la Unión y el Representante de la Compañía se pondrán de acuerdo sobre cuáles datos se requieran para resolver las cuestiones de hechos y sobre cuál haya de ser la fuente a proporcionar. Tal acuerdo será formulado por escrito y suscrito tanto por el Representante como por el Representante de la Compañía.

12. El Departamento de Recursos Humanos responderá en nombre de la Compañía a la queja dentro de treinta (3) días de haberla recibido, a no ser que la Unión acepte una prórroga de dicho período. La Unión podrá interpretar la falta de una respuesta oportuna como negación de la queja.

13. En caso de que una queja involucre la terminación o suspensión continua de un trabajador, la Unión podrá optar por tratar la falta de respuesta a tal queja dentro de los siete (7) días después de su entrega al Departamento de Recursos Humanos como una negación de la misma, con la excepción de que cuando tal terminación o suspensión se aplace, el Departamento de Recursos Humanos tendrá un plazo de treinta días para responder in nombre de la Compañía.

14. En el caso de que la Unión quede insatisfecho con la resolución de una queja por parte del Departamento de Recursos Humanos, la Unión podrá pedir que la cuestión sea revisada en mayor profundidad dentro de la Compañía por medio de una apelación de la decisión del Departamento de Recursos Humanos al Presidente de la Compañía.

- a. Si la Unión desee solicitar una mayor revisión interna de tal decisión por parte del Departamento de Recursos, la Unión presentará todos los datos pertinentes al Presidente por escrito dentro de siete (7) días posteriores a la decisión del Departamento de Recursos Humanos, y notificará que está solicitando que el Presidente de la Compañía revise dicha determinación.

- b. La Unión podrá saltar una apelación al Presidente de la Compañía si desea proceder de una determinación sobre una queja hecha por el Departamento de Recursos Humanos directamente al arbitraje.
- c. Toda apelación al Presidente no extenderá automáticamente el plazo para solicitar arbitraje, a no ser que el Presidente así notifique a la Unión o las partes así concuerden.

15. Todos los plazos señalados para el Procedimiento de Queja podrán ser modificados por el consentimiento mutuo de las partes por escrito.

### **7.03 ARBITRAJE**

1. En el caso de que la Unión quede insatisfecha con la resolución de una queja por la Compañía, o si no se ha recibido ninguna respuesta del Departamento de Recursos Humanos en nombre de la Compañía dentro del plazo señalado arriba, la Unión podrá notificar al Departamento de Recursos Humanos de su propósito de buscar el arbitraje.
2. La Unión notificará al Departamento de Recursos Humanos de su propósito de buscar arbitraje dentro de treinta (30) días de la respuesta del Departamento de Recursos Humanos en nombre de la Compañía, si no se ha resuelto de manera satisfactoria la queja dentro de los plazos establecidos por los anteriores procedimientos. Si la Unión no notifique al Departamento de Recursos Humanos de su propósito de buscar arbitraje dentro de dicho plazo, se considerará renunciada la queja.
3. La Unión y la Compañía podrán intentar llegar a un acuerdo sobre el nombramiento de un árbitro para la queja en cuestión. Faltando un acuerdo sobre un árbitro en particular, la Unión empleará la American Arbitration Association [*Asociación Norteamericana del Arbitraje*] para

solicitar un panel de candidatos, y hará la solicitud al cuerpo indicado dentro de diez (10) días de notificar de su propósito de proceder al arbitraje.

4. Todo árbitro seleccionado según este Apartado será restringido a los términos del presente Acuerdo, y no tendrá poder alguno para añadir a, para quitar de o para modificar las disposiciones del presente Acuerdo.

5. Se compartirán los costos del arbitraje de manera igual entre las partes, y la decisión del árbitro será definitivo y obligatorio.

## **ARTICULO 8**

### **NI HUELGA NI PARO PATRONAL**

1. Durante la vigencia del presente Acuerdo, ni la Unión, ni sus oficiales, representantes o miembros, ni los trabajadores de la Compañía que estén cubiertos por el presente Acuerdo, podrán autorizar, ni aprobar, ni participar en huelga alguna, ni huelga de trabajo lento, huelga de brazos caídos, obstaculización del trabajo ni otro paro laboral alguno, a no ser que la Compañía avise de su propósito de reabrir las negociaciones bajo el Artículo 14 y únicamente si la Compañía posteriormente implemente una oferta mejor y final.

2. En caso que haya huelga, huelga de trabajo lento, huelga de brazos caídos, obstaculización del trabajo o paro laboral de cualquier clase, incluyendo, entre otros, huelgas espontáneas [wildcat strikes], la Unión y sus oficiales tomarán las siguientes medidas de inmediato:

(A) La Unión, sus oficiales y sus representantes públicamente repudiarán dicho comportamiento; y

(B) La Unión, sus oficiales y sus representantes harán todo lo posible, actuando de buena fe, por terminar tal acción.

3. La Compañía acepta que no habrá paros patronales durante la vigencia del presente Acuerdo, siempre y cuando la Unión cumpla con sus obligaciones previstas en el presente Acuerdo.

## **ARTICULO 9**

### **SALUD Y SEGURIDAD**

1. La Compañía proporcionará un lugar de trabajo seguro y saludable y cumplirá con todos los requisitos de las leyes estatales y federales pertinentes.

2. Los trabajadores de la unidad negociadora informarán a su supervisor con prontitud de las lesiones y los riesgos de los que sean anuentes.

3. Los supervisores informarán con prontitud de los accidentes y los riesgos de los que sean anuentes a su Gerente, quien a su vez registrará el informe y verificará las acciones correspondientes que se hayan tomado.

4. La Compañía proporcionará el equipo protector personal exigido.

5. La Compañía proporcionará en el mismo lugar el tratamiento médico necesario y apropiado o bien el acceso a tratamiento fuera del lugar de trabajo si los empleados padezcan de una lesión o de una enfermedad relacionada con el trabajo. En cuanto sea posible, esto incluiría hacer arreglos para el transporte hacia el sitio del tratamiento inicial médico fuera del lugar de trabajo.

6. La Compañía proporcionará asistencia en arreglar el transporte a médicos de la junta de Indemnización por Accidentes de Trabajo para los empleados que tengan casos de

Indemnización por Accidente de Trabajo con Kaolin Mushroom Farms, Inc. y que carezcan de acceso a tal transporte.

7. Las reuniones del Comité de Seguridad de la Compañía entera serán conducidas en inglés y español, para permitir que los trabajadores que hablan tanto el inglés como el español puedan participar activamente.

8. Se proporcionará a la Unión Planillas de Datos sobre la Seguridad de Materiales para cada sustancia química utilizada en el proceso de producción de los hongos en cada planta de hongos.

## ARTICULO 10

### SALARIOS Y CONDICIONES DE TRABAJO

#### **10.01 TASAS APLICABLES**

1. Las tasas por pieza, por hora y por reunión, a no ser que se modifiquen en el presente, aumentarán por lo general según los siguientes porcentajes:

Efectivo 2 de agosto de 2004 **Año 1:**      **aumento del 2%**

Efectivo 1 de agosto de 2005 **Año 2:**      **aumento del 2%**

Efectivo 31 de julio de 2007 **Año 3:**      **aumento del 2%**

Efectivo 6 de agosto 2007 **Año 4:**      **aumento del 2%**

Efectivo 4 de agosto 2008 **Año 5:**      **aumento del 2%**

2. Antes de dicho aumento, las tasas para las unidades de pizca serán adecuadas de la siguiente manera:

Contenedor	Tasa del 04 A	Tasa del 04 B	04 Adec. Tasa A	04 Adec. Tasa B	Año 1 Tasa A	Año 1 Tasa B	Año 2 Tasa A	Año 2 Tasa B	Año 3 Tasa A	Año 3 Tasa B
5 REGULAR	\$0.67	\$0.70	\$0.69	\$0.73	\$0.71	\$0.75	\$0.72	\$0.76	\$0.74	\$0.78

Contenedor	Tasa del 04 A	Tasa del 04 B	04 Adec. Tasa A	04 Adec. Tasa B	Año 1 Tasa A	Año 1 Tasa B	Año 2 Tasa A	Año 2 Tasa B	Año 3 Tasa A	Año 3 Tasa B
8 x 10	\$ 0.97	\$1.04	\$0.97	\$ 1.04	\$ 1.07	\$ 1.14	\$ 1.09	\$ 1.16	\$ 1.11	\$ 1.19
6 CUENTA STUFFER					\$0.65	\$0.69	\$0.66	\$0.70	\$0.68	\$0.72

3. Antes de entrar en vigencia tal aumento, las siguientes tasas de contratación serán readecuadas:

a. Adición de las Tasas de Barrida en Kennett

Kennett (vigente a partir del 30 de agosto del 2004):

\$140.00 por día (normalmente dividido entre dos personas). Las tasas no serán sujetas al aumento del primero año.

b. Adición de las Tasas de Barrida y Manejo de Vehículos en M&J

M&J (vigente a partir del 30 de agosto del 2004):

\$ 91.00 por día (normalmente dividido entre dos personas). La tasa es sujeta al aumento del primero año.

4. Los aumentos del primero año son retroactivos al 2 de agosto del 2004.

5. Nuevas unidades de pizca y Cambios Significativos en los Procedimientos del Trabajo.

a. La Compañía podrá establecer nuevas tasas para productos que sean nuevos o sustancialmente cambiados durante la vigencia del presente Acuerdo, siempre y cuando las tasas establecidas sean razonables y no desalineadas de las demás tasas negociadas.

b. La piedra de toque para determinar si una tasa nueva esté alineada con las demás tasas negociadas será si la tasa recién establecida mantiene las oportunidades de ganar para los trabajadores que están desempeñando trabajos de un esfuerzo y una complejidad similares.

c. Donde la Unión así requiera, la Compañía y la Unión negociarán en buena fe hasta el punto del impasse sobre una tasa nueva.

d. Donde sea necesario en vista de las exigencias del negocio o de las demandas de los clientes, la Compañía podrá aplicar de manera unilateral una regla nueva provisionalmente, la cual sería vigente durante toda negociación, a no ser que se disponga mutuamente de otra manera.

e. Durante cualquier negociación o disputa sobre una tasa nueva, la Compañía proporcionará las informaciones pertinentes que posea en el momento, según se le solicite la Unión.

f. Según el Apartado 7.02.7b, la Compañía colaborará con la Unión si hay informaciones no poseídas por la Compañía que se requieran para determinar si una unidad nueva de pizca cumpla con dichas normas.

g. En caso tal la Unión esté en desacuerdo con la nueva tasa establecida, podrá impugnar dicha tasa por medio de las disposiciones sobre queja y arbitraje en el presente Acuerdo.

h. En un arbitraje que surja del presente, la Unión tendrá la obligación de comprobar que la tasa impuesta por la Compañía esté en desacuerdo con las normas establecidas en el presente o que la tasa tenga el efecto de reducir indebidamente las oportunidades para ingresos.

6. Durante el año 2006 (o anteriormente a opción del Patrón), el Patrón y la Unión, por medio de un Comité Conjunto Patronal-Laboral, revisarán las clasificaciones laborales para los trabajadores a sueldo horario y por contrato dentro de la unidad negociadora, con el fin de determinar mutuamente si sería conveniente crear nuevas clasificaciones o hacer ajustes en las remuneraciones para algunos puestos existentes en la unidad negociadora. A no

ser que se determine de otra manera, los ajustes a dichas tasas entrarán en vigencia en las fechas anuales para ajustes de tasas de remuneración establecidas en el Apartado 10.01.1.

### **10.02 CAMBIO DE PUESTO DE TRABAJO EN LA PIZCA**

1. Cuando se cambie a los pizcadores de una planta u otra temporalmente, dichos trabajadores recibirán \$11.00, lo cual entra en vigor al comienzo del día de trabajo.

2. Cuando se cambie a los pizcadores de una planta a otra temporalmente, en algún momento después de haber comenzado a trabajar en una planta, dichos trabajadores recibirán \$16.00.

### **10.03 AVANCES TECNOLOGICOS Y DE CALIDAD**

1. La Compañía podrá buscar nuevas tecnologías para el proceso de la pizca, las cuales puedan cambiar la índole del trabajo de la unidad negociadora.

a. En la medida que la Compañía busque nuevas tecnologías en nuevas casas o instalaciones de hongos y utilice a trabajadores comprendidos en el presente Acuerdo, la Compañía podrá establecer nuevas tasas iniciales de salarios/por destajo, notificando a la Unión, según el Apartado 10.01.5.

b. Si la Unión discrepe con las tasas establecidas, podrá interponer queja sobre las tasas establecidas, según el Apartado 10.01.5 y el Artículo 7.

2. La Unión colaborará con la Compañía en lograr el cumplimiento con todas las normas nuevas de calidad requeridas por la ley, los reglamentos y/o los clientes actuales o potenciales. En la medida que tales cambios afecten adversamente los ingresos de los pizcadores, la Unión podrá interponer queja sobre la manera, según el Apartado 10.01.5 y el Artículo 7.

## ARTICULO 11

### PRESTACIONES LABORALES

#### **11.01 VACACIONES**

1. Para los trabajadores que llenen los requisitos, la Compañía ofrecerá vacaciones o tiempo libre con sueldo, y también tiempo libre sin sueldo. La Compañía se reserva el derecho a rehusarse a conceder tal tiempo libre a cualquier trabajador aunque llene los requisitos, al solicitar el trabajador tal tiempo libre, si la Compañía determina que tal tiempo libre por parte del trabajador perjudicaría la cantidad de mano de obra y la eficiencia de las operaciones de la Compañía. La tasa de pago por las vacaciones o tiempo libre para los pizzadores de hongos es la tasa de utilidad aplicable. Los trabajadores deberán solicitar de su supervisor períodos de tiempo libre de no más de 21 días.

2. Para que un trabajador llene los requisitos para solicitar tiempo de vacaciones o tiempo libre del trabajo, deberá

- a) haber trabajado seis meses desde la fecha de empleo, y
- b) haber trabajado por lo menos 20 horas cada semana, y
- c) tener el permiso para tomar tiempo de vacaciones o tiempo libre por parte de su supervisor

3. Acumulación

a. El esquema de Acumulación de Vacaciones supone que el trabajador ha trabajado a tiempo completo, o sea por lo menos 40 horas por semana. El esquema puede ser aplicado a los trabajadores que trabajan a tiempo parcial, es decir, los que trabajan entre 20 y 40 horas por semana, de una manera prorrateada. Los trabajadores que trabajan menos de 20 horas por semana no llenan los requisitos para tomar tiempo de Vacaciones / Tiempo Libre.

<u>Años de Servicio que llena los requisitos</u>	<u>Vacaciones / Tiempo Libre por Trimestre</u>	<u>Vacaciones / Tiempo Libre por Año</u>
1. Seis meses después de la fecha de contratación	25 horas	.....
2. Posteriormente cada trimestre, durante los primeros dos años de trabajo	12.5 horas	50 horas por año
3. Posteriormente cada trimestre durante los años tercero, cuarto y quinto	25 horas	100 horas por año
4. Posteriormente cada trimestre, durante el sexto año y los años siguientes	37.5 horas	150 horas por año

b. Se ajustará el Régimen de Acumulación de Vacaciones para tomar en cuenta cualquier cantidad de tiempo que supere las tres semanas / 21 días consecutivos. Los trabajadores no podrán acumular más de 200 horas de Vacaciones /Tiempo Libre con Pago durante un solo período. Un trabajador que haya acumulado más de 200 horas de Vacaciones / Tiempo Libre con pago podrá pedir tiempo libre con pago y/o el pago del tiempo de Vacaciones/ Tiempo Libre con pago o de una parte del mismo. Los Trabajadores no podrán gozar de más de 21 días libres consecutivos con pago.

4. Los trabajadores podrán solicitar a su supervisor o al Departamento de Recursos Humanos que se les pague su tiempo de Vacaciones / Tiempo Libre con Pago en vez de tomarlo como tiempo libre. A los trabajadores que soliciten una semana de vacaciones con pago, se les cobrará 50 horas de tiempo de vacaciones (y recibirán 50 horas de pago de vacaciones) a no ser que soliciten que se les pague por 40 horas.

5. Cualquier pizzador de hongos que se aproveche de un total de cuatro (4) semanas o menos de un permiso tanto pagado como no pagado de ausencia autorizada retendrá su posición dentro de su Equipo de Pizca.

## **11.02 PERMISOS DE AUSENCIAS SIN PAGO**

### **1. Permisos de Ausencias Personales**

a. A los trabajadores que llenen las condiciones, la Compañía les concederá Permisos de Ausencias Personales hasta de 12 semanas en un período de 12 meses comenzando el día primero de Enero. Para llenar dichas condiciones el trabajador deberá:

(i) haber trabajado en forma continua durante nueve (9) meses desde su último Permiso de Ausencia (de cualquier tipo), o desde la fecha más reciente de empleo; y

(ii) la Compañía o el gerente del departamento tiene (o proyecta tener) una mano de obra suficiente durante el período del Permiso de Ausencia solicitado.

b. La Compañía se reserva el derecho de rehusarse a conceder un Permiso de Ausencia a cualquier trabajador que de otra manera llene los requisitos, si la Compañía determina que al conceder tal Permiso de Ausencia, la cantidad de mano de obra y la eficiencia de las operaciones de la Compañía se perjudicarían.

### **2. Permiso de Ausencia por Motivos Médicos / Familiares**

La Compañía cumplirá con todas las leyes que regulan un Permiso de Ausencia por Motivos Médicos / Familiares.

### **3. Otros Permisos de Ausencias**

Todos los demás tipos de permisos de ausencias, no definidos de otra manera en el presente Acuerdo, quedarán al criterio de la Compañía.

### **4. Posición en la Pizca.**

En cuanto a cualquier permiso de ausencia aprobada sin pago, cualquier pizzador de hongo que se retire con un permiso de ausencia por cuatro (4) semanas o menos retendrá su posición en la pizca dentro de su propio equipo de pizca.

## **11.03 REMUNERACIÓN DE LOS DÍAS FERIADOS**

1. Se pagará un sueldo correspondiente a días feriados por el trabajo desempeñado los siguientes días: Viernes Santo, Día de Acción de Gracias, Navidad y Año Nuevo.

2. Los trabajadores que devengan Pago de Día Feriado recibirán tiempo y medio por el trabajo desempeñado el Viernes Santo y el Día de Acción de Gracias, y el doble por el trabajo desempeñado los días de Navidad y Año Nuevo.

## **11.04 JUBILACIÓN**

1. La Compañía proporcionará un Plan de Jubilación tipo 401(k) (“401(k)”), es decir, una cuenta de ahorro voluntaria, para los trabajadores que llenen los requisitos, por medio de una compañía administradora independiente seleccionada por la Compañía. Los trabajadores autorizados podrán reservar sus sueldos antes de los impuestos, hasta un cierto porcentaje de sus ingresos, tal como lo define la ley. Las contribuciones de la Compañía sumarán hasta veinticinco centavos por cada dólar de contribución del trabajador, hasta un total de cuatro por ciento del ingreso del trabajador particular.

2. Requisitos

a. Los trabajadores que llenen los requisitos serán aquellas personas que tengan veintiún años o más y hayan completado un año de servicio el 1 de enero o el 1 de julio. Un “Año de Servicio” significa un año de doce meses consecutivos de empleo con la Compañía, durante el cual se haya trabajado por lo menos 1,000 horas.

b. Se podrá comenzar a participar en el 401(k) únicamente en enero o julio, después de haberse completado un Año de Servicio. Se podrá hacer cambios en la contribución 401(k) del trabajador, únicamente en enero y julio, con esta excepción: los trabajadores podrán reducir su aporte a cero en cualquier momento.

c. El Calendario de Adquisición de Derechos será el siguiente:

- 2 años de empleo , 20%
- 3 años de empleo , 40%
- 4 años de empleo , 60%
- 5 años de empleo , 80%
- 6 años de empleo , 100%

d. La Compañía confiará en los términos de su contrato con el administrador de tercero en cuanto a una “Interrupción en el Trabajo” (menos de 500 horas trabajadas durante un año) lo cual puede afectar el Calendario de Adquisición de Derechos del trabajador o no afectarlo, según el lapso de tiempo de la interrupción del trabajo y otras circunstancias.

**11.05 SEGURO DE SALUD**

1. A los 90 días de la fecha más reciente de empleo, los trabajadores que llenen los requisitos participarán en el plan de seguro de salud subsidiado de la Compañía, el cual contendrá una serie de alternativas. Los trabajadores que comprueben que tengan cobertura por otro medio podrán renunciar la cobertura por parte de la Compañía. Los trabajadores podrán

escoger su propio plan entre los planes ofrecidos por la Compañía. Será la responsabilidad del trabajador pagar aquella parte de la prima que supere la cantidad subsidiada por la Compañía.

2. Los tipos de planes de seguro de salud ofrecido incluyen el plan de Aetna/US Healthcare, Citizen QPOS (“Plan A”), Charter QPOS (“Plan B”) y Patriot X QPOS (“Plan D”). El subsidio pagado por la Compañía equivaldrá al costo de la cobertura por una persona en “Plan A”, hasta

- a. \$140.55 por mes, a partir del 1 de Septiembre de 2004;
- b. \$162.90 por mes, a partir del 1 de Septiembre de 2005;
- c. \$179.19 por mes, a partir del 1 de Septiembre de 2006;
- d. \$197.56 por mes, a partir del 1 de Septiembre de 2007
- e. \$217.31 por mes, a partir del 1 de Septiembre de 2008.
- f. Según su propio criterio, la Compañía podrá de tiempo en tiempo aumentar la cantidad del subsidio mensual.

3. Durante el transcurso del presente Acuerdo, la Compañía se reserva el derecho de obtener una cobertura alternativa que sea sustancialmente semejante a los planes actuales en cuanto a las prestaciones, en caso de que los costos aumenten, o que la cobertura alternativa sea menos cara o los planes sean suspendidos. La Compañía también se reserva el derecho de asegurarse a si misma.

#### **11.06 SEGURO DE VIDA**

El primer día del mes después de haber cumplido los 90 días desde el día más reciente de empleo, la Compañía proporcionará a los trabajadores de tiempo completo ( los que trabajan por lo menos 40 horas a la semana) un seguro de vida temporal de \$10,000, bajo una póliza de seguro de vida temporal en grupo seleccionado según su propio criterio, sin costo a los

trabajadores. El trabajador nombrará al beneficiario. Las cantidades de los beneficios se reducen en un 35% (a \$6,500) a la edad de 65 años y en un 50% (hasta \$5000) a la edad de 70 años. La cobertura deja de existir cuando el empleo termina.

#### **11.07 INCAPACIDAD BREVE**

El primer día del mes, después de haberse cumplido los 90 días desde la fecha de empleo más reciente, la Compañía proporcionará a todos los trabajadores de tiempo completo (los que trabajan por lo menos 40 horas a la semana) una cobertura por incapacidad breve, sin costo al trabajador, por medio de una aseguradora seleccionada por la Compañía. Puede suceder que un trabajador llene las condiciones para recibir los beneficios si no está en capacidad de trabajar durante más de siete días consecutivos por haber sufrido una incapacidad total (enfermedad o lesión) certificada por una proveedora de salud autorizada en documentos estipulados por la aseguradora, y cuando la enfermedad o lesión no haya ocurrido en el mismo trabajo y no haya sido efectuada por el mismo trabajador. El desembolso de los beneficios por incapacidad breve equivaldrá al 60% de la remuneración anual / semanal promedio hasta un máximo de \$500 por semana. Las cantidades de los desembolsos se reducen en un 35% a los 65 años y al 50% a los 70 años. Los beneficios cesarán cuando: el trabajador vuelva a trabajar, o ya no esté incapacitado por completo, o comience a recibir beneficios bajo cualquier plan de jubilación patrocinado por la Compañía, o se muera, o el empleo termine, siempre y cuando los beneficios no se desembolsen por un período de más de veintiséis (26) semanas.

### **ARTICULO 12**

#### **POLÍTICAS SOBRE LAS DROGAS Y EL ALCOHOL**

1. Se recomienda que los trabajadores que tengan problemas con las drogas o el alcohol busquen tratamiento voluntariamente. Sin embargo, si un trabajador llega al trabajo

ebrio y/o bajo la influencia de drogas, la Compañía podrá disciplinar a dicho trabajador hasta el punto de despedirlo. Si la Compañía tiene sospechas razonables de que un trabajador está ebrio y/o bajo la influencia de las drogas en el trabajo, la Compañía podrá exigir que el trabajador se someta a pruebas efectuadas por personal médico designado por la Compañía. El no someterse a las pruebas podrá ser motivo de despido.

2. En todo momento es terminantemente prohibida la presencia del alcohol y de las drogas/sustancias ilegales en la propiedad de la Compañía. Cualquier trabajador que viole esta norma será sujeto a ser disciplinado de inmediato, hasta el punto de ser despedido.

### **ARTICULO 13**

#### **ACUERDO COMPLETO**

El presente Acuerdo contiene el Acuerdo completo entre la Compañía y la Unión y no podrá ser modificado o suplementado oralmente. La Compañía y la Unión afirman que no hay entre ellos ningún otro Acuerdo, oral o escrito, a no ser que esté adjunto o forme parte integral del presente Acuerdo. Las disposiciones del presente Acuerdo regirán la relación entre la Compañía y la Unión y podrán ser modificadas únicamente por un escrito firmado por la Compañía y la Unión .

### **ARTICULO 14**

#### **DURACIÓN**

El Acuerdo pactado y celebrado y ejecutado permanecerá plenamente vigente por el período que comienza el 2 de agosto del año 2004 y terminará a las 12:01 a.m. el 6 de agosto del año 2009. Sin embargo, la Compañía podrá en cualquier momento posterior al 1 de julio del 2007, notificar por escrito de su propósito de reabrir las negociaciones para modificar el

presente Acuerdo. Los períodos en los que la Compañía podrá dar notificación para dar inicio a las consultas para reabrir negociaciones serán del 1 de julio del 2007 al 31 de agosto del 2007 y del 1 de julio del 2008 al 31 de agosto del 2008. Faltando una tal modificación o la implementación por parte de la Compañía de una oferta final y mejor, el presente Acuerdo permanecerá plenamente en vigor de año en año posteriormente, a no ser que cualquiera de las partes con el afán de enmendar o modificar el presente Acuerdo, notifique a la otra parte por escrito por lo menos sesenta (60) días antes del 3 de agosto del año 2009 de su deseo de enmendar o terminar el presente Acuerdo.

## ANEXO "A"

### Formulario del Convenio un permiso de ausencia autorizada Sindical

#### ACUERDO

Kaolin Mushroom Farms (en lo sucesivo la "Compañía") y la Unión de Trabajadores de Kaolin, también conocida como Kaolin Workers Unión (en lo sucesivo) la "Unión"), convienen en el siguiente procedimiento en cuanto a la manera de reunirse \_\_\_\_\_ con los trabajadores en las cafeterías en el recinto de la Compañía:

1. La Unión y \_\_\_\_\_ concuerdan en que respetarán los derechos de todos los trabajadores para que disfruten de las cafeterías y reconocen que \_\_\_\_\_ podrá visitar las cafeterías con el fin de reunirse con trabajadores particulares de la unidad negociadora o con pequeños grupos de tales trabajadores, en el contexto del papel representativo de la Unión.
2. Si las visitas no se llevan a cabo según el presente acuerdo, los derechos de acceso de \_\_\_\_\_ a las cafeterías podrán ser terminados bajo los términos del presente acuerdo.
3. Los procedimientos concordados en el presente serán distintos al derecho de \_\_\_\_\_ de reunirse con los trabajadores de la unidad negociadora que hayan solicitado la representación de la Unión en relación con quejas o entrevistas relacionadas con posibles acciones disciplinarias, e igualmente a reunirse con otras personas en relación con tales quejas o entrevistas. Los procedimientos para responder a la necesidad de reunirse con trabajadores en la unidad negociadora bajo tales circunstancias serán determinados por aparte entre la Unión y la Compañía.
4. Se limitará el acceso de \_\_\_\_\_ a las cafeterías a las horas entre las 6 a.m. y las 4:30 p.m., de lunes a viernes, y la Compañía tendrá que ser notificada, según los procedimientos señalados en el presente.
5. Para efectos de la notificación requerida en el presente, la Compañía nombrará a uno o más representantes de la Compañía en la planta Kennett como personas de contacto (en lo sucesivo, "repcionista") para recibir la notificación de antemano de \_\_\_\_\_. Se puede comunicar con dicha repcionista por teléfono, máquina de fax, (Número de fax: 610-444- 9595) y personalmente, por lo menos entre las horas de 8:00 a.m. a 4:30 p.m. , de lunes a viernes.
6. Al querer visitar la cafetería de la planta Kennett durante el horario anteriormente indicado, \_\_\_\_\_ se presentará a la repcionista y dará su firma. Luego procederá directamente a la cafetería. Al salir de la cafetería. \_\_\_\_\_ se presentará a la repcionista, firmando sus iniciales para indicar su salida.
7. Al querer visitar la cafetería en otra planta de la Kaolin, incluyendo las plantas M & J Farms y Alpine, entre las 9 a.m. y 4:30 p.m., de lunes a viernes, \_\_\_\_\_ notificará a la

repcionista en la planta Kennett por teléfono, por fax o personalmente, por lo menos una (1) hora antes de la visita proyectada, informando sobre la cafetería a la que visitará y la hora en que piensa llegar a la cafetería allá. Al salir de la cafetería, \_\_\_\_\_ notificará a la recepcionista en la Planta Kennett de que está saliendo del establecimiento, o de que ya ha salido.

8. Al querer visitar la cafetería en una planta de Kaolin, incluyendo las plantas M & J y Alpine, y la planta Cavazzini, en momentos cuando la recepcionista no esté disponible entre las 9 a.m. y las 4:30 p.m., de lunes a viernes, \_\_\_\_\_ notificará a la recepcionista en la planta Kennett un día anterior cuando la recepcionista se encuentre en la oficina la planta Kennett, por teléfono, por fax o personalmente, informando sobre cuál es la cafetería que piensan visitar y la fecha y la hora de la visita. Cuando \_\_\_\_\_ salga del otro establecimiento, notificará a la recepcionista en la planta Kennett de que está saliendo de la otra planta, o de que ya ha salido.
9. El presente Acuerdo vencerá, al ejercerse oportunamente \_\_\_\_\_ su derecho de volver a trabajar con la Compañía o \_\_\_\_\_, lo que suceda primero.
11. El presente Acuerdo podrá ser ejecutado por los signatarios del presente en contrapartes separados, y entrará en vigencia al ser ejecutado el presente por un representante de cada una de las partes y una transmisión por fax de una copia firmada del presente a los representantes legales de ambas partes.

Por la Compañía:

Por la Unión :

---

---

---

<Trabajador>

## Anexo “B”

### TASAS POR CAJA [“CONTAINER”] PARA TODAS LAS “FARMS”

Contenedor Descripción	2-Ago-04		1-Ago-05		31-Jul-06		6-Ago-07		4-Ago-08					
	04 Tasa	04 Tasa	04 Adj.	04 Adj.	Año 1	Año 1	Año 2	Año 2	Año 3	Año 3	Año 4	Año 4	Año 5	Año 5
	A	B	Tasa A	Tasa B	Tasa A	Tasa B	Tasa A	Tasa B	Tasa A	Tasa B	Tasa A	Tasa B	Tasa A	Tasa B
3 Grande	\$0.59	\$0.61	\$0.59	\$0.61	\$0.60	\$0.62	\$0.61	\$0.63	\$0.63	\$0.65	\$0.64	\$0.66	\$0.65	\$0.67
5 Regular	\$0.67	\$0.70	\$0.69	\$0.73	\$0.71	\$0.75	\$0.72	\$0.76	\$0.74	\$0.78	\$0.75	\$0.79	\$0.77	\$0.81
5 Especial	\$0.92	\$0.96	\$0.92	\$0.96	\$0.94	\$0.98	\$0.96	\$1.00	\$0.98	\$1.02	\$1.00	\$1.04	\$1.02	\$1.06
10 Regular	\$1.38	\$1.46	\$1.38	\$1.46	\$1.41	\$1.49	\$1.44	\$1.52	\$1.46	\$1.55	\$1.49	\$1.58	\$1.52	\$1.61
10 Botón	\$1.45	\$1.54	\$1.45	\$1.54	\$1.48	\$1.57	\$1.51	\$1.60	\$1.54	\$1.63	\$1.57	\$1.67	\$1.60	\$1.70
10 Especial (Sin Acomodado)	\$1.43	\$1.51	\$1.43	\$1.51	\$1.46	\$1.54	\$1.49	\$1.57	\$1.52	\$1.60	\$1.55	\$1.63	\$1.58	\$1.67
10 Especial (Acomodado)	\$1.80	\$1.91	\$1.80	\$1.91	\$1.84	\$1.95	\$1.87	\$1.99	\$1.91	\$2.03	\$1.95	\$2.07	\$1.99	\$2.11
8 Oz Acomodado: 12 Cajitas	\$1.35	\$1.43	\$1.35	\$1.43	\$1.38	\$1.46	\$1.40	\$1.49	\$1.43	\$1.52	\$1.46	\$1.55	\$1.49	\$1.58
8 Oz Acomodado: 10 Cajitas (8 x 10)	\$0.97	\$1.04	\$0.97	\$1.04	\$1.07	\$1.14	\$1.09	\$1.16	\$1.11	\$1.19	\$1.14	\$1.21	\$1.16	\$1.23
10 Oz Acomodado: 10 Cajitas	\$1.23	\$1.34	\$1.23	\$1.34	\$1.25	\$1.37	\$1.28	\$1.39	\$1.31	\$1.42	\$1.33	\$1.45	\$1.36	\$1.48
12 Oz Acomodado: 10 Cajitas	\$1.40	\$1.51	\$1.40	\$1.51	\$1.43	\$1.54	\$1.46	\$1.57	\$1.49	\$1.60	\$1.52	\$1.63	\$1.55	\$1.67
16 Oz Acomodado	\$1.49	\$1.59	\$1.49	\$1.59	\$1.52	\$1.62	\$1.55	\$1.65	\$1.58	\$1.69	\$1.61	\$1.72	\$1.65	\$1.76
16 Oz Stuffer	\$1.56	\$1.63	\$1.56	\$1.63	\$1.59	\$1.66	\$1.62	\$1.70	\$1.66	\$1.73	\$1.69	\$1.76	\$1.72	\$1.80
24 Oz Acomodado: 5 Cajitas	\$1.43	\$1.53	\$1.43	\$1.53	\$1.46	\$1.56	\$1.49	\$1.59	\$1.52	\$1.62	\$1.55	\$1.66	\$1.58	\$1.69
40 Oz Acomodado: 4 Cajitas	\$1.93	\$2.05	\$1.93	\$2.05	\$1.97	\$2.09	\$2.01	\$2.13	\$2.05	\$2.18	\$2.09	\$2.22	\$2.13	\$2.26
6 Cuenta Stuffer: 6 cajitas					\$0.65	\$0.69	\$0.66	\$0.70	\$0.68	\$0.72	\$0.69	\$0.73	\$0.70	\$0.75
12 Cuenta Stuffer	\$0.85	\$0.90	\$0.85	\$0.90	\$0.87	\$0.92	\$0.88	\$0.94	\$0.90	\$0.96	\$0.92	\$0.97	\$0.94	\$0.99

## Anexo “B”

### TASA POR HORA DE LA PIZCA EN TODAS LAS PLANTAS

					<u>2-Ago-04</u>	<u>2-Ago-04</u>	<u>1-Ago-05</u>	<u>1-Ago-05</u>	<u>31-Jul-06</u>	<u>31-Jul-06</u>	<u>6-Ago-07</u>	<u>6-Ago-07</u>	<u>4-Ago-08</u>	<u>4-Ago-08</u>
<b>Pizcador - Tasa mínima por hora</b>	<b>04 Tasa A</b>	<b>04 Tasa B</b>	<b>04 Adj. Tasa A</b>	<b>04 Adj. Tasa B</b>	<b>Año 1 Tasa A</b>	<b>Año 1 Tasa B</b>	<b>Año 2 Tasa A</b>	<b>Año 2 Tasa B</b>	<b>Año 3 Tasa A</b>	<b>Año 3 Tasa B</b>	<b>Año 4 Tasa A</b>	<b>Año 4 Tasa B</b>	<b>Año 5 Tasa A</b>	<b>Año 5 Tasa B</b>
PizcadorTasa Min. por Hora A	\$6.69	\$6.69	\$6.69		\$6.82		\$6.96		\$7.10		\$7.24		\$7.39	
PizcadorTasa Min. por Hora B		\$6.69		\$6.69		\$6.82		\$6.96		\$7.10		\$7.24		\$7.38
PizcadorTasa Min. por Hora B1		\$6.69		\$6.69		\$6.82		\$6.96		\$7.10		\$7.24		\$7.39
PizcadorTasa Min. por Hora B2		\$6.56		\$6.56		\$6.69		\$6.82		\$6.96		\$7.10		\$7.20
PizcadorTasa Min. por Hora B3		\$6.25		\$6.25		\$6.35		\$6.45		\$6.55		\$6.65		\$6.75
PizcadorTasa Min. por Hora B4		\$6.00		\$6.00		\$6.10		\$6.20		\$6.30		\$6.40		\$6.50
PizcadorTasa Min. por Hora B5		\$5.75		\$5.75		\$5.85		\$5.95		\$6.05		\$6.15		\$6.25
PizcadorTasa Min. por Hora B6		\$5.50		\$5.50		\$5.60		\$5.70		\$5.80		\$5.90		\$6.00
PizcadorTasa Min. por Hora B7		\$5.35		\$5.35		\$5.40		\$5.45		\$5.50		\$5.60		\$5.70
Tasa Por Hora Reuniones		\$7.52	\$7.52	\$7.52	\$7.67	\$7.67	\$7.82	\$7.82	\$7.98	\$7.98		\$8.14		\$8.30

### TASAS POR HORA EN NORMATIVAS PARA TODAS LAS PLANTAS

					<u>2-Ago-04</u>	<u>2-Ago-04</u>	<u>1-Ago-05</u>	<u>1-Ago-05</u>	<u>31-Jul-06</u>	<u>31-Jul-06</u>	<u>6-Ago-07</u>	<u>6-Ago-07</u>	<u>4-Ago-08</u>	<u>4-Ago-08</u>
<b>Tasa Por Hora</b>	<b>04 Tasa A</b>	<b>04 Tasa B</b>	<b>04 Adj. Tasa A</b>	<b>04 Adj. Tasa B</b>	<b>Año 1 Tasa A</b>	<b>Año 1 Tasa B</b>	<b>Año 2 Tasa A</b>	<b>Año 2 Tasa B</b>	<b>Año 3 Tasa A</b>	<b>Año 3 Tasa B</b>	<b>Año 4 Tasa A</b>	<b>Año 4 Tasa B</b>	<b>Año 5 Tasa A</b>	<b>Año 5 Tasa B</b>
Aguador	\$7.85	\$8.52	\$7.85	\$8.52	\$8.01	\$8.69	\$8.17	\$8.86	\$8.34	\$9.03	\$8.51	\$9.21	\$8.68	\$9.40
Utilidad	\$7.75	\$8.42	\$7.75	\$8.42	\$7.91	\$8.59	\$8.06	\$8.76	\$8.24	\$8.92	\$8.40	\$9.10	\$8.57	\$9.29
Operador	\$8.97	\$9.92	\$8.97	\$9.92	\$9.15	\$10.12	\$9.33	\$10.32	\$9.54	\$10.51	\$9.73	\$10.72	\$9.92	\$10.94

## Anexo “B”

### Las tasas siguientes regirán para las tareas siguientes:

#	Grupo	División	Descripción	04 Tasa	04 Adj.	2-Ago-04 Ago 1	4-Ago-05 Ago 2	31-Jul-06 Ago 3	6-Ago-07 Ago 4	4-Ago-08 Ago 5
<b>a.</b>	<b>“Echar Tierra”</b>		Las tasas se calculan por casa, tratándose de una cuadrilla de cuatro personas, a base del área de la casa en pies cuadrados							
	4			0.0408	0.0408	0.0416	0.0424	0.0432	0.0441	0.0449
	4		Excepción - Casas Kennett 42, 43, 44 and 45:	0.0499	0.0499	0.0509	0.0519	0.0529	0.0540	0.0550
	4		Bono por tener que pasar por arriba “Hand-up bonus” donde sea aplicable.	\$35.00	\$35.00	\$35.70	\$36.41	\$37.14	\$37.88	\$38.64
<b>b.</b>	<b>Vaciar las Casas</b>									
	3	Kennett	Casa de 60 pies	\$236.93	\$236.93	\$241.67	\$246.50	\$251.43	\$256.46	\$261.59
	3	Kennett	Casa de 72 pies	\$276.97	\$276.97	\$282.51	\$288.16	\$293.92	\$299.80	\$305.79
	3	Kennett	Casa de 100 pies	\$347.34	\$347.34	\$354.29	\$361.38	\$368.61	\$375.98	\$383.50
	2	Alpine M&J	Nótese: la tasa incluye la limpieza de la casa y el retiro de las redes de las casa	\$278.57	\$278.57	\$284.14	\$289.82	\$295.62	\$301.53	\$307.56
<b>c.</b>	<b>Carga de mezcladotes</b>									
	2	Kennett	Casa de 60 pies	\$117.01	\$117.01	\$119.35	\$121.74	\$124.17	\$126.65	\$129.19
	2	Kennett	Casa de 72 pies	\$128.70	\$128.70	\$131.27	\$133.90	\$136.58	\$139.31	\$142.10
	2	Kennett	Casa de 100 pies	\$163.81	\$163.81	\$167.09	\$170.43	\$173.84	\$177.32	\$180.86
	1	Alpine M&J	La tasa se calcula por mezcladora con una persona, por encima de la tasa aplicable por hora	\$16.72	\$16.72	\$17.05	\$17.39	\$17.74	\$18.09	\$18.46
<b>d.</b>	<b>Instalación de las Redes</b>									
	1	Alpine M&J	La tasa se calcula por casa con una persona)	\$66.86	\$66.86	\$68.20	\$69.56	\$70.95	\$72.37	\$73.82
<b>e.</b>	<b>Rociado [“Spray”]</b>									
	2	Kennett	Las tasas incluyen el lavado [“washdown”]							
			Casa de 60 pies	\$141.14	\$141.14	\$143.96	\$146.84	\$149.78	\$152.78	\$155.83
			Casa de 72 pies	\$164.57	\$164.57	\$167.86	\$171.22	\$174.64	\$178.13	\$181.70
			Casa de 100 pies	\$225.08	\$225.08	\$229.58	\$234.17	\$238.85	\$243.63	\$248.50
	1	Alpine	Se calcula la tasa por casa con una persona	\$70.57	\$70.57	\$71.98	\$73.42	\$74.89	\$76.39	\$77.92

**Anexo "B"**

							<u>2-Ago-04</u>	<u>4-Ago-05</u>	<u>31-Jul-06</u>	<u>6-Ago-07</u>	<u>4-Ago-08</u>
#	Grupo	División	Descripción	04 Tasa	04 Adj.	Ago 1	Ago 2	Ago 3	Ago 4	Ago 5	
		M&J farm:	Tasa por hora utilidad								
<b>f.</b>	<b>Lavado de las Casas</b>										
	1	Alpine M&J		\$70.57	\$70.57	\$71.98	\$73.42	\$74.89	\$76.39	\$77.92	
	1	Alpine M&J	Con la excepción de la casa Alpine #7, donde hay una tasa única	\$35.29	\$35.29	\$36.00	\$36.72	\$37.45	\$38.20	\$38.96	
<b>g.</b>	<b>Carga de Camiones</b>										
		Alpine M&J	Se calcula la tasa por día	\$72.43	\$72.43	\$73.88	\$75.36	\$76.87	\$78.41	\$79.98	
<b>h.</b>	<b>Manejo del autobús y Barrida del Piso</b>										
	2-3	Kennett	Efectivo 30 de Agosto 2004. Barrida del Piso solo. En Kennett no incluye manejo del autobús..		\$137.25	\$140.00	\$142.80	\$145.66	\$148.57	\$151.54	
	1	Alpine	Se calcula la tasa por una persona por día, además de la tasa aplicable)	\$72.43	\$72.43	\$73.88	\$75.36	\$76.87	\$78.41	\$79.98	
	1	M&J	Efectivo 30 de Agosto 2004		\$89.22	\$91.00	\$92.82	\$94.68	\$96.57	\$98.51	
<b>i.</b>	<b>Descargar "Peat Moss" del Trailer</b>										
		Kennett Alpine	Se calcula la tasa por furgón	\$138.17	\$138.17	\$140.93	\$143.75	\$146.63	\$149.56	\$152.55	

## ANEXO C

### LOS ESTANDARES DE LA PRODUCCIÓN

1. **Salarios Mínimos por hora para Pizcadores.** Los siguientes son los salarios mínimos por hora para pizcadores en todas plantas después de completarse sus períodos de prueba:

Pizcador – Tasa mínima por hora	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	Año 5
	Tasa B	Tasa B	Tasa B	Tasa B	Tasa B
Pizcador Tasa Min. por Hora B1	\$6.82	\$6.96	\$7.10	\$7.24	\$7.39
Pizcador Tasa Min. por Hora B2	\$6.69	\$6.82	\$6.96	\$7.10	\$7.20
Pizcador Tasa Min. por Hora B3	\$6.35	\$6.45	\$6.55	\$6.65	\$6.75
Pizcador Tasa Min. por Hora B4	\$6.10	\$6.20	\$6.30	\$6.40	\$6.50
Pizcador Tasa Min. por Hora B5	\$5.85	\$5.95	\$6.05	\$6.15	\$6.25
Pizcador Tasa Min. por Hora B6	\$5.60	\$5.70	\$5.80	\$5.90	\$6.00
Pizcador Tasa Min. por Hora B7	\$5.40	\$5.45	\$5.50	\$5.60	\$5.70

2. **Aplicabilidad de Salarios** Con las excepciones señaladas abajo, el salario mínimo por hora aplicable a pizcadores será la Taza B. Las tasas B1 al B7 servirán como el salario mínimo por hora solamente en las circunstancias descritas abajo.

3. **Trabajadores de la Pizca que han pasado el período de Prueba.** Para empleados que han completado exitosamente su periodo de prueba bajo el Artículo 5.01 del Contrato, las Tazas B1 a B7 podrán ser su salario mínimo aplicable por hora si su salario efectivo por hora, bajo la taza B, durante cada semana por tres semanas consecutivas (en otras palabras, lo que el empleado hubiese recibido por pieza sin ningún salario mínimo aplicable) es menos del 97% de la tasa B1.

Min. Hourly Rate	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	Año 5
	Tasa B	Tasa B	Tasa B	Tasa B	Tasa B
Productividad	Productividad	Productividad	Productividad	Productividad	Productividad
Mínima	Mínima	Mínima	Mínima	Mínima	Mínima
Pizcador Tasa Min. por Hora B1 97%	\$6.62	\$6.75	\$6.89	\$7.02	\$7.17
Pizcador Tasa Min. por Hora B2 97%	\$6.49	\$6.62	\$6.75	\$6.89	\$6.98
Pizcador Tasa Min. por Hora B3 97%	\$6.16	\$6.26	\$6.35	\$6.45	\$6.55
Pizcador Tasa Min. por Hora B4 97%	\$5.92	\$6.01	\$6.11	\$6.21	\$6.31
Pizcador Tasa Min. por Hora B5 97%	\$5.67	\$5.77	\$5.87	\$5.97	\$6.06
Pizcador Tasa Min. por Hora B6 97%	\$5.43	\$5.53	\$5.63	\$5.72	\$5.82
Pizcador Tasa Min. por Hora B7 Min.	\$5.20	\$5.25	\$5.30	\$5.40	\$5.50

- a. En este caso, el salario mínimo por hora del empleado se basará en el promedio ponderado de su salario efectivo durante ese periodo (en otras palabras, su salario

total durante las tres semanas previas dividido por las horas pizcando durante las tres semanas previas) tal como se presenta en el cuadro anterior.

- b. Una vez que el empleado establezca un salario mínimo por hora según la Tasa B1 a la B6, la tasa B por hora efectiva semanal del trabajador (en otras palabras, lo que el empleado hubiese recibido por pieza sin ningún salario mínimo aplicable) debe estar por debajo del salario mínimo por pieza requerido por esa tasa en cada una de tres semanas consecutivas antes de ser reducido a una tasa más baja. Se indica arriba el umbral de la tasa por hora mínima semanal por cada Tasa B1 a B6.
4. **Aviso.** Un empleado cuyo salario efectivo provoque un salario mínimo por hora nuevo (más alto o bajo), recibirá aviso sobre su nuevo salario mínimo aplicable a no más tardar el día viernes que sigue la terminación del periodo de las tres semanas. El salario mínimo por hora nuevo entrará en vigencia para el período de pago que comienza el lunes siguiente.

5. **Salario mínimo más alto.** Los empleados que tienen un salario mínimo aplicable dentro de Tasa B1 a B7 pueden avanzar hacia una tasa horaria aplicable más alta. Una vez que el empleado establezca un Salario Mínimo por hora de la Tasa B1 a la B6, su salario efectivo por hora (en otras palabras, lo que el empleado hubiese recibido por pieza sin ningún salario mínimo aplicable) debe ser más alto que el salario mínimo por pieza requerido por esa tasa en cada una de *tres semanas consecutivas* antes de ser aumentado a una tasa más alta. De ser así, el empleado en cuanto reciba notificación, será sujeto al salario más alto de Tasas B1 a B7, según el párrafo tres arriba.

6. **Traslado del puesto de pizcador.**

- a. Cualquier pizcador cuya tasa horaria mínima garantizada asignada sea B3, B4, B5, B6 o B7 será notificado por escrito de su derecho de buscar un traslado a otros puestos dentro de la unidad negociadora bajo el Artículo 5.03 del Acuerdo Colectivo entre la unión y la compañía. Se le notificará en este sentido una sola vez durante el período del empleo.

- i. La Compañía mantendrá una lista de pizcadores que hayan pedido la oportunidad de poder trasladarse.

- ii. Cuando todos los demás factores pertinentes sean iguales, las personas en esta lista tendrán el derecho prioritario para que sean considerados para poder ser trasladados a base de su antigüedad con la Compañía.

- b. Cualquier pizcador cuya tasa mínima horaria aplicable garantizada sea B3, B4, B5, B6 o B7 será notificado por escrito de los procedimientos para solicitar otros puestos dentro de la Compañía. Se le notificará en este sentido una sola vez durante el período del empleo.

7. **Retiro del Puesto de Pizcador.** Si estando el trabajador sujeto a la tasa B7, la tasa B3 horaria efectiva por pieza de un trabador durante tres semanas consecutivas (en otras palabras, lo que el empleado hubiese recibido por pieza sin ningún salario mínimo aplicable) sea menos de

	Año 1 Tasa B	Año 2 Tasa B	Año 3 Tasa B	Año 4 Tasa B	Año 5 Tasa B
	Productividad	Productividad	Productividad	Productividad	Productividad
Tasa Min. Horario	<b>Mínima</b>	<b>Mínima</b>	<b>Mínima</b>	<b>Mínima</b>	<b>Mínima</b>
Pizcador Tasa Min. por Hora B7.	\$5.20	\$5.25	\$5.30	\$5.40	\$5.50

el trabajador recibirá notificación por escrito del propósito de terminar el empleo con la Compañía.

a. Durante los catorce (14) días que sigue este aviso, el empleado podrá solicitar los vacantes que existan según el párrafo 7 arriba.

b. La no-obtención de un puesto vacante dentro de la unidad negociadora, o la no-recepción y la no-aceptación de una oferta de trabajo en un puesto de empleo en la compañía fuera de la unidad negociadora, podrá tener como resultado la terminación de empleo del trabajador al terminar el período de 14 días, a menos que el promedio de su salario efectivo durante las dos semanas previas haya aumentado a más de \$5.35 por hora.

c. Los empleados de cosecha que hayan pedido un traslado a otro puesto dentro de la compañía bajo el párrafo 6 mantendrán su posición en la lista de consideración para puestos vacantes a base de su antigüedad en el momento de su separación del empleo por un período de un año.

## ANEXO D

### NORMAS DE ENTRADA Y SALIDA

1. Estas normas regirán todos los días de trabajo. El tiempo normal de entrada para los pizcadores será las 5:00 a.m.
2. Las tarjetas no podrán ser ponchadas antes de las 4:45 a.m.
3. El límite para ponchar la tarjeta sin considerarse una tardanza será las 5:10 a.m.
4. Los ganchos para trabajar estarán disponibles a las 5:00 a.m.
5. Se pizará hasta que la administración determine que se haya terminado.
6. Si el trabajo lo requiere, los trabajadores deberán seguir pizcando hasta las 4:30 p.m. En ese momento los pizcadores podrán dejar la casa asignada, dejar sus ganchos en el cuarto, y proceder de inmediato a ponchar sus tarjetas para salir
7. La gerencia se reserva el derecho de pedir que algunos voluntarios sigan pizcando después de las 4:30 p.m.
8. Las tardanzas serán tratadas de la siguiente manera:
  - a. No se tomará ninguna acción disciplinaria por hasta tres tardanzas sin causa justificada en un período de treinta días (30).
    - i) No se le considerará tardanza el caso de un trabajador que haya obtenido permiso de antemano de su supervisor para llegar tarde.
  - b. Es responsabilidad de los empleados que llegan tarde a su trabajo de informar a su supervisor de las causas de la tardanza. Se espera que tengan buenas razones y deberá dar la explicación inmediatamente al llegar al trabajo.
    - i. La gerencia le informará al empleado en ese momento si la tardanza fue justificada.
    - ii. Si la gerencia considera que la tardanza no fue justificada, se le informará al empleado y se le marcará en su tarjeta que la tardanza fue injustificada.
    - iii. La gerencia documentará la tardanza no justificada en un reporte administrativo de tardanzas; dichas informaciones estarán disponibles para cualquier empleado al solicitarla.
    - iv. Si un empleado llegue tarde y no lo informe a su supervisor inmediatamente después de su llegada, o si el empleado no presente una excusa justificada, esa tardanza no será excusada, y la gerencia no estará obligada a informárselo al empleado y así quedará marcada como inexcusada en su tarjeta y en el reporte administrativo de tardanzas.
    - v. Para todos los empleados que tengan una tardanza no justificada en los últimos treinta (30) días, la gerencia notará en sus tarjetas el número de

sus tardanzas en dicho período de treinta (30) días desde el lunes cuando las tarjetas fueron emitidas.

c. Medidas disciplinarias por llegar tarde. Si un empleado llega tarde, sin causa justificada, más de (3) tres veces en un período de treinta (30) días, se aplicarán las siguientes medidas:

- i. Llamada de atención verbal por la primera ofensa de tardanza
- ii. Llamada de advertencia escrita por la segunda ofensa de tardanza
- iii. Un día de suspensión por la tercera ofensa de tardanza
- iv. Tres días de suspensión por la cuarta ofensa de tardanza
- v. Cinco días de suspensión por la quinta ofensa de tardanza
- vi. Despido del trabajo por la sexta ofensa de tardanza

d. Efectos de medidas disciplinarias impuestas previamente:

- i. Si un empleado haya recibido una llamada de atención verbal por llegar tarde (primera ofensa), y en los siguientes treinta días no se le haya llamado la atención por lo mismo, se borrará de su récord la falta cometida.
- ii. Si un empleado haya recibido una advertencia escrita (segunda ofensa), y en los siguientes sesenta (60) días no se le vuelva a llamar la atención por lo mismo, se borrará de su récord la falta cometida.
- iii. Las medidas disciplinarias que tengan más de noventa días no serán consideradas en las normas disciplina tratadas arriba.

9. Períodos de descanso serán programados (pero no obligatoriamente) de la siguiente manera:

- a. Un descanso de la mañana de treinta (30) minutos entre las 6:00 y las 9:00 a.m. No hay que ponchar la tarjeta.
- b. Un descanso de (30) treinta minutos para el almuerzo entre las 12:00 y las 2:00 p.m. No hay que ponchar la tarjeta.
- c. Si un empleado quiere salir temprano de su trabajo, o durante las horas de trabajo, deberá tener la autorización de su supervisor antes de que se inicien las labores del día. Esa autorización será dada al criterio del supervisor, y no será negada de manera irracional.
- d. No se permite a los empleados abandonar las propiedades de la Compañía por ninguna razón, a menos que hayan recibido autorización de su supervisor y hayan ponchado su tarjeta de salida. Si algún trabajador desee tomar los períodos de descanso fuera de la Compañía, deberá primero ponchar su tarjeta de salida.



## ANEXO E

### NORMAS PARA DIAS LIBRES

#### Derecho a Tomar Días Libres

Los pizcadores normalmente deben trabajar un horario de cinco (5) y seis (6) días a la semana, turnando, a menos que tengan que ausentarse del trabajo por razones justificables u otras razones autorizadas.

Las razones justificables para faltar al trabajo incluyen:

- Citas con el doctor o dentista;
- Incapacidad medica;
- Emergencia de familia;
- Cita para aparecer en el tribunal;
- Permisos de ausencia autorizados bajo el acuerdo con la unión y las practicas de personal de la Compañía;
- Cualquier excusa aceptable por la Gerencia

Los pizcadores que hayan tomado *menos* de 2 días libres durante la semana anterior, estarán autorizados para tomar hasta dos días libres.

Los pizcadores que hayan tomado 2 días libres durante la semana previa, podrán tomar más de un día libre solamente por razones justificadas o razones de otra índole que autoricen una ausencia.

Se supone que las pizcadores trabajarán sus días de trabajo programados a no ser que tengan permiso de ausencia.

Se les permite a los pizcadores trabajar los días programados como sus días libres.

#### Selección de Días Libres

Los pizcadores pueden seleccionar sus días libres de entre los días libres que estén disponibles.

Los pizcadores podrán seleccionar cualquiera de estas dos opciones:

- Un día libre día fijo todas las semanas, o
- Un día libre fijo una semana, y dos días libres fijos la semana siguiente, alternando semanas.

El número de días de descanso disponibles se basa en lo siguiente:

Numero de Pizcadores en un Equipo	Número de Pizcadores que pueden ausentarse en un día	Numero de Pizcadores que tienen que estar en un equipo cada día de la semana laboral
25	5-6	19-20
24	5-6	18-19
23	5-6	17-18
22	4-5	17-18

Numero de Pizcadores en un Equipo	Número de Pizcadores que pueden ausentarse en un día	Numero de Pizcadores que tienen que estar en un equipo cada día de la semana laboral
21	4-5	16-17
20	4-5	15-16
19	4-5	14-15
18	3-4	14-15
17	3-4	13-14
16	3-4	12-13
15	3-4	11-12
14	3-4	10-12
13	3-4	9-10
12	2-3	9-10
11	2-3	8-9
10	2-3	7-8
9	1-2	7-8
8	1-2	6-7
7	1-2	5-6
6	1-2	4-5
5	1-2	3-4
4	0-1	3-4
3	0-1	2-3
2	0-1	1-2
1	0-1	0-1

La selección de los días libres de parte de los pizcadores estará basada en la antigüedad, y la Gerencia así asignara los días libres, a menos que los pizcadores del Equipo decidan de otra manera por común acuerdo.

**Días Libres Para Aquellos Pizcadores que Hayan Tomado Menos de 2 Días Libres Durante la Semana Previa y que No Hayan Elegido la Opción de Tener un Segundo día de Descanso Fijo en las Semanas Alternantes.**

Los pizcadores que hayan tomado *menos de* dos días libres durante la semana anterior, y que no tengan un segundo día de descanso fijo en semanas alternantes, pero quieran tomar un segundo día libre, pedirán al Supervisor de su Equipo el día que quisieran de entre los días que estén disponibles al Equipo.

Se dará prioridad en la programación del segundo día libre en el siguiente orden:

Se le concederá los días libres según el orden en que sean solicitados, siempre y cuando se haga el pedido antes del viernes de la semana anterior al deseado segundo día de descanso.

Se concederán los días libres basado en la antigüedad de los pizcadores dentro del Equipo, cuando se presenta la solicitud el día viernes de la semana antes del día libre solicitado o posteriormente.

**Cambiar de día libre**

Los pizcadores podrán cambiar su día libre programado con otro pizcador de su Equipo, siempre y cuando se lo notifiquen a su supervisor el día anterior.

### **Traslado a Otro Equipo Pizcador Equipo**

Sujeto a ciertas limitaciones, los pizcadores podrán ser trasladados a otro Equipo en la misma planta. La razón por el traslado a otro Equipo podrá ser la disponibilidad de un calendario de días libres en el otro Equipo o el acuerdo mutuo de los Pizcadores en dos equipos distintos.

El traslado a otro equipo será limitado de la siguiente manera:

- Debido a las limitaciones del programa de la nomina de la Compañía, los traslados a otros Equipos entran en vigencia únicamente los lunes. No se permite hacer traslados durante el resto de la semana.
- Los pizcadores que hayan conseguido el permiso para trasladarse a otro Equipo serán obligados a aceptar e el mejor puesto disponible dentro del nuevo Equipo , la cual posiblemente será diferente a su puesto en su Equipo anterior.

La Gerencia se reserva el derecho de negar un traslado si así se reduciría o aumentaría la cantidad adecuada de pizcadores en el nuevo Equipo de manera inaceptable.

Los traslados de un equipo para otro se limitarán a un traslado en un periodo de tres (3) meses. Sin embargo, en circunstancias atenuantes, la Gerencia, a su criterio, podrá aprobar traslados más frecuentes.

Los pizcadores que deseen un traslado hacia equipos especializados escogidos para pizar hongos “especiales” deberán poseer el nivel de capacidad adecuado, a juicio de la Gerencia, para ingresar tal equipo especializado.

### **Cambios en la Composición de un Equipo de Pizcadores**

En caso de que un pizcador salga de un Equipo ( sea por traslado o por cese de empleo), los que quedan en su Equipo podrán pedir que cambien sus días libres con los del trabajador que haya salido, siempre y cuando se mantenga una distribución pareja de individuos en el Equipo trabajando según lo previsto en el B.8. En caso de que más de una persona solicite el cambio de días libres dentro del Equipo se decidirá a base de la antigüedad.

### **Pizcadores que Necesitan un Día Libre Día en Particular**

Si un pizcador necesita tomar un día libre en particular(o una parte del día de trabajo) por razones justificables, y no hay con quien cambiar su día, podrá pedirle permiso a su supervisor para tomar el día libre día (o parte del día), siempre y cuando lo pida antes de mediodía del día anterior.

En este caso, el pizcador podrá ser obligado a trabajar en esa misma semana un día que normalmente estaría libre, dependiendo de las necesidades laborales y productivas, a menos que tenga una razón justificable o que ya tenga permiso para faltar.

Cuando sea razonable, se podrá pedir una comprobación de la necesidad de un día libre. .

### **Imposibilidad de Llegar al Trabajo**

En caso de que el pizzador no pueda llegar al trabajo por razones fuera de su control, el pizzador no estará sujeto a disciplina cuando la razón de la ausencia es justificada

Tal pizzador notificará a la Compañía antes de la hora de entrada del Pizzador, a menos que no pueda avisar por razones fuera de su control.

La Gerencia razonablemente podrá pedir documentación sobre la ausencia.

La Compañía provee un sistema telefónico de mensajes 24 horas al día para recibir tales mensajes.

### **Días Feriados**

Se les permitirá a los pizzadores que tienen derecho al día libre trabajar un día feriado, al criterio del mismo Pizzador, a no ser que no haya pizza en ninguna de las tres plantas ese día feriado.

Si no hay pizza en una planta el día feriado, los Pizzadores tendrán la opción de presentarse para trabajar en otra planta el día feriado, si así lo deseen.

El salario para día feriado será pagado los siguientes días: Viernes Santo, Día de Acción de Gracias (Thanksgiving), Navidad y Día de Año Nuevo.

Los pizzadores devengando sueldo para un día feriado recibirán tiempo y medio por trabajar Viernes Santo y Thanksgiving, y tiempo doble por trabajar Navidad y el Día del Año Nuevo.

### **Trabajar en el día libre**

La Gerencia podrá pedir que los Pizzadores trabajen ciertos días libres, pero los Pizzadores no serán obligados a trabajar sus días libres programados.

La Gerencia y los Pizzadores apuntarán los días en que los pizzadores hayan trabajado sus días libres debidos a pedido de la Gerencia.

De allí en adelante, el pizzador que trabaje su día libre a pedido de Gerencia, tendrá derecho de tomar otro día libre, de común acuerdo entre la Gerencia y el Pizzador.

Los Pizzadores que trabajen sus días libres programados podrán, a solicitud de la Gerencia, “ahorrar” (como en un banco) tales días trabajados hasta un máximo de 15 días ahorrados, durante un período que no excederá 150 días.

Los Pizzadores podrán utilizar sus días “ahorrados” junto con sus días libres normales, con las vacaciones o con licencias personales, de común acuerdo entre la Gerencia y el pizzador; sin

embargo, ninguna ausencia autorizada, incluyendo permisos personales tomados juntos con los días ahorrados, podrá sobrepasar 12 semanas en un periodo de 12 meses.

Los pizzadores que trabajen sus días libres programados sin ser solicitados por la Gerencia no podrán ahorrar tales días.

Los días “ahorrados” no tendrán valor monetario.

En caso de que las necesidades de producción y de la fuerza laboral no permitan que la Gerencia autorice el uso de alguno o todos los días ahorrados dentro de los 150 días, la Gerencia, a su criterio, podrá extender el período de tiempo para aprovecharse de los días “ahorrados”.

### **Días Libres Adicionales a Criterio de la Gerencia**

Los Pizzadores que hayan tomado dos días libres en la semana anterior y no tengan derecho a tomar otro día libre adicional según esta norma, podrán obtener permiso de la Gerencia para tomar más días, dependiendo de las necesidades de la producción y de la fuerza laboral, y en el orden de quien lo pida.

### **Contabilidad y Disciplina**

La Gerencia notificara a los pizzadores cuando determine que un pizzador haya faltado sin permiso y sin justificación.

Durante quince días después de la implementación de la norma, habrá un “período de ajuste” para las ausencias.

Los Pizzadores que estén ausentes sin causa justificada los días de trabajo programados serán sujetos a las siguientes medidas disciplinarias:

- 1ra ofensa - advertencia verbal
- 2da ofensa - advertencia escrita
- 3ra ofensa - suspensión de 1 día
- 4ta ofensa - suspensión de 3 días
- 5ta ofensa - suspensión de 5 días
- 6ta ofensa - despido

Se borrará una advertencia verbal del record después de 180 días, siempre y cuando sea la única advertencia que haya recibido el pizzador.

Cualquier otro aviso disciplinario por ausencia se borrará del récord cuando hayan pasado más de 365 días, con la excepción de que no se borrará una nota disciplinaria por no llegar a trabajar

cuando uno haya sido programado a trabajar un día libre, sino después de que hayan pasado 366 días.

**AGREEMENT**

AND NOW THIS        day of September, 2004, the Kaolin Workers Union (Union de Trabajadores de Kaolin), agrees to the terms of the August 2, 2004 – August 3, 2009 Collective Bargaining Agreement

**ACUERDO**

Este día \_\_ de septiembre de 2004, la Unión de los Trabajadores de Kaolin (“Kaolin Workers Union”) acuerda a los provisions del Acuerdo Colectivo del 2 de agosto del año 2004 al 3 de agosto del año 2009

**For the Kaolin Workers Union:    / Para la Unión de los Trabajadores de Kaolin :**

\_\_\_\_\_  
+ FIDEL VAZQUEZ

~~Ramiro Valdez~~

Jon Jesus Silva  
Eugen Dierge &

Romel Juárez parra  
Marcos León

**AGREEMENT**

AND NOW THIS        day of September, 2004, the Kaolin Workers Union (Union de Trabajadores de Kaolin), agrees to the terms of the August 2, 2004 – August 3, 2009 Collective Bargaining Agreement

**ACUERDO**

Este día \_\_ de septiembre de 2004, la Unión de los Trabajadores de Kaolin (“Kaolin Workers Union”) acuerda a los provisions del Acuerdo Colectivo del 2 de agosto del año 2004 al 3 de agosto del año 2009

**For the Kaolin Workers Union:    / Para la Unión de los Trabajadores de Kaolin :**

Fidel Guadarrama  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

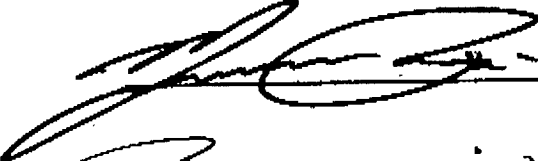
**AGREEMENT**

AND NOW THIS <sup>15<sup>th</sup> KE</sup> ~~14<sup>th</sup>~~ day of September 2004, Kaolin Mushroom Farms agrees to the terms of the August 2, 2004 - August 3, 2009 Collective Bargaining Agreement.

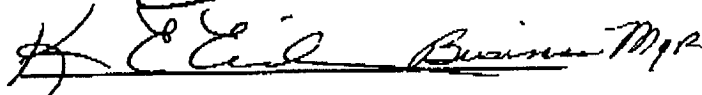
**ACUERDO**

Este día <sup>15<sup>th</sup> KE</sup> ~~14~~ de septiembre de 2004, Kaolin Mushroom Farms acuerda a los provisions del Acuerdo Colectivo del 2 de agosto del año 2004 al 3 de agosto del año 2009.

**For Kaolin Mushroom Farms:  
Para Kaolin Mushroom Farms:**

 - PRES.

 - HR MGR

 Business Mgr

---