

CONVENIO COLECTIVO

DE UNA PARTE: FEDERACIÓN CENTRAL DE TRABAJADORES (UNITED FOOD AND COMERCIAL WORKERS INTERNATIONAL UNION), LOCAL 481, representada en este acto por sus agentes autorizados de ahora en adelante denominada **"LA UNION"**.

DE LA OTRA PARTE: VAQUERIA TRES MONJITAS, INC., representada en este acto por sus agentes autorizados, de ahora en adelante denominada **"LA COMPAÑÍA"**.

ARTICULO I

RECONOCIMIENTO DE LA UNION

SECCION 1:

"LA COMPAÑÍA" reconoce a **"LA UNION"** como la representante exclusiva de todos los trabajadores comprendidos en la unidad apropiada, según ésta se define en el Artículo II de este convenio, a los fines de la negociación colectiva incluyendo salarios, comisiones, jornada de trabajo y demás condiciones de trabajo.

ARTICULO II

UNIDAD APROPIADA

SECCION 1:

La unidad apropiada cubierta por este convenio es la unidad determinada y certificada por la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo en el caso 24RC-6789.

"INCLUIDOS: Todos los empleados de producción y mantenimiento, incluyendo los choferes vendedores y sus ayudantes empleados por el Patrono en su planta localizada en la Urbanización Tres Monjitas, Hato Rey, Puerto Rico

EXCLUIDOS: Quedan excluidos de la unidad apropiada los empleados clericales, guardianes, ejecutivos, administrativos y profesionales, según definidos por Ley.

Se incluyen por reconocimiento voluntario los empleados en los locales de la Compañía en Ponce y Arecibo.

ARTICULO III

TALLER UNIONADO

SECCION 1:

Todos los trabajadores cubiertos por este convenio que a la fecha de su efectividad sean miembros Bonafide de **"LA UNION"** continuarán siendo miembros Bona Fide de **"LA UNION"** durante la vigencia de este Convenio como condición de empleo.

SECCION 2:

Todos los trabajadores cubiertos por este convenio que a la fecha de su efectividad no sean miembros Bonafide de **"LA UNION"** o que sean empleados por **"LA COMPAÑÍA"** con posterioridad a la fecha de vigencia de este convenio ingresarán en **"LA UNION"**, como condición de empleo, una vez hayan transcurrido treinta (30) días calendarios desde la fecha de la firma de este convenio, o desde la fecha de su empleo, cualesquiera de las dos fechas que sea posterior, y continuarán siendo miembros Bonafide de **"LA UNION"**.

SECCION 3:

"LA COMPAÑÍA" conviene en despedir de su empleo, previa solicitud por escrito de **"LA UNION"**, a cualquier trabajador cubierto por este convenio que rehúse ingresar o cese de ser miembro Bona Fide de **"LA UNION"**, sujeto a las disposiciones de ley aplicable.

SECCION 4:

"LA UNION" se compromete a relevar de toda responsabilidad a **"LA COMPAÑÍA"** por cualquier situación que ésta tome en relación a un trabajador de la unidad apropiada, a solicitud de **"LA UNION"**, bajo las disposiciones de este Artículo.

SECCION 5:

Disponiéndose, que una vez finalizado el período probatorio de los empleados según establecido en el Artículo VII de este convenio, **"LA COMPAÑÍA"** notificará al empleado su status de empleado permanente, a la dirección de dicho empleado, y copia de dicha **comunicación** se enviará a la Oficinas de **"LA UNION"**.

ARTICULO IV

DESCUENTOS DE CUOTA

SECCION 1: Autoridad de Descuento

"LA COMPAÑÍA" conviene en descontar de los salarios percibidos por cada trabajador cubierto por este convenio, la cuota de miembro de la Unión así como la cuota de iniciación, previo cumplimiento con los requisitos legales y previa autorización escrita de cada trabajador.

SECCION 2: Duración de la Autorización

La autorización de descuento de cuota de cada empleado será válida de año en año y de convenio en convenio a no ser que el empleado revoque por escrito en el término requerido por ley dicha autorización al vencimiento de cada año de haberse otorgado la autorización o al vencimiento del convenio, cualquiera fecha que ocurra primero.

SECCION 3: Envío de Cuotas

Los descuentos por concepto de cuotas e iniciación se efectuarán semanalmente y serán remitidos a **"LA UNION"** mediante cheque dentro de los OCHO (8) días laborables siguientes al descuento, junto a una lista de los nombres de los trabajadores y sus números respectivos del empleado.

SECCION 4: **"LA UNION"** indemnizará y librará de toda responsabilidad a **"LA COMPAÑÍA"** por ésta haber actuado de conformidad a este Artículo.

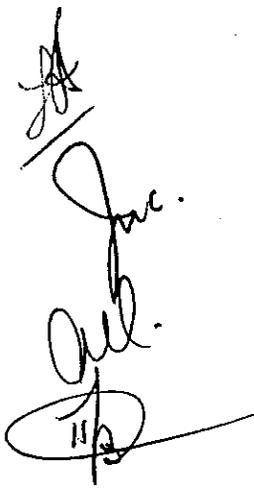
ARTICULO V

DERECHOS DE ADMINISTRACION

SECCION 1:

Excepto según expresamente limitado por este convenio colectivo, **"LA COMPAÑÍA"** retiene el derecho exclusivo de administrar su negocio incluyendo el derecho a:

- a. Programar, dirigir y controlar toda la fuerza obrera y todas las operaciones de **"LA COMPAÑÍA"**, incluyendo métodos y procedimientos de producción y almacenamiento, establecer y poner en vigor normas y "standards" para establecer y mantener la calidad de los productos de **"LA COMPAÑÍA"** y del trabajo a realizarse por los empleados; establecer y cambiar jornadas diarias de trabajo, preparar y modificar itinerarios de trabajo según lo requieran las operaciones de la empresa. En el caso de empleados generales de planta, **"LA COMPAÑÍA"** pudiera mover, cambiar y/o trasladar los mismos entre los diferentes departamentos o clasificaciones relacionadas con el área de operaciones generales; disponiéndose que tales cambios podrán ser de manera temporera o permanente y la Unión será debidamente informada de dichos cambios; y tales cambios no serán arbitrarios ni caprichosos.
- b. Determinar, en cuanto a sus negocios y operaciones: el expandir, disminuir, modificar, mudar, fusionar, consolidar, vender, arrendar, cerrar, eliminar: posiciones, operaciones, clasificaciones y/o departamentos en forma temporera o permanente; contratar y/o subcontratar las operaciones y/o negocios existentes parcial o totalmente.

Handwritten signatures and initials on the left margin, including a large signature and several smaller initials.

- c. Determinar si sus operaciones sean o no llevadas a cabo dentro de sus facilidades y por el personal cubierto por el convenio colectivo,
- d. Mantener el orden y la eficiencia en sus operaciones;
- e. Disciplinar, incluyendo el amonestar, suspender o despedir empleados por causa justificada;
- f. Determinar las calificaciones de cada uno de sus empleados;
- g. Determinar la naturaleza de las funciones y requisitos de cada una de las posiciones de trabajo de **"LA COMPAÑÍA"**.
- h. Establecer e implementar todas aquellas reglas y reglamentos razonables, incluyendo entre otros: Reglamentos Disciplinarios, Reglamentos sobre Asistencia al Trabajo, Reglamentos de Detección de Sustancias Controladas, Sistemas de Cámaras de Video, Reglamentos sobre Registro de Bultos y/o Vehículos que entren a la propiedad de la Compañía, etc., y aquellos (as) que de tiempo en tiempo **"LA COMPAÑÍA"** estime necesarios(as) con el propósito de mantener el orden, la disciplina, la asistencia al trabajo, la seguridad de los empleados y del equipo y maquinaria, y de la eficiencia de sus empleados y de sus operaciones y el servicio cortés a los clientes.

Handwritten signatures and initials on the left margin, including a large signature at the top, followed by 'Jue', 'All.', and a circled '11/3' at the bottom.

SECCION 2:

Todas las facultades y prerrogativas de la Gerencia que no hayan sido entregadas o limitadas por este convenio quedan retenidas por **"LA COMPAÑÍA"**. El listado de derechos específicos en este artículo no tiene la intención, ni debe interpretarse en forma restricta, o a modo de renuncia de cualesquiera otro derecho de administración no incluidos en dicho listado, independientemente de si tales derechos han sido o no ejercidos por **"LA COMPAÑÍA"** en el pasado.

SECCION 3:

"LA COMPAÑÍA" tendrá derecho a continuar subcontratando los trabajos que están siendo subcontratados al presente. Cualquier subcontratación adicional a los que se están llevando a cabo al presente y que envuelva la suspensión (lay-off) o separación permanente de empleo de cualquier empleado incluido en la unidad contratante será notificada por **"LA COMPAÑÍA"** a **"LA UNION"**. Las partes negociarán sobre el efecto permanente que una subcontratación pueda tener, si alguna, sobre los empleados afectados en la unidad apropiada.

SECCION 4:

"LA COMPAÑÍA" no utilizará sus prerrogativas gerenciales con el propósito de discriminar en contra de la Unión y/o sus miembros, por un móvil prohibido por ley, ni para llevar a cabo un acto que constituya una violación a lo provisto en este convenio, ni de forma arbitraria o caprichosa.

ARTICULO VI

HUELGAS Y CIERRES

SECCION 1:

Durante la vigencia del convenio no habrá huelgas ni paros de parte de "LA UNION" sus miembros ni por ningún empleado cubierto por el convenio colectivo, incluyendo piquetes, huelgas de brazos caídos ("sit downs"), ocupación de la facilidad de "LA COMPAÑÍA" ("stay-ins"), abandono de trabajo ("walk-out"), ritmo lento ("slow-downs") ni huelgas de simpatía ("sympathy strikes").

SECCION 2:

En caso de cualquier huelga, paro, boicot, huelga de simpatía, "slowdown", "sitdown", etc., durante la vigencia de este convenio, "LA UNION" tomará todos los pasos para activamente ordenar y dirigir a los empleados que representa para que retornen a sus trabajos. "LA UNION" desalentará y procurará activamente el evitar y terminar, con palabras y literatura impresa, o por sanciones impuestas a empleados por cualquier violación a este artículo. Cualquier empleado o grupo de empleados cubiertos por este convenio colectivo que participen en cualquier actividad que viole este artículo, estará sujeto a acción disciplinaria por "LA COMPAÑÍA", que podrá incluir el despido.

SECCION 3:

La Compañía no recurrirá a cierres forzosos ("lockouts") durante la vigencia de este Convenio.

ARTICULO VII

PERIODO PROBATORIO

SECCION 1:

El período probatorio de todos los trabajadores cubiertos por este convenio será de sesenta (60) días naturales.

SECCION 2:

Todos los trabajadores que aprueben el período probatorio pasarán a ser empleados regulares con todos los derechos y prerrogativas inherentes a dicha condición.

SECCION 3:

El empleado no estará cubierto por las disposiciones del convenio colectivo hasta que complete satisfactoriamente su período probatorio, excepto cuando la ley disponga otra cosa. Una vez el empleado complete satisfactoriamente su período probatorio comenzará a estar cubierto por este convenio colectivo prospectivamente.

SECCION 4:

El trabajador probatorio tendrá derecho a disfrutar de ciertos beneficios marginales provistos para los trabajadores regulares, efectivo al comienzo del segundo (2ndo.) mes de su período probatorio. Los beneficios a que se refiere esta sección son los siguientes:

- a. Días feriados
- b. Licencia por muerte familiar
- c. Fondo de Beneficios al Trabajador

SECCION 5:

"LA COMPAÑÍA" podrá reclutar personal temporero para sustituir empleados regulares en ausencias o cuando tenga necesidad porque las condiciones de trabajo así lo requieran, hasta un máximo de seis (6) meses excepto en los casos de Fondo del Seguro del Estado y aquellos cubiertos por el Seguro de Incapacidad No-Ocupacional (S.I.N.O.T.) y aquellos cubiertos por la Administración de Compensaciones por Accidentes de Automóviles (A.C.A.A.) en cuyos casos será por el período de la incapacidad, pero no más de un año, luego de ocurrido el accidente de que se trate. También se podrá contratar empleados temporeros en caso de empleados regulares que sean llamados a servir en las fuerzas armadas. El empleado temporero será considerado con preferencia para cubrir con carácter regular la plaza que ocupa si ésta quedara vacante u otra similar siempre y cuando lleve más de sesenta (60) días trabajando para **"LA COMPAÑÍA"**. Por lo anterior, **"LA COMPAÑÍA"** tomará en consideración la antigüedad y eficiencia del empleado temporero respecto a los otros empleados temporeros, si los hubiere. El empleado temporero estará cubierto por el convenio colectivo al único efecto de las disposiciones de esta sección.

ARTICULO VIII

PROCEDIMIENTO DE QUEJAS, AGRAVIOS Y ARBITRAJE

SECCION 1:

Toda queja y agravio relacionada con la administración o interpretación a las cláusulas de este convenio, que en algún modo afecte a los empleados cubiertos por este convenio y solamente durante la vigencia del mismo, deberán ser sometidas o presentadas sujetas a lo pactado en este artículo que será el vehículo exclusivo para la resolución de toda queja y/o agravio.

No se entenderá que es una queja y agravio, para propósitos de este artículo cualquier reclamación sobre discrimen en el empleo bajo leyes locales y/o federales, incluyendo represalias, así como cualquier reclamación que pueda conllevar resarcimiento por daños y perjuicios.

SECCION 2:

Con el propósito de la administración del Procedimiento de Quejas y Agravios contenido en este artículo, el término "días de trabajo" se entenderá de lunes a sábados, durante horas regulares de oficina.

SECCION 3:

Si surgiere un agravio o queja, según este término ha sido definido en la Sección 1 que precede, éste será resuelto en forma final y obligatoria, según el siguiente procedimiento:

PRIMER PASO

El empleado o un delegado que alegue tener un agravio presentará el mismo, al supervisor inmediato, dentro de los CINCO (5) días siguientes de haber surgido el incidente que dio margen al agravio. El Supervisor o un representante autorizado de "LA COMPAÑÍA", el delegado o un representante autorizado de "LA UNION" y el empleado agraviado deberán reunirse para discutir la querella dentro de los siguientes TRES (3) días laborables de presentada la querella por escrito. Si la querella no se resuelve en dicha reunión, el Supervisor o el representante autorizado de "LA COMPAÑÍA" le dará su posición final al delegado dentro de los siguientes CINCO (5) días laborables a partir de la reunión. El empleado agraviado deberá estar presente en la reunión de discusión de su querella. Se levantará un acta de dicha reunión, en el cual se describirá la querella y la misma será firmada por las partes presentes. Dicha acta contendrá la querella que será presentada en el Segundo Paso.

SEGUNDO PASO

Si la querella no se resuelve en el PRIMER PASO, el Representante de la Unión deberá presentar la misma querella por escrito al Director de Recursos Humanos, dentro de los siguientes CINCO (5) días laborables de recibida la posición de **"LA COMPAÑÍA"** en el PRIMER PASO. El Director de Recursos Humanos y el Representante de la Unión, con el delegado que está procesando la querella, deberán reunirse dentro de los siguientes CINCO (5) días laborables de presentada la querella por escrito en este Segundo Paso. Dicha reunión podrá ser obviada únicamente mediante acuerdo escrito entre las partes. Si dicha reunión no se lleva a cabo dentro del término establecido por incumplimiento de una de las partes, la querella se considerará resuelta en contra de la parte que incompareció a dicha reunión. El Director de Recursos Humanos de **"LA COMPAÑÍA"** dará su contestación final a la querella dentro de los CINCO (5) días laborables de haberse celebrado la reunión en este SEGUNDO PASO si es que **"LA COMPAÑÍA"** no la dio durante la reunión que se llevara a cabo en este SEGUNDO PASO.

TERCER PASO

En los casos de despido exclusivamente (que no sean por negligencia en el trabajo, actos ilícitos o inmorales), si las partes no lograsen solucionar la controversia en el SEGUNDO PASO, **"LA UNION"** podrá solicitar una reunión adicional con el Gerente General y el Director de Recursos Humanos para discutir más ampliamente el caso. Será optativo del Gerente General efectuar o no dicha reunión. De intervenir en el foro apelativo, el Gerente General convocará a las partes dentro de los CINCO (5) días laborables siguientes a la fecha de la última reunión o desde que el Gerente General anuncie su decisión.

CUARTO PASO:

Si la querella no se resuelve en el Segundo Paso o en el Tercer Paso, las parte con interés en la querella deberá someter la querella al Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico, dentro de los siguientes DIEZ (10) días laborables de haberse llevado a cabo la reunión en el SEGUNDO PASO o TERCER PASO (el que aplique).

En la Solicitud de Arbitraje, la parte querellante solicitará una terna de árbitros y cada parte eliminará a un candidato. El árbitro resultante será el designado para resolver la controversia. El árbitro no tendrá autoridad para modificar, enmendar, restar, eliminar, desconsiderar o ignorar el

convenio colectivo y su decisión será final y conforme a derecho. La función del árbitro será judicial, no legislativa y su jurisdicción estará limitada por el convenio exclusivamente.

Cuando se presente una alegación de falta de arbitrabilidad, el árbitro no podrá recibir prueba ni resolver con respecto a los méritos de la querella, sino hasta tanto haya en primer lugar un laudo con respecto al/los planteamientos de arbitrabilidad sometido(s).

SECCION 4

El incumplimiento por cualesquiera de las partes con los términos aquí establecidos constituirá una pérdida de posición en cuanto a la queja o agravio por la parte que ha incumplido con dichos términos. Los límites de tiempo aquí establecidos podrán ser extendidos sólo por acuerdo mutuo por escrito entre **"LA UNION"** y **"LA COMPAÑÍA"** siempre y cuando ambas partes acuerden por escrito la fecha prorrogada, antes de expirar el término aplicable para la tramitación de la querella en cuestión.

SECCION 5:

Ningún empleado tendrá derecho a solicitar arbitraje. Sólo **"LA UNION"** y **"LA COMPAÑÍA"** podrán solicitar arbitraje, bajo este convenio colectivo.

SECCION 6:

De tener **"LA COMPAÑÍA"** una queja de **"LA UNION"**, le radicará una querella dentro de los CINCO (5) días siguientes de advenir en conocimiento de los hechos que dan margen a la querella. Representantes de ambas partes llevarán a cabo una reunión dentro de los siguientes DIEZ (10) días de presentada la querella. Si la querella no se resuelve en dicha reunión, **"LA COMPAÑÍA"** deberá radicar la querella ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje dentro de los siguientes DIEZ (10) días de celebrada la reunión entre las partes. Aplicarán los mismos procedimientos en arbitraje que para las otras querellas que se radiquen bajo este artículo.

SECCION 7:

Si las partes utilizan un taquígrafo, los cargos y gastos de éste serán sufragados por igual, sin embargo, si una parte no está de acuerdo con que se utilice un taquígrafo, no tendrá que compartir los costos y gastos de éste, pero tampoco tendrá derecho a copia de la transcripción de la vista. Sin embargo, si a una de las partes le interesa que la transcripción de la vista hecha por el taquígrafo se convierta en la transcripción oficial de la vista, lo podrá así hacer siempre y cuando le supla a la otra parte una copia de dicha transcripción libre de costo.

SECCION 8:

Las partes levantarán un acta de cada reunión que celebren en los Pasos Primero, Segundo y Tercer Paso, la cual será firmada por los mismos.

ARTICULO IX JORNADA DE TRABAJO

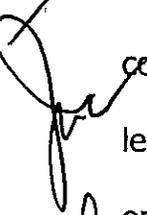
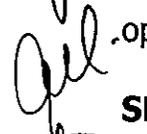
SECCION 1:

Ocho (8) horas de labor constituirán la jornada normal de trabajo diaria de todos los trabajadores por hora y cuarenta (40) horas de labor a razón de ocho (8) horas diarias durante cinco (5) días constituirán la jornada de trabajo normal semanal de todos los trabajadores por hora.

SECCION 2:

 Los empleados por hora sólo recibirán paga por las horas trabajadas excepto que en el caso de los cargadores del área de Despacho y de los Transportistas de Leche Cruda se continuará con la práctica establecida. **"LA COMPAÑÍA"** permitirá la salida del empleado de leche cruda cuando hayan concluido sus tareas en aquellos días en los cuales la planta no esté operando siempre y cuando tenga la autorización del supervisor.

SECCION 3:



 Todo trabajador por hora recibirá un salario no menor del doble del tipo de salario convenido para las horas regulares por las horas trabajadas en exceso de ocho (8) horas diarias y/o en exceso de cuarenta (40) horas durante cualquier semana. No habrá piramidación en el pago de horas extras.

SECCION 4:

Los trabajadores continuarán disfrutando de sus respectivos períodos de tomar alimentos, ya sean de UNA (1) o de MEDIA (1/2) hora en los distintos departamentos de **"LA COMPAÑÍA"**, como hasta el presente lo han estado haciendo, debido a las necesidades operacionales de **"LA COMPAÑÍA"**.

ARTICULO X

DELEGADOS Y REPRESENTANTES DE LA UNION

SECCION 1:

"LA UNION" nombrará a un Delegado en cada uno de los siguientes Departamentos:

1. Un Delegado General
2. Un Delegado para Hato Rey Plastic
3. Un Delegado para la Planta
4. Un Delegado para Flota o Taller
5. Un Delegado para Leche Cruda
6. Un Delegado y un Delegado sustituto para Choferes Vendedores
7. Un Delegado para Choferes Vendedores Sustitutos
8. Un Delegado del Turno Pasado Meridiano (p.m.)
9. Un Delegado de la Sucursal de Ponce
10. Un Delegado de la Sucursal de Arecibo

SECCION 2:

Los oficiales, agentes y representantes autorizados de "LA UNION" tendrán, en el desempeño de sus responsabilidades, libre acceso a los terrenos de "LA COMPAÑIA", siempre y cuando no se interrumpan las operaciones y se notifique previamente al supervisor del Departamento concernido.

SECCION 3:

"LA UNION" podrá colocar avisos y notificaciones en el tablón de edictos que a tales fines se instale siempre y cuando no se incluya ninguna información, escrito, fotografía o cualquier documento lesivo a "LA COMPAÑIA", sus directores, ejecutivos y personal de supervisión.

SECCION 4:

El delegado, para actuar como tal, deberá ser empleado activo en "LA COMPAÑIA", cualquier cambio en los nombramientos de los empleados que ocupen los puestos de delegados no será efectivo para "LA COMPAÑIA" hasta que dicho cambio no le haya sido notificado al Director de Recursos Humanos de la Compañía.

SECCION 5:

El delegado tendrá derecho a utilizar el teléfono de **"LA COMPAÑIA"** para comunicarse con los oficiales o funcionarios de **"LA UNION"**, previa autorización del supervisor. En caso de discrepancia con el supervisor, el delegado podrá recurrir al Director de Recursos Humanos, al Asistente del Director de Recursos Humanos o al Gerente de Ventas o al Gerente General.

SECCION 6:

El delegado general podrá trasladarse a las oficinas de **"LA UNION"** para la tramitación de asuntos oficiales, previa autorización de la administración. Este derecho será ejercido en forma razonable y que no interrumpa o afecte la buena administración de **"LA COMPAÑIA"**, las reglas de disciplina o moral.

SECCION 7:

Los delegados podrán disfrutar de tres (3) días laborables al año de licencia con paga para tomar parte en actividades educativas, previa autorización de **"LA COMPAÑIA"**.

Las ausencias de los delegados, mientras estén en actividades de arbitraje y licencia sindical autorizadas por **"LA COMPAÑIA"**, no se considerarán como ausencias a los fines de computar el derecho del delegado a recibir el bono de Asistencia Perfecta establecido en el artículo XXIII de este convenio.

De resultar electo un empleado cubierto por este convenio a la Junta de Directores de la Unión, éste podrá asistir sin pérdida de paga, una (1) vez por mes, a la reunión mensual de sus directores formalmente programada por la referida Junta.

SECCION 8:

De surgir una controversia en un departamento y no encontrarse el delegado del mismo, otro delegado podrá intervenir, previamente autorizado por la administración.

ARTICULO XI

ANTIGÜEDAD

SECCION 1:

La antigüedad de cada trabajador en su empleo se definirá como el tiempo de servicio prestado por dicho trabajador para **"LA COMPAÑIA"**.

SECCION 2:

La antigüedad de un trabajador en su empleo se calculará a partir de la fecha en que comenzó a trabajar para **"LA COMPAÑIA"**.

SECCION 3:

Los derechos de antigüedad y el empleo cesarán por cualquiera de las siguientes razones:

- Renuncia
- Despido por causa justificada
- Suspensión por causales económicas por un período de seis (6) meses o más.
- Ausencias debido a incapacidad o lesión ocupacional y no ocupacional que se prolongue por el término de caducidad no susceptible a interrupciones según dispuesto en la legislación aplicable.
- Por la negativa del empleado a reintegrarse a su trabajo en o antes del término de quince (15) días de haber sido dado de alta o dentro del lapso de ausencias de cinco (5) días de estar ausente a su trabajo y/o de haber sido notificado que debía presentarse a su trabajo, a no ser que medie una razón justificada.
- Si el empleado está ausente sin justificación por un período de cinco (5) días consecutivos sin notificarlo a **"LA COMPAÑÍA"** a no ser que medien razones de causa o fuerza mayor.

SECCION 4:

El tiempo de duración de las vacaciones regulares anuales, la licencia por enfermedad y cualquier otro tipo de licencia, contará para los efectos de la antigüedad de un trabajador en su empleo.

SECCION 5:

"LA COMPAÑÍA" enviará a **"LA UNION"** una lista de todos los trabajadores cubiertos por este Convenio en el orden de antigüedad en el empleo y cada noventa (90) días notificará los cambios.

SECCION 6:

Los empleados de mayor antigüedad tendrán preferencia para trabajar en el turno regular, siempre y cuando no surjan circunstancias de emergencia en **"LA COMPAÑÍA"**.

ARTICULO XII

ASCENSOS, TRASLADOS, DESPIDOS, SUSPENSIONES, CAMBIOS DE

CLASIFICACION Y REINSTALACION DE EMPLEADOS

SECCION 1:

Ascensos y Traslados

- a. **"LA COMPAÑIA"** conviene en dar prioridad al personal de la unidad contratante cuando surja una vacante en una de las clasificaciones de la misma.
- b. **"LA COMPAÑIA"** notificará en el tablón de edictos las plazas vacantes al personal de la unidad contratante interesado, para que el que la desee, la solicite. **"LA COMPAÑIA"** tomará en consideración a su discreción, la solicitud del empleado peticionario y siempre y cuando éste esté cualificado para ocupar la misma.
- c. Todo ascenso de personal a una clasificación superior se efectuará con arreglo al criterio de antigüedad y competencia en el empleo para desempeñarse en dicha clasificación, a discreción de **"LA COMPAÑIA"**.
- d. El período probatorio de todo trabajador permanente ascendido a una clasificación superior será de veinte (20) días naturales.
- e. Todo trabajador que no apruebe satisfactoriamente el período probatorio correspondiente a la clasificación superior a la que fue ascendido será reinstalado en su antigua clasificación.
- f. **"LA COMPAÑIA"** notificará por escrito a **"LA UNION"** de todo ascenso de personal en el término de cinco (5) días laborables luego de que dicho ascenso entre en vigor.
- g. **"LA COMPAÑIA"** no cambiará a un trabajador de una clasificación a otra sin justa causa.

SECCION 2:

Suspensiones y Despidos

- a. Ningún trabajador podrá ser suspendido, despedido o disciplinado de su empleo sin que medie justa causa para ello.
- b. **"LA COMPAÑIA"** enviará copia de la notificación de la acción disciplinaria al delegado y a **"LA UNION"** y la misma incluirá el motivo de la acción. La notificación correspondiente a **"LA UNION"** se entregará a un Delegado. Toda sanción disciplinaria tomada contra un empleado, incluyendo el despido, se efectuará por escrito. De no cumplir con esta disposición, el empleado será acreedor al pago de ocho (8) horas correspondientes al día en que se tomó la determinación, salvo aquellos casos en que **"LA COMPAÑIA"**, se vea impedida de notificar la acción al momento de la decisión, en cuyo caso se notificará el próximo día laborable.

- c. La suspensión temporera (temporary lay-off) del personal por hora comprendido en la unidad apropiada deberá efectuarse con arreglo a la antigüedad y eficiencia en la clasificación correspondiente.
- d. Las sanciones disciplinarias aplicadas a un empleado tendrán un término de caducidad de dieciocho (18) meses.

SECCION 3:

Reinstalación de Empleados Suspendidos

La reinstalación de empleados suspendidos temporeramente, según el inciso anterior, se efectuará con arreglo al criterio de antigüedad en el empleo y por clasificación, de suerte que los empleados suspendidos de mayor antigüedad en el departamento de que se trate sean reinstalados en sus puestos con anterioridad a los de menos antigüedad.

ARTICULO XIII

RETRIBUCION MINIMA DIARIA

SECCION 1:

Excepto en casos de fuerza mayor o cuando **"LA COMPAÑÍA"** no le haya avisado al empleado para que no se reporte a trabajar, todo trabajador por hora que se presente a trabajar y que no pueda iniciar o completar las labores correspondientes por causas ajenas a su voluntad y que no sea por causa fuera del control de **"LA COMPAÑÍA"**, recibirá una compensación mínima de cuatro (4) horas de paga o a su discreción, **"LA COMPAÑÍA"** le podrá asignar ocho (8) horas de labor en tareas que el empleado pueda realizar. En el caso de los choferes vendedores y choferes vendedores sustitutos, éstos recibirán la garantía mínima establecida para los mismos, cuando sus comisiones regulares, producto de las ventas del día, si alguna, fuera inferior a dicha garantía mínima.

ARTICULO XIV

CAMBIOS, ALTERACIONES, SURGIMIENTOS O VACANTES DE RUTAS

SECCION 1:

"LA COMPAÑÍA" podrá dividir, alterar y/o cortar y consolidar las rutas de reparto, así como modificar la cantidad de leche o productos a ser suplidos a determinadas rutas y omitir días de reparto o según lo solicite el chofer vendedor envuelto, pero siempre a discreción de **"LA**

COMPAÑIA” y de acuerdo a los mejores intereses del negocio en ambos casos, siendo **“LA COMPAÑIA”** quien ejercitará su discreción y determinará el asunto en forma final.

ARTICULO XV

VACANTES

SECCION 1:

“LA COMPAÑIA” llenará toda vacante existente en cualquier plaza de salario por hora aproximadamente dentro de treinta (30) días laborables luego de haber surgido dicha vacante a menos que **“LA COMPAÑIA”** notificara que congelará dicha plaza.

ARTICULO XVI

VACACIONES REGULARES

SECCION 1:

1. Todos los empleados regulares que a la firma de este convenio estén acumulando 17 días de vacaciones regulares (1 5/12 día por mes), continuarán acumulando esa porción durante la vigencia de este convenio siempre y cuando trabajen 115 horas o más mensualmente.
2. Todo empleado contratado a partir de la firma de este convenio acumulará vacaciones regulares a razón de 1 ¼ días por mes (15 días al año) siempre y cuando trabaje al menos 115 horas dicho mes y continuará acumulando dicha cantidad durante la vigencia de este convenio.
3. Los empleado que a la firma de este convenio estén acumulando 15 días de vacaciones regulares (1 ¼ días por mes) continuarán con esa acumulación hasta seis (6) años de servicios ininterrumpidos en la Compañía siempre y cuando trabaje al menos 115 horas dicho mes.
4. Los empleados que tengan más de seis (6) y menos de ocho (8) años de servicios ininterrumpidos en la Compañía acumularán 16 días de vacaciones regulares (1 1/3 días por mes) siempre y cuando trabaje al menos 115 horas dicho mes.
5. Los empleados al cumplir ocho (8) años de servicios ininterrumpidos en la Compañía acumularán 17 días de vacaciones regulares (1 5/12 días por mes) siempre y cuando trabaje al menos 115 horas dicho mes.

Handwritten signatures and initials on the left margin, including a large signature at the top, a signature in the middle, and initials 'All.' and '11/2' at the bottom.

SECCIÓN 2:

La compensación correspondiente a cada día de vacaciones para los choferes vendedores y sustitutos se determinará del siguiente modo:

Dividiendo el monto total de las comisiones devengadas durante el año precedente al disfrute de las vacaciones:

A partir del 1ro. de junio de 2012	Dividiendo entre 239
A partir del 1ro. de junio de 2013	Dividiendo entre 237
A partir del 1ro. de junio 2014	Dividiendo entre 235
A partir del 1ro. de junio 2015	Dividiendo entre 234

Ejemplo para el Cómputo Rate Back

Rate Back	Año de Convenio				
	Actual 240	Año 1 239	Año 2 237	Año 3 235	Año 4 234
Comisiones Devengadas	\$30,000	\$30,000	\$30,000	\$30,000	\$30,000
Salario por día	\$125.00	\$125.52	\$126.58	\$127.66	\$128.21
Salario por Hora	\$15.63	\$15.69	\$15.82	\$15.96	\$16.03
Incremento por año		\$0.07	\$ 0.13	\$ 0.13	\$ 0.07
Incremento Acumulativo		\$0.07	\$ 0.20	\$ 0.33	\$ 0.40

SECCIÓN 3:

Las vacaciones se concederán anualmente en forma tal que no interrumpa el normal funcionamiento de **"LA COMPAÑÍA"**, a cuyo fin se establecerán los turnos correspondientes.

El empleado no podrá exigir el disfrute de sus vacaciones hasta que las hubiere acumulado por un

(1) año. Por regla general, las vacaciones se disfrutarán de forma consecutiva.

- (a) Disponiéndose que mediante acuerdo escrito entre patrono y empleado podrán acumularse hasta un máximo de dos (2) años; y a solicitud escrita del empleado, el patrono podrá permitir que las vacaciones incluyan días no laborables.
- (b) De cesar la relación obrero patronal, el patrono deberá hacer efectivo el total de vacaciones acumuladas que tenga el empleado, excepto durante el período probatorio.
- (c) A solicitud escrita del empleado, **"LA COMPAÑÍA"** y **"LA UNION"** podrán permitir que la liquidación de la licencia por vacaciones acumuladas en exceso de diez (10) días y en el caso de los Choferes Vendedores y Sustitutos, se acuerda que las vacaciones de éstos podrán ser fraccionadas, siempre que al menos una de las fracciones en el año consista de por lo menos cinco (5) días laborables consecutivos.

De haber más de un solicitante en esta petición, "LA COMPAÑÍA" a su discreción establecerá los turnos correspondientes.

SECCIÓN 4:

Para el disfrute de sus vacaciones el empleado notificará a "LA COMPAÑÍA" a con suficiente antelación las fechas en la que interesa disfrutar de las mismas.

ARTICULO XVII

LICENCIA POR ENFERMEDAD

SECCIÓN 1:

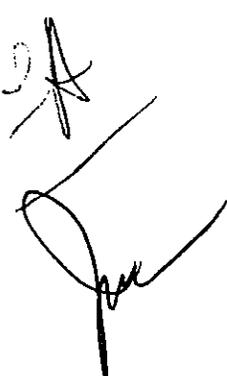
1. Todo empleado contratado a partir de la firma de este convenio acumulará licencia por enfermedad a razón de 1 día por mes (12 días al año) y continuará acumulando dicha cantidad durante la vigencia de este convenio; hasta un máximo de 15 días. Una vez acumulado los 15 días no acumulará más licencia por enfermedad hasta que el total acumulado baje de 15 días; siempre y cuando trabaje al menos 115 horas al mes.
2. Todo empleado que cumpla cuatro (4) años de servicio con la Compañía entre el 1 de junio de 2012 hasta el 31 de diciembre de 2012, acumulará licencia por enfermedad, hasta un máximo de 21 días, comenzando el 1 de junio de 2012. Una vez acumulado los 21 días no acumulará más licencia por enfermedad hasta que el total acumulado baje de 21 días; siempre y cuando trabaje al menos 115 horas al mes.
3. Todo empleado que cumpla cuatro (4) años de servicios con la Compañía entre el 1 de enero de 2013 hasta el 31 de diciembre del 2013 acumulará licencia por enfermedad, hasta un máximo de 21 días a partir del 1 de junio de 2013. Una vez acumulado los 21 días no acumulará más licencia por enfermedad hasta que el total acumulado baje de 21 días; siempre y cuando trabaje al menos 115 horas al mes.
4. Todo empleado que cumpla cuatro año de servicio con la Compañía entre el 1 de enero de 2014 hasta el 31 de diciembre de 2014 acumulará licencia por enfermedad, hasta un máximo de 21 días a partir del 1 de junio de 2014. Una vez acumulado los 21 días no acumulará más licencia por enfermedad hasta que el total acumulado baje de 21 días; siempre y cuando trabaje al menos 115 horas al mes.
5. Todo empleado que cumpla cuatro (4) años de servicio con la Compañía entre el 1 de enero de 2015 hasta el 31 de diciembre de 2015 acumulará licencia por enfermedad, hasta un máximo de 21 días a partir de 1 de junio de 2015. Una vez acumulado los 21 días no

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

acumulará más licencia por enfermedad hasta que el total acumulado baje de 21 días; siempre y cuando trabaje al menos 115 horas al mes.

6. Todo empleado regular acumulará licencia por enfermedad a razón de:

- a. Un (1) día por mes (12 días al año) hasta los cinco (5) años de servicio ininterrumpidos; siempre y cuando trabaje al menos 115 horas al mes;
- b. Al empleado cumplir más de cinco (5) , pero menos de siete (7) años de servicio ininterrumpidos el empleado acumulará $1 \frac{1}{16}$ días por mes (14 días al año); siempre y cuando trabaje al menos 115 horas al mes.
- c. Al empleado cumplir más de siete (7), pero menos de ocho (8) años de servicio ininterrumpidos el empleado acumulará $1 \frac{1}{4}$ (15 días al año), siempre y cuando trabaje al menos 115 horas al mes;
- d. Al empleado cumplir más de ocho (8) años de servicio ininterrumpidos el empleado acumulará $1 \frac{5}{12}$ por mes (17 días al año), siempre y cuando trabaje al menos 115 horas al mes.

 **SECCIÓN 2:**

 El cómputo para el pago de la licencia por enfermedad se realizará de la misma forma que el cómputo del pago de las vacaciones regulares. El período de tiempo que se considerará para la acumulación de la licencia por enfermedad será desde el 1ro de octubre de un año hasta el 30 de septiembre del próximo año.

SECCIÓN 3:

Todo trabajador que esté ausente de su trabajo por razón de enfermedad deberá comprobar su enfermedad mediante certificado médico al regreso de su trabajo.

SECCIÓN 4:

Durante la primera semana de diciembre de cada año de Convenio, **"LA COMPAÑÍA"** le liquidará a cada trabajador que lleve más de tres (3) años de empleo, el exceso de quince (15) días de la licencia por enfermedad que tenga acumulados al 30 de septiembre de dicho año, de acuerdo a su escala de acumulación.

SECCIÓN 5:

Todo trabajador que cese en su empleo, por renuncia o para acogerse a los beneficios del retiro y que tenga menos de tres (3) años de servicio con **"LA COMPAÑÍA"** no se le liquidará la licencia por enfermedad que tenga acumulada a esa fecha o en ese momento.

Jc
Todo empleado que cese en su empleo por renuncia o para acogerse a los beneficios del retiro y que tenga tres (3) años de servicio pero menos de diez (10) años de servicio en **"LA COMPAÑÍA"**, se le liquidará el exceso de quince (15) días de licencia por enfermedad que tenga acumulada, si alguna.

Jc
A todo empleado que tenga más de diez (10) años de servicio en **"LA COMPAÑÍA"** y que cese en su empleo por motivo de renuncia o para acogerse a los beneficios del retiro se le liquidará la totalidad del balance acumulado de la licencia por enfermedad que tenga acumulado a la fecha de su separación o retiro.

ad
11/2
Disponiéndose que los términos antes indicados no aplicarán en los casos que el empleado sea despedido por causales justificadas, en cuyo caso, el empleado no será acreedor a la liquidación de ninguna parte de la licencia por enfermedad que éste pueda tener acumulados a esa fecha.

ARTICULO XVIII

DIAS FERIADOS

SECCION 1:

Se conocerán como "días feriados" los mencionados a continuación:

- | | |
|---------------------|---------------------------|
| 1. 1ro. de enero | AÑO NUEVO |
| 2. 6 de enero | DIA DE REYES |
| 3. VARIABLE | VIERNES SANTO |
| 4. VARIABLE | DOMINGO DE RESURRECCIÓN |
| 5. VARIABLE | DIA DE LAS MADRES |
| 6. VARIABLE | DIA DE LOS PADRES |
| 7. 4 de julio | INDEP. DE LOS E.E.U.U. |
| 8. 25 de julio | DIA DE LA CONSTITUCION |
| 9. VARIABLE | DIA DE ACCION DE GRACIAS |
| 10. 25 de diciembre | DIA DE NAVIDAD |
| 11. MOVIBLE | CUMPLEAÑOS DEL TRABAJADOR |

SECCION 2:

Todos los trabajadores recibirán el equivalente a ocho (8) horas de labor a razón del tipo de salario regular por hora cuando no se le requiera trabajar durante cada uno de los días feriados especificados en la Sección 1 de este Artículo.

SECCION 3:

Todo tiempo trabajado durante cada uno de los días feriados especificados en la Sección 1 de este Artículo será compensado a razón del doble del tipo de salario regular por hora devengado por el trabajador y en adición se le garantizará el importe de las ocho (8) horas correspondientes al día feriado.

SECCION 4:

Si cualquiera de los días feriados especificados en la Sección 1, ocurriese mientras un trabajador por hora se encuentre en uso de sus vacaciones regulares o su licencia por enfermedad, dicho día feriado será pagado de acuerdo a la Sección 2.

SECCION 5:

Todo trabajador reportado al Fondo del Seguro del Estado por un máximo de doce (12) meses y a la A.C.A.A., o al Seguro por Incapacidad No Ocupacional o el Seguro Choferil por un máximo de tres (3) meses será elegible para recibir compensación por los días feriados enumerados en la Sección 1, durante dicho período de tiempo; disponiéndose que el termino mes, equivale al lapso de treinta (30) días.

SECCION 6:

Aquellos trabajadores con intención de disfrutar el día feriado identificado como "cumpleaños del trabajador" deberán solicitarlo por lo menos con quince (15) días laborables de anticipación. El empleado que interese cambiar el día de su cumpleaños para disfrutarlo en otra fecha podrá hacerlo siempre y cuando coordine con su supervisor inmediato en el lapso de quince (15) días previo a la fecha de su cumpleaños y ambos establezcan la fecha mutuamente aceptable; en tales casos el empleado y el supervisor tienen que cumplimentar el formulario oficial que remitirán al Departamento de Recursos Humanos para fines de registro y pagos. De surgir discrepancias entre el empleado y el supervisor durante el lapso de los quince (15) días previos, las partes acudirán al

 Director de Recursos Humanos para exponer los detalles de la controversia y explorar alternativas u opciones mutuamente viables. La modificación de la fecha del disfrute del día feriado conocido como "día del cumpleaños" tiene que llevarse a cabo dentro del término de sesenta (60) días contados a partir de la fecha del citado día de cumpleaños del trabajador. De no concurrir con este requisito, el empleado perderá el derecho al disfrute de su día de cumpleaños, como día feriado modificado. Disponiéndose además que el empleado que por razón de cambiar su fecha de disfrute de ese día feriado tenga que trabajar en tal día, no recibirá paga adicional por el trabajo que realice en dicho día.

SECCION 7:

 Para que los trabajadores tengan derecho a la compensación establecida provista en este artículo, es indispensable que dicho trabajador haya trabajado el día anterior y posterior al día feriado, excepto en caso de enfermedad o emergencia comprobada del trabajador.

SECCION 8:

"LA COMPAÑIA" retiene entera discreción para determinar si los trabajadores cubiertos por este convenio, trabajarán o no durante los días feriados. Por lo tanto, retiene también entera discreción para determinar la forma de implementar la venta, entrega y cobro de leche que corresponda al día feriado.

SECCION 9:

Para los empleados por hora, será opción del empleado en mutuo acuerdo con su supervisor trabajar su día libre cuando **"LA COMPAÑIA"** lo solicite. En caso de emergencia, será **"LA COMPAÑIA"** quien determinará si se trabaja dicho día.

El cambio de los días libres se hará con por lo menos dos (2) semanas de anticipación siempre que sea posible.

SECCION 10:

La compensación correspondiente por cada día feriado para los choferes vendedores y sustitutos se determinará dividiendo el monto total de las comisiones devengadas durante el año precedente al disfrute del día feriado del siguiente modo:

- a) 1ro. de junio 2012 - Entre doscientos treinta y nueve (239)
- b) 1ro. de junio 2013 - Entre doscientos treinta y siete (237)
- c) 1ro. de junio 2014 - Entre doscientos treinta y cinco (235)
- d) 1ro. de junio 2015 - Entre doscientos treinta y cuatro (234)

SECCION 11:

Cuando se requiera a los empleados por hora trabajar en un día feriado de los mencionados en este artículo, las horas que se trabajen serán consideradas como regulares hasta un máximo de ocho (8) horas, al único efecto de computar las horas extras durante esa semana.

ARTICULO XIX

BONO DE NAVIDAD

SECCION 1:

"LA COMPAÑÍA" concederá un Bono de Navidad a los empleados cubiertos por este Convenio el cual se computará y regirá del siguiente modo:

1. Todo trabajador que haya trabajado setecientas (700) horas o más recibirá un bono de navidad del siguiente modo: 4.50%
2. Disponiéndose que para el cómputo del Bono de Navidad se tomará en consideración la totalidad de los salarios devengados por el empleado en el término reglamentario y en ningún caso el bono de navidad será menor de seiscientos (\$600.00) dólares.

SECCION 2

El período reglamentario comprenderá los salarios devengados desde el 1ro. de octubre del año anterior al 30 de septiembre del año corriente, disponiéndose que el Bono de Navidad se pagará no más tarde del quince (15) de diciembre de cada año y en cheques separados, independientes de cualquier otro pago a que sea acreedor el empleado.

Este bono no será en adición al bono que provee la Ley 148 del 30 de junio de 1969, según enmendada.

En la eventualidad de que se decrete un aumento en el precio de la leche a nivel del elaborador, durante la vigencia de este convenio, la aportación al Fondo de Beneficios al Trabajador aumentará en cinco dólares (\$5.00) por cada centavo (\$0.01) de aumento hasta un máximo de un centavo durante la vigencia de este Convenio.

SECCION 7:

En la eventualidad de que al 30 de junio de 2015 los incrementos ponderados del plan médico de los empleados unionados de La Compañía excedan al 20% del costo ponderado al 1ro. de junio de 2012, **"LA COMPAÑÍA"** hará un adelanto de la aportación a la contribución ya negociada que está programada a entrar en vigor a partir del mes de febrero de 2016. En caso de que **"LA COMPAÑÍA"** acuerde hacer ese adelanto de la aportación para ayudar a sufragar el costo del último año de este convenio, este adelanto sería una suma que podría llegar hasta el 50% de la aportación negociada para ese último año de convenio.

SECCION 8

Disponiéndose que a la firma de este convenio **"LA COMPAÑÍA"** efectuará un pago especial ascendente a la suma de \$200.00 por empleado cobijado por la disposición de este convenio al cual se remitirá al Fondo de Beneficios al Trabajador y a su vez **"LA UNION"** se encargará de emitir los cheques correspondientes para cada trabajador acreedor a dicho pago especial. Disponiéndose además que para el 1ro. de junio de 2013 se efectuará otra aportación por la suma de \$100.00 por cada empleado acreedor al mismo y **"LA UNION"** expedirá los correspondientes cheques. Estos pagos especiales se efectuarán para que los empleados beneficiarios puedan afrontar gastos especiales o particulares no cobijados por el plan de salud.

ARTICULO XX

FONDO DE BENEFICIOS AL TRABAJADOR

SECCION 1:

"LA COMPAÑIA" hará una aportación mensual por cada trabajador permanente, para el Fondo de Beneficios al Trabajador, en las siguientes proporciones:

- a. **\$480.50** mensuales por cada empleado permanente a partir del 1 de junio de 2012.
- b. **\$500.50** mensuales por cada empleado permanente a partir del 1ro. de febrero de 2013, o sea un aumento de \$20.00 adicionales.
- c. **\$515.50** mensuales por cada empleado permanente a partir del 1 de junio de 2013, o sea un aumento de \$15.00 adicionales
- d. **\$536.00** mensuales por cada empleado permanente a partir del 1 de junio de 2014, o sea un aumento de \$20.50 adicionales
- e. **\$556.00** mensuales por cada empleado permanente a partir del 1ro. de junio de 2015, o sea un aumento de \$20.00 adicionales.
- f. **\$566.00** mensuales por cada empleado permanente a partir del 1ro.. de febrero de 2016, o sea un aumento de \$10.00 adicionales.

SECCION 2:

"LA COMPAÑIA" remitirá la aportación mensual al Fondo de Beneficios al Trabajador dentro de los primeros ocho (8) días naturales de cada mes cubierto por este Convenio.

SECCION 3:

La aportación mensual de "LA COMPAÑIA" al Fondo de Beneficios al Trabajador deberá enviarse mediante cheque acompañado de una lista de los trabajadores con sus respectivos números de empleados.

SECCION 4:

Para los fines de las aportaciones al Fondo de Beneficios al Trabajador, las vacaciones regulares, la licencia por enfermedad y los días feriados con paga contarán como tiempo trabajado.

SECCION 5:

"LA COMPAÑIA" continuará aportando al Fondo de Beneficios al Trabajador por un término que no excederá de doce (12) meses por cada trabajador reportado al Fondo del Seguro del Estado

y de nueve (9) meses para los empleados reportados a la A.C.A.A. o el SINOT; disponiéndose que el término mes equivale al lapso de treinta (30) días.

SECCION 6:

En la eventualidad de que se decreta un aumento en el precio de la leche a nivel del elaborador, durante la vigencia de este convenio, la aportación al Fondo de Beneficios al Trabajador aumentará en cinco dólares (\$5.00) por cada centavo (\$0.01) de aumento hasta un máximo de un centavo durante la vigencia de este Convenio.

SECCION 7:

En la eventualidad de que al 30 de junio de 2015 los incrementos ponderados del plan médico de los empleados unionados de La Compañía excedan al 20% del costo ponderado al 1ro. de junio de 2012, **"LA COMPAÑÍA"** hará un adelanto de la aportación a la contribución ya negociada que está programada a entrar en vigor a partir del mes de febrero de 2016. En caso de que **"LA COMPAÑÍA"** acuerde hacer ese adelanto de la aportación para ayudar a sufragar el costo del último año de este convenio, este adelanto sería una suma que podría llegar hasta el 50% de la aportación negociada para ese último año de convenio.

SECCION 8

Disponiéndose que a la firma de este convenio **"LA COMPAÑÍA"** efectuará un pago especial ascendente a la suma de \$200.00 por empleado cobijado por la disposición de este convenio al cual se remitirá al Fondo de Beneficios al Trabajador y a su vez **"LA UNION"** se encargará de emitir los cheques correspondientes para cada trabajador acreedor a dicho pago especial. Disponiéndose además que para el 1ro. de junio de 2013 se efectuará otra aportación por la suma de \$100.00 por cada empleado acreedor al mismo y **"LA UNION"** expedirá los correspondientes cheques. Estos pagos especiales se efectuarán para que los empleados beneficiarios puedan afrontar gastos especiales o particulares no cobijados por el plan de salud.

ARTICULO XXI

FONDO DE AHORRO DEL TRABAJADOR

SECCION 1:

"LA COMPAÑIA" aportará la suma de siete (\$7.00) dólares por cada trabajador cubierto por este convenio y que participe del Fondo de Ahorro del Trabajador.

SECCION 2:

Disponiéndose que para poder ser acreedor a las aportaciones de "LA COMPAÑIA", el Empleado participante tiene que parear o superar la totalidad del importe de las aportaciones que haga "LA COMPAÑIA".

SECCION 3:

Disponiéndose que durante el último año de convenio "LA COMPAÑIA" efectuará una aportación adicional de cincuenta (50¢) centavos por cada trabajador cubierto por este convenio y que participe del Fondo de Ahorro del Trabajador elevando la aportación a la suma de siete dólares con cincuenta centavos (\$7.50).

ARTICULO XXII

SALARIOS Y COMISIONES

SECCION 1:

Los trabajadores regulares por hora recibirán los aumentos en salarios que se establecen a continuación:

a. Un aumento de veinticinco (\$0.25) centavos por hora efectivo al 1 de junio de 2014 (tercer año de Convenio).

b. Un aumento de veinticinco (\$0.25) centavos por hora efectivo al 1 de junio de 2015 (4to año de Convenio).

c. En la eventualidad de que se decrete un aumento en el precio de la leche a nivel del elaborador durante la vigencia de este convenio, se efectuará un aumento en los salarios de los empleados que cobran a base de horas (por hora), del siguiente modo: por cada centavo (\$0.01) de aumento a nivel de planta, los empleados recibirán un aumento en sus salarios equivalentes a DOS CENTAVOS Y MEDIO (\$0.025), hasta un máximo de CINCO (\$0.05) centavos, durante la vigencia de este Convenio.

SECCION 2:

El empleado por hora que sea contratado a partir de la firma de este convenio comenzará recibiendo el salario mínimo federal existente al momento de su contratación y recibirá un aumento de cincuenta (50¢) centavos por hora al completar satisfactoriamente su período probatorio. A los 18 meses de servicio ininterrumpido el empleado recibirá una revisión salarial adicional equivalente a cincuenta (50¢) centavos.

SECCION 3:

Los Choferes Vendedores recibirán las siguientes comisiones por cuartillos de leche y mezclas de mantecados vendidos, entregados y cobrados de: \$0.0313 por el término de este convenio.

"LA COMPAÑIA" pagará a los choferes vendedores permanentes una garantía mínima semanal de doscientos noventa (\$290.00) dólares a partir del 1ro de junio de 2012.

a. En la eventualidad de que se decrete un aumento en el precio de la leche a nivel del elaborador, durante la vigencia de este convenio, se efectuará un aumento en las comisiones de los empleados a comisión, a razón de por cada medio (1/2) centavo de aumento a nivel de planta, un aumento de cinco milésimas (\$0.00005)

de comisión a los empleados a comisión, hasta un máximo de dos centésimas (\$0.0002) de centavo, durante la vigencia de este Convenio.

SECCION 4:

Los choferes vendedores recibirán una comisión por cuartillo de productos vendidos, entregados y cobrados (Jugo de China, Fruit Punch u otros) de:

- a. De: \$0.054505 a partir del 1ro. de junio de 2012
- b. De: \$0.054505 a partir del 1ro. de junio de 2013
- c. Un aumento de (\$0.00095) centavos por cuartillo, efectivo al 1 de junio de 2014 (tercer año de convenio), para llegar a \$0.055.
- d. Un aumento de (\$0.0010) centavos por cuartillo, efectivo al 1 de junio de 2015 (cuarto año de convenio), para llegar a \$0.056.

SECCION 5:

Los choferes vendedores sustitutos recibirán la comisión mínima semanal garantizada que se establece a continuación:

- A. Si puede sustituir choferes vendedores hasta en cuatro (4) rutas, recibirán la cantidad de \$351.00 a partir del 1ro. de junio de 2012 y la misma cantidad a partir del 1ro. de junio de 2013; \$359.00 a partir del 1ro. de junio de 2014 y \$364.00 a partir del 1ro. de junio de 2015.
- B. Si puede sustituir choferes vendedores en cinco (5) o seis (6) rutas recibirán: \$358.00 a partir del 1ro. de junio de 2012 y la misma cantidad a partir del 1ro. de junio 2013; \$366.00 a partir del 1ro. de junio 2014 y recibirán \$371.00 a partir del 1ro. de junio 2015.
- C. Si puede sustituir choferes vendedores en siete (7) rutas o más recibirán: \$377.00 a partir del 1ro. de junio 2012 y la misma cantidad a partir del 1ro. de junio de 2013; \$385.00 a partir del 1ro. de junio de 2014 y \$390.00 a partir del 1ro. de junio 2015.
- D. Estas comisiones mínimas semanales garantizadas aplicarán únicamente cuando el sustituto no cubra la misma con la comisión regular que devenga cuando sustituye al chofer vendedor en la ruta.
- E. Los sustitutos recibirán una comisión de 10% mayor que la estipulada en este convenio para los choferes vendedores.
- F. El sustituto que conociendo siete (7) rutas o más y que en cada seis (6) meses de servicios prestados para **"LA COMPAÑÍA"** haya devengado una suma menor de \$392.00 como salario promedio semanal, **"LA COMPAÑÍA"** le compensará el importe de diferencia correspondiente hasta la suma anotada de \$392.00.

SECCION 6:

Las partes acuerdan que los Transportistas de Leche Cruda que tengan seis (6) años de servicios ininterrumpidos en **"LA COMPAÑÍA"** trabajando como Transportistas de Leche Cruda tendrán derecho a que sus salarios se equiparen al salario más alto de los Transportistas de Leche Cruda.

SECCION 7:

"LA COMPAÑÍA" tendrá la discreción de pagar unos salarios más altos a los estipulados en este Convenio para evitar que empleados renuncien por razones económicas o para poder contratar empleados nuevos que estén dispuestos a trabajar para **"LA COMPAÑÍA"** por una compensación mayor que los salarios aquí negociados.

ARTICULO XXIII

BONO ASISTENCIA PERFECTA

SECCION 1:

"LA COMPAÑIA" pagará a cada trabajador un Bono de Asistencia Perfecta de \$350.00.

SECCION 2:

Para ser elegible al Bono establecido en este Artículo el trabajador deberá haber tenido asistencia perfecta durante el término de doce (12) meses comprendidos entre el primero (1ro.) de junio al treinta y uno (31) de mayo del año a que corresponda el pago del Bono establecido en este Artículo.

El pago del Bono de Asistencia Perfecta se efectuará durante la segunda semana del mes de junio.

SECCION 3:

Para los efectos del cómputo del Bono de Asistencia Perfecta se considerará como tiempo trabajado el período de vacaciones regulares disfrutadas por el trabajador, y la licencia por muerte familiar, disponiéndose que aquellos empleados que participen de las exequias fúnebres de sus Suegros y Abuelos podrán cargar dichas ausencias al balance de las vacaciones acumuladas hasta un máximo de dos (2) días y no perderán el derecho a recibir el bono de asistencia perfecta aquí establecido, pero tendrán que concurrir con los siguientes requisitos:

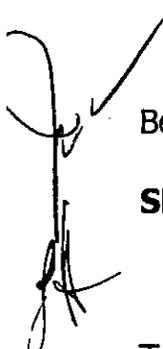
- Presentar evidencia acreditativa de tales actos (certificación de la funeraria y/o acta de defunción, etc.)
- Cumplimentar el formulario oficial para autorizar que se cargue dichas ausencias al balance de vacaciones acumuladas.

De no concurrir con estos requisitos el empleado no podrá cargar tales ausencias a su balance de vacaciones y perderá la bonificación de asistencia perfecta.

ARTICULO XXIV

BONO DE LAS MADRES

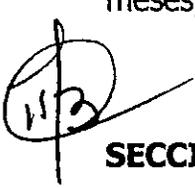
SECCION 1:

 **"LA COMPAÑIA"** pagará a cada trabajador permanente un Bono por concepto de Bonificación del Día de las Madres de \$100.00.

SECCION 2:

 Todo trabajador permanente al momento del pago de este Bono será elegible para recibirlo. También se considerarán elegibles para recibir el pago de este Bono los trabajadores que se encuentren disfrutando de licencia por enfermedad, vacaciones regulares, o que estén acogidos a los beneficios y disposiciones del Fondo del Seguro del Estado, hasta un máximo de doce (12) meses y a la A.C.A.A. o en el Seguro por Incapacidad No Ocupacional (SINOT) hasta un máximo de seis (6) meses; disponiéndose que el término mes equivale al lapso de treinta (30) días.

SECCION 3:

 **"LA COMPAÑIA"** entregará el Bono de Día de las Madres dentro de siete (7) días previos al Día de las Madres.

ARTICULO XXV

BONIFICACION POR NO TENER ACCIDENTES DE TRANSITO

SECCION 1:

"LA COMPAÑIA" concederá una bonificación a todos aquellos conductores de vehículos de motor, propiedad de "LA COMPAÑIA", que no tengan o incurran en accidentes de tránsito, los cuales resulten ser, por su culpa o negligencia.

SECCION 2:

La bonificación dispuesta en este Artículo, se dividirá en tres categorías distintas, tomando como base el tiempo de labor que los empleados beneficiarios, dedican a conducir vehículos de motor como parte de sus funciones regulares a saber:

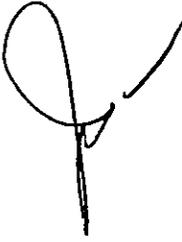
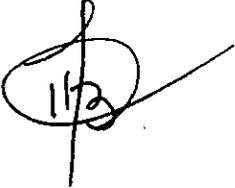
- a. **Primera Categoría - (100%)** - corresponderá a los Choferes Vendedores y a los Transportistas de Leche Cruda.
- b. **Segunda Categoría - (75%)** - corresponderá a los Choferes Vendedores Sustitutos. En esta categoría se incluye además, al mensajero del Departamento de Almacén de Flota.
- c. **Tercera Categoría - (50%)** - corresponderá a aquellos empleados que dedican un 50% de su tiempo de labor como parte de sus funciones y/o que esporádicamente conducen vehículos de motor propiedad de "LA COMPAÑIA" en las vías públicas de Puerto Rico.

Disponiéndose que el período a considerarse para la concesión del bono establecido en este artículo, comprenderá el período de tiempo desde el 1ro. de octubre de un año, hasta el 30 de septiembre del año siguiente y el bono se entregará durante el mes de diciembre de cada año de Convenio.

SECCION 3:

La bonificación establecida por este artículo será en lo siguientes términos:

POSICIÓN	1 AÑO	2 AÑO	3 AÑO	4 AÑO	5 AÑO
PRIMERA CATEGORIA 100%					
Choferes Vendedores y Transp. Leche Cruda	\$170.00	\$250.0	\$325.00	\$400.00	\$500.00
SEGUNDA CATEGORIA 75%					
Choferes Vend. Sustitutos	\$150.00	\$190.00	\$245.00	\$300.00	\$375.00
TERCERA CATEGORIA 50%					
Todos los demás conductores	\$150.00	\$170.00	\$205.00	\$240.00	\$290.00

- 
- 
- 
- 
- a. Disponiéndose que aquel empleado que incurra en un accidente de tránsito, por su culpa o negligencia, no tiene derecho al bono y para el próximo año de cualificar para este beneficio, comenzará en la cantidad básica inicial del primer año según su categoría ocupacional.
- b. Disponiéndose también que para poder cualificar para recibir esta bonificación, el empleado debe tener un lapso de un (1) año o más de servicio en **"LA COMPAÑÍA"** al 30 de septiembre del año a que corresponde ese pago y recibirá la proporción básica correspondiente al primer (1er) año, según la cantidad básica inicial y su respectiva categoría ocupacional.
- c. Las partes además convienen y acuerdan, que para aquellos empleados que hayan estado ausentes de sus labores por haber estado reportados enfermos al Fondo del Seguro del Estado, Seguro Choferil o incapacidad (según sea aplicable), se tomará como base la proporción del tiempo trabajado durante el año bono, a los fines del cómputo correspondiente.
- d. Disponiéndose que aquellos empleados que durante el lapso de diez (10) años no hayan tenido accidentes de tránsito recibirán una bonificación equivalente a \$25.00 adicionales en sus respectivas categorías del siguiente modo:

Categorías	Primer Año	Segundo año	Tercer Año	Cuarto Año
Primera Categoría	\$500.00	\$525.00	\$550.00	\$575.00
Segunda Categoría	\$375.00	\$400.00	\$425.00	\$450.00
Tercera Categoría	\$290.00	\$315.00	\$340.00	\$365.00

SECCION 4

all-
ff
11/2
"LA COMPAÑIA" mantendrá un registro de todos los accidentes de tránsito en que incurran los conductores de unidades propiedad de "LA COMPAÑIA" y aplicará la reglamentación necesaria para tratar de reducir la incidencia de accidentes y poder conceder la bonificación que corresponda a los conductores que sean acreedores a la misma.

ARTICULO XXVI

BONIFICACION POR CESE EMPLEO

SECCION 1:

Todo trabajador que cese en su empleo por virtud de haber alcanzado la edad reglamentaria para acogerse a los beneficios del Seguro Social recibirá la siguiente bonificación:

- a. Trabajadores con 10 años de servicio para la Compañía recibirán \$3,000.00.
- b. Trabajadores con más de 10 años de servicio hasta 19 años de servicio \$5,000.00.
- c. Trabajadores con más de 19 años de servicio y menos de 30 años de servicio \$8,000.00.
- d. Trabajadores con más de 30 años de servicio hasta 35 años de servicio \$12,000.00.
- e. Trabajadores con más de 35 años de servicio \$17,000.

SECCION 2:

La bonificación establecida en este Artículo será igual cuando el trabajador cese en su empleo por motivo de acogerse a los beneficios por incapacidad del Seguro Social o Fondo del Seguro del Estado, si al momento de recibir dichos beneficios tiene por lo menos tres años de servicio para "LA

COMPañIA".

SECCION 3:

La bonificación establecida en este Artículo será extensiva al cónyuge supérstite y/o herederos legítimos de cualquier trabajador acreedor a dicha bonificación que fallezca sin haber recibido tales beneficios previamente. Dicho pago se efectuará en conformidad con las leyes de herencia vigentes en el País.

ARTICULO XXVII

LICENCIA POR MUERTE FAMILIAR

SECCION 1:

Todos los trabajadores tendrán un máximo de dos (2) días de licencia con paga para tomar parte en las ceremonias fúnebres de su padre, madre, esposa, e hijos o hermanos del empleado.

SECCION 2:

A discreción de "**LA COMPAÑIA**", el empleado deberá evidenciar debidamente la muerte de su familiar, a fin de poder tener derecho a la licencia establecida en la Sección 1 de este Artículo.

ARTICULO XXVIII

LICENCIA POR PATERNIDAD

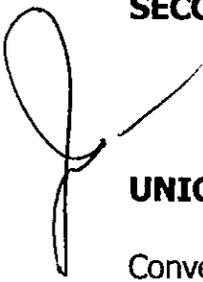
SECCION 1:

Todos los trabajadores cubiertos por este convenio tendrán derecho hasta un máximo de dos (2) día de licencia con paga en caso de que el alumbramiento de su esposa ocurra durante días laborables. A opción de "**LA COMPAÑIA**", se podrá solicitar prueba acreditativa para justificar la licencia establecida en este Artículo.

ARTICULO XXIX

FONDO PRO-EDUCACION SINDICAL

SECCION 1:

 **"LA COMPAÑIA"** aportará al Fondo Pro-Educación Sindical a la entidad que así designe **"LA UNION"** la cantidad de tres mil quinientos (\$3,500.00) dólares cada año durante la vigencia del Convenio.

SECCION 2:

 **"LA COMPAÑIA"** deberá remitir a **"LA UNION"** la aportación anual correspondiente mediante cheque dentro de los primeros treinta (30) días al comienzo de cada año de Convenio.

SECCION 3:


 La aportación al Fondo Pro-Educación Sindical será utilizada para desarrollar programas y actividades encaminadas a promover la educación sindical de todos los trabajadores cubiertos por este convenio.

ARTICULO XXX

DISPOSICIONES GENERALES

SECCION 1:

"LA COMPAÑIA" y "LA UNION" se obligan a observar en todo momento una conducta que no lesione la dignidad y la moral de ambas partes así como la de los trabajadores.

"LA COMPAÑIA" suministrará a "LA UNION" aquella información que a su juicio estime no sea confidencial en la interpretación de este convenio colectivo y que constituya una solicitud razonable y pertinente a la administración de este convenio, así como cualquier información que por ley o convenio "LA COMPAÑIA" deba informar.

SECCION 2:

Las partes se comprometen a poner en vigor aquellas normas de seguridad industrial y medidas que contribuyan a prevenir accidentes del trabajo.

SECCION 3:

"LA COMPAÑIA" acuerda suministrar a los trabajadores equipo de protección de la mejor calidad para que estos puedan desempeñar sus labores adecuadamente con un mínimo de riesgo a su salud y a su vida. Los trabajadores serán responsables del equipo y de mantenerlo en buenas condiciones.

SECCION 4:

"LA COMPAÑIA" mantendrá un botiquín de primera ayuda en las áreas de Taller, Producción y Recibo de Leche Cruda, así como en cualquier otra área que sea necesario.

SECCION 5:

"LA COMPAÑIA" se compromete a proveer y los trabajadores se comprometen a conservar limpios y en buenas condiciones los servicios sanitarios, duchas y guardarropas.

SECCION 6:

"LA COMPAÑIA" conviene en seguir suministrando agua refrigerada.

SECCION 7:

"LA COMPAÑIA" se compromete a prestar servicio de primera ayuda y a transportar al dispensario en caso de accidente grave al trabajador que se viese impedido de hacerlo por sí mismo.

SECCION 8:

"LA COMPAÑIA", excepto lo establecido en la Sección 9, se hará responsable de todas las pérdidas y daños a la propiedad que sufra un empleado a causa de asalto, robo, choque, vuelco o cualquiera otra situación fuera de su control que no haya ocurrido por la negligencia o descuido del empleado.

SECCION 9:

Las partes acuerdan permitir a todo chofer vendedor o chofer vendedor sustituto que saque la ruta, que lleve hasta sesenta (\$60.00) dólares sobre su persona con el propósito de tener cambio. La otra parte del dinero que no se encuentre en la caja de seguridad del camión será responsabilidad absoluta del chofer vendedor o el chofer vendedor sustituto.

SECCION 10:

"LA UNION" se compromete a continuar una campaña de orientación entre los choferes vendedores y choferes vendedores sustituto sobre la necesidad de usar las cajas de seguridad instaladas en los camiones.

SECCION 11:

"LA COMPAÑIA" proveerá suficientes cajeros para el cuadro de las ventas diarias a los choferes vendedores y sustitutos a los efectos de que dichos cuadros se realicen en el tiempo más breve posible.

SECCION 12:

"LA UNION" colaborará con **"LA COMPAÑIA"** en el desarrollo y articulación de un cursillo para aumentar la eficiencia de los Transportistas de Leche Cruda en el desempeño de sus responsabilidades.

SECCION 13:

"LA COMPAÑIA" proveerá a los empleados de la planta **seis (6)** uniformes al año y estos serán responsables de mantenerlo en buen estado. A los empleados del garaje, se le provee **cuatro (4)** uniformes cada seis (6) meses y estos serán responsables de mantenerlos en buen estado. A los choferes vendedores y sustitutos se le proveerá así como a Transportistas de Leche Cruda **cinco (5)** uniformes al año y estos serán responsables de mantenerlos en buen estado; también se les suministrarán a estos **dos (2)** pares de botas al año.

SECCION 14:

Cuando desee reclutar personal, regular y/o temporero, **"LA COMPAÑIA"** notificará a la Unión el número de personas necesarias, las clasificaciones para el puesto y las condiciones de

trabajo. "LA UNION" podrá someter uno o más candidatos que cualifiquen para la dicha plaza, los cuales serán considerados en igualdad de condiciones con los otros aspirantes, disponiéndose que "LA COMPAÑÍA" no estará obligada a seleccionar a ninguno de los candidatos enviados por "LA UNION".

SECCION 15:

Aunque los expedientes de personal de los empleados son propiedad exclusiva de "LA COMPAÑÍA" los empleados que interesen revisar su expediente de personal cuando ya esté en curso una querrela radicada bajo el procedimiento de quejas y agravios, podrán tener la oportunidad de hacerlo, siempre que coordinen una cita con el Director de Recursos Humanos y que el propósito de revisar el expediente esté relacionado a la tramitación del mismo. De ser autorizado, el empleado interesado se reunirá con el Director de Recursos Humanos y éste permitirá que el empleado coteje con él la siguiente información de su expediente particular: Calificaciones de empleo; ascensos; aumentos salariales; memorandos relacionados con acciones correctivas o disciplinarias y/o estipulaciones o actas relacionadas con amonestaciones, suspensiones, o despidos de empleo que le hayan sido impuestas.

SECCION 16:

Las partes acuerdan que dentro de los próximos días discutirán los siguientes asuntos:

1. Política de cuadro y manejo de valores, particularmente aquella más relacionados al manejo de cheques devueltos por la institución bancaria.
2. Sobre jornadas operacionales de algunas rutas de ventas (a los fines de implantar algún tipo de modificación en los días de reparto y servicio conforme a las exigencias de los respectivos clientes).
3. Discutir sobre la posibilidad de establecer un sistema mutuamente conveniente con respecto a la devolución de leche y productos.
4. Sobre manera o forma de pagar los días feriados ya acordados.

SECCION 17:

A los efectos de la vigencia de este convenio, los años del mismo se identificarán de la siguiente manera:

PRIMER AÑO:	del 1ro. de junio de 2012 al 31 de mayo de 2013
SEGUNDO AÑO:	del 1ro de junio de 2013 al 31 de mayo de 2014
TERCER AÑO:	del 1ro. de junio de 2014 al 31 de mayo de 2015
CUARTO AÑO:	1ro. de junio de 2015 al 31 de mayo de 2016

ARTICULO XXXI

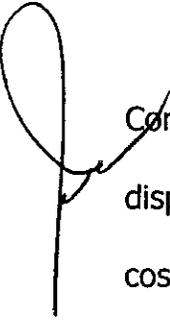
DISCRIMEN O DESPIDO DE EMPLEADOS

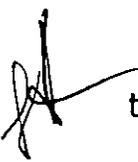
JH "LA COMPAÑÍA" y "LA UNION" convienen en que no habrá discrimen contra ningún empleado por motivos de raza, color, credo, sexo, orientación sexual, edad, afiliación política o condición social.

all
11/2

ARTICULO XXXII

ACUERDO TOTAL

 Las partes contratantes reconocen que durante las negociaciones que culminaron en este Convenio, cada una de ellas tuvo el derecho y la oportunidad ilimitada de formular demandas y disposiciones con respecto a todas las materias sobre beneficios marginales, prácticas pasadas y costumbres, condiciones de empleo, etc., y que todos los acuerdos y convenio alcanzados por ellas mediante el ejercicio de tales derechos y oportunidades, aparecen expresadas en este convenio.

 Las partes reconocen asimismo que este convenio contiene todas las condiciones de trabajo acordadas por ambas y que a partir de esta fecha serán las únicas condiciones de trabajo que regirán las relaciones de las partes.

 Este convenio no podrá ser modificado, enmendado, cambiado o darse por terminado excepto mediante estipulación escrita debidamente firmada por los representantes autorizados de las partes, y es la intención de las partes contratantes reservar para cualquier convenio futuro que comience a regir después de la expiración de este convenio colectivo cualquiera y todos los asuntos que no estén expresamente cubierto por este Convenio.

 Lo anterior no relevará a las partes de la obligación de negociar sobre cualquiera nueva condición de empleo que surja durante la vigencia de este convenio colectivo y que no esté ya cubierta por alguna disposición de este convenio y según la Ley Federal de Relaciones del Trabajo.

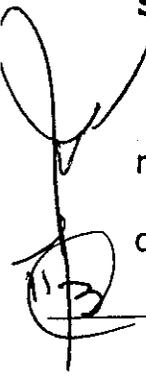
ARTICULO XXXIII

CLAUSULA DE SEPARABILIDAD

SECCION 1:

 Si alguna disposición de este convenio colectivo fuera declarada nula o ilegal por cualquier Tribunal u organismo competente, tal nulidad o ilegalidad de dicha disposiciones no implicará la nulidad o ilegalidad de las demás disposiciones de este convenio, a no ser que dicha disposición deje  sin efecto cualquier otra disposición del convenio.

SECCION 2:

 En caso de que una o más disposiciones de este convenio sean declaradas nulas por las razones antes señaladas, las partes deberán reunirse para negociar inmediatamente los términos de dichas disposiciones.

**ARTÍCULO XXXIV
VIGENCIA, EXPIRACION Y RENOVACION**

Este convenio entrará en vigor el 1ro. de junio de 2012 y continuará en vigor hasta la medianoche del 31 de mayo de 2016. Este convenio quedará prorrogado automáticamente y en vigor de año en año, luego de la fecha de su expiración a menos que cualquiera de las partes interesadas, "**LA COMPAÑÍA**" o "**LA UNIÓN**", notifique por escrito y por correo certificado con acuse de recibo a la otra parte, con por lo menos sesenta (60) días calendarios antes de la fecha de expiración de su deseo de enmendar, modificar o dar por terminado este convenio, disponiéndose que toda cláusula que no sea incluida dentro de la notificación quedará en pleno vigor hasta que se firme un nuevo convenio.

Dicha notificación contendrá los asuntos, cláusulas, disposiciones, cambios y proposiciones específicas que la parte que haga la notificación desee negociar si ese es el caso.

De no hacerse tal notificación dentro del término antes expresado, el convenio quedará automáticamente renovado en todas sus partes según se expresa anteriormente.

Firmado en San Juan, Puerto Rico, el día 5 de julio de 2013.

POR LA COMPAÑÍA

Sr. Juan M. Corrada del Río

Sr. Luis F. Rodríguez Paz

POR LA UNIÓN

Sra. Luisa Acevedo

Sr. Andrés Lloret

Sr. José A. Gonzalez Bello

Sr. Ray A. Sempritt

Sr. Víctor Hernández

Sr. Luis Gómez

Sr. Javier Pizarro

Sr. José Medina

Sr. Concepción Santos

Sr. Luis Pérez