

**ACUERDO**

**Entre**

**CHASEN FIBER TECHNOLOGIES, LLC.**

**y**

**UNITED ELÉCTRICOS MÁQUINAS, RADIO AMÉRICA TRABAJADOR DE (UE)  
LOCAL 155**

**1 enero 2024 al 31 diciembre 2024**



<b>ARTÍCULO I - RECONOCIMIENTO SINDICAL.....</b>	<b>1</b>
<b>ARTÍCULO II - NO DISCRIMINACIÓN.....</b>	<b>1</b>
<b>ARTÍCULO III - SEGURIDAD SINDICAL.....</b>	<b>1</b>
<b>ARTÍCULO IV - CHEQUEO.....</b>	<b>2</b>
<b>ARTÍCULO V - PROCEDIMIENTO DE CONTRATACIÓN.....</b>	<b>3</b>
<b>ARTÍCULO VI - HORAS Y TIEMPO EXTRA.....</b>	<b>3</b>
<b>ARTÍCULO VII – SEGURO.....</b>	<b>3</b>
<b>ARTÍCULO VIII- CAMBIO DE HORARIO DE TRABAJO.....</b>	<b>4</b>
<b>ARTÍCULO IX - REPORTE DE PAGO.....</b>	<b>4</b>
<b>ARTÍCULO X-VACACIONES/DÍAS PERSONALES (PAGADOS).....</b>	<b>5</b>
Sección 1 - Vacaciones Pagadas:.....	5
Sección 2 Días Personales Pagados:.....	5
<b>ARTÍCULO XI - VACACIONES PAGADAS.....</b>	<b>6</b>
<b>ARTÍCULO XII - ANTIGÜEDAD Y DESPIDOS.....</b>	<b>7</b>
<b>ARTÍCULO XIII - DERECHOS DE ADMINISTRACIÓN.....</b>	<b>8</b>
<b>ARTÍCULO XIV- DESCARGO Y DISCIPLINA.....</b>	<b>8</b>
<b>ARTÍCULO XV - SALARIOS.....</b>	<b>9</b>
<b>ARTÍCULO XVI - SEGURIDAD Y SALUD.....</b>	<b>9</b>
<b>ARTÍCULO XVII - COMPENSACIÓN DEL TRABAJADOR.....</b>	<b>10</b>
<b>ARTÍCULO XVIII - PERMISO DE AUSENCIA.....</b>	<b>10</b>
<b>ARTÍCULO XIX - PRÁCTICAS PASADAS.....</b>	<b>10</b>
<b>ARTÍCULO XX - DERECHOS DE LOS VETERANOS.....</b>	<b>10</b>
<b>ARTÍCULO XXI - TABLEROS DE ANUNCIOS.....</b>	<b>11</b>
<b>ARTÍCULO XXII - VISITAS DE REPRESENTANTES SINDICALES.....</b>	<b>11</b>
<b>ARTÍCULO XXIII - PROCEDIMIENTO DE QUEJAS.....</b>	<b>11</b>
<b>ARTÍCULO XXIV - VARIOS.....</b>	<b>12</b>
<b>ARTÍCULO XXV - MODIFICACIÓN Y TERMINACIÓN.....</b>	<b>12</b>

Este ACUERDO entrará en este día 1 de enero 2024, por y entre LOCAL 155, UNITED ELECTRICAL, RADIO & MAQUINAS TRABAJADORES AMÉRICA DE UE, ubicado en 1495 Alan Wood Road - Suite 5, Conshohocken PA, sucesivo denominada la "Unión" y en CHASEN FIBER TECHNOLOGIES, LLC, ubicada en 117 South 20th Street, Irvington, NJ, sucesivo colectivamente denominada como lo la "Compañía", y constituye el completo acuerdo entre las partes durante la vigencia de este Acuerdo.

## **ARTÍCULO I - RECONOCIMIENTO SINDICAL**

- A. La empresa se compromete a reconocer al sindicato como el único agente de negociación colectiva para todos los empleados de producción y mantenimiento de la empresa según lo dispuesto por la orden de la junta nacional de relaciones laborales del 17 de enero de 1963 y 14 de febrero de 2023. Incluir a los conductores de camiones, pero excluir a dichos empleados están específicamente excluidos en esos pedidos.

## **ARTÍCULO II - NO DISCRIMINACIÓN**

- A. No habrá discriminación al entrevistar o contratar a solicitantes de empleo y no habrá discriminación contra los empleados durante el período de prueba del empleo debido a su afiliación o actividades sindicales, color, raza, sexo, estado civil, edad, oficio, creencia religiosa o política.
- B. La garantía contra la discriminación se aplicará además a los ascensos, la actualización, los aprendizajes, la capacitación laboral, las transferencias, las asignaciones de turnos, los despidos, la recontractación y los despidos.
- C. Cualquier desacuerdo en relación con cualquier asunto que surja de la aplicación de este Artículo estará sujeto al procedimiento de quejas establecido en el Artículo XXIII.

## **ARTÍCULO III - SEGURIDAD SINDICAL**

- A. Será una condición de empleo que todos los empleados de la empresa cubiertos por este acuerdo que sean miembros activos del sindicato a la fecha de ejecución de este acuerdo sigan siendo miembros activos y aquellos que no sean miembros a la fecha de la ejecución de este acuerdo deberá a más tardar sesenta días después de la ejecución de este acuerdo convertirse en miembros restantes con buena reputación en el sindicato. También será una condición de empleo que todos los empleados cubiertos

por este acuerdo y contratados en o después de su ejecución, a más tardar el sexagésimo día siguiente al comienzo de dicho empleo, se conviertan y permanezcan como miembros con buena reputación en el sindicato.

- B. La Compañía reconoce el hecho de que la Ordenes de la Junta Nacional de Relaciones Laborales del 7 de enero de 1963 y 14 de febrero 2023 otorgan al Sindicato el derecho a negociar para todos los empleados de Producción y Mantenimiento de la Compañía según lo dispuesto en dicha orden, y excluyendo solo las categorías de empleados como están específicamente excluidos de la misma, independientemente de su antigüedad en el servicio

## ARTÍCULO IV - CHEQUEO

- A. La Compañía deducirá las tarifas y cuotas de iniciación de la Unión al recibir la autorización por escrito para tales deducciones. Dichas deducciones se harán del primer pago de cada mes y la Compañía las remitirá puntualmente al Sindicato. El Sindicato notificará a la Compañía cuál (si alguno) de sus empleados ha sido elegido para el cargo de Secretario Financiero y notificará de inmediato a la Compañía sobre cualquier cambio en el cargo durante la vigencia de este Acuerdo. La autorización por escrito a que se refiere el párrafo anterior deberá ser una tarjeta firmada en la siguiente forma;

B.

### "AUTORIZACIÓN DE SALIDA"

**PARA:** \_\_\_\_\_

Nombre de la empresa y ubicación

**Fecha de vigencia:** \_\_\_\_\_

"Autorizo y le ordeno que descuenta de mi pago semanal un monto\* equivalente a las cuotas de membresía de UE Local 155, incluida la tarifa de iniciación (si corresponde), y que lo remita de inmediato al Tesorero del Local 155 de United Electrical Radio & Machine Workers of America (UE): esta autorización continuará hasta que sea revocada y podrá ser revocada solo en el momento y en la forma que se indica a continuación y será irrevocable por un período de un año a partir de la fecha que aparece arriba, o hasta el vencimiento de la Acuerdo entre la Compañía y la UE (lo que ocurra primero), y será irrevocable para cada año subsiguiente a menos que yo lo revoque dentro de los siete (7) días anteriores al final de dicho período de irrevocabilidad.

La revocación será efectiva solo si le doy a usted y al Local 155, United Electrical, Radio & Machine Workers of America (UE) una notificación por escrito por correo certificado individual, con acuse de recibo, y se recibe y matasellos durante el período especificado anteriormente".

\*Las cuotas de tiempo completo del Local 155 están actualmente establecidas en dos (2) horas de pago por mes.

Firma del empleado: \_\_\_\_\_  
Departamento: \_\_\_\_\_  
Reloj o Número de cheque: \_\_\_\_\_

## **ARTÍCULO V - PROCEDIMIENTO DE CONTRATACIÓN**

- A. A medida que se produzcan vacantes, la Compañía notificará al Sindicato de dichas vacantes. El Sindicato remitirá a los solicitantes a la Compañía para su consideración.

## **ARTÍCULO VI - HORAS Y TIEMPO EXTRA**

- A. La semana laboral básica será de cinco (5) días de ocho (8) horas cada uno, de lunes a viernes inclusive.
- B. Hará un descanso sin pago de treinta (30) en el medio del turno. Los empleados recibirán un (1) descanso pagado de quince (15) minutos en la mañana.
- C. Todo el trabajo realizado más de cuarenta (40) horas semanalmente y todo el trabajo realizado los sábados se pagará a la tarifa de tiempo y medio (incluidas las bonificaciones por turno) de la tarifa de pago regular del empleado.
- D. Todo el trabajo realizado los domingos o cualquiera de los días festivos reconocidos establecidos en el Artículo X de este Acuerdo se pagará al doble de la tarifa por hora regular del empleado, incluidas las bonificaciones por turno pagadas al empleado.
- E. La Compañía brindará igualdad de oportunidades para el trabajo de horas extras a todos los empleados, siempre que tengan la capacidad de realizar el trabajo de horas extras disponible. De lo contrario, las horas extraordinarias serán voluntarias.
- F. No habrá tiempo extrapiramidal.
- G. El Sindicato se compromete a la proposición de que el trabajador debe trabajar la semana laboral normal a menos que exista una excusa razonable, y que sería un abuso de este entendimiento si un trabajador debe trabajar tres (3) sábados dentro de un período corto de tiempo y tomar tiempo libre durante la semana.

## **ARTÍCULO VII – SEGURO**

- A. Cada empleado tendrá la opción de recibir un aumento de un dólar (\$0.50) o tener derecho a un seguro

médico a través de Horizon Omnia Gold Bluecard (o cualquier plan comparable) durante la vigencia de este contrato. Si el empleado opta por un seguro, no recibirá aumento y estará obligado a pagar el cincuenta por ciento (50%) de la prima mensual de un plan único. La empresa pagará el saldo de un solo plan. Si el empleado elige un plan familiar, pagará la diferencia entre el plan individual y el plan familiar.

- B. A la familia de cada empleado se le pagará \$3,500 por una muerte no accidental y \$7,000 por una muerte accidental mientras está empleado con Chasen Fiber Technologies por la compañía.
- C. Si un empleado está enfermo o lesionado fuera de su trabajo, el empleado debe notificar a la Compañía dentro de los siete (7) días de la enfermedad o lesión junto con un certificado médico de su enfermedad o lesión, y debe continuar notificando al Compañía cada siete (7) días a partir de entonces de sus condiciones de su enfermedad o lesión. Deberá presentar a la Compañía evidencia de su estado médico; el no hacerlo resultará en la cancelación de todos los beneficios del seguro. El empleado debe tener un recibo firmado de la oficina que indique que dicha evidencia médica fue presentada a la Compañía.
- D. Todos los empleados recibirán ciento veinticinco dólares (\$125) por mes como bonificación, a menos que elijan el seguro médico de la compañía en lugar de un aumento como se describe anteriormente.
- E. No habrá plan de visión a menos que el empleado contribuya el 100%.

## **ARTÍCULO VIII- CAMBIO DE HORARIO DE TRABAJO**

- A. La Compañía notificará al Sindicato sobre cualquier cambio propuesto en el horario de trabajo, teniendo en cuenta cualquier objeción razonable que sus empleados puedan tener a dichos cambios.
- B. Los empleados serán permitidos a usar cualquier tiempo libre pagado (vacaciones, días personales, etc.) a suplementar cualquier reducción a una semana laboral de cinco (5) días con tal que solo se use la mitad del tiempo de vacaciones antes de julio de ese año.

## **ARTÍCULO IX - REPORTE DE PAGO**

- A. Los empleados que se presenten a trabajar en su turno regular, a quienes no se les haya dicho que no se presenten por teléfono dentro de las tres (3) horas antes del comienzo de su turno, se considerará que se les ordenó trabajar. A dichos empleados se les otorgarán tres (3) horas de cualquier trabajo disponible, o tres (3) horas de pago en su lugar, a menos que la Compañía no pueda proporcionarles trabajo debido a una avería grave de la máquina, incendio, caso fortuito, corte de energía, o ausencia de toda supervisión durante los turnos de noche.

# **ARTÍCULO X-VACACIONES/DÍAS PERSONALES (PAGADOS)**

## **Sección 1 - Vacaciones Pagadas:**

- A. Los siguientes días festivos serán reconocidos como días festivos pagados durante la vigencia de este Acuerdo:
- Día de Año Nuevo
  - Washington Cumpleaños
  - Memorial Day
  - Día de Gracia
  - El día después del Día de Acción de Gracias
  - Día de Yom Kipur
  - 4 de Julio
  - Viernes Santo
  - Día del Dr. Martin Luther King, Jr.
  - Día de Navidad
  - Día laboral/ Labor Day
  - Cumpleaños del empleado
- B. Para ser elegible para recibir el pago de días festivos según lo anterior, un empleado debe trabajar dos (2) días dentro de la semana de días festivos, si hay trabajo disponible, o en el caso de un empleado despedido, debe haber trabajado quince ( 15) días calendario antes de cualquiera de los feriados anteriores. Para que un empleado reciba su cumpleaños como feriado, deberá notificar a la Compañía con al menos una (1) semana de anticipación.
- C. No se obligará a ningún empleado a trabajar en ninguno de los días festivos anteriores en contra de su voluntad, ni la Compañía privará a ningún empleado de su parte de las horas extraordinarias por negarse a trabajar en cualquiera de los días feriados mencionados anteriormente.
- D. Los días festivos que caigan en sábado darán a los empleados seis (6) días de paga por el trabajo normal de cinco días, y los días festivos que caigan en domingo se observarán en lunes.

## **Sección 2 Días Personales Pagados:**

- A. Cada empleado tendrá derecho a seis (6) días personales pagados. A los nuevos empleados se les otorgarán dos (2) días personales después de tres meses de afiliación al Sindicato, y recibirán la asignación normal de días personales después de su primer año de empleo.
- B. Los empleados no pueden usar más de dos (2) días personales por mes. Si un día no se usa, se pagará al final del año. Esta sección no se interpretará como una limitación o modificación de cualquier derecho o

privilegio que los empleados puedan disfrutar actualmente en términos de ausencias sin goce de sueldo, uso de otro tiempo libre con goce de sueldo en virtud de este Acuerdo o la Ley de Ausencia Médica Familiar (FMLA).

## ARTÍCULO XI - VACACIONES PAGADAS

- A. Los empleados de la Compañía se han ganado el derecho a vacaciones pagadas dentro de cada año calendario de acuerdo con el siguiente cronograma:

12 meses de empleo	1 semana
2 años de empleo	1 semana y 1 día
3 años de empleo	1 semana y 3 días
4 años de empleo	2 semanas
5 años de empleo	2 semanas y 3 días
10 años de empleo	2 semanas y 4 días
13 años de empleo	3 semanas
20 años de empleo	3 semanas y 2 días
25 años de empleo	4 semanas

- B. Las vacaciones se pagarán en su totalidad a la tarifa por hora regular de cada empleado, incluidos sus diferenciales de turno regulares.
- C. Si uno de los días festivos pagados enumerados en el Artículo X de este Acuerdo cae durante el período de vacaciones de cualquier empleado, dicho empleado recibirá un día adicional de vacaciones pagadas, o pago en lugar de eso, a opción del empleado. El empleado deberá hacer su selección antes del cierre de su último día de trabajo inmediatamente anterior a su período de vacaciones.
- D. La Compañía se reserva el derecho de establecer el tiempo en que podrán tomarse las vacaciones, disponiéndose, sin embargo, que éstas se tomarán entre el 1 de julio y el 1 de septiembre de cada año.
- E. El tiempo de vacaciones será de un máximo de dos (2) semanas por empleado durante las dos primeras semanas de julio coincidiendo con el cierre de la empresa. Aquellos empleados que tengan derecho a un exceso de dos (2) semanas de vacaciones tendrán la opción de tomar el saldo de sus vacaciones durante la semana de vacaciones de Navidad o, en su lugar, recibir el pago total de vacaciones que aún se les debe en ese momento en efectivo. Los empleados tendrán la opción de que se les pague la mitad de sus vacaciones en el mes de julio.
- F. Cualquier empleado que deje el empleo de la Compañía después del período de vacaciones de julio y todavía tenga derecho a tiempo de vacaciones en exceso o pago, se le garantizará este dinero al finalizar el empleo.



## ARTÍCULO XII - ANTIGÜEDAD Y DESPIDOS

- A. La antigüedad de cualquier empleado se acumulará y computará sobre la duración total del servicio de dicho empleado en la Compañía.
- B. En todos los casos de despido, recontractación y preferencia de turno dentro de la unidad de negociación, regirá la duración del servicio, siempre que el empleado pueda hacer el trabajo disponible. La antigüedad será un factor a considerar por la gerencia en todas las promociones y traslados.
- C. En cualquier situación de falta de trabajo, el empleado con menos antigüedad en un departamento afectado será desplazado siempre que otros en el departamento puedan hacer su trabajo. Si el empleado afectado tiene más antigüedad que otro empleado en otro departamento y puede aprender su trabajo con un grado razonable de competencia en una (1) semana, puede incorporarse a su trabajo desplazando al trabajador con menos antigüedad.
- D. Cuando la empresa vuelva a contratar, todos los empleados deberán ser recontractados en el orden inverso al que fueron despedidos antes de que se contrataran nuevos empleados. Los empleados llamados a trabajar después del despido deben responder dentro de las cuarenta y ocho (48) horas y presentarse a trabajar a más tardar setenta y dos (72) horas después del aviso de retiro. La Compañía hará todo lo posible para evitar despidos.
- E. No obstante las disposiciones anteriores, el enlace sindical del Sindicato será el último en ser despedido y el primero en ser recontractado.
- F. La Compañía proporcionará al Sindicato ya los Delegados del Sindicato una lista completa de todos sus empleados cubiertos por este Acuerdo dentro de los diez (10) días posteriores a la fecha de vigencia de este Acuerdo, brindando la siguiente información;
  - Nombre y dirección
  - Asignación de trabajo (clasificación)
  - Tarifa de pago
  - Fecha de contratación y antigüedad total acumulada
- G. Los empleados acumularán antigüedad a los fines de esta sección cuando estén ausentes por motivos justificables, incluidos, entre otros, enfermedad, licencia por maternidad de hasta cuatro (4) meses, servicio militar, licencia por actividades sindicales y despidos por falta de trabajo hasta dos (2) años.
- H. En caso de que la planta cambie de ubicación, todos los empleados actuales tendrán derecho a mudarse con la planta, conservando su antigüedad en la nueva ubicación.
- I. El Sindicato y el Delegado sindical involucrado recibirán un aviso de al menos dos (2) días hábiles de cualquier cesantía propuesta siempre que sea factible y posible, y en caso de que dicho aviso no sea factible y posible, la compañía dará un plazo de aviso como es consistente con lo anterior.

## **ARTÍCULO XIII - DERECHOS DE ADMINISTRACIÓN**

- A. La Compañía se reserva el derecho de determinar los métodos y medios de fabricación y distribución, determinar los programas de producción, determinar el tamaño de la fuerza laboral y el trabajo particular que se establecerá, para subcontratar trabajo siempre que el complemento normal de trabajadores esté trabajando una semana regular de cuarenta (40) horas, para establecer reglas y reglamentos razonables que rijan la conducta de los empleados, y para comprar materiales, suministros y equipos.

Se acuerda que la Compañía puede continuar con la práctica anterior de comprar productos manufacturados para revenderlos. Tal como se aplica a este Acuerdo, la subcontratación se define cuando la Compañía suministra materia prima y el contratista proporciona mano de obra.

## **ARTÍCULO XIV- DESCARGO Y DISCIPLINA**

- A. Ningún empleado será despedido excepto por causa justa. Para efectos de aclaración, se considerarán como ejemplos de justa causa, las siguientes instancias: embriaguez, pelea, hurto, insubordinación inexcusable, desobediencia arbitraria, ausentismo y tardanzas injustificadas.
- B. No call no show resultará en la siguiente disciplina. Esta progresión se reiniciará cada año calendario:
  - 1. 1er Incidente: Advertencia Verbal.
  - 2. 2do Incidente: Amonestación por Escrito y Envío a Casa sin Paga (Suspensión).
  - 3. 3er Incidente: Terminación.
- C. La tardanza resultará en la siguiente disciplina. La tardanza se define como llegar tarde más de cinco (5) minutos sin llamar a un supervisor. Esta progresión se reiniciará cada año calendario:
  - 4. 2 incidentes: Primera Advertencia Escrita
  - 5. 2 incidentes más (4 en total): advertencia final por escrito
  - 6. 3 incidentes más (7 en total): Terminación

## **ARTÍCULO XV - SALARIOS**

- A. Durante los primeros sesenta (60) días de su empleo, los empleados recién contratados se considerarán empleados a prueba que no se incluirán en la lista de antigüedad, y su empleo podrá ser rescindido en

cualquier momento a discreción exclusiva de la Compañía. El despido durante el período de prueba no estará sujeto a los procedimientos de queja y arbitraje de este Acuerdo. Si un empleado completa su período de prueba, recibirá un aumento de cincuenta centavos (\$.50).

- B. Habrá un aumento cincuenta centavos (\$0.50) el 1 de noviembre de 2023 antes de que se firme el acuerdo.
- C. La tarifa mínima de contratación en la planta será de quince dólares (\$15) por hora.
- D. La Compañía tendrá la discreción de otorgar bonificaciones a los empleados para recompensar el desempeño excepcional. Se entiende que cualquier bono, incluidos los vigentes antes de la ejecución de este Acuerdo, puede ser retirado por la Compañía por razones válidas.
- E. La Compañía deberá proporcionar un aviso por escrito al empleado y al Sindicato de todos los bonos que se otorgan o se quitan. Dicha notificación deberá incluir la razón por la cual se tomó la acción.

## **ARTÍCULO XVI - SEGURIDAD Y SALUD**

- A. La Compañía se compromete a proporcionar a cada empleado condiciones de trabajo seguras y saludables en la misma medida que en el pasado. La maquinaria, el equipo y los empleados estarán provistos de dispositivos de seguridad, protecciones y otros dispositivos necesarios para la protección de la salud y la seguridad de todos los empleados. La Compañía también acuerda mantener estos dispositivos de seguridad, prendas de vestir y otros equipos necesarios para la seguridad y protección de los empleados y mantener servicios médicos y de primeros auxilios adecuados sin costo para los empleados. Toda la maquinaria, equipo, resguardos, dispositivos y condiciones de trabajo presentes cumplen con los requisitos de estas disposiciones.
- B. Todos los empleados deberán someterse a pruebas aleatorias de drogas cada trimestre. Tres (3) empleados serán elegidos de un sombrero, con un delegado sindical presente, y evaluados. Si hay un accidente o sospecha razonable de uso, el empleado será examinado de inmediato. Una prueba fallida o negarse a tomar una prueba resultará en la terminación.

## **ARTÍCULO XVII - COMPENSACIÓN DEL TRABAJADOR**

- A. Todos los accidentes o lesiones que ocurran en la planta se informarán de inmediato al Sindicato.
- B. La Compañía acuerda que en el caso de una lesión sufrida por un empleado durante el curso de su empleo, por la cual se deberá presentar una solicitud de Compensación para trabajadores, la Compañía

pagará salarios de tiempo completo al empleado en ese momento en la nómina. de la Compañía por todo el tiempo perdido por el reclamante en la asistencia a las audiencias de Compensación para Trabajadores como resultado de dicha lesión. Tal compensación por asistencia a audiencias de Compensación de Trabajadores no será por un período de más de seis (6) horas en cualquier año.

- C. En caso de que un empleado sufra una lesión grave y no sea capaz de realizar su trabajo, se le pagarán las horas perdidas ese día, o si un empleado se enferma gravemente y es trasladado al hospital en una ambulancia, él o ella recibirá pago por las horas perdidas ese día solamente.

## **ARTÍCULO XVIII - PERMISO DE AUSENCIA**

- A. Los empleados recibirán un permiso de ausencia sin goce de sueldo con una excusa razonable durante cuatro (4) semanas.
- B. A solicitud del Sindicato, los empleados recibirán licencias para actividades sindicales. Dichos empleados acumularán solo antigüedad durante dicha ausencia y, al regresar al trabajo, regresarán al trabajo a su tarifa regular de pago.

## **ARTÍCULO XIX - PRÁCTICAS PASADAS**

- A. Todos los beneficios, condiciones de empleo y prácticas existentes que son beneficiosas para los empleados y que no están cubiertos por este Acuerdo continuarán a menos que haya un acuerdo por escrito entre ambas partes para cambiarlos.

## **ARTÍCULO XX - DERECHOS DE LOS VETERANOS**

- A. Los empleados que ingresaron a las Fuerzas Armadas de nuestro País se considerarán empleados de la Compañía en la medida en que acumulen únicamente antigüedad mientras presten servicio en dichas Fuerzas Armadas. A su regreso al trabajo, se les devolverá a sus trabajos anteriores o similares a su tasa de pago anterior, más cualquier aumento de salario que pueda haber entrado en vigencia durante su ausencia, y recibirán cualquier otro beneficio garantizado por los estatutos federales o de Nueva Jersey.

## **ARTÍCULO XXI - TABLEROS DE ANUNCIOS**

- A. La Compañía colocará un tablero de anuncios en cada planta para uso exclusivo del Sindicato.

## ARTÍCULO XXII - VISITAS DE REPRESENTANTES SINDICALES

- A. Los funcionarios o representantes del Sindicato serán admitidos en las plantas de la Compañía que están cubiertas por este Acuerdo con el fin de determinar si las partes están observando o no este Acuerdo o para ayudar en el ajuste de las quejas.
- B. Los representantes sindicales, cuando sea posible, notificarán a la gerencia antes de ingresar a las plantas.

## ARTÍCULO XXIII - PROCEDIMIENTO DE QUEJAS

- A. Cualquier reclamo, diferencia, disputa o agravio durante la vigencia de este Acuerdo se tomará de la siguiente manera:
- B. **Paso 1:** Entre el Delegado sindical debidamente elegido y el capataz o gerente apropiado, y el capataz o gerente deberá dar una respuesta al Delegado sindical dentro de las cuarenta ocho (48) horas posteriores a la presentación de la queja. El Delegado Taller y el Delegado Principal tendrán quince (15) minutos de tiempo pagado para investigar una queja.
- C. **Paso 2:** Si la acción anterior no logra resolver el problema, entonces el Comité de Taller programará una reunión con la gerencia de la planta dentro de las cuarenta y ocho (48) horas después de que Paso 1 haya fallado para discutir la queja.
- D. La Compañía proporcionará al Sindicato toda la información razonable en relación con el ajuste de cualquier queja.
- E. Todas las controversias que surjan de este Acuerdo o la negativa a cumplir en su totalidad o en parte y que no hayan sido resueltas a través del procedimiento de queja, se someterán a arbitraje. El Servicio de Mediación del Estado de Nueva Jersey nombrará un árbitro. Los laudos arbitrales así dictados serán definitivos y se dan en ambas partes de este Acuerdo. El costo de dicho arbitraje (si lo hubiere) correrá a cargo de ambas partes por igual.
- F. El Sindicato y los empleados no participarán ni sancionarán una huelga o una ralentización durante el curso de este Acuerdo, a menos que la Compañía se niegue a arbitrar cualquier queja que no tenga el efecto de modificar o enmendar este Acuerdo. La Compañía no participará en ningún cierre patronal de sus empleados.

- G. En todo momento, un Oficial Internacional o Representante del Sindicato designado se considerará miembro del Comité de Taller.

## **ARTÍCULO XXIV - VARIOS**

- A. A los empleados que tengan un servicio prolongado y fiel y que se vuelvan incapaces de realizar el trabajo en el que han sido empleados regularmente, se les asignará otro trabajo que puedan realizar, cuando dicho trabajo esté disponible.
- B. Se proporcionará alivio adecuado en operaciones continuas, de modo que los empleados puedan buscar alivio excretor cuando se requiera atención de la máquina en todo momento.
- C. La empresa tendrá derecho a establecer reglas normales de fábrica que no entren en conflicto con ninguna de las disposiciones de este contrato.

## **ARTÍCULO XXV - MODIFICACIÓN Y TERMINACIÓN**

- A. Sesenta (60) días antes del 31 de diciembre de 2024, fecha de vencimiento de este Acuerdo, cualquiera de las partes podrá proponer modificaciones, revisiones o adiciones a este Acuerdo. Las negociaciones comenzarán diez (10) días después de la notificación. Si no se llega a un acuerdo sobre tales propuestas, el Sindicato tendrá derecho a huelga sesenta (60) días después de la notificación, sin perjuicio de cualquier otra disposición de este Acuerdo, pero el Acuerdo continuará en vigor.
- B. Este Acuerdo continuará en pleno vigor y efecto hasta el 31 de diciembre de 2024 y, a partir de entonces, continuará año tras año, a menos que cualquiera de las partes notifique la rescisión por escrito por correo certificado al menos sesenta (60) días antes del vencimiento. fecha de este Acuerdo. Una vez recibida dicha notificación, se organizará una conferencia para llevarse a cabo dentro de los diez (10) días. Se entiende y acuerda que este Contrato establece el Acuerdo completo y no será modificado por ninguna estipulación, representación o promesa oral.

**EN TESTIMONIO DE LO CUAL**, las partes firman el presente y firman el día y el año escritos arriba.

**CHASEN FIBER TECHNOOGIES, LLC.**

By:

  
\_\_\_\_\_  
DAVID SCHACHMAN, GENERAL MANAGER

**LOCAL 155, UNITED ELECTRICAL, RADIO & MACHINE WORKERS OF AMERICA (UE)**

By:

  
\_\_\_\_\_  
Anyelo Concepcion, UE BARGAINING COMMITTEE

  
\_\_\_\_\_  
Daniel Cosme, UE BARGAINING COMMITTEE

  
\_\_\_\_\_  
Luis Cango, UE BARGAINING COMMITTEE

  
\_\_\_\_\_  
TARA MCCAULEY, UE INTERNATIONAL REPRESENTATIVE

  
\_\_\_\_\_  
Eric Cortes-Kopp, UE INTERNATIONAL REPRESENTATIVE