

CONVENIO

Entre

General DynamicsNASSCO

EMPRESA NACIONAL DEL ACERO Y LA
CONSTRUCCIÓN NAVAL



y

HERMANDAD INTERNACIONAL DE BOILERMAKERS



(Unidad de Negociación de Operadores)

1 de octubre de 2020 – 30 de septiembre de 2023

DISCLAIMER: This is a translation of the original English version of the contract. Any discrepancies on the language and/or interpretation between this translation and the original English version of the contract should be resolved by following the language of the original English version.

DESCARGO DE RESPONSABILIDAD: Esta es una traducción de la versión original del contrato escrita en inglés. Cualquier discrepancia sobre el idioma y/o la interpretación entre esta traducción y la versión original en inglés del contrato debe resolverse siguiendo el lenguaje de la versión original en inglés.

TABLA DE CONTENIDO

ARTÍCULO 1 RECONOCIMIENTO	4
ARTÍCULO 2 ALCANCE DEL ACUERDO	4
ARTÍCULO 3 AFILIACIÓN A LA UNIÓN	5
ARTÍCULO 4 ASIGNACIONES DE TRABAJO	6
ARTÍCULO 5 SALARIOS/PAGO	6
ARTÍCULO 6 HORAS DE TRABAJO	9
ARTÍCULO 7 HORAS EXTRA	11
ARTÍCULO 8 DIFERENCIALES DE TURNO	14
ARTÍCULO 9 FERIADOS	14
ARTÍCULO 10 VACACIONES	15
ARTÍCULO 11 REPORTE Y SALARIO MÍNIMO	18
ARTÍCULO 12 REPRESENTANTES SINDICALES	2020
ARTÍCULO 13 DERECHOS DE LA ADMINISTRACIÓN	22
ARTÍCULO 14 SUBCONTRATACIÓN	23
ARTÍCULO 15 PROHIBICIÓN DE HUELGAS/CIERRES	25
ARTÍCULO 16 QUEJAS	25
ARTÍCULO 17 ARBITRAJE	27
ARTÍCULO 18 ANTIGÜEDAD	28
ARTÍCULO 19 REDUCCIÓN Y RESTAURACIÓN DE FUERZA LABORAL	30
ARTÍCULO 20 SALUD Y BIENESTAR	33
ARTÍCULO 21 PLAN DE AHORROS 401(k)	35
ARTÍCULO 22 PENSIÓN	36

ARTÍCULO 23 TRABAJO FUERA DEL ASTILLERO	37
ARTÍCULO 24 PERMISOS DE AUSENCIA	38
ARTÍCULO 25 SEGURIDAD	41
ARTÍCULO 26 FORMACIÓN	48
ARTÍCULO 27 ENTRENAMIENTO	49
ARTÍCULO 28 OTROS TÉRMINOS Y CONDICIONES	50
ARTÍCULO 29 IGUALDAD DE OPORTUNIDADES NO DISCRIMINACIÓN	54
ARTÍCULO 30 ANTI-ACOSO	55
ARTÍCULO 31 SUCESORES Y ASIGNACIONES	55
ARTÍCULO 32 CLÁUSULA DE SALVAGUARDIA	55
ARTÍCULO 33 RENUNCIA	55
ARTÍCULO 34 GARANTÍA DE AUTORIDAD	56
ARTÍCULO 35 MODIFICACIONES/ENMIENDAS	56
ARTÍCULO 36 FECHA EFECTIVA Y VIGENCIA DE CONTRATO	56
ANEXO A SALARIOS	58
ANEXO B SALUD Y BIENESTAR	59
ANEXO C REGLAS DE CONDUCTA ESTÁNDAR	60
ANEXO D PROCEDIMIENTO POR ABUSO DE SUSTANCIAS	60
HORARIO E RETARDOS Y PROCEDIMIENTO DE CONTROL DE ASISTENCIA	61
ANEXO F PECP	61
ANEJO G VACACIONES PAGADAS	62
ANEJO H HORARIOS ALTERNATIVOS DE TRABAJO	63
ANEXO I ARBITRAJE DE CONTROVERSIAS	64

ACERO NACIONAL DE DINÁMICA GENERAL Y EMPRESA NAVAL y LA INTERNACIONAL HERMANDAD DE CALDEREROS SINDICATO DE TRABAJADORES DE ASTILLEROS

ESTE ACUERDO se celebra y entra en efecto el 1 de octubre de 2020 en San Diego, California, entre GENERAL DYNAMICS NATIONAL STEEL & SHIPBUILDING COMPANY (en lo sucesivo, la "Compañía") y The International Brotherhood of Boilermakers, Iron Ship Builders, Blacksmiths, Forgers and Helpers, Local 1998, y su afiliado THE SHIPYARD WORKERS UNION (en lo sucesivo, el "Sindicato").

ARTÍCULO 1. RECONOCIMIENTO

La Compañía reconoce al Sindicato como el representante exclusivo de los empleados empleados en la unidad apropiada certificada por la NLRB en el Caso 21-RC-21070 [Operadores], en lo sucesivo también denominada "unidad de negociación", para fines de negociación colectiva con respecto a a las tasas de pago, las horas de trabajo y todos los demás términos y condiciones de empleo.

ARTÍCULO 2. ALCANCE DE CONVENIO

Las palabras "empleado" y "empleados" como y dondequiera que se usen en este Acuerdo significarán e incluirán solo a los empleados de la Compañía empleados en la ubicación de San Diego, California, clasificados en las clasificaciones de trabajo establecidas en el Anexo A, adjunto al presente. Todas las demás personas están excluidas, incluidas las personas empleadas por cualquier instalación, operación o ubicación que pueda ser adquirida por la Compañía o cualquier entidad afiliada.

ARTÍCULO 3. AFILIACIÓN A LA UNIÓN

Sección 1: No se requerirá que los empleados cubiertos por este Acuerdo se unan o mantengan su membresía en el Sindicato como condición de empleo, pero cada empleado tendrá los derechos de unirse voluntariamente y mantener su membresía en el Sindicato, para apoyar financieramente al Sindicato, incluyendo el pago de cuotas mensuales y/o cualquier otras cuotas, participar en actividades lícitas para o en nombre del Sindicato, o abstenerse de tales actividades, todo lo que él o ella determine libremente.

Sección 2: Ni la Compañía y su gerencia y empleados ni el Sindicato y sus agentes y miembros amenazarán, intimidarán, coaccionarán o de otra manera interferirán con el ejercicio de los derechos de los empleados descritos en la Sección 1 de este Artículo.

Sección 3: Al recibir una autorización válida para la deducción de salarios firmada por un empleado a quien se aplica este Acuerdo, y continuando hasta que dicho empleado la revoque por escrito, o hasta la terminación de este Acuerdo, lo que ocurra primero, la Compañía deberá deducir de las ganancias de dicho empleado, en cuatro (4) cuotas iguales, la cantidad adeudada al Sindicato por cada empleado por cuotas del Sindicato o la equivalencia de las mismas. La deducción de las cuotas mensuales se hará de los ingresos percibidos por el empleado en los primeros cuatro (4) períodos de pago de cada mes; sin embargo, si dicho empleado no tiene ganancias que se le adeuden en dicho período de pago o si las ganancias de dicho empleado son menores que la cantidad que dicho empleado le debe al Sindicato, la deducción se hará de las ganancias del empleado en el siguiente día de pago en el que su o sus ganancias son suficientes para cubrir la cantidad adeudada. La Compañía enviará por correo al Sindicato de inmediato un cheque pagadero al Sindicato por el monto que la Compañía ha retenido durante dicho mes, que deberá estar acompañado de una lista, por duplicado, que contenga los nombres de los empleados y el monto deducido de las ganancias de cada empleado. Al recibir dicho cheque y lista, un funcionario del Sindicato firmará una copia de dicha lista, acusando recibo de la misma, y la devolverá de inmediato a la Compañía.

Sección 4: El Sindicato acuerda indemnizar a la Compañía y la exime de toda responsabilidad contra cualquier y todos los juicios, reclamaciones, demandas y responsabilidades que puedan o surjan de o debido a cualquier acción que tome la Compañía con el propósito de cumplir con lo dispuesto en el apartado 3 de este artículo.

Sección 5: La Compañía no tendrá la obligación de retener las cuotas sindicales más allá de la fecha de finalización de este Acuerdo y tendrá derecho a suspender unilateralmente la retención y la remisión de las cuotas tras dicha finalización, independientemente del lenguaje contenido en la autorización firmada por cualquier empleado.

ARTÍCULO 4. ASIGNACIONES DE TRABAJAR

Sección 1: Sin perjuicio de cualquier otro término o disposición de este Acuerdo, no será una violación de este Acuerdo para la Compañía en ningún momento (A) asignar empleados cubiertos por este Acuerdo para realizar trabajos históricamente realizados por personas cubiertas por otras negociaciones colectivas acuerdos o empleados en otras unidades de negociación y (B) para asignar personas cubiertas por otros acuerdos de negociación colectiva o empleadas en otras unidades de negociación para realizar trabajos históricamente realizados por empleados cubiertos por este Acuerdo y unidad de negociación. Los empleados aceptarán tales asignaciones de trabajo y harán lo mejor que puedan para realizar el trabajo asignado.

Sección 2: Sin perjuicio de cualquier otro término o disposición de este Acuerdo, no será una violación de este Acuerdo que la Compañía en ningún momento asigne y/o reclasifique a un(los) empleado(s) cubierto(s) por este Acuerdo para trabajar en una clasificación del Anexo A distinta a la que normalmente están asignados en virtud de este Acuerdo. Cuando dicha asignación exceda cinco (5) días de trabajo consecutivos, el empleado o empleados serán reclasificados. Un empleado(s) asignado(s) temporalmente a otro trabajo del Programa A por menos de seis (6) días laborales consecutivos no será evaluado, disciplinado o despedido debido a la incapacidad de realizar satisfactoriamente dicho trabajo.

ARTÍCULO 5. SALARIOS/PAGO

Sección 1: Las tarifas mínimas de salario por hora de tiempo regular para las clasificaciones de trabajo cubiertas por este Acuerdo se establecen en el Anexo A.

Sección 2: Nada de lo contenido en este Acuerdo o en el Anexo A excluirá o evitará que la Compañía, a su discreción, pague a un empleado o grupo de empleados una tarifa por hora que supere las tarifas mínimas de pago por hora establecidas en el Anexo A y, a su discreción, reducir cualquier tarifa por hora en exceso a la tarifa por hora mínima aplicable establecida en el Anexo A. La Compañía notificará al Sindicato de cualquier aumento o reducción del Programa A a las tarifas del Programa A como se indicó anteriormente. El otorgamiento o retiro de aumentos discrecionales de conformidad con esta Sección, y la falta de otorgamiento o retiro de un aumento discrecional, no constituirá discriminación, trato desigual o “una práctica” con respecto al otorgamiento, retiro y no otorgamiento o retirar

otros aumentos discrecionales con respecto a cualquier otro empleado o grupo de empleados, y tales no estarán sujetos a las disposiciones sobre quejas y arbitraje de este Acuerdo (Artículos 16 y 17).

Sección 3: A todos los nuevos empleados, excepto a los aprendices, se les pagará una tarifa inicial de tres dólares (\$3.00) por hora menos que la tarifa por hora mínima aplicable de tiempo normal de la clasificación en la que se contrata al nuevo empleado. Dichos empleados recibirán los ajustes salariales que se indican a continuación, además de los aumentos salariales generales previstos en el Anexo A. Sin embargo, cuando un nuevo empleado posee suficientes habilidades y experiencia para comenzar en un nivel superior, la Compañía puede, a su exclusivo criterio, ofrecer el puesto. para comenzar en el nivel apropiado, y tal no estará sujeto a las disposiciones de agravio y arbitraje de este Acuerdo (Artículos 16 y 17).

1. Después de 960 horas pagadas	- Aumento de \$.50.
2. Después de 1920 horas pagadas	- Aumento de \$.50.
3. Después de 2880 horas pagadas	- Aumento de \$.50.
4. Después de 3840 horas pagadas	- Aumento de \$.50.
5. Después de 4800 horas pagadas	- Aumento de \$.50
6. Después de 5760 horas pagadas	- Aumento de \$.50

Sección 4: A los líderes se les pagará no menos de sesenta y cinco centavos (65¢) por hora por encima de la tarifa mínima por hora de la tarifa del Programa A pagada más alta para su clasificación. A los capataces de trabajo se les pagará no menos de un dólar (\$1.00) por hora por encima de la tarifa mínima por hora de la tarifa del Programa A pagada más alta para su clasificación. A los mentores se les pagará no menos de cincuenta centavos (50¢) por hora sobre la tarifa mínima por hora de la tarifa de Programa A pagada más alta para su clasificación.

Sección 5 : Un empleado asignado por una (1) o más horas en un día de trabajo para trabajar para el cual el salario mínimo regular es menor que la tasa de clasificación regular del empleado, mientras esté ocupado en dicho trabajo, se le pagará su clasificación regular. Los empleados asignados a un trabajo para el cual la tarifa de salario mínimo regular es más alta que la tarifa de clasificación regular del empleado, mientras estén ocupados en dicho trabajo, se les pagará la tarifa más alta.

Artículo 6 : El Anexo A determinará todas las clasificaciones vigentes durante la vigencia del Contrato de Trabajo.

Sección 7 :

- A. A los empleados se les pagará en un día designado regularmente. A un empleado que sea despedido o despedido se le pagará inmediatamente.
- B. Los cheques de pago normalmente se emitirán al comienzo del turno.
- C. Los cheques de ajuste por faltantes se emitirán de la siguiente manera:
 - 1) Un empleado del primer turno (día de pago designado el viernes) recibirá un cheque de ajuste ese día si se notifica al Departamento de Nómina antes de las 10:00 a. m.
 - 2) Los empleados en el segundo y tercer turno (día de pago designado el jueves) que reporten un déficit al Departamento de Nómina antes de las 10:00 a. m. del viernes recibirán un cheque de ajuste ese viernes.
 - 3) Si se da notificación al Departamento de Nómina después de las 10:00 am, se le dará al empleado la opción de recibir un cheque de ajuste el siguiente día hábil normal para el Departamento de Nómina o el siguiente día de pago. El empleado también tendrá la opción de recibir el pago de ajuste en efectivo en lugar de un cheque de ajuste, siempre que el Departamento de Nómina tenga suficiente caja chica disponible para ofrecer esta opción.
- D. Un empleado que regrese al trabajo después de una ausencia en la que la Compañía pagó la parte de las primas de seguro semanales del empleado podrá reembolsar a la Compañía en cuotas semanales una cantidad que no exceda dos (2) semanas de atraso por cheque de pago.
- E. La Compañía se reserva el derecho de cambiar de un período/día de pago semanal a un período/día de pago quincenal. La Compañía le dará al Sindicato un aviso por escrito con cuarenta y cinco (45) días de antelación antes de realizar dicho cambio, pero no estará obligada a negociar con el Sindicato sobre la decisión o implementación del cambio. Si el Sindicato desea negociar con la Compañía sobre los efectos del cambio, debe notificar por escrito a la Compañía su deseo de hacerlo dentro de los quince (15) días posteriores a la notificación de la Compañía al Sindicato. La falta de notificación por escrito dentro de dicho período de quince (15) días se considerará una renuncia por parte del Sindicato a sus derechos de participar en la negociación de efectos sobre el cambio.

- F. Todas las disputas relacionadas con el pago de salarios están sujetas a los procedimientos establecidos en el Artículo 16 (Quejas) y el Artículo 17 (Arbitraje) y el Anexo I. Las decisiones que resuelvan disputas que surjan de los procedimientos establecidos en los Artículos 16 y 17 serán definitivas y vinculantes. sobre todas las partes.

Artículo 8: La Compañía podrá establecer nuevas clasificaciones que cubran operaciones de trabajo nuevas o diferentes y la tarifa o tarifas salariales correspondientes, o podrá asignar dicho trabajo nuevo o diferente a una clasificación existente. La Compañía se reunirá con el Sindicato antes de la implementación de la nueva clasificación y tasa de pago. Si hay una disputa sobre si una clasificación recientemente establecida y/o una nueva tarifa salarial establecida para la nueva clasificación es adecuada, el Sindicato tendrá derecho a presentar una queja según lo establecido en los Artículos 16 y 17 para determinar la clasificación adecuada y/o salario.

ARTÍCULO 6. HORARIO DE TRABAJO

Sección 1: Nada de lo contenido en este Artículo 6 se interpretará como una garantía de horas de trabajo por día o por semana, o de días de trabajo por semana, ni se utilizará este Artículo como base alguna para el cálculo de horas extras, pago de prima o declaración de sueldo.

Sección 2: Sujeto a las disposiciones del Anexo H, ocho (8) horas consecutivas de trabajo sin incluir media (1/2) hora de almuerzo no remunerado constituirán un día normal de trabajo. Cuarenta (40) horas, de lunes a viernes, constituirán una semana laboral normal. La jornada laboral de un empleado comienza con el comienzo del trabajo después de más de ocho (8) horas libres y continúa hasta que el empleado haya sido liberado del trabajo por ocho (8) horas o más.

- A. Los empleados están autorizados y permitidos a tomar un período de descanso de diez (10) minutos de descanso neto por cuatro (4) horas o fracción mayor del mismo. Es responsabilidad del empleado tomar su descanso, siempre que el momento y la ubicación del descanso del empleado puedan estar sujetos a la regulación de la supervisión para garantizar que el momento y la ubicación del descanso no interrumpan el flujo de trabajo. Cualquier reclamo por un período de descanso denegado debe hacerse por escrito al supervisor correspondiente

dentro de los dos días hábiles posteriores al final del turno en el que se denegó el período de descanso.

- B. Los empleados a los que la Compañía les prohíba tomar un descanso de acuerdo con la Subsección (a) anterior recibirán una (1) hora de pago de tiempo regular como sanción por haber prohibido que el empleado lo haga.
- C. Los empleados que trabajen más de seis (6) horas consecutivas recibirán un período de comida no remunerado de treinta (30) minutos, cuyo período de comida comenzará al final de la quinta (5ª) hora consecutiva de trabajo o antes. El Sindicato y los empleados cubiertos por este Acuerdo por el presente consienten en renunciar al período de comida para cualquier empleado que no trabaje más de seis (6) horas consecutivas. Los empleados que deben trabajar más de diez (10) horas consecutivas recibirán un período de comida adicional no remunerado de treinta (30) minutos, cuyo período de comida comenzará al final de la décima (10) hora consecutiva de trabajo o antes. El Sindicato y los empleados cubiertos por este Acuerdo por el presente aceptan renunciar al período de comida adicional para cualquier empleado que no trabaje más de doce (12) horas consecutivas. Cualquier reclamo por un período de comida denegado debe hacerse por escrito al supervisor correspondiente dentro de los dos días hábiles posteriores al final del turno en el que se denegó el período de comida.
- D. Los empleados a los que la Compañía les prohíba tomar un período para comer de acuerdo con la Subsección (c) anterior recibirán una (1) hora de pago regular como penalización por haber prohibido que el empleado lo haga.
- E. La intención de lo anterior es cumplir con la ley de California con respecto a los requisitos del período de descanso y comida. Lo anterior no será aplicable a los empleados que no estén sujetos a dicha ley. Cualquier disputa relacionada con los períodos de descanso o comida para los empleados cubiertos por este Acuerdo solo estará sujeta a resolución a través de las disposiciones sobre quejas y arbitraje de este Acuerdo, incluidas, entre otras, reclamaciones por multas adeudadas y asuntos cubiertos por el Código Laboral de California. sección 2699.5, según enmendada, la Ley de Abogados Generales Privados (Código Laboral sección 2698 et seq.), y todas las demás leyes federales, estatales y locales relacionadas con los requisitos de salario por hora, pago de multas y salarios, y disputas sobre períodos de comida o descanso, incluidos asuntos derivadas de la Ordenanza de Salarios 16 y las exenciones contenidas en la misma para los empleados cubiertos por convenios colectivos. Las decisiones que resuelvan disputas que surjan de los procedimientos establecidos

en los Artículos 16 y 17 y el Anexo I serán definitivas y vinculantes para todas las partes.

Sección 3: Sujeto a las disposiciones del Anejo H, los turnos de trabajo se identifican de la siguiente manera:

- A. Los turnos de primer día o de día normalmente se trabajarán entre las 5:00 a.m. y las 5:00 p.m. o las 4:00 a.m. cuando el trabajo requiera un comienzo más temprano para respaldar los requisitos operativos y de transporte.
- B. El segundo turno o turno de tarde normalmente se trabajará entre las 1:30 p.m. y la 1:30 a.m.
- C. El tercer turno o turno de noche normalmente se trabajará entre las 10:00 p.m. y las 10:00 a.m. del día siguiente.

En caso de que la Compañía cambie la hora de inicio de un turno, la Compañía le dará al Sindicato cinco (5) días de aviso por escrito, a menos que una razón comercial legítima haga impracticable el aviso de cinco (5) días. La Compañía notificará a los empleados de turno al mismo tiempo que notifica al Sindicato. La Compañía también hará esfuerzos de buena fe para acomodar a los empleados del turno afectado que no puedan trabajar en las horas del nuevo turno. Las alternativas a ser consideradas por la Compañía incluirán permitir transferencias a otros turnos u otras áreas de trabajo, utilizar turnos de trabajo temporales o utilizar horarios de inicio escalonados. Todas las determinaciones hechas por la Compañía con respecto a cuestiones de alojamiento no estarán sujetas a las disposiciones sobre quejas y arbitraje de este Acuerdo (Artículos 16 y 17).

Sección 4 : Cambios de turno individuales : Cuando sea factible, la Compañía notificará con cinco (5) días hábiles de anticipación al empleado afectado antes de cambiar la asignación de turno del empleado.

ARTÍCULO 7. HORAS EXTRA

Sección 1: Este Artículo proporciona la base para el cálculo y pago de horas extras y pago de prima, y no se interpretará como una garantía de horas de trabajo por día o por semana, o de días de trabajo por semana.

Sección 2: El tiempo trabajado de lunes a viernes en exceso de ocho (8) horas en un día se pagará a una vez y media (1 1/2) la tarifa regular de pago por las primeras dos (2) horas y el doble tiempo (2X) a partir de entonces.

Sección 3 : El tiempo trabajado el sábado que no exceda las ocho (8) horas se pagará a una vez y media (1½) la tarifa por hora regular siempre que el empleado haya trabajado previamente cuarenta (40) horas regulares de lunes a viernes. Horas trabajadas en sábados en exceso de ocho (8) se pagarán al doble (2 veces) de la tasa de pago regular siempre que el empleado haya trabajado previamente cuarenta (40) horas seguidas de lunes a viernes.

Sección 4 : El tiempo trabajado el domingo se pagará a dos (2) veces la tasa de pago regular siempre que el empleado haya trabajado cuarenta horas seguidas de lunes a viernes y también haya trabajado al menos ocho (8) horas el sábado. El tiempo trabajado el domingo en exceso de cuarenta (40) horas, pero menos de cuarenta y ocho (48) horas en la semana laboral se pagará a tiempo y medio (1½).

Sección 5: Los empleados que no puedan trabajar cuarenta (40) horas regulares de lunes a viernes u ocho (8) horas los sábados como resultado de las siguientes condiciones recibirán crédito por dicho tiempo perdido al determinar las tarifas de horas extra aplicables para Trabajo sábado y/o domingo.

- A. Condiciones de emergencia y disposiciones de cesantías de emergencia , según lo dispuesto en el Artículo 19, Sección 2 (G).
- B. No se le permite trabajar debido a movimientos de barcos, atraques, desatraques , lanzamientos, pruebas de mar y falta de trabajo donde el empleado se presentó a trabajar pero fue enviado a casa por supervisión con menos de ocho (8) horas de trabajo.
- C. Las horas perdidas de los empleados que se presentaron a trabajar y fueron enviados a casa debido a las inclemencias del tiempo contarán como horas trabajadas a efectos de horas extras. D. No solicitado para trabajar el sábado; crédito ocho (8) horas.
- E. Licencia militar pagada, servicio de jurado pagado, licencia pagada por duelo, vacaciones pagadas, días festivos pagados, negocios del Sindicato como se define en el Artículo 24, Sección 2, según lo verifique por escrito el Representante Comercial del Sindicato con al menos cinco (5) días de anticipación siempre que practicable.

Sección 6: Los empleados que trabajen horas extras y no reciban ocho (8) horas libres antes del comienzo de su próximo turno regular no estarán obligados a presentarse en su próximo turno regular.

Sección 7: Los empleados que trabajan las 24 horas del día y deben trabajar en su próximo turno regular asignado se les seguirá pagando a la tarifa de horas extra correspondiente.

Sección 8: Para el cálculo de horas extras, la semana laboral para el segundo turno (tarde) comienza a la 1:30 p. m. el lunes y la semana laboral para el tercer turno (turno de noche) comienza a las 10:00 p. m. el domingo.

Artículo 9 : Los empleados destinados de lunes a viernes a los atraques, desatraques , movimientos de naves, pruebas de inclinación y botaduras (en adelante “turno de movimiento de naves”), y sin importar el número de horas trabajadas en el día o semana de trabajo, serán remunerados uno a uno. la mitad (1 1/2) veces sus tarifas regulares de pago por hora de tiempo regular por las primeras dos horas trabajadas fuera de su turno regular y dos (2) veces dichas tarifas por cada hora adicional trabajada hasta el final del turno de movimiento del barco, incluso si dicho turno continuo termina durante una parte del turno regular del empleado.

Artículo 10 : La Compañía podrá asignar horas extras requeridas para botaduras, pruebas de mar, atraques y desatraques de naves , tiempo en dique seco, movimientos de naves, pruebas de inclinación, períodos LOE , montajes y entrega de naves y durante las tres (3) semanas calendario inmediatamente anteriores tales eventos, y para completar envíos en curso y cumplir contratos de reparación a corto plazo, siempre que no se requiera que ningún empleado trabaje horas extras en más de veintiún (21) días consecutivos, y siempre que en cada mes calendario el empleado reciba el equivalente de un (1) día de descanso en siete (7). La Compañía hará todo lo posible para intentar programar dichos días durante el fin de semana normal del empleado. La Compañía primero se esforzará por localizar voluntarios calificados antes de asignar horas extras de forma no voluntaria. La tarifa de horas extras aplicable se pagará sin tener en cuenta la cantidad de horas normales trabajadas anteriormente en el día o la semana en que se requieren horas extras de conformidad con esta Sección 10.

Sección 11: La Compañía no estará obligada ni requerida a ofrecer o asignar horas extras a ningún empleado en particular. Sin embargo, la Compañía deberá, según sea práctico, ofrecer horas extras primero a los empleados calificados que trabajen en el área donde se requieran las horas extras. Todas las disputas relacionadas con el pago de horas extras adeudadas están sujetas a los procedimientos establecidos en el Artículo 16 (Quejas) y el Artículo 17 (Arbitraje) y el Anexo I, según corresponda. Las decisiones que resuelvan las disputas que surjan de los procedimientos establecidos en los artículos 16 y 17 serán definitivas y vinculantes para todas las partes.

ARTÍCULO 8. DIFERENCIALES DE TURNO

Sección 1: A los empleados del segundo turno se les pagará un diferencial de turno de sesenta y cinco centavos (65¢) por hora por cada hora de turno trabajada. El 1 de octubre de 2021, a los empleados del segundo turno se les pagará un diferencial de turno de un dólar (\$1.00) por hora por cada hora de turno trabajada.

Sección 2: A los empleados del tercer turno se les pagará un diferencial de turno de un dólar (\$1.00) por hora por cada turno trabajado. El 1 de octubre de 2021, a los empleados del tercer turno se les pagará un diferencial de turno de un dólar con treinta y cinco centavos (\$1.35) por hora por cada hora de turno trabajada.

Sección 3: Los diferenciales de turno se incluirán en las vacaciones, los informes y el pago de vacaciones y se utilizarán para calcular las tarifas de horas extra de turno aplicables.

Sección 4: Los empleados del primer turno asignados a turnos completos en el Segundo o Tercer turno por menos de cinco (5) días laborales consecutivos, en lugar del diferencial de turno aplicable, serán pagados por el primero y el último en base a la tasa de horas extras del Primer turno.

Sección 5: Los empleados que deban transferirse de un turno a otro bajo la dirección de la Compañía con menos de ocho (8) horas libres de trabajo serán pagados a la tasa de horas extra aplicable por el trabajo realizado el primer día de trabajo en el nuevo turno. .

ARTÍCULO 9. DIAS FESTIVOS

Sección 1: Son días festivos reconocidos: Año Nuevo, Viernes Santo, Día de los Caídos, Cuatro de Julio, Día del Trabajo, Día de Acción de Gracias y Día posterior al Día de Acción de Gracias, Día de Nochebuena, Día de Navidad y Día de Nochevieja, en las fechas que se muestran en el Anexo G. Además, para la tercera semana de diciembre de cada año en 2020, 2021 y 2022, todos los empleados activos al 1 de diciembre representados por este Acuerdo recibirán ocho (8) horas adicionales a su banco de vacaciones para ser utilizadas de conformidad con el Artículo 10.

Sección 2: Los empleados cubiertos por este Acuerdo recibirán el pago de ocho (8) horas a su tarifa de pago normal por hora regular (incluyendo el diferencial de turno aplicable) por los días festivos mencionados anteriormente cuando no hayan trabajado, siempre que

hayan estado empleados por la Compañía por un período de sesenta (60) días calendario antes del feriado y deberá haber trabajado el último día de trabajo programado antes y el siguiente día de trabajo programado después de dicho feriado. Los empleados en servicio de jurado, los testigos citados en la corte, los que toman exámenes físicos militares y los que están en la cárcel debido a un arresto falso, calificarán para trabajar el día anterior y/o el día posterior a dicho feriado, pero se requerirá prueba satisfactoria de las razones. Los empleados de vacaciones serán elegibles para cualquier día festivo que caiga dentro del período de vacaciones. Si los empleados así lo desean, podrán programar su período de vacaciones para que se extienda por el número de días festivos de que se trate. Los empleados con permisos de ausencia aprobados que no sean despidos que no excedan los treinta (30) días calendario calificarán para el pago de vacaciones por cualquier día festivo que caiga dentro del período de la licencia, siempre que el empleado regrese de la licencia a tiempo y reanude el trabajo como un empleado activo.

Sección 3: El trabajo realizado en un feriado reconocido se pagará a dos (2) veces la tasa de pago que figura en el Anexo A, además del pago del feriado.

Sección 4: Los empleados son elegibles para el pago de días festivos por los días festivos que caen dentro de los primeros diez (10) días calendario de una ausencia justificada debido a una enfermedad o lesión no laboral. La Compañía puede requerir una prueba médica de dicha incapacidad no industrial.

Sección 5: Los empleados en cesantía recibirán pago por vacaciones reconocidas que ocurran no más de siete (7) días calendario después de la fecha de cesantía.

ARTÍCULO 10. VACACIONES

Artículo 1: Los empleados con tres o más meses de servicio continuo y que hayan trabajado 130 horas en un mes acumularán vacaciones de acuerdo con el siguiente cronograma. Las vacaciones se pagarán cuando se tomen a la tarifa de pago regular por hora regular del empleado (incluido el diferencial de turno, si corresponde).

Empleo Continuo	Tasa de acumulación

Menos de 12 meses (1 año)	3,50 horas/mes (42 horas/año)
12 meses pero menos de 84 meses (7 años)	6,66 horas/mes (80 horas/año)
84 meses pero menos de 132 meses (11 años)	10 horas/mes (120 horas/año)
132 meses o más	13,3 horas/mes (160 horas/año)

Los empleados que trabajen al menos 1560 horas reloj en su período de elegibilidad de vacaciones (12 meses a partir de la fecha de contratación aplicable) recibirán crédito de acuerdo con el cronograma anterior. Los empleados que hayan trabajado menos de 1560 horas reloj durante su período de elegibilidad de vacaciones recibirán el pago de vacaciones prorrateado al dividir el número de horas reloj trabajadas durante el período de elegibilidad entre 1560 redondeadas al segundo decimal.

A partir del 1 de enero de 2017, los empleados que trabajen al menos 390 horas reloj en cualquier trimestre (cada período de tres meses consecutivos) de su período de elegibilidad de vacaciones (12 meses a partir de la fecha de contratación correspondiente) recibirán crédito de acuerdo con el cronograma anterior. Los empleados que hayan trabajado menos de 1560 horas reloj durante el período total de elegibilidad de vacaciones recibirán el pago de vacaciones prorrateado al dividir el número de horas reloj trabajadas durante el período de elegibilidad entre 1560 redondeadas al segundo decimal.

Sección 2 : Los empleados con derecho a dos (2) o más semanas de vacaciones pueden, con la aprobación del jefe de departamento o su designado, tomar sus vacaciones en semanas no consecutivas. Se pueden tomar vacaciones de menos de cinco (5) días laborales consecutivos si se solicitan por escrito con al menos una semana de anticipación y son aprobadas por el jefe de departamento o su designado, excepto que un (1) día de vacaciones puede ser solicitada oralmente por un empleado y aprobada por su supervisor a más tardar el día anterior.

Sección 3: Los empleados deberán presentar su primera y segunda elección de vacaciones en los formularios proporcionados por la Compañía al menos cinco (5) semanas antes del inicio de las vacaciones propuestas, que deben comenzar el lunes. En la medida en que

sea práctico y consistente con las operaciones de la planta y la cantidad de empleados que soliciten el mismo período de vacaciones, la Compañía se esforzará por aprobar la primera opción del empleado. Los empleados serán notificados por escrito dentro de las dos (2) semanas posteriores a la presentación de la solicitud de vacaciones. A menos que el empleado y la Compañía acuerden lo contrario, las fechas de vacaciones aprobadas son vinculantes y no se modificarán.

Sección 4: A los empleados se les pagarán las vacaciones de cinco (5) días o más al menos dos (2) días antes del comienzo de las vacaciones. A los empleados con tres (3) o más meses de servicio continuo que terminen por cualquier motivo se les pagarán vacaciones no utilizadas y acumuladas hasta la fecha de terminación.

Sección 5: Los empleados ausentes del trabajo y que reciben compensación por desempleo, beneficios por discapacidad o incapacidad temporal de compensación laboral pueden cancelar unas vacaciones aprobadas notificando al Departamento de Relaciones con los Empleados por escrito al menos diez (10) días hábiles antes del comienzo de las vacaciones.

Sección 6 : Un empleado que tenga por lo menos ciento veinte (120) horas de vacaciones acumuladas podrá vender a la Compañía hasta sesenta (60) horas de vacaciones acumuladas. Las vacaciones que se revendan a la Compañía se pagarán de acuerdo con la Sección 1 anterior. La Compañía puede, a su sola discreción, permitir que el empleado venda las vacaciones adicionales acumuladas. Los empleados no tendrán derecho a un adelanto de vacaciones que aún no hayan sido devengadas.

Sección 7 : Licencia por enfermedad . Los empleados tienen derecho a utilizar hasta 40 horas por año de vacaciones disponibles para fines de licencia por enfermedad.

- A. Los empleados pueden usar un máximo de 40 horas de vacaciones pagadas disponibles como licencia por enfermedad cada año calendario.
- B. La licencia por enfermedad se pagará cuando se tome a la tarifa de pago por hora normal regular del empleado y se puede tomar en incrementos de no menos de dos horas .
- C. Se requiere que los empleados notifiquen con siete días de anticipación a su supervisor las ausencias por enfermedad previsibles. Si la necesidad de utilizar la licencia por enfermedad disponible no es razonablemente previsible, los

empleados notificarán a su supervisor tan pronto como sea posible, pero a más tardar al comienzo del turno programado, a menos que no sea posible dar aviso.

- D. La licencia por enfermedad se puede utilizar para la salud y el bienestar de un empleado o de un miembro de su familia, como se establece en el Anexo E, Procedimiento de control de asistencia y tardanzas , y por cualquier otro motivo según lo establecido en la ley o regulación aplicable.

Sección 8: Si cualquier departamento o agencia del gobierno federal, estatal o local promulga nuevas reglas o regulaciones que requieran un aumento o un cambio en la licencia paga provista según los términos de este Acuerdo, la Compañía hará y hará cumplir los cambios razonables para cumplir con las nuevas normas o reglamentos. Todas las disputas sobre la licencia pagada están sujetas al proceso vinculante de quejas y arbitraje establecido en los Artículos 16 (Quejas) y 17 (Arbitraje) de este Acuerdo y el Anexo I, según corresponda. Las decisiones que resuelvan las disputas que surjan de los procedimientos establecidos en los artículos 16 y 17 serán definitivas y vinculantes para todas las partes.

ARTÍCULO 11. REPORTES Y SALARIO MINIMO

Sección 1 : Los empleados que se presenten a trabajar según las instrucciones de la Compañía y que no sean puestos a trabajar recibirán un pago de cuatro (4) horas, excepto cuando no sean puestos a trabajar debido a las inclemencias del tiempo, avería de la maquinaria, despido por causa u otras condiciones fuera del control directo de la Compañía. En caso de mal tiempo, los empleados que se hayan presentado a trabajar según las instrucciones recibirán el pago de una (1) hora. Sin embargo, la Compañía se reserva el derecho de asignar trabajo a los empleados que puedan resultar en exposición a las inclemencias del tiempo. Dichas asignaciones se realizarán teniendo debidamente en cuenta la seguridad de los empleados involucrados. En caso de que un empleado decida no aceptar dicho trabajo, la Compañía no estará obligada por la garantía de una hora .

Sección 2 : Los empleados que comiencen a trabajar según las instrucciones recibirán no menos de cuatro (4) horas de trabajo o pago, a menos que renuncien voluntariamente, sean despedidos con causa, sean cesados voluntariamente o sean cesantes por avería de la maquinaria, inclemencias del tiempo . u otras condiciones más allá del control razonable de la Compañía. En caso de inclemencias del tiempo, un empleado que haya comenzado a trabajar recibirá dos (2) horas de trabajo o dos (2) horas de pago, entendiéndose que dicho

empleado podrá ser requerido a permanecer en la planta durante las dos (2) período de horas. Si se asigna a un empleado para que comience a trabajar a una hora distinta a la hora de inicio de su turno regular, el período de dos horas por mal tiempo comienza a la hora de inicio del turno asignado.

Sección 3: A los empleados llamados a trabajar después del final de sus turnos regulares sin ocho (8) horas libres para realizar un trabajo que no sea contiguo a su turno regular se les garantizará un mínimo de cuatro (4) horas de trabajo o cuatro (4) horas de trabajo. pagar en su lugar. El tiempo realmente trabajado bajo esta sección se pagará en tiempo doble, y la porción restante de las cuatro (4) horas garantizadas, si alguna, se pagará en tiempo normal.

Sección 4: El pago por el tiempo no realmente trabajado conforme a las Secciones anteriores de este Artículo no se considerará como horas trabajadas a efectos del cálculo de las horas extraordinarias y se pagará a la tarifa normal, excepto los sábados, domingos y feriados cuando sea aplicable. se aplicará la tasa de prima, si la hubiere.

Sección 5:

- A. Todo trabajador que resulte lesionado en la planta de la Compañía a consecuencia de un accidente de trabajo y que el primer día que sea enviado al médico y se reincorpore a sus labores en su horario habitual de trabajo, se le pagará el tiempo perdido en dicho día. Un empleado lesionado que sea admitido en un hospital o que la Compañía o un médico le indiquen que se abstenga de realizar más trabajos ese día recibirá la tarifa de salario por hora correspondiente al resto del turno. Si dicho empleado lesionado, en cualquier día subsiguiente en el que él o ella realiza un trabajo para la Compañía, el departamento médico de la Compañía le indica que se presente para recibir tratamiento médico de dicha lesión en instalaciones médicas fuera del patio durante las horas del turno regular del empleado , se le pagará a su tarifa regular por el tiempo no trabajado durante dicho turno, como resultado del mismo.
- B. Las obligaciones de pago previstas anteriormente en la Subsección 5(A) se aplican a cualquier empleado que esté siendo tratado por médicos o centros médicos a los que haya sido remitido por la Compañía. Nada de lo contenido en este documento tiene la intención de restringir el derecho de un empleado a reclamar una compensación adecuada de acuerdo con la ley por el tiempo perdido en el trabajo mientras acude a los médicos de su elección.
- C. Un empleado que sufra quemaduras por destello de soldadura o complicaciones por cuerpos extraños en el ojo debido a su empleo en la Compañía y que se

presente al departamento médico para recibir tratamiento de tales afecciones a más tardar el siguiente día laboral después de dicho accidente recibirá el pago regular. por el resto del turno si el departamento médico de la Compañía le indica que se abstenga de realizar el trabajo ese día.

ARTÍCULO 12. REPRESENTANTES DE UNION

Sección 1 : El Presidente del Sindicato, el Vicepresidente o al Representante Internacional designado se le permitirá visitar las oficinas de la Compañía en todas las horas razonables y, después de notificar a un representante de la Compañía designado por él para tal fin, se le permitirá ingresar al astillero durante el horario laboral para investigar cualquier asunto cubierto por este Acuerdo, a menos que lo prohíban las normas de Seguridad Federal aplicables; pero él o ella de ninguna manera interferirá con el progreso del trabajo. Sin embargo, a él o ella se le permitirá consultar con Delegados y otros empleados de la unidad de negociación en el curso de la investigación de asuntos cubiertos por este Acuerdo. Se puede permitir el acceso de representantes sindicales adicionales, incluidos los representantes de la Internacional, con el permiso de la Compañía, y también estará sujeto a las mismas restricciones que se indican anteriormente.

Sección 2 : La Compañía reconocerá a un (1) Delegado designado por el Sindicato y que deberá ser un empleado regular de tiempo completo de la Compañía empleado en la Unidad de Negociación cubierta por este Acuerdo. Al Delegado de Unidad se le otorgará una cantidad razonable de tiempo libre no remunerado para llevar a cabo los asuntos del Sindicato. El Sindicato mantendrá informada a la Compañía por escrito de la fecha de nombramiento y el nombre del Delegado de la Unidad.

Sección 3 : La Compañía acuerda dar al Sindicato un aviso de cuarenta y ocho (48) horas antes del despido o terminación (excepto el despido por causa) del Delegado de Unidad que ha sido debidamente designado con aviso a la Compañía por el Sindicato. Para el despido, el Delegado de la Unidad debidamente designado se mantendrá mientras esté disponible el trabajo para el cual está calificado.

Sección 4: Además de los deberes laborales como empleado de la Compañía, al Delegado de la Unidad se le permitirá una cantidad razonable de tiempo libre no remunerado durante el horario normal de trabajo para realizar los siguientes deberes en relación con la aplicación y/o el cumplimiento de este Acuerdo .

A. Investigar las quejas, disputas y agravios de los empleados.

- B. Discutir las quejas, disputas y quejas de los empleados en el Paso Uno del procedimiento de quejas en un esfuerzo por ajustarlas satisfactoriamente.
- C. Asistir a las reuniones programadas en el Paso Dos del procedimiento de quejas, siempre que lo solicite el Sindicato o la Compañía, en un esfuerzo por ajustar satisfactoriamente las quejas que fueron presentadas por dicho Delegado en el Paso Uno.

Las actividades anteriores se mantendrán en el tiempo mínimo requerido y en todo otro momento el Delegado de la Unidad continuará realizando sus trabajos asignados en la Compañía. Cuando el Delegado de Unidad considere necesario desempeñar sus funciones como Delegado y/o abandonar su área de trabajo inmediata para hacerlo, deberá, antes de desempeñar dichas funciones y/o abandonar el área de trabajo, notificar su supervisor de la hora de inicio de dicha actuación y/o salida y las razones por las cuales, y también deberá notificar al supervisor al regresar a su trabajo asignado en la Compañía.

Sección 5: La Compañía cooperará con el Sindicato con respecto a excusar a los empleados del trabajo sin goce de sueldo para asistir a las reuniones generales mensuales de miembros del Sindicato programadas durante el turno de trabajo de un empleado, bajo las siguientes condiciones.

- A. Los oficiales y el Delegado de la Unidad normalmente serán excusados cuando se lo soliciten una vez.
(1) día de anticipación.
- B. Otros empleados serán excusados cuando, en opinión del supervisor correspondiente, el trabajo en curso no se verá afectado negativamente y el empleado solicita dicho tiempo libre al menos un día laboral antes de la reunión.
- C. Los empleados excusados regresarán al trabajo inmediatamente después de la reunión, según lo acordado por el supervisor y el empleado.
- D. El Sindicato verificará la asistencia de los empleados a la reunión dentro de dos (2) días hábiles proporcionando a la Compañía una lista de los empleados que asistieron a la reunión durante su horario de trabajo regular.

Los empleados excusados de conformidad con las disposiciones de este inciso no se considerarán ausentes del trabajo. No obstante, deberán fichar la salida al salir del trabajo y, en su caso, fichar la entrada al volver al trabajo.

ARTÍCULO 13. DERECHOS DE LA ADMINISTRACION

Sección 1: La administración del astillero de la Compañía y la dirección de sus fuerzas de trabajo, incluido el derecho de establecer nuevos puestos de trabajo, suprimir o cambiar los puestos de trabajo existentes, aumentar o disminuir el número de puestos de trabajo, cambiar materiales, productos, procesos, equipos y operaciones deberán estar a cargo exclusivamente de la Compañía. Sujeto a las disposiciones expresas de este Acuerdo, la Compañía tendrá el derecho de programar y asignar el trabajo a realizar y los derechos de contratar o volver a contratar empleados, promover y degradar empleados, retirar a los empleados del paro, suspender, disciplinar o despedir empleados por causa justificada, transferir empleados y despedir empleados por falta de trabajo u otras razones legítimas; entendiéndose, sin embargo, que la Compañía no disciplinará ni despedirá a ningún empleado excepto por una causa justa.

Sección 2: El derecho de la Compañía a administrar el negocio, sus operaciones y todos los demás derechos que ordinaria y habitualmente ejerce la administración, ya sea que se mencionen o no expresamente en este Artículo y/o Acuerdo, están reservados y conferidos a la Compañía, sujeto únicamente a la expresa disposiciones de este Acuerdo. Una queja de que la Compañía ha ejercido dicho derecho de mala fe o con el único propósito de socavar al Sindicato oa la unidad de negociación estará sujeta a las disposiciones sobre quejas y arbitraje de este Acuerdo.

Sección 3 : La Compañía se reserva expresamente el derecho de establecer, enmendar, mantener y hacer cumplir normas y reglamentos razonables para garantizar el funcionamiento ordenado de la planta, la eficiencia y la conducta de los empleados, pero dichas normas y reglamentos no serán incompatibles ni entrarán en conflicto con las disposiciones escritas expresas. de este Acuerdo o la ley aplicable. Dichas normas y reglamentos se publicarán en los tabloneros de anuncios de la Compañía y estarán disponibles en el Oficinas de Empleo y Relaciones Laborales. Los cambios en las normas y reglamentos existentes, así como las nuevas normas y reglamentos promulgados por la Compañía,

entrarán en vigencia el vigésimo (20) día hábil después de que se hayan proporcionado copias de los mismos al Sindicato y se hayan publicado en los tablones de anuncios de la Compañía. El Sindicato puede agraviar la razonabilidad de cualquier regla nueva o modificada solo dentro del período de diez (10) días hábiles posteriores a la publicación de dichas reglas laborales y, según lo considere apropiado, luego proceder a arbitraje para determinar si dicha regla es razonable o no. La Compañía, al presentar dicha queja, puede optar por retirar o retrasar la fecha de vigencia de dichas reglas nuevas o modificadas. Las copias de las Reglas de Conducta Estándar existentes, el Procedimiento de Abuso de Sustancias y el Procedimiento de Control de Ausentismo y Tardanzas (todos aceptados por el Sindicato) se incorporan aquí por esta referencia como Anexos C, D y E, respectivamente.

Sección 4: La Compañía tendrá discreción exclusiva en el uso, selección y descenso de categoría de los líderes y capataces de trabajo.

Sección 5: No será una violación de este Acuerdo que la gerencia y los supervisores realicen el trabajo realizado regularmente por los empleados cubiertos por este Acuerdo

- A. Al capacitar, controlar, auditar o ayudar a los empleados de la unidad de negociación;
- B. Cuando lo requiera una falla en el equipo o las instalaciones, una interrupción en la energía o los servicios, aumentos inesperados en la carga de trabajo y otras emergencias, incluido el ausentismo anormal o repentino de la unidad de negociación y la escasez de personal;
- C. Cuando esté relacionado con el establecimiento, implementación y/o instalación de operaciones y procedimientos de trabajo, sistemas, técnicas o equipos nuevos o revisados.

ARTÍCULO 14. SUBCONTRATACIÓN

Sección 1: Trabajo que hasta ahora no ha sido realizado consistente y regularmente por la Compañía, trabajo que requiere mano de obra, habilidades, equipos, herramientas y/o licencias que la Compañía no tiene en ese momento, trabajo incidental realizado por un subcontratista para asegurar una garantía del trabajo subcontratado, trabajo que está disponible por no más de 6 meses de duración que hace impracticable la contratación de nuevos empleados o el retiro de empleados despedidos, trabajo hasta ahora realizado de manera constante y regular por empleados cubiertos por este Acuerdo, incluido el trabajo

que se está realizando actualmente por empleados de la unidad de negociación, y el trabajo realizado por un subcontratista o proveedor en lugares de trabajo que no sean el astillero de San Diego y los alrededores históricos o cuando no haya empleados de la Unidad de negociación disponibles que puedan realizar el trabajo a satisfacción de la Compañía, pueden ser subcontratados por la Compañía sin previo aviso, restricción u obligación. La realización regular, intermitente u ocasional de dicho trabajo por parte de los empleados de la Compañía cubiertos por cualquier acuerdo de negociación colectiva no restringirá ni menoscabará el derecho de la Compañía a subcontratar dicho trabajo. La Compañía no estará obligada a negociar con el Sindicato sobre el ejercicio de sus derechos bajo este Artículo 14 o los efectos de su ejercicio de tales derechos.

Sección 2: Los subcontratistas que realicen trabajos hasta ahora realizados consistente y regularmente por empleados cubiertos por este Acuerdo deben ser despedidos antes de que cualquier empleado activo cubierto por este Acuerdo y calificado para realizar dicho trabajo sufra un despido; siempre que los subcontratistas puedan ser retenidos por no más de treinta (30) días después de dicha fecha. Solo para construcciones nuevas, los subcontratistas no deberán exceder el 35 % de la plantilla total durante un período de más de sesenta (60) días para las clasificaciones de armador (incluidos los constructores navales) y soldador (incluidos los soldadores de tuberías y los soldadores codificados).

Sección 3 : No es la intención de la Compañía excluir a los contratistas sindicales locales calificados de la oportunidad de competir por trabajos de construcción en instalaciones de astilleros. Se invita al Sindicato a presentar a la Compañía listas de contratistas comerciales de la construcción que realizan el tipo de trabajo aplicable a la construcción de instalaciones en la industria de construcción y reparación de barcos. Esta lista se presentará al jefe de departamento correspondiente de la empresa para su consideración cuando soliciten ofertas para dicho trabajo.

Sección 4 : Los subcontratistas que realicen trabajos en el astillero deberán tener un plan de abuso de sustancias y alcohol que proporcione pruebas de drogas antes de que un empleado comience a trabajar en NASSCO y una nueva prueba cuando el empleado no haya trabajado en NASSCO por un período de noventa (90 días. Las pruebas se ajustarán a por lo menos los mismos estándares utilizados entonces por NASSCO. Previa solicitud razonable por escrito del Sindicato, la Compañía pondrá a disposición los documentos necesarios para verificar el cumplimiento de un subcontratista con esta Sección 6, incluida la(s) descripción(es) del(los) plan(es) de abuso de sustancias y la(s) lista(s) de los empleados del subcontratista que trabajan en NASSCO. que han sido probados.

Sección 5 : El Sindicato tendrá derecho a solicitar, una vez cada trimestre calendario, por escrito, el número total de subcontratistas y clasificaciones que actualmente realizan

trabajos para NASSCO tanto en Construcciones nuevas como en Reparación, incluidos los nombres de las empresas que emplean a dichos subcontratistas. El Sindicato tendrá derecho, previa notificación por escrito a la Compañía, de convocar una reunión con la Compañía para discutir cualquier tema relacionado con la subcontratación. El comité del Sindicato para dicha reunión estará compuesto por el Representante del Sindicato o su designado y los Delegados sindicales principales del Sindicato.

ARTÍCULO 15. PROHIBICION DE HUELGAS/CIERRES

La Compañía acuerda que no habrá cierre patronal durante la vigencia de este Acuerdo y el Sindicato, por y en nombre de sí mismo, sus agentes y los empleados cubiertos por este Acuerdo, acuerda que no habrá huelga, paro, interrupción del trabajo, ralentización, huelga de solidaridad u otra interferencia con el trabajo durante la vigencia de este Acuerdo. En caso de que los empleados cubiertos por este Acuerdo participen en dicha actividad, el Sindicato y sus agentes, a pedido de la Compañía, harán todo lo posible de inmediato para terminar dicha actividad de inmediato.

ARTÍCULO 16 QUEJAS

Sección 1: Una queja es una disputa o controversia que involucra la interpretación y/o aplicación de un término o disposición expresa de este Acuerdo, incluidos los anexos y anexos expresamente incluidos en el mismo.

Sección 2: Las quejas se presentarán, procesarán y resolverán de la siguiente manera.

PASO UNO. Un empleado que tenga una queja primero deberá abordar el asunto con su supervisor (ya sea con o sin su Delegado) de inmediato, pero en ningún caso después de cinco (5) días hábiles después del evento que causó la queja. Sin embargo, si las circunstancias hicieron imposible que el empleado agraviado o el Sindicato supieran que el agraviado tenía motivos para la queja, dicho período de cinco (5) días laborales no comenzará a correr hasta la fecha en que el agraviado supiera o razonablemente debería haber sabido que él o tenía motivos para la queja. En ningún caso, sin embargo, se presentará una queja más de treinta (30) días naturales después del acto u omisión en que se basa, y cualquier queja presentada después de cinco (5) días hábiles después de dicho acto u omisión se limitará a un período de reclamo retroactivo de treinta (30) días calendario

antes de la fecha en que se presentó por primera vez la queja. Si el agravio no se soluciona satisfactoriamente dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a su radicación ante el supervisor, entonces dentro de los diez (10) días hábiles siguientes al hecho que motivó el agravio, se hará constar por escrito, firmado por el empleado agraviado, o el Sindicato y presentado en el Paso Dos con un Representante de Relaciones con los Empleados de la Compañía.

SEGUNDO PASO. La queja por escrito del Segundo Paso deberá incluir una declaración del acto u omisión que dio lugar a la queja; la fecha en que ocurrió el acto u omisión, si se conoce; el nombre del agraviado; las disposiciones del Acuerdo presuntamente violadas; y, según corresponda, el nombre del supervisor ante quien se presentó la queja en el Paso Uno. Dentro de los cinco (5) días hábiles posteriores a la presentación en el Paso Dos, se analizará la queja por escrito y los representantes del Sindicato y la Compañía harán un esfuerzo por resolverla. Se dará una respuesta por escrito no más de cinco (5) días hábiles después de la discusión de la queja. La parte agraviada firmará la respuesta por escrito únicamente para acusar recibo. Las quejas oportunas que no se resuelvan en este Paso Dos pueden remitirse a arbitraje según lo dispuesto en el Artículo 17. Si no se da una respuesta oportuna, la queja será elegible para ser remitida a arbitraje según lo dispuesto en el Artículo 17.

Sección 3: Las quejas que no se presenten y procesen a tiempo según lo dispuesto en los Pasos uno o dos se considerarán nulas y sin efecto y no tendrán derecho a más consideración o arbitraje.

Sección 4: El tiempo dedicado al procesamiento de las quejas en virtud de este Artículo, y en el procesamiento de las mismas en virtud del Artículo 17, corresponderá al tiempo de los empleados. Esto se aplica a los agraviados, los empleados que prestan servicios en cualquier capacidad del Sindicato y los testigos entrevistados o llamados por el Sindicato en cualquier paso de los procedimientos de agravio y arbitraje, pero no cuando el Departamento de Relaciones con los Empleados de la Compañía los requiera para asistir a dicho procesamiento.

Sección 5: Las quejas relacionadas con despidos y despidos que no se inicien y presenten por escrito en el Paso Dos del Procedimiento de Quejas dentro de los cinco (5) días hábiles a partir de la fecha del despido o despido son extemporáneas, nulas y sin efecto, y no están sujetas a arbitraje.

Sección 6: Los arreglos de quejas en los Pasos Uno o Dos que involucren el pago de salarios se incluirán en el cheque de pago del empleado, dentro de la siguiente nómina en la medida de lo posible. Las liquidaciones que impliquen el reembolso de los gastos incurridos por un empleado se pagarán mediante un cheque separado.

ARTÍCULO 17. ARBITRAJE

Sección 1: Una queja no resuelta en el Paso dos puede, dentro de los treinta (30) días calendario posteriores a la fecha de la respuesta por escrito del Paso dos, ser remitida a arbitraje por la parte agraviada notificando a la otra parte por escrito por correo certificado y correo electrónico. de la decisión de arbitrar.

Sección 2: La parte actora deberá a más tardar quince (15) días hábiles después del envío por correo postal o electrónico de la notificación de arbitraje, solicitar al Servicio Federal de Mediación y Conciliación (FMCS) que nombre un panel de siete (7) personas, todas las cuales deben ser miembros de la Academia Nacional de Árbitros. Cada parte puede solicitar un panel adicional del FMCS dentro de los quince (15) días calendario a partir de la fecha de un panel anterior. Una copia fiel de dicha solicitud se enviará por correo postal o electrónico a la otra parte. Si las partes no pueden ponerse de acuerdo sobre uno de los siete nominados para que actúe como Árbitro, alternarán los nombres hasta que solo quede un nombre, y él o ella será el Árbitro. El Árbitro emitirá una decisión por escrito, que será definitiva y vinculante, dentro de los treinta (30) días posteriores al cierre de la audiencia, incluido un escrito, si lo hubiere. El Árbitro no tendrá autoridad ni poder para establecer escalas salariales o para agregar, restar o modificar cualquiera de los términos de este Acuerdo; ni tendrá el poder de sustituir su discreción por la de la Compañía. Los procedimientos de arbitraje establecidos en este documento no se utilizarán con el fin de llegar a un acuerdo, y solo los asuntos relacionados con una supuesta violación, aplicación o interpretación de los términos expresos de este Acuerdo serán objeto de arbitraje.

Sección 3: Cada parte asumirá sus propios costos de procesamiento de una queja y compartirá por igual los costos y honorarios del Árbitro, el servicio de informes y la transcripción, y los gastos del lugar de la audiencia.

Sección 4: La queja original, tal como se presentó y procesó, no se ampliará ni ampliará durante el arbitraje sin el consentimiento de la parte no agraviada.

Sección 5: En caso de que cualquiera de las partes se niegue a someterse a arbitraje de conformidad con las disposiciones de este Acuerdo, la otra parte quedará liberada de todas las obligaciones previstas en el Artículo 15 de este Acuerdo (huelgas y cierres patronales).

ARTÍCULO 18. ANTIGÜEDAD

Sección 1: La antigüedad es la duración total del empleo continuo con la Compañía.

Sección 2: Los empleados nuevos obtienen antigüedad desde su primer día de trabajo sólo después de completar satisfactoriamente un total de noventa (90) días trabajados dentro de un período de seis meses consecutivos.

Sección 3: Los nuevos empleados se considerarán probatorios hasta que hayan obtenido la antigüedad. Los empleados a prueba pueden ser asignados, transferidos, despedidos o despedidos sin recurrir a la disposición de quejas y arbitraje de este Acuerdo. Un empleado a prueba que renuncie, sea despedido o cesanteado por más de noventa (90) días naturales consecutivos y posteriormente sea reemplazado estará sujeto a un nuevo período de prueba a partir de la fecha de reemplazo.

Sección 4: Un empleado transferido o ascendido fuera de la unidad de negociación tendrá derecho a regresar a la unidad de negociación de acuerdo con el Programa de Comunicación y Evaluación del Desempeño (PECP) incorporado en el presente por referencia como Anexo F.

Sección 5: El estado de antigüedad y el empleo de un empleado pueden ser terminados por las siguientes razones.

- A. Una ausencia de tres (3) días hábiles consecutivos o más sin notificación y proporcionando una razón justificable para tal ausencia se considerará una terminación voluntaria del empleo. Los casos excepcionales, sin sentar práctica ni precedente, serán considerados por su mérito.
- B. Incumplimiento de un empleado que es despedido para presentarse a trabajar y regresar al trabajo de conformidad con las disposiciones de destitución del Artículo 19.
- C. Despido por causa justa.
- D. Renuncia, dejar de fumar, jubilación.
- E. Cuando un empleado no ha trabajado como empleado regular activo por un período de un (1) año. Esto incluye a los empleados que no están a prueba ausentes debido a una lesión o enfermedad laboral.
 - (1) Un empleado ausente del trabajo por un período de un (1) año debido a una lesión o enfermedad industrial será despedido al final del período de

un año; sin embargo, si el empleado recibe autorización médica para regresar al trabajo antes del final de los treinta (30) meses, el empleado será reincorporado con plena antigüedad.

- (2) Un empleado que no haya laborado como empleado regular activo de la Compañía durante un (1) año debido a una cesantía podrá extender su derecho a retiro hasta por doce meses adicionales notificando por escrito al Departamento de Relaciones Laborales de la Compañía dentro de los treinta (30) días siguientes. período de días calendario inmediatamente anterior a la fecha en que él o ella habría sido despedido por un (1) año completo. Dicho aviso debe contener la dirección y el número de teléfono actuales del empleado. Un empleado que ejerza su derecho a cambiar de clasificación de acuerdo con el PECP continuará teniendo derechos de retiro de su clasificación durante dos (2) años, siempre que dicho empleado siga siendo un empleado activo de la Compañía durante dicho período.
- (3) Un empleado ausente del trabajo por accidente o enfermedad no laboral al momento de ser despedido podrá prorrogar su derecho a retiro por doce (12) meses adicionales, notificando por escrito al Departamento de Relaciones Laborales de la Compañía dentro de los treinta (30) período de días calendario inmediatamente anterior a la fecha en que dicho empleado hubiera estado sin trabajar durante un (1) año completo. Dicho aviso debe contener la dirección y el número de teléfono actuales del empleado. El tiempo libre total agregado por dicha incapacidad y cesantía no excederá los veinticuatro (24) meses.

Sección 6: Al menos una vez cada mes calendario, la Compañía proporcionará al Sindicato una lista de los empleados de la unidad de negociación, sus clasificaciones, tarifas de pago y sus fechas de antigüedad, si corresponde. De vez en cuando, la Compañía también proporcionará al Sindicato copias de los formularios de acción del personal relacionados con los despidos de unidades de negociación de cualquier tipo y cambios en las clasificaciones y/o turnos.

Sección 7: Los empleados asignados y trabajando en el mismo turno durante seis (6) meses o más, de acuerdo con su Antigüedad relativa, tendrán preferencia para llenar las vacantes en sus clasificaciones y áreas de trabajo en un turno diferente antes de las nuevas contrataciones o retiros. se asignan empleados para cubrir dichas vacantes; siempre que, sin embargo, los empleados que deseen dichas transferencias de turno primero deben completar y presentar un formulario de solicitud de transferencia de turno en la Oficina de

Empleo. Un empleado que rechace una transferencia de turno ofrecida, independientemente de la notificación, renunciará a los derechos de transferencia de turno por seis (6) meses.

Sección 8: La antigüedad continuará acumulándose durante la licencia militar, según lo dispone la ley.

ARTÍCULO 19. REDUCCIÓN Y RESTAURACION DE EFECTIVO

Sección 1: Salvo lo dispuesto más adelante en este Artículo 19, las reducciones y restablecimientos de fuerzas (despidos y retiros) dentro de las clasificaciones se realizarán de conformidad con y de acuerdo con los términos y condiciones del PECP.

Sección 2: Reducción de Fuerzas.

- A. En el caso de un despido de empleados de una clasificación, los empleados con la calificación más baja en dicha clasificación serán despedidos primero de acuerdo con el sistema de calificación PECP.
- B. Los empleados notificados de un despido pueden optar por pasar a clasificaciones más bajas, siempre que puedan verificar satisfactoriamente a la Compañía que anteriormente han realizado con éxito el trabajo de dicha clasificación más baja, y de conformidad con el sistema de calificación PECP.
- C. Los empleados que deseen ser desplazados deben, en el momento de la notificación del despido, notificar a su supervisor por escrito sobre su intención de trasladarse en el formulario correspondiente, que se les proporcionará.
- D. A los empleados desplazados según lo dispuesto anteriormente en el inciso B se les permitirá ejercer los derechos de desplazamiento de la misma manera, y así sucesivamente.
- E. Los empleados no desplazados serán notificados al menos cuatro (4) horas antes del despido, o recibirán un pago de cuatro (4) horas en lugar de la notificación. Un empleado que esté ausente por enfermedad, accidente laboral o vacaciones el día en que de otro modo se le notificaría el despido, se le pagará el tiempo necesario (que no exceda las dos (2) horas) el primer día que se presente al trabajo con el propósito de cumplir con los procedimientos de terminación/despido. Se entregará al Sindicato una lista de los empleados que serán despedidos

aproximadamente al mismo tiempo que se notifique a los empleados afectados sobre su despido.

- F. Si en el momento del despido parece que el período de despido será de menos de treinta (30) días calendario de duración, no se presentará un aviso formal de despido y el pago de vacaciones no se prorrateará ni pagará. Si la cesantía luego se extiende por más de treinta (30) días, el empleado podrá solicitar y recibir pago de vacaciones prorrateado.
- G. Las disposiciones anteriores de este Artículo 2 no serán aplicables a las cesantías temporales que no excedan de siete (7) días calendario que sean ocasionados por situaciones de emergencia fuera del control razonable de la Compañía.
- H. Las disposiciones anteriores de este Artículo 2 no serán aplicables a las cesantías temporales de no más de cinco (5) días laborables derivados de movimientos de naves dentro del astillero, movimientos de naves hacia o desde lugares de trabajo fuera del astillero, atraques o desatraques y botaduras. En el caso de las pruebas de mar, tales despidos pueden ser iguales a la duración de la prueba de mar.
- I. Las disposiciones anteriores de esta Sección 2 no serán aplicables a los períodos de inactividad que no excedan de tres días laborables consecutivos (excluyendo sábado y domingo). En casos de tales períodos de inactividad, la Compañía buscará voluntarios y, si hay un número insuficiente de voluntarios, la Compañía puede despedir sin tener en cuenta el PECP por un período que no exceda cinco (5) días hábiles consecutivos (excepto sábado y domingo). La Compañía se esforzará en la medida de lo posible para evitar despedir a los mismos empleados.
- J. Los empleados que hayan sido despedidos de conformidad con esta Sección 2 y que deseen ser retirados para un trabajo disponible a corto plazo tendrán la oportunidad de firmar una lista indicando su interés. Cuando sea factible, la Compañía notificará a los empleados en la lista de la disponibilidad de trabajo a corto plazo. Un empleado que no acepte la oferta de trabajo a corto plazo será eliminado de la lista, pero la negativa no afectará los derechos del empleado bajo la Sección 3 de este Artículo.

Sección 3: Restauración de Fuerzas.

- A. Los empleados que hayan sido despedidos deben, como condición de retiro, mantener informado al Departamento de Empleo por escrito de su dirección y número de teléfono actuales.

- B. En el restablecimiento de fuerzas, los retiros a una clasificación se harán en orden inverso al de la cesantía, conforme al sistema de calificación PECP, y de acuerdo con los siguientes procedimientos.
- (1) La notificación de retiro se enviará por correo a los empleados despedidos a su última dirección registrada no menos de tres (3) días laborales ni más de quince (15) días laborales antes de la fecha de informe programada. Los avisos telefónicos de retiro se confirmarán por carta enviada el mismo día hábil o el siguiente .
 - (2) Un empleado al que se le notifique un retiro deberá, no más de tres (3) días hábiles después de la fecha de envío por correo de la notificación, notificar al Departamento de Empleo durante el horario laboral regular si se presentará o no a trabajar según lo programado por el aviso de retiro.
 - a. Un empleado que responda al retiro dentro de dicho período de trabajo de tres (3) días y que luego esté empleado a tiempo completo o no pueda regresar al trabajo según lo notificado porque está fuera del estado puede optar por renunciar al retiro. Dicho empleado seguirá siendo elegible para el próximo retiro y será retirado de acuerdo con el sistema de calificación PECP. No se puede renunciar a la rellamada por tales razones más de una vez durante el mismo descanso.
 - b. Un empleado que responda a la convocatoria dentro de dicho período de trabajo de tres (3) días y no pueda presentarse como se le notificó debido a una enfermedad, lesión o discapacidad confirmada deberá volver a trabajar de acuerdo con el sistema de calificación PECP después de tres (3) días de trabajo por escrito . notificación al Departamento de Empleo de que él o ella puede reanudar el trabajo, siempre que dicho trabajo esté disponible sin desplazar a otro empleado.
 - c. Un empleado que no responda oportunamente a la revocación según lo dispuesto anteriormente en el subpárrafo (B)(2) perderá su antigüedad y derechos de revocación. Sin embargo, el empleado puede, dentro de los treinta (30) días calendario posteriores al envío por correo del aviso original de destitución, solicitar por escrito al Departamento de Empleo que se restablezca su antigüedad y derechos de destitución. El empleado entonces será elegible para, y debe aceptar, el próximo retiro. Un empleado no puede solicitar dicho reintegro más de una vez en un período de veinticuatro (24) meses.

- (3) Sin perjuicio de cualquier otro término o disposición de este Artículo, la Compañía se reserva el derecho de exigir que cualquier empleado despedido regrese al trabajo después de la cesantía según lo notificado cuando el número de empleados disponibles y calificados llamados a la misma clasificación sea insuficiente para cumplir con los requisitos de mano de obra.
- (4) Por mutuo acuerdo entre el Departamento de Empleo y el empleado retirado, la fecha de presentación de informes puede extenderse hasta el decimoquinto (15) día hábil posterior al envío de la notificación.
- (5) No se requerirá que un empleado se presente a trabajar antes de los tres (3) días hábiles posteriores a la fecha de envío por correo del aviso de retiro, pero con el acuerdo del Departamento de Empleo, un empleado puede presentarse a trabajar antes de la fecha de retiro programada.

Sección 4 : Comisión Mixta . Se establecerá un Comité PECP Conjunto Sindicato/Administración. El Comité estará compuesto por tres miembros de la Compañía y dos miembros del Sindicato. Los miembros de la Compañía serán el Director de Relaciones Laborales de la Compañía o su designado y dos miembros adicionales de la Compañía que serán designados por el Director de Relaciones Laborales, incluido un representante de Capacitación en Operaciones. Los miembros del Sindicato serán un miembro de la Unidad del Acero y un miembro adicional de la Unidad de Negociación designado por el Presidente del Local 1998. El Comité se reunirá cada cuatro (4) meses para revisar la forma en que se está administrando el PECP y discutir posibles mejoras a la administración del Programa. Dichas reuniones no excederán las dos (2) horas y se llevarán a cabo durante la jornada laboral regular del primer turno y serán pagadas por la Compañía.

ARTÍCULO 20. SALUD Y BIENESTAR

Sección 1 : Los empleados serán elegibles para participar en el Seguro de vida grupal y por muerte accidental y desmembramiento, Seguro médico grupal, Seguro dental grupal y Seguro de discapacidad, según lo dispuesto en el presente y el Anexo B adjunto. Los dependientes elegibles de un empleado, tal como se definen en los planes, serán elegibles para participar en los Planes dentales y de salud grupales en la medida prevista en el presente y en dichas políticas del plan. Las disposiciones de las políticas del plan aplicables se incorporan por referencia y prevalecen sobre los términos de este Acuerdo. Los

beneficios previstos en este Artículo 20 estarán sujetos a modificación de conformidad con los términos del mismo o como resultado de la negociación entre las partes durante la vigencia de este Acuerdo de la siguiente manera:

El Sindicato tendrá derecho a solicitar que la Compañía se reúna con el Sindicato en julio de cada año de este Acuerdo con el fin de discutir las primas proyectadas que cobrarán los planes médicos disponibles para los beneficios del Seguro de Salud Colectivo a partir del 1 de enero del año siguiente. , y para negociar cambios en el diseño del plan, si los hubiera, como un medio para abordar los aumentos de primas, proporcionando a la Compañía un aviso por escrito treinta (30) días antes del 1 de julio de su deseo de reunirse para tales fines. En caso de que el Sindicato proporcione dicho aviso, las partes entienden y acuerdan que dichos cambios acordados estarán sujetos a la aprobación de los planes médicos involucrados. Si la Compañía y el Sindicato no pueden acordar dichos cambios como resultado de las negociaciones, o si el Sindicato no solicita oportunamente reunirse con la Compañía como se establece en esta Sección 1, el Sindicato entiende y acuerda que la Compañía tendrá derecho a implementar los cambios propuestos (si los hubiera), sin perjuicio de cualquier otra disposición de este Acuerdo.

Sección 2: Los nuevos empleados estarán cubiertos y serán elegibles para los beneficios el primer día realmente trabajado en el mes calendario siguiente a los sesenta (60) días calendario de empleo. Los empleados llamados a trabajar después de un despido estarán cubiertos y serán elegibles para los beneficios el primer día trabajado en el mes calendario siguiente a la fecha de regreso al trabajo.

Sección 3: A excepción de los despidos, la cobertura y la elegibilidad para los beneficios finaliza el último día de trabajo del empleado que termina. La cobertura y los beneficios para los empleados despedidos terminan el último día del mes calendario en que ocurre la cesantía, excepto que los empleados despedidos temporalmente permanecerán cubiertos por un máximo de treinta (30) días calendario después de la fecha de dicha cesantía.

Sección 4: Al momento de la contratación, y una vez al año durante un tiempo designado por la Compañía, los empleados pueden elegir la cobertura de los planes grupales de salud y dental ofrecidos por la Compañía, según lo dispuesto en el Anexo B. Un empleado que no una elección durante el período de inscripción anual continuará en el mismo plan que antes, o si el plan ya no está disponible, la cobertura predeterminada será del mismo nivel para el plan base comparable.

Sección 5: Los beneficios provistos bajo los planes de salud y dentales del Anexo B se coordinarán con los pagos recibidos o por recibir bajo cualquier otro plan de seguro aplicable de manera que los beneficios pagaderos bajo el presente no se dupliquen o excedan el cien por ciento (100%) del beneficios provistos bajo el plan de la Compañía que

cubre al empleado y/o dependientes. Los beneficios pagaderos por cualquier plan de la Compañía se reducirán por beneficios similares provistos bajo la ley de California o a través del Seguro Social-Medicare Partes A y/o B.

Sección 6: La Compañía y el Sindicato acuerdan ayudar a los empleados a llenar y completar solicitudes de cobertura y presentar reclamos de beneficios bajo los planes del Anexo B; pero tampoco, al hacerlo, garantiza el pago de dichos reclamos o de cualquier otra manera se obliga a asumir el pago de cualquier beneficio establecido en el Anexo B.

Sección 7: Los empleados despedidos y despedidos tendrán derecho a continuar con la cobertura del plan de conformidad con COBRA y el plan.

Sección 8: La Compañía tendrá el derecho continuo de cambiar de compañía de seguros para cualquier plan del Anexo B, siempre que los beneficios agregados provistos por cualquier asegurador subsiguiente no sean menores que los vigentes en la fecha del cambio.

ARTÍCULO 21. 401(κ) PLAN DE AHORRO

Sección 1: El Plan de Ahorros 401(k) actualmente vigente para los empleados de la unidad de negociación permanecerá vigente. Sin embargo, la Compañía se reserva el derecho, sin previo aviso, de cambiar el Administrador del Plan, el Fideicomisario del Plan y/o las opciones de inversión disponibles, las cuales no podrán ser menos de cinco (5). Excepto con la autorización firmada del empleado, la Compañía no estará obligada a proporcionar información de cuenta y/o saldos al Sindicato u otros. El documento del Plan 401(k) se incorpora por referencia.

Sección 2: Todos los nuevos empleados contratados o recontratados después del 31 de diciembre de 2013 serán elegibles para recibir una contribución de la Compañía a su plan de ahorro 401(k), a realizarse el 31 de enero de cada año, por la cantidad de tres y medio por ciento (3.50%) de las ganancias regulares de dicho empleado durante el año calendario anterior, siempre que estén en estado activo el 31 de diciembre de dicho año calendario anterior. Esta contribución de la Compañía se otorgará después de que dichos empleados acumulen al menos tres (3) años de servicio adquirido, según se define en el documento del Plan 401(k). Dichos empleados no serán elegibles para participar en el Plan de Pensiones descrito en el Artículo 22 ni para obtener beneficios en virtud del mismo.

ARTÍCULO 22. PENSIÓN

Sección 1 : La Compañía, sin costo para los empleados, proporcionará beneficios de pensión según lo establecido en el Plan de Pensiones, que se incorpora al presente por esta referencia y que se modificará de acuerdo con las disposiciones de este Acuerdo según sea necesario, para los empleados que fueron contratados o recontratados en o antes del 31 de diciembre de 2013. La elegibilidad para los beneficios será como se establece en el presente y en dicho Plan de Pensión. La edad normal de retiro es sesenta y dos (62) años. Todas las nuevas contrataciones y recontrataciones contratadas después del 31 de diciembre de 2013 no serán elegibles para participar en este Plan. Cualquier empleado que obtuvo beneficios del Plan de Pensiones, dejó de ser empleado y luego fue recontratado después del 31 de diciembre de 2013 no obtendrá beneficios adicionales del Plan de Pensiones a partir de la fecha de recontratación.

Sección 2 :

- A. A partir del 7 de junio de 2008, el beneficio de pensión por servicio anterior al 1 de octubre de 2005 será de treinta y cinco dólares (\$35.00) mensuales por cada año de servicio acreditado por
 - (a) empleados activos al 7 de junio de 2008; (b) empleados con permisos de ausencia aprobados a partir del 7 de junio de 2008; y (c) empleados en estado de recuperación a partir del 7 de junio de 2008, de conformidad con el documento del Plan de Pensiones.
- B. A partir del 1 de octubre de 2005, el beneficio de pensión por servicio a partir del 1 de octubre de 2005 será de cuarenta dólares (\$40.00) por mes por cada año de servicio acreditado según lo define el Plan de Pensiones.
- C. A partir del 1 de octubre de 2008, el beneficio de pensión por servicio a partir del 1 de octubre de 2008 será de cuarenta y un dólares (\$41.00) por mes por cada año de servicio acreditado según lo define el Plan de Pensiones.
- D. A partir del 1 de octubre de 2009, el beneficio de pensión por servicio a partir del 1 de octubre de 2009 será de cuarenta y dos dólares (\$42.00) por mes por cada año de servicio acreditado según lo define el Plan de Pensiones.
- E. A partir del 1 de octubre de 2011, el beneficio de pensión por servicio a partir del 1 de octubre de 2011 será de cuarenta y tres dólares (\$43.00) por mes por cada año de servicio acreditado según lo define el Plan de Pensiones.

- F. A partir del 1 de octubre de 2014, el beneficio de pensión por servicio a partir del 1 de octubre de 2014 será de cuarenta y cinco dólares (\$45.00) por mes por cada año de servicio acreditado según lo define el Plan de Pensiones.
- G. A partir del 1 de octubre de 2015, el beneficio de pensión por servicio a partir del 1 de octubre de 2015 será de cuarenta y siete dólares (\$47.00) por mes por cada año de servicio acreditado según lo define el Plan de Pensiones.
- H. A partir del 1 de octubre de 2017, el beneficio de pensión por servicio a partir del 1 de octubre de 2017 será de cuarenta y nueve dólares (\$49.00) por mes por cada año de servicio acreditado según lo define el Plan de Pensiones.
- I. A partir del 1 de octubre de 2018, el beneficio de pensión por el servicio a partir del 1 de octubre de 2018 será de cincuenta y uno (\$51,00) por mes por cada año de servicio acreditado según lo definido por el Plan de Pensiones.

Sección 3: Los empleados son elegibles para recibir beneficios de jubilación por discapacidad del Plan de Pensiones si también están aprobados para recibir beneficios por discapacidad del Seguro Social. Todas las demás condiciones relativas al derecho a la jubilación por invalidez se mantienen sin cambios.

ARTÍCULO 23. TRABAJO FUERA DE LA ASTILLERO

Sección 1: Los empleados cubiertos por este Acuerdo pueden ser asignados ocasionalmente para realizar trabajos en ubicaciones de la Bahía y el Puerto de San Diego que no sean el astillero de la Compañía, pero los términos y condiciones de este Acuerdo continuarán aplicándose a los empleados así asignados .

Sección 2: La Compañía, previa solicitud, notificará al Sindicato los nombres de los empleados de la unidad de negociación así asignados fuera del Condado de San Diego al menos 3 días antes del viaje, a menos que razones comerciales legítimas hagan que dicho aviso sea impracticable.

Sección 3: A los empleados que deban viajar entre el astillero y otro lugar de trabajo durante sus horas de turno regulares se les pagará por viajar a la tarifa de tiempo regular aplicable. Los empleados instruidos y requeridos por la Compañía para presentarse en el astillero antes del comienzo de su turno regular con el fin de ser transportados por la Compañía a asignaciones fuera del astillero se les pagará a la tarifa de horas extra aplicable por el tiempo de presentación antes del comienzo. del turno Sin embargo, esta Sección 3

no se aplicará a los empleados que tengan la opción de proporcionar su propio transporte a un lugar de trabajo externo, en cuyo caso la Compañía reembolsará al empleado solo los peajes y las tarifas de estacionamiento incurridos, si corresponde, al presentarse para dicho trabajo. .

Sección 4: El transporte proporcionado por la Compañía no deberá salir del astillero más de treinta (30) minutos antes de la hora de inicio del turno ni regresar al astillero más de treinta (30) minutos después del final del turno. El transporte cubierto se proporcionará durante las inclemencias del tiempo.

Sección 5 : Trabajo y viajes fuera de la ciudad . La Compañía primero intentará asegurar voluntarios que posean las calificaciones laborales necesarias para cumplir con las tareas fuera del condado de San Diego. Si se necesitan empleados adicionales, se revisarán caso por caso las circunstancias especiales médicas o del cuidador verificadas que impidan el viaje temporal. A todos los empleados asignados a trabajos ubicados fuera del condado de San Diego se les pagará el tiempo de viaje de conformidad con las reglamentaciones federales y de California a la tarifa del Programa A aplicable. La Compañía también proporcionará transporte y alojamiento que cumpla con las normas de California y regulaciones federales , y pagará los viáticos correspondientes de conformidad con la política de viajes actual de la Compañía. Los viáticos incluyen asignaciones para comidas e imprevistos durante el viaje. Los viáticos están determinados por cada destino, las tarifas establecidas por GSA y las limitaciones establecidas en la política de viaje. Cuando el negocio exige una estadía de más de dos semanas (15 días continuos o más), se pueden solicitar y considerar arreglos especiales caso por caso para los empleados con circunstancias que puedan imponer cargas indebidas sobre ese empleado.

ARTÍCULO 24. HOJAS DE AUSENCIA

Sección 1 : Salvo que la ley aplicable disponga lo contrario, las siguientes disposiciones se aplicarán a todos los permisos de ausencia.

- A. Las solicitudes, aprobaciones, denegaciones y extensiones de permisos de ausencia se realizarán por adelantado y por escrito en los formularios de la Compañía.
- B. La Empresa no denegará arbitrariamente las solicitudes de permisos de ausencia, pero la aprobación o denegación de cualquier permiso discrecional por

parte de la Empresa no constituirá un trato desigual o discriminación con respecto a la aprobación o denegación de cualquier otra solicitud de permiso.

- C. Los empleados que estarán de licencia por más de quince (15) días calendario y que deseen continuar con su cobertura de salud y dental durante el período completo de la licencia son responsables de su parte de sus primas médicas y deben remitirlas de manera oportuna para para mantener la cobertura del seguro médico.
- D. Los empleados que no regresen al trabajo según lo programado en el primer día laboral posterior a la expiración de una licencia o licencia extendida estarán sujetos a medidas disciplinarias. Los empleados pueden regresar al trabajo antes del vencimiento programado de una licencia aprobada solo con el consentimiento previo de la Compañía.
- E. Cualquier empleado que tenga un empleo lucrativo en otro lugar durante una licencia o que solicite u obtenga una licencia sobre la base de información falsa o pretextos será despedido.
- F. La Compañía notificará al Sindicato de permisos de ausencia aprobados que excedan los treinta (30) días calendario.
- G. Un permiso de ausencia aprobado no resultará en una pérdida de antigüedad o servicio continuo.

Sección 2: Negocios de la Unión :

- A. Seis (6) empleados cubiertos por este Acuerdo designados por el Sindicato, pero no más de dos (2) del mismo departamento puede recibir permisos de ausencia de día completo sin goce de sueldo y beneficios de hasta sesenta (60) días laborales en un año calendario con el fin de realizar tareas o trabajar para el Sindicato fuera del astillero y otros lugares de trabajo de la Compañía.
- B. A los miembros del comité de negociación del Sindicato se les otorgará, según lo solicite por escrito con al menos dos (2) días de anticipación por parte del Sindicato, días libres completos sin goce de sueldo para prepararse y asistir a las negociaciones del contrato.

- C. A un empleado elegido o designado como representante comercial del Sindicato se le otorgará un permiso de ausencia sin goce de sueldo ni beneficios por un período que no exceda tres (3) períodos de mandato o nueve (9) años, lo que sea menor.

Sección 3 : Motivos personales : Los permisos de ausencia por motivos personales que no sean FMLA, incluidas enfermedades o lesiones no laborales, se pueden otorgar sin pago o beneficios por un período que no exceda los treinta (30) días calendario y, previa solicitud por escrito y buena causa, dichas licencias podrán ser prorrogadas por treinta (30) días calendario adicionales.

Sección 4: Duelo: En caso de muerte en la familia inmediata de un empleado (padres, cónyuge, hijos, hermano, hermana, abuelos, nietos, suegro y suegra, cuñado y cuñada, hijastros y hijastros) padres), un empleado, previa solicitud, deberá ser excusado del trabajo y pagado por no más de tres (3) días laborales regulares consecutivos con el fin de asistir al funeral, siempre que el empleado proporcione evidencia satisfactoria de la relación con el difunto y la asistencia al funeral. el funeral. El pago será a la tasa regular de turno de tiempo regular del empleado, pero no se deberá pagar tal pago si duplica el pago recibido por el tiempo no trabajado por cualquier otra razón. A un empleado se le puede otorgar una licencia adicional de veintisiete (27) días calendario sin goce de sueldo conforme a la Sección 3 anterior.

Sección 5 : Servicio de jurado :

- A. Un empleado que se ausente del trabajo programado para responder a una citación para servir como jurado o para servir en un jurado se le pagará a la tarifa apropiada por las horas del turno regular ausente del trabajo, menos la tarifa u otra compensación pagada por informar y/o sirviendo en un jurado, que no exceda diez (10) días hábiles en cualquier año calendario. Los empleados de segundo y tercer turno ausentes en los días calendario en los que deben presentarse o servir en un jurado se considerarán ausentes para el servicio de jurado.
- B. Como condición para recibir el pago del servicio de jurado, el empleado debe notificar al Departamento de Relaciones con los Empleados al menos cinco (5) días hábiles antes de la fecha del informe, proporcionar una copia de la citación del jurado y, al finalizar el servicio de jurado, proporcionar una declaración de un funcionario del tribunal que certifique la duración y las fechas del servicio de jurado del empleado y la compensación total pagada, sin incluir los viáticos.

- C. Los empleados deberán presentarse a trabajar en sus turnos regulares programados en los días laborales cuando no estén desempeñando activamente su deber de jurado.

Sección 6: Otras licencias: otras licencias para ausentarse del trabajo, como por lesiones o enfermedades incurridas en el trabajo, enfermedades o lesiones no laborales (incluida la discapacidad por embarazo), licencia médica familiar o de vinculación infantil, participación en la escuela, servicio militar y/o servicio de reserva, etc. ., se otorgarán de conformidad con este Acuerdo y/o las leyes y reglamentos locales, estatales o federales aplicables que rigen dichas licencias. A los reservistas militares que deben asistir anualmente a no más de dos (2) semanas consecutivas de entrenamiento en servicio activo se les pagará la diferencia entre el pago militar bruto recibido por asistir a dichas dos (2) semanas de entrenamiento y el pago de ochenta (80) horas en el sitio del reservista. tasa regular de cambio de tiempo recto.

ARTÍCULO 25. SEGURIDAD

Sección 1: La Compañía y el Sindicato harán todos los esfuerzos razonables para proporcionar y mantener condiciones de trabajo seguras, y el Sindicato alentará a los empleados cubiertos a trabajar de manera segura y ejercer y mantener un buen orden y limpieza.

Sección 2: El Comité de Seguridad del Sindicato/Gerencia

- A. membresía El Comité estará compuesto por un (1) empleado de cada unidad de negociación, el Representante comercial regular de tiempo completo o su designado, el Gerente de Seguridad o su designado, y el Gerente de Relaciones Laborales o su designado.
- B. Reuniones El Comité se reunirá dos veces cada mes calendario en un horario mutuamente acordado por un período no mayor de dos (2) horas, que si así lo solicita cualquier

Miembro del comité, puede incluir una inspección del jardín. Los Representantes del Comité de Seguridad no sufrirán ninguna pérdida de salario o beneficios mientras asistan a las reuniones programadas del Comité.

- C. Presidente/Secretario . Un representante de la gerencia del Departamento de Seguridad de la Compañía o su designado actuará como Presidente del Comité y en las reuniones del Comité. Dicho representante será responsable de distribuir la agenda y organizar las fechas, horas y lugares apropiados para las reuniones. Un miembro del Comité será designado como Secretario y será responsable de registrar y distribuir las actas resumidas de cada reunión dentro de una (1) semana al Presidente de la Compañía, al Vicepresidente de Producción de la Compañía, al Director de Recursos Humanos, a cada agente comercial del sindicato y delegado principal, y a los miembros del sindicato y de la gerencia del Comité.
- D. Propósitos de las Juntas . Los propósitos de las reuniones del Comité de Seguridad y Salud son:
- (1) Discutir problemas de seguridad y saneamiento, y hacer recomendaciones sobre cualquier condición insegura o insalubre que pueda existir.
 - (2) Revisar los informes sobre accidentes y enfermedades laborales, su causa y prevención, y revisar los datos estadísticos pertinentes en materia de accidentes y enfermedades laborales.
 - (3) Revisar las reglas que rigen la seguridad y el saneamiento en el patio, y recomendar cambios y fomentar el cumplimiento.
 - (4) Revisar los informes del Gerente de Seguridad sobre las medidas tomadas o el progreso realizado en relación con las recomendaciones hechas por el Comité en la(s) reunión(es) anterior(es).
 - (5) Revisar las fichas técnicas de los materiales, según se solicite. En caso de no disponer de ellos, se revisará cualquier registro que identifique la sustancia tóxica o agente nocivo por su nombre genérico o químico común.
 - (6) Revisar, previa solicitud, las pruebas, los resultados y los métodos utilizados por el personal del Departamento de Seguridad, el Departamento Médico y el Higienista Industrial de la Compañía para monitorear los peligros.
 - (7) El Gerente de Seguridad asistirá a las Reuniones del Comité Conjunto de Seguridad de la Unión/Administración al menos una vez cada trimestre.

- E. Todas las partes acuerdan que el único propósito del Comité de Seguridad Conjunto Sindicato/Gerencia es ayudar, a través de la cooperación y la educación, a eliminar las causas de accidentes y enfermedades industriales, y que cualquier uso del Comité o sus actividades con fines políticos o de propaganda viola el espíritu y la intención de este artículo.

Sección 3: Inspección de seguridad y proceso de resolución de problemas de seguridad

- A. El Sindicato proporcionará y mantendrá a su propio costo la certificación OSHA-30 para el Jefe y todos sus Delegados. Si es necesario, la Compañía otorgará tiempo libre no remunerado con el fin de obtener la certificación previa solicitud por escrito del Sindicato. El Sindicato deberá proporcionar una lista del Jefe y Delegados actualmente certificados por OSHA-30 al Gerente de Seguridad anualmente o previa solicitud, incluida la fecha de vencimiento de la certificación. El Sindicato tendrá hasta 30 días después de la ratificación para notificar que el Jefe tiene la certificación OSHA-30; todos los demás Delegados deben ser certificados dentro de los noventa (90) días posteriores a la ratificación.
- B. A los delegados, como se define en el Artículo 12, Sección 3, que no sean el Delegado principal, que estén certificados por OSHA-30 se les permitirá media (1/2) hora en las primeras cuatro (4) horas del turno, sin pérdida de derecho pago de tiempo, para hacer una encuesta de seguridad de cualquier área en la que trabajen los empleados de la Unidad de Negociación. El Comisario deberá documentar todas las discrepancias de seguridad y las acciones correctivas en un formulario de encuesta de seguridad proporcionado por el Departamento de Seguridad y presentarlo al supervisor correspondiente dentro de las 24 horas. El Departamento de Seguridad brindará capacitación sobre el uso del formulario de encuesta de seguridad. Si un Delegado encuentra que un empleado está violando las normas de seguridad de la Compañía, lo que incluye, entre otros, la falta de uso del equipo de seguridad adecuado, el Delegado informará al empleado que él o ella está violando una norma de seguridad que podría resultar en una acción disciplinaria si el empleado es observado por supervisores asalariados, gerentes o representantes de seguridad. Los supervisores pueden acompañar a cualquier Steward en su inspección de seguridad.
- C. La Compañía y el Sindicato acuerdan que la intención de este proceso es que el Sindicato y la Compañía aborden las preocupaciones de seguridad de manera

colaborativa. Se debe seguir el siguiente proceso si el Sindicato tiene inquietudes con respecto a la seguridad o asuntos de cumplimiento de OSHA:

(1) El Sindicato deberá llevar el asunto de seguridad o cumplimiento de OSHA a la atención del Gerente de Seguridad de inmediato por escrito al descubrirlo.

(2) El Sindicato intentará resolver el asunto con el Gerente de Seguridad.

El Gerente de Seguridad, a su *discreción*, puede convocar a una reunión para tratar el tema con el Sindicato, y el Gerente de Relaciones Laborales. La Compañía intentará resolver el problema de inmediato o dentro de la fecha estimada de finalización (ECD) según lo establecido por el Gerente de Seguridad y/o su designado.

(3) Después de los pasos descritos en (1) y (2) anteriores, si el asunto no se ha resuelto a satisfacción del Sindicato, el Sindicato proporcionará a la Compañía un aviso por escrito describiendo por qué cree que el asunto no se ha resuelto satisfactoriamente. El Sindicato puede entonces remitir el asunto a OSHA.

Sección 4: Inspecciones de OSHA: Se le permitirá al Jefe correspondiente o al Delegado designado en el turno, sin pérdida de pago de tiempo regular, acompañar a los representantes de OSHA en cualquier recorrido de inspección del patio.

Sección 5 : Grupos de implementación del sitio : No será una violación de este Acuerdo que los empleados representados por el Sindicato participen en Grupos de implementación del sitio (SIG) en su área de trabajo sin pérdida de pago de tiempo regular. Los SIG pueden, como parte de la cultura de seguridad total, realizar observaciones de seguridad bajo las cuales los empleados pueden observar voluntariamente (y ser observados por) otros empleados que trabajan con el fin de reforzar las prácticas de trabajo seguras y corregir las inseguras. Tales observaciones no se utilizarán con fines disciplinarios. Es posible que se requiera que los empleados participantes asistan a reuniones de seguridad en el tiempo pagado por la Compañía para revisar y analizar datos, recomendar cambios en los procesos de trabajo, recomendar temas de capacitación en seguridad u otros temas relacionados con la seguridad.

Sección 6: Condiciones peligrosas :

A. Si un empleado afirma, con base en hechos objetivos razonablemente interpretados, que una asignación de trabajo es anormalmente insegura o podría poner en peligro indebidamente la salud o la seguridad de un empleado, y por

- esa razón se niega a realizar la asignación de trabajo, el empleado no será sancionado por tal negativa hasta que el Departamento de Seguridad ha determinado que dicha asignación de trabajo cumple con las leyes estatales y federales y con los estándares de trabajo seguro de la Compañía. A ningún otro empleado se le asignará el trabajo cuestionado pendiente de tal determinación.
- B. El capataz se comunicará con (1) el delegado apropiado y (2) el capataz general y/o el superintendente, quienes discutirán el asunto para determinar si la asignación es segura. Si aún existe desacuerdo, se llamará a un representante del Departamento de Seguridad para evaluar la asignación. En espera de dicha evaluación, se le puede asignar al empleado otro trabajo disponible o, si no hay ninguno disponible, se le puede enviar a casa.
 - C. El empleado y el Delegado serán informados de la determinación del Departamento de Seguridad. Si el Departamento de Seguridad determina que el trabajo es seguro y la asignación adecuada, se le asignará al empleado el trabajo en cuestión. En caso de que el empleado se niegue a realizar el trabajo asignado, la Compañía puede tomar medidas disciplinarias. En caso de que se determine que el trabajo no es seguro, el empleado no sufrirá ninguna pérdida de salario.
 - D. El empleado tendrá derecho a presentar una queja si la Compañía no sigue los procedimientos descritos en esta Sección y/o si se emite una acción disciplinaria.
 - E. No se considerará que un empleado que ejerce derechos bajo esta Sección 6 está en violación del Artículo 15, Huelgas y cierres patronales, si el empleado ha cumplido con los procedimientos establecidos en esta Sección, ha actuado sobre hechos objetivos razonablemente interpretados, y si dichos derechos fueron ejercidos de buena fe para exponer, delimitar y resolver el problema de salud y/o seguridad que motivó el ejercicio de dichos derechos por parte de la persona.
 - F. Se alienta a los empleados a que identifiquen los peligros potenciales para la seguridad y los informen a la supervisión cuando los descubran, lo que incluye, entre otros, completar las tarjetas de inicio seguro.

Sección 7: Entrenamiento de seguridad :

- A. Los nuevos empleados deberán asistir a un curso de orientación de seguridad realizado por la Compañía.
- B. Es posible que se requiera que los líderes, capataces de trabajo, delegados y representantes sindicales de salud y seguridad asistan a capacitaciones sobre

métodos para detectar y eliminar riesgos de seguridad, prácticas laborales inseguras y violaciones de las normas y reglamentos de seguridad por parte de los empleados.

Sección 8: Equipo de protección :

- A. Es posible que se requiera que los empleados usen equipo de protección personal provisto por la Compañía, que puede incluir, entre otros, máscaras, protectores faciales de plástico, respiradores, guantes de goma, cascos, anteojos de seguridad, cinturones de seguridad, equipo de salvamento, delantales de goma, y tapones para los oídos.
- B. Se proporcionará a los empleados, según sea necesario, ropa y calzado de protección adecuados para trabajar en el agua (como, entre otros, el muelle de grava).
- C. Los empleados que reciben equipos de protección personal son responsables de dichos artículos hasta que se devuelvan a la Compañía. Los empleados son responsables del costo de reposición de daños, pérdidas o desgaste excesivo causado por descuido o negligencia.

Sección 9: Estudios Médicos :

- A. Cualquier estudio médico realizado por la Compañía, incluidos los programas de pruebas de rutina requeridos por las normas de OSHA, las evaluaciones médicas periódicas y/o los programas de investigación, estarán sujetos a lo siguiente.
 - (1) Se debe hacer un informe completo a cada empleado individual sobre sus propios hallazgos médicos.
 - (2) La Compañía proporcionará al Sindicato, previa solicitud razonable, informes resumidos existentes sin revelar las identidades de los examinados.
- B. Un empleado y el representante designado del empleado, con la autorización por escrito del empleado, pueden solicitar acceso a registros médicos o de exposición. Se proporcionarán copias de acuerdo con las leyes y reglamentos estatales y federales aplicables.

Sección 10: Saneamiento :

- A. Se dispondrá de casilleros, baños y agua potable adecuados.

B. Los inodoros y baños se mantendrán en condiciones limpias y sanitarias, y se dispondrá de espacios adecuados para que los empleados se cambien de ropa. La Compañía deberá proporcionar instalaciones de lavado adecuadas.

C. Las mesas y bancos para el almuerzo estarán ubicados en todo el astillero.

El Sindicato cooperará con la Compañía para mantener un lugar limpio y sanitario para trabajar y comer.

ARTICULO 26. CAPACITACIÓN

Sección 1: La Compañía puede, de vez en cuando, y sin previo aviso, establecer, ofrecer, modificar y descontinuar programas y oportunidades de capacitación.

Sección 2: El Sindicato puede establecer un Comité Asesor de Capacitación de no más de tres (3) empleados (total) de las unidades de negociación representadas por el Sindicato. El propósito de este Comité es revisar los programas de capacitación voluntarios y no remunerados desarrollados y ofrecidos por la Compañía y asesorar a la Compañía con respecto al establecimiento de estándares para las diversas clasificaciones de capacitación, la enseñanza de oficios y habilidades, y la evaluación de los aprendices. . El Sindicato puede programar reuniones entre el Comité Asesor de Capacitación y el representante del Departamento de la Compañía. A cada miembro se le pagará por una (1) hora de tiempo de reunión por trimestre calendario. .

Sección 3: Las partes están comprometidas con la visión de una fuerza laboral capacitada durante los términos de este Acuerdo. La visión será crear una asociación Empresa-Sindicato, basada en la confianza, dedicada a brindar una mayor seguridad laboral mediante el desarrollo de una fuerza laboral bien educada y capaz, que responda a nuestro entorno comercial competitivo.

Sección 4: En caso de que el Sindicato desarrolle un centro de capacitación comercial, la Compañía consultará con el Sindicato para establecer los estándares para las diversas clasificaciones de capacitación que necesita la Compañía. Aquellos estudiantes que completen con éxito la capacitación recibirán la debida consideración para un puesto disponible en el astillero, siempre que hayan completado satisfactoriamente el proceso de solicitud de la Compañía.

ARTICULO 27. ENTRENAMIENTO

Sección 1: Los aprendices pueden ser empleados de acuerdo con las disposiciones de este Artículo.

Sección 2 : No se excederá una proporción de dos (2) aprendices por cinco (5) oficiales , por clasificación, a menos que el Sindicato no pueda recomendar suficientes oficiales calificados para cumplir con los requisitos de mano de obra de la Compañía.

Sección 3: Los aprendices serán pagados de la siguiente manera.

Aprendiz A	90% del salario de jornalero nuevo contratado aplicable
Aprendiz B	80% del salario de jornalero nuevo contratado aplicable
Aprendiz C	70 % del salario de jornalero de nueva contratación aplicable
Aprendiz D	60 % del salario de jornalero de nueva contratación aplicable

Sección 4: Un Aprendiz D es un empleado con menos de seis (6) meses de trabajo (960 horas) como aprendiz o uno que no ha calificado como Aprendiz C.

Sección 5: Un Aprendiz C es un empleado que ha completado al menos seis (6) meses de trabajo (960 horas) como Aprendiz D, ha aprobado con éxito los exámenes escritos y orales correspondientes y tiene un registro de asistencia satisfactorio.

Sección 6: Un Aprendiz B es un empleado que ha completado al menos seis (6) meses de trabajo (960 horas) como Aprendiz C, ha aprobado con éxito los exámenes escritos y orales correspondientes y tiene un registro de asistencia satisfactorio.

Sección 7 : Un aprendiz A es un empleado que ha completado al menos seis (6) meses de trabajo (960 horas) como aprendiz B, ha aprobado con éxito los exámenes escritos y orales correspondientes y tiene un registro de asistencia satisfactorio.

Sección 8 : Un Aprendiz A que haya completado al menos seis (6) meses (960 horas) como Aprendiz A, haya aprobado con éxito los exámenes orales y escritos correspondientes y tenga un registro de asistencia satisfactorio será reclasificado como Oficial y se le pagará al Tarifa New Hire Journeyman para la clasificación.

Sección 9: Los aprendices serán despedidos y retirados de acuerdo con y conforme al sistema de calificación PECP.

ARTICULO 28. OTRO TÉRMINOS Y CONDICIONES

Sección 1 : Subsidio para herramientas : La Compañía proporcionará herramientas o, a su elección, pagará los subsidios para herramientas como se indica en el Anexo A a los empleados que deben proporcionar herramientas del oficio, según lo determine periódicamente la Compañía.

Sección 2 : Bloqueo de herramientas :

- A. Se debe proporcionar un espacio de almacenamiento adecuado para las herramientas de los Empleados y se debe anunciar. La Compañía pagará o reemplazará las herramientas robadas de las áreas de bloqueo designadas por la Compañía, incluidos los casilleros personales asignados por la Compañía. Los empleados que estarán (o están) ausentes del astillero por más de cinco (5) días laborales, o que sean transferidos a tareas que no requieran el uso de herramientas, deben retirar sus herramientas del astillero o hacer arreglos para que el Departamento de Seguridad las guarde. Oficina. Las herramientas almacenadas por Security deben retirarse dentro de los noventa (90) días calendario y, antes del final de dicho período, la Compañía enviará un aviso por escrito a los empleados afectados a sus direcciones registradas de que ya no será responsable de sus herramientas. El hecho de que un empleado no siga estos procedimientos, o no almacene correctamente o retire las herramientas de inmediato, libera a la Compañía de cualquier responsabilidad por el pago o el reemplazo de las herramientas perdidas o robadas.
- B. Cuando un empleado se lesiona después de comenzar a trabajar por el día y el Departamento Médico no permite que el empleado regrese al área de trabajo para guardar sus herramientas, la Compañía notificará al departamento del empleado para que devuelva las herramientas al casillero designado. arriba del área o, si el empleado estará fuera más de cinco (5) días hábiles, para entregar las herramientas a la Oficina de Seguridad. Si la Compañía no lo hace y las

herramientas del empleado se pierden o son robadas, la Compañía deberá proporcionar herramientas de reemplazo para las herramientas perdidas o robadas que están en la lista de herramientas obligatorias para la clasificación comercial del empleado o que están en la lista de herramientas individuales del empleado en archivo con y aprobado por el departamento.

Sección 3 : Tableros de anuncios : No menos de cinco (5) tableros de anuncios estarán disponibles para el uso conjunto y exclusivo de los sindicatos que representan a los empleados de la unidad de negociación para publicar avisos relacionados con reuniones sindicales, el nombramiento de comités, la elección de funcionarios, anuncios publicitarios financieros del sindicato, acuerdos y adjudicaciones de agravios y arbitraje, funciones recreativas, de entretenimiento y sociales patrocinadas por el sindicato, salud y seguridad, y cualquier otro asunto que se acuerde mutuamente. Los avisos obsoletos serán

removido de inmediato por el sindicato de publicación o, después de cinco (5) días hábiles de anticipación por escrito, por la Compañía.

Un representante de la empresa y uno de los delegados sindicales principales del sindicato revisarán la ubicación actual de los tableros de anuncios conjuntos a los que se hace referencia en el párrafo anterior. Si la Compañía y el Sindicato acuerdan que es necesario establecer un tablón de anuncios para el uso exclusivo del Sindicato, entonces la Compañía y el Sindicato se reunirán y consultarán sobre la ubicación de dicho tablón de anuncios y quién ser responsable de los costos relacionados con el mismo.

Sección 4: Pruebas en el mar : los empleados que participen en pruebas en el mar que excedan las veinticuatro (24) horas recibirán doce (12) horas de pago a su tarifa normal por hora por ocho (8) horas de trabajo real o menos dentro de un período de veinticuatro (24) periodo de horas. Todas las horas de trabajo real que excedan las ocho (8) horas dentro de un período de veinticuatro (24) horas se pagarán a razón de una vez y media (1 1/2) la tarifa regular por hora normal del empleado. Las comidas y el alojamiento en la habitación deben ser proporcionados por la Compañía. Se pueden trabajar guardias parciales o extendidas. Si una prueba de mar se lleva a cabo un sábado, domingo o un feriado, las primeras ocho (8) horas se pagarán a dos (2) veces la tarifa por hora normal del empleado, además del pago del feriado, si corresponde según el Artículo 9. Todos el trabajo realmente realizado en sábado, domingo o en un día festivo que exceda las ocho (8) horas se pagará a dos (2) veces la tarifa por hora de tiempo normal del empleado.

Sección 5: Llamas abiertas : No se exigirá a ningún empleado que use llamas abiertas en ningún momento en la proximidad peligrosa de materiales inflamables que se usen o apliquen a bordo de cualquier embarcación.

Sección 6: Pasarelas : cuando sea práctico, se proporcionarán al menos dos (2) pasarelas cuando doscientos (200) o más empleados estén a bordo de la misma embarcación al mismo tiempo.

Sección 7: Avisos disciplinarios : para garantizar que los empleados tengan la oportunidad de presentar hechos relevantes antes de las suspensiones disciplinarias, se seguirá el siguiente procedimiento antes de emitir avisos de advertencia; siempre que la Compañía pueda actuar de inmediato si la presencia continua del empleado en el lugar de trabajo pudiera poner en peligro la seguridad o la eficiencia de las operaciones de la Compañía.

- A. En el caso de que un empleado reciba un aviso de advertencia por su segunda violación de una regla del Grupo Tres, la suspensión disciplinaria resultante no

comenzará hasta que haya transcurrido al menos un período de espera de tres días laborales.

- B. En caso de que a un empleado se le emita un aviso de advertencia por una primera violación de una regla del Grupo Dos, la suspensión disciplinaria resultante no comenzará hasta que haya transcurrido al menos un período de espera de tres días laborales.

Sección 8: Procedimiento de Abuso de Sustancias : Las partes han acordado un Procedimiento de Abuso de Sustancias (SAP) que se adjunta al presente como Anexo D y se incorpora al presente por esta referencia como si se estableciera completamente en el presente.

Sección 9: Registros de personal : el acceso a los registros de personal de los empleados por parte de empleados que no pertenecen a la empresa se realizará de conformidad con las leyes y reglamentos estatales y federales aplicables.

Sección 10: Errores : Los errores de omisión o comisión cometidos por la gerencia y/o los supervisores en la administración, interpretación y/o aplicación de cualquier término o disposición de este Acuerdo no establecerán ni constituirán una práctica o procedimiento vinculante.

Sección 11: Construcción e interpretación : Los términos y disposiciones de este Acuerdo no se interpretarán ni controlarán mediante ninguna interpretación, aplicación o términos o disposiciones de ningún acuerdo de negociación colectiva anterior entre las partes.

Sección 12: Reembolso de matrícula : El Sindicato acepta que los miembros de su unidad de negociación pueden participar en el Programa de Reembolso de Matrícula Educativa ofrecido a los empleados asalariados de la Compañía con el acuerdo de que la Compañía puede cancelar o cambiar el Plan a su exclusivo criterio y sin negociar con el Sindicato sobre tal acción. .

Sección 13: Orientación : El Delegado Jefe de la Unidad de Acero tendrá quince (15) minutos para reunirse junto con todos los empleados nuevos que asisten a la orientación y que están empleados en una Unidad de Negociación representada por el Sindicato. Al Delegado Jefe de la Unidad de Acero se le permitirá no más de treinta (30) minutos de tiempo pagado por semana para hacerlo. El Delegado Jefe de la Unidad de Acero puede designar un Delegado de Unidad para una de las otras cuatro unidades de negociación representadas por el Sindicato para que asista a la orientación en su lugar, en cuyo caso dicho Delegado de Unidad designado tendrá treinta (30) minutos de tiempo pagado previsto por esta sección.

Sección 14: Aportes al PAC : La Compañía se compromete a continuar con la práctica anterior en relación con los aportes voluntarios al PAC y el chequeo de los mismos.

Sección 15 : Ética y cumplimiento : Todos los empleados deben cumplir con las Normas básicas de ética y conducta comercial según lo establecido en el Manual de normas de ética y conducta comercial de General Dynamics (el "Libro azul"), que incluye compartir inquietudes sobre posibles mala conducta con un supervisor, oficial de ética, otro miembro de la gerencia o la Línea de ayuda de ética, y cooperar con cualquier investigación interna de la Compañía sobre un asunto de ética o cumplimiento informado.

Durante una investigación, se alienta a los empleados a presentar una declaración, pero no se les exige que proporcionen una declaración por escrito; los empleados tendrán la opción de proporcionar una declaración escrita u oral. Las declaraciones orales pueden ser transcritas por la Compañía o el Sindicato. Durante una investigación, se le proporcionará al Sindicato una copia de la declaración del empleado si así lo solicita.

Se recomienda encarecidamente a los empleados que reciban una consulta de los medios que notifiquen primero a la Compañía o al departamento de comunicaciones corporativas , pero conservan el derecho de responder individualmente.

ARTÍCULO 29. IGUAL DE OPORTUNIDADES / NO DISCRIMINACIÓN

La Compañía y el Sindicato acuerdan mutuamente que no habrá discriminación contra ningún empleado o solicitante de empleo, o cualquier miembro del Sindicato o solicitante de membresía en la aplicación de los términos de este Acuerdo o en cualquier aspecto del empleo o membresía o no membresía. en la Unión por motivos de raza, sexo, color, religión, origen nacional, ascendencia, edad, discapacidad física o mental, condición médica, estado civil, embarazo, orientación sexual, membresía o no membresía en la Unión, o cualquier otra categoría protegida por la ley federal, estatal o local aplicable. Además, se acuerda que la Compañía puede tomar todas las medidas razonablemente necesarias para cumplir con todas las leyes y regulaciones federales, estatales y locales aplicables, incluidas, entre otras, la Ley de Estadounidenses con Discapacidades, las disposiciones y regulaciones contra el acoso (incluidas acoso sexual), la Ley de Ausencia Médica Familiar y cualquier nueva ley y/o reglamento que pueda entrar en vigencia durante la vigencia de este Acuerdo.

ARTÍCULO 30. ANTI-ACOSO

Ningún empleado acosará a ningún otro empleado o grupo de empleados u otra persona o personas en la propiedad de la Compañía o durante las horas de trabajo por motivos de sexo, orientación sexual, género, raza, religión, origen nacional, edad, discapacidad u otras razones prohibidas por ley. Las violaciones de este artículo contra el acoso pueden, según las pruebas y las circunstancias, dar lugar a medidas disciplinarias que pueden incluir el despido.

ARTÍCULO 31. SUCESORES Y ASIGNACION

Este Acuerdo será vinculante para los sucesores y cesionarios de la Compañía solo en la medida requerida por la ley aplicable.

ARTÍCULO 32. CLÁUSULA DE SALVAGUARDA

Las partes del presente tienen la intención de que cada disposición de este Acuerdo esté en conformidad con todas las leyes aplicables de los Estados Unidos y del Estado de California. En el caso de que cualquier sección o parte de este Acuerdo sea declarada ilegal o inválida por un tribunal competente o una agencia gubernamental, el resto de este Acuerdo continuará en pleno vigor y efecto. Las partes entonces, a solicitud de cualquiera, se reunirán en un intento de renegociar dicha disposición con el propósito de conformarla con la ley o reglamento violado.

ARTÍCULO 33. RENUNCIA

Las partes reconocen que durante las negociaciones que dieron como resultado este Acuerdo, cada una tuvo el derecho y la oportunidad ilimitados de hacer demandas y propuestas con respecto a cualquier tema o asunto no excluido por ley del área de

negociación colectiva, y que el entendimiento y Acuerdos llegaron por las partes después de que el ejercicio de tales derechos y oportunidades estén completamente establecidos en este Acuerdo.

Por lo tanto, la Compañía y el Sindicato, durante la vigencia de este Acuerdo, cada uno por sí mismo, renuncia voluntaria e incondicionalmente al derecho, y cada uno acuerda que el otro no estará obligado, a negociar colectivamente con respecto a cualquier tema mencionado o cubierto. en este Acuerdo, y con respecto a cualquier tema o asunto no mencionado o cubierto específicamente en este Acuerdo, incluso si dichos temas o asuntos pueden no haber estado en el conocimiento o la contemplación de una o ambas partes en el momento en que negociaron, aceptado y/o firmado este Acuerdo.

ARTÍCULO 34. GARANTÍA DE AUTORIDAD

Los funcionarios que ejecutan este Acuerdo en nombre de la Unión garantizan y garantizan que tienen la autoridad para actuar y obligar a los miembros de la Unión. Los funcionarios que ejecutan este Acuerdo en nombre de la Compañía garantizan que tienen la autoridad para actuar y obligar a dicha Compañía.

ARTÍCULO 35. ENMIENDAS

Cualquier modificación a este Acuerdo que se acuerde durante su vigencia deberá constar por escrito, firmada por ambas partes y adjuntada al mismo.

ARTÍCULO 36. FECHA EFECTIVA Y DURACIÓN DE CONTRATO

Este Acuerdo entrará en vigencia el 1 de octubre de 2020 a las 12:01 am y permanecerá en pleno vigor y efecto hasta la medianoche del 30 de septiembre de 2023, y posteriormente, este Acuerdo se renovará automáticamente por períodos de un (1) año a menos que cualquiera de las partes notifique por escrito a la otra su deseo de modificar, enmendar o terminar el mismo por lo menos sesenta (60) días antes de cada período de vencimiento anual. Si dicha notificación se entrega correctamente, las partes se reunirán dentro de los diez (10) días calendario posteriores al comienzo del período de sesenta (60) días (a menos que se acuerde mutuamente lo contrario) para establecer un cronograma

propuesto para futuras negociaciones. Las partes podrán, de común acuerdo, prorrogar la fecha de terminación.

EN FE DE LO CUAL , las partes del presente han hecho que este Acuerdo sea ejecutado por sus funcionarios correspondientes debidamente autorizados.

EMPRESA NACIONAL DE ACERO Y CONSTRUCCIÓN NAVAL GENERAL DYNAMICS

Por:

Stephen Solomon, vicepresidente de recursos humanos

Por:

Connie Lundgren, Directora de Relaciones Laborales

LA HERMANDAD INTERNACIONAL DE CALDEREROS, CONSTRUCTORES DE BARCOS DE HIERRO, HERREROS, FALSIFICADORES Y AYUDANTES, LOCAL 1998

Por:

Miguel Fonseca, presidente interino

Por:

Robert Navarro, delegado de unidad

Por:

Enríquez, Mayordomo Principal

Jesús

Por:

Ralph Edwards, mayordomo principal

Por:

Abel Parra, Comité Organizador

Por:

Juan Avalos, Comité Negociador

CALENDARIO A SALARIOS

Sección 1 : Tasas de salarios y fechas de vigencia :

<u>Clasificación</u>	<u>10/1/2020</u>	<u>10/1/2021</u>	<u>1/10/2022</u>
Operador de grúa AA	\$31.96	\$32.73	\$33.52
Operador de grúa A	\$30.86	\$31.60	\$32.36
Operador de grúa B	\$27.80	\$28.47	\$29.15

Sección 2: primas

- A. Se pagará una prima de un dólar con cincuenta centavos (\$1.50) por hora por todas las horas dedicadas a realizar múltiples (dos) izajes con grúa.
- B. Se pagará una prima de dos dólares (\$2.00) por hora por todas las horas dedicadas a realizar múltiples (tres) izajes con grúa.

TABLA B SALUD Y BIENESTAR

Sección 1. Planes Médicos : La Compañía ofrecerá los siguientes planes médicos a los empleados:

- (a) Plan Kaiser HMO HMO/EPO (en adelante, Plan básico de Kaiser)
- (b) Un plan de deducible alto de Kaiser, con una opción de cuenta de ahorros para la salud (HSA) con una (1) inscripción inicial de \$500 de la compañía
- (c) Plan médico alternativo (actualmente Blue Cross/Blue Shield)
- (d) Plan de salud mexicano (Actualmente SIMNSA)

Para el período del 1 de octubre de 2020 hasta el 31 de diciembre de 2022, la Compañía pagará el 80% de la prima mensual del Plan Base de Kaiser para los empleados y dependientes elegibles (como se define en el Artículo 20 del presente y por el Plan); el trabajador debe, mediante descuento de nómina, pagar el otro 20% de la prima mensual. Si el empleado elige estar cubierto por un plan médico alternativo ofrecido por la Compañía, el empleado deberá, mediante deducción de nómina, pagar la diferencia entre la prima mensual pagada por la Compañía por el Plan Base de Kaiser de conformidad con este Anejo B y la prima mensual de el plan seleccionado, cuya diferencia puede ser un aumentar o disminuir según el plan seleccionado como opción de compra o de compra.

A partir del 1 de enero de 2023, la Compañía pagará el 78% de la prima mensual de la Base Kaiser Plan para empleados elegibles y dependientes (tal como se define en el Artículo 20 del presente y el Plan); el trabajador debe, mediante descuento de nómina, pagar el otro 22% de la prima mensual. Si el empleado opta por estar cubierto por un plan médico alternativo ofrecido por la Compañía, el empleado deberá, mediante deducción de nómina, pagar la diferencia entre la prima mensual pagada por la Compañía por la Base Kaiser Plan de conformidad con este Anejo B y la prima mensual del plan seleccionado, cuya diferencia podrá ser un aumentar o disminuir como una opción de compra o de compra. La Compañía continuará pagando el costo de la prima completa del plan médico mexicano para empleados elegibles y dependientes (según se define en el Artículo 20 del presente y por el Plan). Si el seguro de salud está disponible para el cónyuge de un empleado a través del propio empleador del cónyuge, pero el empleado elige la cobertura y la inscripción en un plan que se ofrece en este documento (excepto el plan médico mexicano) para dicho cónyuge, se impondrá un recargo por la participación en el plan de ese cónyuge. (además de los costos de la prima mensual para dicha cobertura) que no supere los veinticinco

dólares (\$25) por período de pago semanal. Cónyuge incluye cónyuge/pareja según lo define el plan.

Sección 2. Planes dentales : La Compañía ofrece el Plan Delta Dental DHMO (en lo sucesivo, el Plan Dental Base) y uno o más planes adicionales (actualmente ofrecidos a través de Delta y SIMNSA). La Compañía pagará la prima del Plan Base de Delta para los empleados y dependientes elegibles (como se define en el Artículo 20 del presente y por el Plan). Si el empleado opta por estar cubierto por un plan dental diferente al Plan Dental Base que ofrece la Compañía, el empleado deberá, mediante deducción de nómina, pagar la diferencia entre la prima mensual del Plan Dental Base y la prima mensual del plan dental seleccionado como una opción de compra, cuya diferencia puede aumentar o disminuir de vez en cuando.

Sección 3. Consolidación : Las partes acuerdan que la Compañía tendrá el derecho continuo de consolidar los planes médicos y dentales debido a la baja inscripción en un plan, la quiebra de un plan, la compañía de seguros que ya no ofrece el plan o por otras razones similares.

Sección 4. Seguro de Vida : La Compañía proporcionará a los empleados elegibles bajo Artículo 20 de la presente ley con un total de cincuenta mil dólares (\$50,000) de Seguro Colectivo de Vida y Muerte Accidental y Desmembramiento.

Sección 5. Beneficio por discapacidad : Los empleados elegibles según el Artículo 20 del presente tienen derecho a un beneficio por discapacidad semanal de ciento veinticinco dólares (\$125.00) por semana a partir del primer día de hospitalización por una lesión o enfermedad no industrial que hace que el empleado no pueda trabajar ya partir del octavo día calendario consecutivo de una enfermedad o lesión no laboral que imposibilite al empleado para trabajar. Este beneficio se paga por un máximo de treinta y nueve (39) semanas.

TABLA C
ESTÁNDAR NORMAS DE CONDUCTA
(Incorporado por referencia)

TABLA D
SUSTANCIA ABUSO PROCEDIMIENTO
(Incorporado por referencia)

**RETARDOS Y CONTROL DE ASISTENCIA A
PROCEDIMIENTOS**

(Incorporado por referencia)

**TABLA F
PECP**

**PROGRAMA DE COMUNICACIÓN DE LA EVALUACIÓN DEL
DESEMPEÑO**

(Incorporado por referencia)

TABLA G VACACIONES PAGADAS

	<u>2020</u>	<u>2021</u>	<u>2022</u>	<u>2023</u>
New Year's	--	1/1/2021 (Friday)	1/3/2022 (Monday)	1/2/2023 (Monday)
Good Friday*	--	4/2/2021 (Friday)	4/15/2022 (Friday)	4/7/2023 (Friday)
Memorial Day	--	5/31/2021 (Monday)	5/30/2022 (Monday)	5/29/2023 (Monday)
Fourth of July**	--	7/5/2021 (Monday)	7/4/2022 (Monday)	7/4/2023 (Tuesday)
Labor Day	--	9/6/2021 (Monday)	9/5/2022 (Monday)	9/4/2023 (Monday)
Thanksgiving	11/26/2020 (Thursday)	11/25/2021 (Thursday)	11/24/2022 (Thursday)	/
Thanksgiving (Day after)	11/27/2020 (Friday)	11/26/2021 (Friday)	11/25/2022 (Friday)	/
Winter Holiday	12/24/2020 (Thursday)	12/24/2021 (Friday)	12/23/2022 (Friday)	/
Winter Holiday	12/25/2020 (Friday)	12/27/2021 (Monday)	12/26/2022 (Monday)	/
Winter Holiday	12/31/2020 (Thursday)	12/31/2021 (Friday)	12/30/2022 (Friday)	/

*El feriado del Viernes Santo para los empleados del tercer turno se observará en los siguientes días: 5 de abril de 2021 (lunes), 18 de abril de 2022 (lunes), 10 de abril de 2023 (lunes)

**El feriado del 4 de julio para los empleados del 3er turno se observará en los siguientes días:

5 de julio de 2021 (lunes), 5 de julio de 2022 (martes) y 5 de julio de 2023 (miércoles)

TABLA H

HORARIOS DE TRABAJO ALTERNATIVOS

La Compañía puede, a su discreción y opción, programar turnos/semanas de trabajo no tradicionales. Al programar turnos y semanas de trabajo no tradicionales en virtud de este Acuerdo, la Compañía intentará asegurar voluntarios que posean las calificaciones laborales necesarias; sin embargo, la Compañía se reserva el derecho de asignar empleados calificados júnior. Las semanas de trabajo no tradicionales y los turnos se pueden trabajar de la siguiente manera. En el caso de un conflicto que resulte de la implementación de la Opción 1 o 2, a continuación, los términos de esta Carta de Acuerdo prevalecerán sobre las disposiciones en conflicto del Acuerdo básico.

Opción 1

- A. Cuatro (4) días consecutivos de 10 horas a partir de cualquier día de la semana. Las horas extraordinarias diarias se pagarían al doble de la tarifa regular del empleado por todas las horas que superen las diez (10). Diez (10) horas consecutivas de trabajo sin incluir media (1/2) hora de almuerzo no remunerado constituirán un día normal de trabajo. Cuarenta (40) horas constituirán una semana normal de trabajo.
- B. Bajo el horario de semana laboral de cuatro (4) diez (10) horas diarias, el quinto día consecutivo se pagaría a 1 1/2 veces la tarifa regular del empleado durante las primeras diez (10) horas y dos (2) veces la tarifa regular del empleado. para todas las horas a partir de las diez (10).
- C. Bajo el horario de semana laboral de cuatro (4) días consecutivos de diez (10) horas, todas las horas trabajadas en el sexto y séptimo día consecutivo se pagarían a dos (2) veces la tarifa regular del empleado.

opcion 2

- A. Tres (3) días consecutivos de doce (12) horas a partir de cualquier día de la semana. A los empleados en una semana laboral de tres (3) doce (12) horas diarias consecutivas que trabajen las treinta y seis (36) horas se les pagaría por cuarenta (40) horas completas. A los empleados que no trabajen las treinta y seis (36) horas completas se les pagaría solo por el tiempo real trabajado. Doce (12) horas consecutivas de trabajo sin incluir media (1/2) hora de almuerzo no remunerado constituirán un día normal de trabajo. Treinta y seis (36) horas trabajadas con cuarenta (40) horas pagadas constituirán una semana normal de trabajo.

- B. A los empleados en una semana laboral de tres (3) doce (12) horas diarias consecutivas se les pagaría dos (2) veces la tarifa regular por todas las horas trabajadas más de doce (12) por día.
- C. A los empleados en una semana laboral de tres (3) doce (12) horas diarias consecutivas se les pagaría 1 1/2 veces su tarifa regular por las horas trabajadas en el cuarto (4to) día consecutivo hasta doce (12) horas y dos (2)) veces su tarifa regular por horas mayores de doce (12).
- D. A los empleados en una semana laboral de tres (3) días consecutivos de doce (12) horas se les pagaría dos (2) veces su tarifa regular por todas las horas trabajadas en el quinto (5to), sexto (6to) o séptimo (7mo) días consecutivos.
- E. Empleados en la semana laboral de tres (3) doce (12) horas diarias consecutivas que no pueden trabajar uno (1) o dos (2) días de su horario de semana laboral de tres (3) días debido a razones justificadas según lo dispuesto en el programa de asistencia se le pagaría una parte proporcional de las cuatro (4) horas de bonificación.

Por ejemplo, un empleado que está programado para trabajar viernes, sábado y domingo y está de servicio como jurado o licencia por duelo el viernes pero trabaja sábado y domingo se le pagarán dos tercios (2/3) de las cuatro (4) horas de bonificación. Las horas de bonificación pagadas se considerarán como horas trabajadas a efectos de la acumulación de vacaciones.

Reasignación:

Los empleados en una de las semanas laborales especiales pueden solicitar que se les reasigne al turno regular si han estado en la semana laboral especial por más de noventa (90) días laborales y hay otros empleados con las calificaciones necesarias. La reasignación de los reemplazos se hará de la forma prevista en el primer párrafo.

ANEXO I ARBITRAJE DE CONTROVERSIAS

Excluyendo cualquier asunto agraviado bajo el Acuerdo de Negociación Colectiva ("Acuerdo") (como se define en el Acuerdo, incluidos los Artículos 16 y 17 del mismo), todos los reclamos que surjan del empleo, incluidos, entre otros, los reclamos de salarios y horas (por ejemplo, el pago de salarios, comidas y períodos de descanso, y descansos), que puede ser reclamado por cualquier empleado de la unidad de negociación o contra cualquier empleado de la unidad de negociación por el empleador se resolverá de conformidad con los procedimientos de arbitraje de la siguiente manera:

a) El empleado y el empleador acuerdan utilizar el arbitraje individual vinculante como el único y exclusivo medio para resolver todas las disputas presentadas por un empleado que puedan surgir o estar relacionadas de alguna manera con el empleo del empleado. El empleado y el empleador renuncian y renuncian específicamente a sus derechos respectivos de presentar una demanda contra el otro ante un tribunal de justicia y de tener un juicio por jurado. Tanto el empleado como el empleador acuerdan que cualquier reclamo, disputa y/o controversia que el empleado pueda tener contra el otro (o propietarios, directores, funcionarios, gerentes, empleados o agentes), se someterá y resolverá exclusivamente mediante arbitraje vinculante. , de conformidad con los procedimientos de la Ley de Arbitraje de California (Cal. Code Civ. Proc. sec. 1280 et seq., incluida la sección 1283.05 y todos los demás derechos de descubrimiento obligatorios y permisivos de la Ley). Incluidas dentro del alcance de este Anexo I están todas las disputas, ya sea que se basen en agravio, negligencia, contrato, estatuto (incluyendo, pero no limitado a, cualquier reclamo de discriminación, acoso y/o represalia, ya sea que se basen en la Ley de Empleo Justo de California). y Vivienda, Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964, según enmendada, o cualquier otra ley o regulación estatal o federal), ley equitativa, o de otro tipo, e incluyen, entre otros, reclamos de salarios y horas, como reclamos por el pago de salarios, comidas y períodos de descanso, y descansos. Las únicas excepciones al arbitraje vinculante serán las reclamaciones administrativas derivadas de la Ley Nacional de Relaciones Laborales que se presenten ante la Oficina Nacional de Relaciones Laborales.

Junta, reclamos de beneficios médicos y de discapacidad bajo la Ley de Trabajadores de California

Ley de Compensación o Ley de Compensación para Trabajadores de Puertos y Estibadores, 33 USC §§ 901–950, Reclamos del Departamento de Desarrollo de Empleo, reclamos de beneficios bajo cualquier plan de beneficios u otros reclamos que no estén sujetos a arbitraje bajo la ley actual o cualquier reclamo por violación del Acuerdo entre el

Sindicato y el empleador. Además, nada de lo aquí dispuesto impedirá que el empleado presente y prosiga procedimientos administrativos ante el Departamento de Igualdad en el Empleo y la Vivienda de California o la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo de los Estados Unidos (aunque si el empleado opta por presentar un reclamo luego de haber agotado dichos recursos administrativos, eso la reclamación estaría sujeta a las disposiciones de este Anexo I).

b) El empleado y el empleador acuerdan que cualquier reclamo presentado bajo este

El Anexo I vinculante se presentará a título individual del empleado o del empleador. Este Anexo I vinculante no se interpretará en el sentido de permitir la consolidación o acumulación de reclamos de otros reclamantes, ni permitir que dichos reclamos procedan como una acción colectiva, de múltiples demandantes o colectiva. Ningún árbitro tendrá la autoridad bajo este Anexo I para ordenar una acción de clase, de múltiples demandantes o colectiva. Cualquier disputa relacionada con la validez, la aplicabilidad o el alcance de las disposiciones de arbitraje de este Anexo I, o con respecto a la arbitrabilidad sustantiva de un reclamo en particular presentado en virtud de la disposición de arbitraje de este Anexo I, será resuelta por un tribunal, no por el árbitro. A través de este Anexo I, el empleado acepta renunciar a cualquier derecho sustantivo o procesal que el empleado pueda tener para iniciar o participar en una acción presentada de forma colectiva, multipartidista o colectiva. El empleado también acepta que todas las disputas relacionadas con violaciones de, o que surjan de, cualquier Orden de Salario aplicable, incluida la Orden de Salario 16 (excepto como se indica en este documento), las Secciones del Código Laboral de California identificadas en la sección 2699.5 del Código Laboral de California y sus enmiendas, los Abogados Privados de California Ley General (Código Laboral, sección 2698, et seq.), y las leyes federales, estatales y locales relativas a los requisitos de salario por hora, pago de salarios y períodos de comida o descanso, incluidas las reclamaciones que surjan en virtud de la Ley de Normas Razonables de Trabajo, estarán sujetas y deberán ser procesado por el empleado de conformidad con los procedimientos establecidos en este Anexo I como el único y exclusivo remedio. Si, según la ley aplicable, se determina que un reclamo representativo en virtud de la Ley General de Abogados Privados de California ("PAGA") es irrenunciable y dicha acción se lleva a cabo en los tribunales, el empleado y el empleador acuerdan que dicho reclamo de PAGA se cancelará y quedará pendiente. resolución de reclamaciones que son arbitrables.

c) Además de cualquier otro requisito impuesto por la ley, el árbitro seleccionado para escuchar los reclamos bajo este Anexo I deberá ser un árbitro con experiencia en asuntos laborales y puede ser un Juez del Tribunal Superior de California jubilado, o una

persona calificada de otra manera con quien las partes acuerden mutuamente, pero como mínimo, una persona que tenga conocimiento y experiencia profesional adecuada como árbitro debidamente designado con los reclamos por los cuales el empleado busca reparación. En caso de que el empleado y el empleador no puedan ponerse de acuerdo sobre un árbitro, el panel de la Asociación Estadounidense de Arbitraje seleccionará un árbitro con las calificaciones anteriores. Todas las reglas de presentación de alegaciones (incluido el derecho de aplazamiento), todas las reglas de evidencia, todos los derechos a la resolución de la disputa por medio de mociones de juicio sumario, juicio sobre los alegatos y juicio bajo la Sección 631.8 del Código de Procedimiento Civil se aplicarán y serán observados en la medida necesaria para cumplir con los atributos del arbitraje que incluyen menores costos, mayor eficiencia y rapidez, y la capacidad de elegir árbitros expertos para resolver disputas especializadas. Asimismo, todas las comunicaciones durante o en relación con los procedimientos de arbitraje son confidenciales de acuerdo con Cal. Sección 47(b) del Código Civil. Según sea razonablemente necesario para permitir el uso completo y el beneficio de las modificaciones de este Anexo I a los procedimientos de la Ley, el árbitro tendrá la autoridad para extender los tiempos establecidos por la Ley para la entrega de avisos y la fijación de audiencias. Los laudos incluirán el dictamen motivado por escrito del árbitro. La resolución de todas las disputas se basará únicamente en la ley que rija los reclamos y defensas alegados. La resolución final de cualquier disputa a través del arbitraje puede incluir cualquier remedio individual o reparación individual disponible según la ley estatal o federal aplicable. Sin perjuicio de lo anterior, el árbitro no tendrá autoridad para otorgar una reparación que requiera la modificación del Acuerdo de negociación colectiva subyacente u otro(s) acuerdo(s) entre el sindicato y el empleador, o que entre en conflicto con alguna disposición de cualquier acuerdo de negociación colectiva u otro acuerdo(s). Cualquier resultado de arbitraje relacionado con el Anexo I no tendrá valor de precedente con respecto a la interpretación del Acuerdo de Negociación Colectiva u otro(s) acuerdo(s) entre el sindicato y la empresa.

d) Si cualquier término o disposición o cualquier parte de la Disposición de arbitraje en virtud de este Anexo I se considera inválida o inaplicable, se eliminará y el resto de este Anexo I será aplicable. Bajo ninguna circunstancia se interpretará este Anexo I en el sentido de permitir el arbitraje de clase, de múltiples demandantes o colectivo.

e) En el caso de que un empleado presente un reclamo que sea arbitrado conforme a este Anexo I, todos los costos del arbitraje serán pagados por el Empleador.