

**ACUERDO**

**Entre**

**KAOLIN MUSHROOM FARMS**

**y la**

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

**Del 7 de enero del año 2002 al 2 de agosto del año 2004**

## Índice de Materias

<b>Índice de Materias</b>	
<b>Sección</b>	<b>Página</b>
<a href="#">Acuerdo</a>	1
<a href="#">Objeto</a>	1
<a href="#">Artículo 1 La Unión</a>	2
<a href="#">Artículo 1.01 El Reconocimiento</a>	2
<a href="#">Artículo 1.02 Los Avisos a la Unión</a>	2
<a href="#">Artículo 1.03 Acceso de la Unión</a>	2-3
<a href="#">Artículo 1.04 Permisos de Ausencias de Unión</a>	3
<a href="#">Artículo 2 No Discriminación</a>	4
<a href="#">Artículo 3 Derechos de la Administración</a>	4
<a href="#">Artículo 4 Comités Conjuntos</a>	4
<a href="#">Artículo 5 Empleo, la Antigüedad y Despidos</a>	5-8
<a href="#">Artículo 5.01 Período de probación</a>	5
<a href="#">Artículo 5.02 Antigüedad</a>	5-6
<a href="#">Artículo 5.03 Vacantes Laborales</a>	6
<a href="#">Artículo 5.04 Procedimientos de Solicitud</a>	6
<a href="#">Artículo 5.05 Despidos Involuntarios</a>	6-8
<a href="#">Artículo 5.06 Trabajo Contratado</a>	8-9
<a href="#">Artículo 5.07 Separación Voluntaria del Trabajo</a>	9
<a href="#">Artículo 6 La Disciplina</a>	10
<a href="#">Artículo 6.01 Normas Disciplinarias</a>	10
<a href="#">Artículo 6.02 Aviso de Acción Disciplinaria por Escrito</a>	10
<a href="#">Artículo 7 Procedimiento de la Queja y el Arbitraje</a>	10-12
<a href="#">7: Primer Paso</a>	10
<a href="#">7: Segundo Paso</a>	10
<a href="#">7: Tercer Paso</a>	11
<a href="#">7: Cuarto Paso</a>	11-12
<a href="#">Artículo 8 No Huelga, Ni Paro Patronal</a>	12-13
<a href="#">Artículo 9 Salud y la Seguridad</a>	13
<a href="#">Artículo 10 Sueldos:</a>	13-17
<a href="#">Artículo 10.01 Sueldos Aplicables</a>	13
<a href="#">10.01.1 Las tazas por pieza, por hora, y por reunión aumentarán</a>	13
<a href="#">10.01.1 Planillas de pizar</a>	14
<a href="#">10.01.1 Anexo "B" Las tazas por pieza, por hora, y por reunión</a>	14
<a href="#">10.01.2. Las tasas del contrato</a>	14
<a href="#">10.01.2.a "Echar Tierra"</a>	14
<a href="#">10.01.2.b Vaciar las Casas</a>	14
<a href="#">10.01.2.c Carga de mezcladores</a>	14

<b>Índice de Materias</b>	
<b>Sección</b>	<b>Página</b>
<a href="#">10.01.2.d Instalación de las Redes</a>	15
<a href="#">10.01.2.e Rociado ["Spray"]</a>	15
<a href="#">10.01.2.f Lavado de las Casas</a>	16
<a href="#">10.01.2.g Carga de Camiones</a>	16
<a href="#">10.01.2.h Manejo del autobus y Barrida del Piso</a>	17
<a href="#">10.01.2.i Descargar "Peat Moss" del Trailer</a>	17
<a href="#">Artículo 10.02 Cambio De Puesto De Trabajo En La Pizca</a>	17
<a href="#">Artículo 11 Beneficios</a>	18-24
<a href="#">Artículo 11.01 Vacaciones</a>	18-19
<a href="#">Artículo 11.02 Permisos de Ausencias sin Pago</a>	20
<a href="#">11.02.1 Permisos de Ausencias Personales</a>	20
<a href="#">11.02.2 Permiso de Ausencia por Motivos Médicos / Familiares</a>	20
<a href="#">11.02.3 Otros Permisos de Ausencias</a>	20
<a href="#">11.02.4 Posición en la casa de Hongo</a>	20
<a href="#">Artículo 11.03 Remuneración de los Días Feriados</a>	21
<a href="#">Artículo 11.04 Jubilación</a>	21-22
<a href="#">Artículo 11.05 Seguro de la Salud</a>	22
<a href="#">Artículo 11.06 Seguro de Vida</a>	23
<a href="#">Artículo 11.07 Incapacidad Breve</a>	23
<a href="#">Artículo 11.08 Servicios Jurídicos</a>	24
<a href="#">Artículo 12. Políticas Sobre las Drogas y el Alcohol</a>	24
<a href="#">Artículo 13. Acuerdo Entero</a>	25
<a href="#">Artículo 14. Duración</a>	25
<a href="#">ANEXO A: Acuerdo por un "permiso de ausencias Sindical</a>	A
<a href="#">ANEXO B: Tasas por Caja y Tasas por Hora</a>	B
<a href="#">ANEXO B: Tasas Por Caja</a>	
<a href="#">ANEXO B: Tasa Por Hora de La Pizca</a>	
<a href="#">ANEXO B: Tasas Por Hora En Normativas</a>	B-2
<a href="#">ANEXO B: Tasas Por Hora En Aguador</a>	B-2
<a href="#">ANEXO B: Tasas Por Hora En Utilidad</a>	B-2
<a href="#">ANEXO B: Tasas Por Hora En Reuniones</a>	B-2
<a href="#">ANEXO B: Tasas Por Hora En Operador</a>	B-2

## **ACUERDO**

Entre

**KAOLIN MUSHROOM FARMS**

y la

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

Del 7 de enero del 2002 al 2 de agosto del 2004

### **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**

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 choferes 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."

##### **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 y las direcciones locales de todos los nuevos trabajadores empleados.

2. La Compañía entregará mensualmente a la Unión los siguientes datos sobre los trabajadores de la unidad negociadora: número (del reloj de control), departamento, fecha de empleo, y si dicho trabajador se encuentra disfrutando un permiso de ausencia autorizada, con la fecha del inicio y el plazo del permiso, y (si aplicable), la fecha de su terminación.

##### **1.03 ACCESO DE LA UNIÓN**

1. Los trabajadores activos de la Compañía 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 una personal particular que goce de un permiso de ausencia autorizada bajo el Artículo 1.04 se registrará 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.

## **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.

## **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 siete (7) 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.

### **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. 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.

### **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 concuerda 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 pizarcar 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 setenta y dos (72) 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 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**

No se podrá despedir o disciplinar de otra manera a un trabajador que haya concluido el período de prueba, sin causa justa y suficiente. 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 AVISO DE ACCIÓN DISCIPLINARIA POR ESCRITO**

Cualquier trabajador a quien se le aplique una acción disciplinaria recibirá un documento escrito en inglés y español (en caso que el idioma principal del trabajador sea el español) explicando la acción disciplinaria tomada. Si el trabajador pide que un representante de la Unión participe en una entrevista de investigación y dicho representante así participa, el representante también recibirá copia del escrito.

## **ARTICULO 7**

### **PROCEDIMIENTO PARA LAS QUEJAS Y EL ARBITRAJE**

El término “Queja” significará cualquier disputa en la que se alegue una infracción de los términos de este Acuerdo. Las quejas se resolverán de acuerdo con el siguiente procedimiento:

Primer Paso: Entre el trabajador perjudicado (con la ayuda de un representante de la Unión si el trabajador así lo desea) y el supervisor del Departamento en cuestión. Hay que presentar tal queja dentro de siete (7) días del acto del que el trabajador se queja. Si no se recibe respuesta dentro de cinco (5) días de presentar tal queja, la queja puede ser llevada al próximo paso.

Cuando la queja se trata de una suspensión o un despido, la Unión puede decidir pasar al segundo paso desde el principio, pero tiene que hacerlo dentro de catorce (14) días de la imposición de la suspensión o el despido.

Si no se presenta la queja dentro de este periodo de catorce (14) días, se dará por hecho que esta opción ha sido rechazada.

Segundo Paso: La queja será redactada por escrito en formularios elaborados por la Unión, conjuntamente por el Departamento de Recursos Humanos y (representante de la Unión) dentro de veintiún (21) días del acto del que se queja y después de completar el proceso del Primer Paso. Si no se presenta la queja dentro de dichos veintiún (21) días, se dará por hecho que esta opción ha sido rechazada. Si no se resuelve la queja dentro de dichos siete (7) días de haber sido presentado a la Compañía en este paso, la queja podrá ser llevada al Tercer Paso.

Tercer Paso: Entre el Presidente de la Compañía y/o su designado y (el representante de la Unión) dentro de siete (7) días de respuesta de la Compañía en el Segundo Paso. Si no se lleva la queja al Tercer Paso durante este período, se dará por hecho que esta opción ha sido rechazada. Si no se resuelve la queja dentro de siete días después de su presentación en este paso, la queja puede pasar al Cuarto Paso.

Cuarto Paso: Si no se resuelve la queja en el Tercer Paso, la Unión podrá (1) avisar a la Compañía por escrito de su intención de buscar arbitraje y solicitar que la Compañía llegue a un acuerdo sobre un árbitro para la queja en cuestión, o (2) pasar la queja a un proceso final y obligatorio, sometiéndola a la Asociación Americana de Arbitraje o al Servicio Federal de Mediación y Conciliación, según los reglamentos de dichas entidades. Si las partes no logran acordar sobre quién ha de servir de árbitro, la Unión tratará con la Asociación y el Servicio Federal de Mediación y Conciliación para solicitar un panel de candidatos, y hará su solicitud a la entidad apropiada

dentro de siete (7) días de la notificación por parte de la Compañía de que no ha sido posible llegar a un acuerdo sobre el árbitro. Si no se pasa la queja a ninguna de las dos entidades, o si la Unión no notifica a la Compañía de su determinación de buscar un arbitraje dentro de treinta (30) días de la determinación final en el Paso Tres, se dará por hecho que esta opción ha sido rechazada. Cualquier árbitro escogido según lo previsto en este artículo será limitado a los términos de este Acuerdo, y no tendrá el poder de modificar de modo alguno, ni modificando ni restando, las disposiciones del presente Acuerdo. Los costos del arbitraje serán cubiertos en porciones iguales por las partes, y la decisión del árbitro será final y obligatoria. Todos los plazos estipulados en el Procedimiento de Queja podrán ser modificados por un acuerdo mutuo y por escrito entre las partes.

## **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.

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

3. La Compañía proporcionará el equipo protector personal exigido.

4. La Compañía proporcionará en el mismo lugar el tratamiento médico necesario y apropiado o bien el acceso tratamiento fuera del lugar de trabajo cuando los trabajadores se accidenten o se enfermen en el trabajo. En cuanto sea posible, se dispondrá del transporte hacia el sitio del tratamiento inicial médico fuera del lugar de trabajo.

## **ARTICULO 10**

### **SALARIOS**

#### **10.01 SUELDOS APLICABLES**

**1. Las tasas por pieza, por hora, y por reunión aumentarán según los siguientes porcentajes:**

A partir del 29 de julio, 2002 :	2%
A partir del 4 de agosto, 2003:	2%

\*Con la excepción de la categoría "10 BOTONES", que entró en vigencia en el 2001 y que aumentará en un 4% a partir del 29 de julio, 2002 y el 4 de agosto, 2003

Los trabajadores por pieza deberán revisar y firmar las planillas de pizar (pick up sheets) antes de salir de cada casa para verificar la exactitud de la cuenta en los contenedores.

Las tasas se encuentran en el Anexo "B"

**2. Las tasas siguientes regirán para las tareas siguientes:**

**a. "Echar Tierra"**

Actual	\$ .0392 el pie cuadrado
29 de julio, 2002	\$ .0400 el pie cuadrado
4 de agosto, 2003	\$ .0408 el pie cuadrado

**\*Excepción - Casas 42, 43, 44 y 45 en Kennett:**

Actual	\$ .0479 el pie cuadrado
29 de julio, 2002	\$ .0489 el pie cuadrado
4 de agosto, 2003	\$ .0499 el pie cuadrado

(Las tasas se calculan por casa, tratándose de una cuadrilla de cuatro personas, a base del área de la casa en pies cuadrados).

-  
Bono por tener que pasar por arriba "Hand-up bonus" donde sea aplicable, será de \$35.00 por casa.

**b. Vaciar las Casas**

**(1) Planta Kennett:**

Actual	Casa de 60 pies	\$ 227.73
	Casa de 72 pies	\$ 266.22
	Casa de 100 pies	\$ 333.85
29 de julio, 2002	Casa de 60 pies	\$ 232.28
	Casa de 72 pies	\$ 271.54
	Casa de 100 pies	\$ 340.53
4 de agosto, 2003	Casa de 60 pies	\$ 236.93
	Casa de 72 pies	\$ 276.97
	Casa de 100 pies	\$ 347.34

(Las tasas se calculan por casa, con una cuadrilla de tres personas.)

**(2) Plantas Alpine y M&J (todas las casas):**

Actual	\$ 267.75
29 de julio, 2002	\$ 273.11

4 de agosto, 2003                      \$ 278.57

(La tasa se calcula por una cuadrilla de dos personas)

Nótese: la tasa incluye la limpieza de la casa y el retiro de las redes de las casa

**c. Carga de mezcladores**

**(1) Planta Kennett:**

Actual	Casa de 60 pies	\$ 112.47
	Casa de 72 pies	\$ 123.71
	Casa de 100 pies	\$ 157.45
29 de julio, 2002	Casa de 60 pies	\$ 114.72
	Casa de 72 pies	\$ 126.18
	Casa de 100 pies	\$ 160.60
4 de agosto, 2003	Casa de 60 pies	\$ 117.01
	Casa de 72 pies	\$ 128.70
	Casa de 100 pies	\$ 163.81

(La tasas se calculan por una cuadrilla de dos personas)

**(2) Trabajadores de Alpine que trabajan en Alpine o M&J:**

Actual	\$ 16.07
29 de julio, 2002	\$ 16.39
4 de agosto, 2003	\$ 16.72

(La tasa se calcula por mezcladora con una persona, por encima de la tasa aplicable por hora.)

**d. Instalación de las Redes**

**Plantas Alpine y M&J:**

Actual	\$ 64.26
29 de julio, 2002	\$ 65.55
4 de agosto, 2003	\$ 66.86

(La tasa se calcula por casa con una persona)

**e. Rociado [“Spray”]**

**(1) Planta Kennett:**

Actual	Casa de 60 pies	\$ 135.66
	Casa de 72 pies	\$ 158.18

	Casa de 100 pies	\$ 216.34
29 de julio, 2002	Casa de 60 pies	\$ 138.37
	Casa de 72 pies	\$ 161.34
	Casa de 100 pies	\$ 220.67
4 de agosto, 2003	Casa de 60 pies	\$ 141.14
	Casa de 72 pies	\$ 164.57
	Casa de 100 pies	\$ 225.08

(Las tasas se calculan por casa para una cuadrilla de dos personas)  
(Las tasas incluyen el lavado ["washdown"])

(2) **Planta Alpine:**

Actual	\$ 67.83
29 de julio, 2002	\$ 69.19
4 de agosto, 2003	\$ 70.57

(Se calcula la tasa por casa con una persona)

(3) **Planta M&J:** Tasa por hora aplicable

f. **Lavado de las Casas**

Plantas Alpine y M&J:

Actual	\$ 67.83
29 de julio, 2002	\$ 69.19
4 de agosto, 2003	\$ 70.57

\*Con la excepción de la casa Alpine #7, donde hay una tasa única de \$ 33.25.

(Se calcula la tasa por casa, con una persona)

g. **Carga de Camiones**

Plantas Alpine y M&J:

Actual	\$ 69.62
29 de julio, 2002	\$ 71.01
4 de agosto, 2003	\$ 72.43

(Se calcula la tasa por día)

**h. Manejo del autobus y Barrida del Piso**

Únicamente Alpine:

Actual	\$ 69.62
29 de julio, 2002	\$ 71.01
4 de agosto, 2003	\$ 72.43

(Se calcula la tasa por una persona por día, además de la tasa aplicable)  
(Los supervisores también hacen el trabajo)

**i. Descargar “Peat Moss” del Trailer**

Kennett y Alpine:

Actual	\$ 132.80
29 de julio, 2002	\$ 135.46
4 de agosto, 2003	\$ 138.17

(Se calcula la tasa por furgón)

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

1. Cuando se cambie a los pizcadores de una planta o 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.

## **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 pizcador de hongos que se aproveche de las tres semanas o menos un permiso de ausencia autorizada retendrá su posición dentro de su cuadrilla.

## **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 casa de Hongo**

En cuanto a cualquier permiso de ausencia aprobada sin pago, cualquier pizcador de hongo que se retire con un permiso de ausencia por 3 semanas o menos retendrá su posición en la casa de hongo dentro de su propia cuadrilla.

### **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, siempre y cuando el trabajador haya trabajado el día feriado, el día antes del feriado y el día después del feriado, con la excepción de que cuando el día libre asignado al trabajador ocurra el día antes o después de un Día Feriado, no se le obligará al trabajador a trabajar su día asignado para poder recibir el Pago de Día Feriado, habiéndose cumplido todos los demás requisitos.

2. Un “día libre asignado” es un día libre determinado por la Compañía. A los trabajadores que gozan de la opción de escoger cuál día de la semana va a ser su día libre no se les considerará como quienes tienen un “día libre asignado”.

3. 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, la Compañía ofrecerá a los trabajadores de tiempo completo que llenen los requisitos un plan de seguro de salud subsidiado, el cual contendrá una serie de alternativas. 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 SuperValue, el plan SuperValue con recetas médicas, y Patriot X QPOS/70%. El subsidio pagado por la Compañía equivaldrá al costo de la cobertura por una persona del plan

SuperValue o de un plan semejante; sin embargo, si el aumento anual del costo de tal plan excede el 10%, el aumento pagado por la Compañía se limitará al 10%.

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 autoasegurarse 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.

#### **11.08 SERVICIOS JURÍDICOS**

La Compañía ofrece a los trabajadores un plan de Servicios Jurídicos. El trabajador podrá consultar gratuitamente una sola vez con el abogado seleccionado por la Compañía según su propio criterio, previa cita. En caso que el trabajador desee seguir utilizando los servicios del abogado, el mismo se entenderá con el abogado directamente en cuanto a sus honorarios.

### **ARTICULO 12**

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

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.

### **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 7 de Enero del año 2002 y terminará a las 12:01 a.m. el 2 de agosto del año 2004. 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 2 de agosto del año 2004 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 Union (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 recepcionista por teléfono, máquina de fax, (Número de fax: 610-444-0806) 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 recepcionista y dará su firma. Luego procederá directamente a la cafetería. Al salir de la cafetería, \_\_\_\_\_ se presentará a la recepcionista, 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 recepcionista 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 Cabazzini, 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	Actual	29 de julio, 2002	4 de agosto, 2003
<u>Descripción</u>	<u>Tasa A/Tasa B</u>	<u>Tasa A/Tasa B</u>	<u>Tasa A/Tasa B</u>
3 GRANDE	\$ .57 / .59	\$ .58 / .60	\$ .59 / .61
5 REGULAR	.65 / .68	.66 / .69	.67 / .70
5 ESPECIAL	.88 / .92	.90 / .94	.92 / .96
10 REGULAR	1.32 / 1.40	1.35 / 1.43	1.38 / 1.46
10 BOTÓN	1.34 / 1.42	1.39 / 1.48	1.45 / 1.54
10 ESPECIAL	1.73 / 1.83	1.76 / 1.87	1.80 / 1.91
8 OZ ACOMODADO	1.29 / 1.37	1.32 / 1.40	1.35 / 1.43
10 OZ ACOMODADO	1.19 / 1.28	1.21 / 1.31	1.23 / 1.34
12 OZ ACOMODADO	1.34 / 1.45	1.37 / 1.48	1.40 / 1.51
16 OZ ACOMODADO	1.43 / 1.53	1.46 / 1.56	1.49 / 1.59
16 OZ STUFFER	1.50 / 1.57	1.53 / 1.60	1.56 / 1.63
24 OZ ACOMODADO	1.10 / 1.18	1.12 / 1.20	1.14 / 1.22
40 OZ ACOMODADO	1.85 / 1.97	1.89 / 2.01	1.93 / 2.05
12 CUENTA STUFFER	.81 / .86	.83 / .88	.85 / .90

Las cantidades de cajitas por bandeja son: 12 cajitas de 8 oz.; 10 cajitas de 10 oz.; 10 cajitas de 12 oz.; 8 cajitas de 16 oz.; 4 cajitas de 24 oz.; 4 cajitas de 40 oz.; 4 cajitas de 12 Count Stuffer Caps

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

	Actual	29 de julio, 2002	4 de agosto, 2003
	<u>Tasa A/Tasa B</u>	<u>Tasa A/Tasa BB</u>	<u>Tasa A/Tasa B</u>
Tasa por Hora Mín.	\$ 6.43 / 6.43	\$ 6.56 / 6.56	\$ 6.69 / 6.69

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

	Actual	29 de julio, 2002	4 de agosto, 2003
	<u>Tasa A/Tasa B</u>	<u>Tasa A/Tasa BB</u>	<u>Tasa A/Tasa B</u>
AGUADOR	7.55 / 8.19	7.70 / 8.35	7.85 / 8.52
UTILIDAD	7.45 / 8.09	7.60 / 8.25	7.75 / 8.42
REUNIONES	7.23 / 7.23	7.37 / 7.37	7.52 / 7.52
OPERADOR	8.62 / 9.54	8.79 / 9.73	8.97 / 9.92

Nótese: Las categorías de BUBBLER y PEAT MOSS ya no se usan y han sido borradas.