

# *CONVENIO COLECTIVO 2019-2025\**

ASOCIACIÓN DE NAVIEROS DE PUERTO RICO Y CONSEJO DE UNIONES DE  
TRABAJADORES DE MUELLE Y RAMAS ANEXAS DE PUERTO RICO

**1 de octubre de 2019 al 30 de septiembre de 2023**

\*La vigencia hasta el 2025 está condicionada al cumplimiento con los requisitos acordados en este Convenio.

**ÍNDICE**  
**CONVENIO COLECTIVO**

**Table of Contents**

<b>A.</b>	<b>PUERTO DE SAN JUAN (Barcos)</b>	<b>7</b>
<b>II.</b>	<b>PUERTO DE PONCE, MAYAGÜEZ Y GUÁNICA</b>	<b>8</b>
<b>III.</b>	<b>GARANTÍA APLICABLE A LOS BARCOS</b>	<b>16</b>
<b>IV.</b>	<b>Sección A – Forma de Pago</b>	<b>27</b>
<b>V.</b>	<b>Sección B</b>	<b>29</b>
<b>VI.</b>	<b>Número de Trabajadores a Emplearse</b>	<b>29</b>
<b>VII.</b>	<b>Sección C – Normas</b>	<b>34</b>
<b>2.</b>	<b>Happag Lloyd</b>	<b>35</b>
<b>3.</b>	<b>Zim</b>	<b>35</b>
<b>4.</b>	<b>Dole</b>	<b>36</b>
<b>5.</b>	<b>Tote</b>	<b>36</b>
<b>6.</b>	<b>Trailer Bridge Lo-Lo</b>	<b>36</b>
<b>VIII.</b>		<b>36</b>
<b>IX.</b>	<b>3 Rampas: 2 Rampas</b>	<b>36</b>
<b>7.</b>	<b>Trailer Bridge Ro-Ro</b>	<b>37</b>
<b>8.</b>	<b>Tropical Grande</b>	<b>37</b>
<b>9.</b>	<b>Tropical Pequeña</b>	<b>37</b>
<b>10.</b>	<b>National Glory</b>	<b>38</b>
<b>11.</b>	<b>C.G.M. Cayman</b>	<b>38</b>
<b>13.</b>	<b>Barcos de Autos</b>	<b>38</b>
	<b>Menos de 200 autos</b>	<b>39</b>
<b>15.</b>	<b>Autos Tráiler Bridge</b>	<b>39</b>
<b>X.</b>	<b>Sección D – Equipo de Seguridad y Trabajos</b>	<b>40</b>
<b>XI.</b>	<b>Sección E – Programa de Adiestramiento</b>	<b>41</b>
<b>XII.</b>	<b>Sección F – Disciplina</b>	<b>42</b>
<b>XIII.</b>	<b>Seccion F – Horario Flexible (Flex – Time)</b>	<b>42</b>

- XIV. Sección G – Celebración de Asambleas43**
- XV. Sección H – Trabajos en Neveras43**
- XVI. Sección I – Record de Horas Trabajadas43**
- XVII. Sección J – Horas de Trabajo44**
- XVIII. Sección K – Operaciones de Barcos45**
- XIX. Sección L – Operaciones del Terminal47**
- XX. Sección M – Horas de Comida47**
- XXI. Sección N – Operaciones con Gruas48**
- XXII. Sección O – Programa de Detección de Sustancias Controladas48**
- XXIII. ARTÍCULO X48**

**PLAN DE BIENESTAR48**

- A. Se determinará el numero de horas trabajadas por el empleado, desde el 1<sup>ro</sup> de octubre hasta el 30 de septiembre de cada año convenio hasta la fecha de su separación de empleo y se le pagará por cada hora trabajada durante ese periodo, la suma establecida en el Contrato de Fideicomiso.50**
- B. La cantidad por pagarse al empleado por concepto de Separación de Empleo no será mayor a la estipulada en el Contrato de Fideicomiso a la fecha de su separación de empleo y se le pagará, por cada hora trabajada durante ese periodo, la suma establecida en el Contrato de Fideicomiso.50**
- C. Un empleado separado que haya cobrado su dinero y que posteriormente desee reintegrarse al trabajo, tendrá como requisito indispensable la devolución del dinero recibido por concepto de su separación, más el pago por intereses al 4% desde la fecha de pago hasta la fecha de la devolución del dinero al Fondo.50**

**XXIV. PLAN DE BIENESTAR UTM-PRSSA51**

## COMPARECENCIA

DE UNA PARTE: LA **ASOCIACIÓN DE NAVIEROS DE PUERTO RICO (“ASOCIACIÓN”)**, en representación de sus miembros que se enumeran a continuación: LUIS AYALA COLON & SUCRS., INC., ISLAND STEVEDORING, INC, ISS MARINE SERVICES, INC., h/n/c INCHCAPE SHIPPING SERVICES, CONTINENTAL STEVEDORING, INC Y CRUISE PLUS SERVICES, INC., quienes a su vez conforman el COMITÉ NEGOCIADOR DE LA ASOCIACIÓN DE NAVIEROS (“COMITÉ”), representadas en este acto por sus oficiales debidamente autorizados y en adelante llamadas la “COMPAÑÍA”.

DE OTRA PARTE: EL **CONSEJO DE UNIONES DE TRABAJADORES DE MUELLES Y RAMAS ANEXAS DE PUERTO RICO, UTM-ILA (“CONSEJO”)** conformado por las locales de la INTERNATIONAL LONGSHOREMEN’S ASSOCIATION (“ILA”) LOCAL 1740 (SAN JUAN), LOCAL 1903 (PONCE), LOCAL 1904 (MAYAGÜEZ) y LOCAL 2012 (GUÁNICA) representadas en este acto por sus oficiales debidamente autorizados y en adelante llamadas la “UNIÓN”.

Las partes acuerdan y convienen el siguiente CONVENIO COLECTIVO, firmado hoy, \_\_\_ de marzo del 2022, y cuya vigencia será de seis (6) años a partir del 1 de octubre de 2019 hasta la medianoche del 30 de septiembre de 2025, sujeto a las condiciones que se establecen en el Anejo A que se hace formar parte de este Convenio.

Si **no** se cumpliera con lo dispuesto en el Anejo A, este convenio se dará por vencido el 30 de septiembre de 2023, sin que se entienda renovado o que continua en vigor. Las partes comenzarán inmediatamente las negociaciones para un nuevo convenio.

En caso de que la Unión entienda que las condiciones del Anejo A, o alguna de ellas, **no** han cumplido, según este término ha sido definido, deberá así notificarlo con **no** menos de noventa (90) días de antelación al 30 de septiembre de 2023. Las partes acuerdan someter a arbitraje acelerado cualquier controversia que tuvieran sobre si las condiciones anteriores se cumplieron o **no**, para lo cual el único asunto a resolverse lo será si ello fue así o **no** en conformidad con lo aquí expuesto.

Las partes acuerdan conceder efecto retroactivo a los aumentos negociados en las aportaciones a los fondos de bienestar, cuyo vencimiento o exigibilidad fuera en o previo a la aprobación de este documento por la matrícula de la ILA, LOCAL 1740. Estas aportaciones serán pagaderas a más tardar treinta (30) días después de la ratificación y firma de este contrato por la Unión.

## PRINCIPIO DE LA CONTRATACIÓN COLECTIVA

1. Las partes reconocen la necesidad de fomentar y conservar las buenas relaciones existentes, entre obreros y patronos, como el medio mas efectivo para conservar la paz industrial. Así mismo, para lograr el desarrollo y la estabilidad de los negocios, al igual que el bienestar de la comunidad en general. Reconocen además que, entre los medios mas eficaces para lograr tales fines, figuran prominentemente la contratación colectiva respecto a salarios y condiciones de trabajo, al igual que el respeto a los derechos de cada cual y el fiel cumplimiento de sus respectivas obligaciones bajo el Convenio Colectivo que suscriben.
2. La UNIÓN acuerda y se compromete a **no** negociar con otras Compañías de transportación marítima, términos y condiciones de empleo mejores a los aquí acordados. De esta manera, se evita colocar a la empresa en una posición de desventaja frente a sus competidores. Por razón de ello, la cláusula de "*Favored Nation's Clause*" es aceptada por las partes.
3. Por su parte, la Compañía se compromete a **no** subcontratar, autorizar, aceptar, fomentar o de cualquier forma permitir el empleo de personal **no** unionado, en sus predios, instalaciones, facilidades u operaciones bajo su control, para realizar cualesquiera de las labores descritas en este acuerdo como funciones de la Unidad Contratante y que los miembros de la UNIÓN realizan actualmente o comiencen a realizar en el futuro.
4. Finalmente, la Compañía asegura que **no** creará, **ni** proporcionara recursos, **ni** subcontratará a cualquier entidad nueva, mediante 1) la organización o establecimiento de nuevas corporaciones u otras entidades jurídicas o 2) la compra de cualquier embarcación o compañías, que no operen en las instalaciones de los puertos de la ILA y/o que **no** usen mano de obra de la ILA en los trabajos que la Unidad Contratante realiza actualmente o comience a realizar en el futuro.

## ARTÍCULO I RECONOCIMIENTO DE LA UNIÓN

La Compañía reconoce a la Unión, a los fines de la contratación colectiva, como la representante exclusiva de todos sus empleados en la unidad apropiada. La existente unidad apropiada incluye a: wincheros, amanteros, estibadores (*longshoremen*), plancheros, choferes, *car attendants*, capataces (*Hatch tenders*), bosos (*boss foremen*), motoristas (incluye a operadores de todo tipo de equipo motorizado, tales como grúas, grúas de tierra, montacargas (*fingerlift, top loaders* y/o cualquier otro tipo similar motorizado), aguadores, *checkers*, técnicos de refrigeración, soldadores, gomereros, porteros (*gateman*), *utility, jumpers*, pagadores, electricistas, conserjes de muelle, mecánicos, mecánicos de grúas, mecánicos de *top loaders* y mecánicos de neveras, lavadores de equipo y despachadores (*dispatchers*) que trabajen en los puertos de San Juan, Ponce Mayagüez, Guánica, Yabucoa, Arecibo, Aguirre, Humacao, Jobos, Ensenada Honda, Roosevelt Roads, Las Mareas, Guayanilla, Guayama y otros puertos o áreas de trabajo donde puedan realizarse operaciones de carga y descarga de embarcaciones y/o recibo y/o despacho de mercancía en los terminales. El listado de estas clasificaciones se hace con el propósito de establecer los términos de cada una y en ninguna forma obligará a alguna compañía a emplear personal para todas las clasificaciones o a cambiar sus normas de trabajo actualmente en práctica. Los supervisores, gerenciales, personal administrativo, profesionales, empleados confidenciales, así como los empleados de seguridad, quedan excluidos de esta unidad apropiada.

Cualquier nueva clasificación de trabajo comprendida dentro de la unidad contratante, pero **no** específicamente mencionada en ella, quedará inmediatamente incluida en dicha unidad contratante.

## **ARTÍCULO II TALLER UNIONADO**

Afiliarse a la Unión será una condición de empleo a partir del trigésimo primer (31) día del comienzo de tal empleo, siempre que la Compañía **no** tenga base razonable para creer: 1) que tal afiliación **no** estaba disponible para el empleado en los mismos términos y condiciones generalmente aplicables a otros miembros y 2) que la afiliación a la Unión **no** fue rehusada o terminada por otras razones que **no** fueran la falta por el empleado de ofrecer el pago de las cuotas periódicas o las cuotas de iniciación uniformemente requeridas como condición para adquirir o retener la afiliación a la Unión.

### **ARTÍCULO III SELECCIÓN DE TRABAJADORES**

La Compañía establecerá aquellas prácticas de empleo que resulten en una razonable y equitativa distribución de las oportunidades de empleo en los puertos de San Juan, Ponce, Mayagüez y Guánica, siempre que ello **no** quebrante las reglas generales o específicas aquí convenidas. La Unión se compromete a respetar el derecho de la Compañía a seleccionar libremente a todos los trabajadores que ella necesite para llevar a cabo sus operaciones, sujeto a lo dispuesto en este Artículo.

La selección y nombramiento de los capataces y bosos es una prerrogativa reservada por la Compañía. La Compañía le notificará a la Unión su interés de añadir personal a sus listas oficiales en estas clasificaciones, de manera que si la Unión interesa pueda sugerir candidatos para dicha(s) posición(es) y los mismos sean considerados. La Compañía hará el nombramiento de la persona seleccionada a ejercer como capataz o boso por escrito informándose a la Unión, y desde ese momento la persona pasará a formar parte de la lista oficial de capataces o bosos de la Compañía, según sea el caso. La Compañía nombrará a los bosos a base de su propio juicio de aquellos trabajadores que hayan estado en la lista de capataces durante por lo menos dos (2) años con antelación al nombramiento. El hecho de que algún trabajador se desempeñe ocasionalmente como capataz o boso sin haber sido nombrado por escrito por la Compañía con notificación a la Unión **no** le dará derecho a pertenecer a la lista oficial de antigüedad correspondiente, según sea el caso. Una vez se nombre por escrito, el trabajador adquirirá antigüedad en su respectiva lista.

#### **A. PUERTO DE SAN JUAN (Barcos)**

1. Todos los trabajadores del barco cobijados por este Convenio serán seleccionados por los capataces en la manera designada (por la Compañía y la Unión) y en los lugares acostumbrados, frente a los muelles en los cuales habrán de realizar los trabajos. Serán organizados (*shaped up*) en gangas, por los capataces, disponiéndose que los trabajadores seleccionados entregarán su tarjeta de trabajo directamente al pagador.
2. La selección de trabajadores para el barco se llevará a cabo quince (15) minutos antes del turno para aquellos turnos hasta las 4:00 p.m., y a las 4:00 p.m. en los turnos que empiezan después. Se dispone, además, que los turnos empezarán, y el personal deberá reportarse, a la hora en punto y **no** antes. De igual forma, terminarán su turno a la hora en punto y **no** antes.



3. La hora de empezar los trabajos del barco, así como el número de gangas a emplearse serán notificados por la Compañía, mediante correo electrónico a la Unión, **no** menos de dos (2) horas antes del comienzo o selección de los trabajadores. Se dispone que la notificación a la Unión podrá hacerse de lunes a viernes, durante las horas de oficina (7:00 a.m. – 12:00 m.d. – 1:00 p.m. – 4:00 p.m.); los sábados, domingos y días festivos de 7:00 a.m. – 12:00 m.d. Se dispone también que cualquier revocación de trabajo que desee notificar la Compañía a la Unión deberá hacerse **no** más tarde de dos (2) horas antes de la hora señalada para la selección de personal.
4. Las partes acuerdan y convienen establecer el siguiente sistema para la selección de los trabajadores en la carga y descarga de embarcaciones en el puerto de San Juan:
  - a. La Unión expedirá tarjetas, blancas o rojas, para aquellos empleados que sean miembros bonafide de la Unión. Los empleados con tarjeta roja serán aquellos con derecho al salario mayor, según definido en este Contrato.
  - b. Toda persona seleccionada para trabajar en la Compañía tendrá a la mano una tarjeta TWIC válida. Además, presentará al Pagador la tarjeta, de color blanca o roja, expedida por la Unión; en su defecto, presentará su tarjeta de seguro social.
  - c. Aquellas personas en posesión válida de una tarjeta blanca o roja tendrán prioridad al hacerse la selección de los trabajadores. No se seleccionará a un poseedor de tarjeta de seguro social cuando hubiere un poseedor de una tarjeta blanca o roja disponible para trabajar.
5. La Compañía **no** vendrá obligada a emplear a ningún trabajador que:
  - a. No este físicamente capacitado para realizar su labor, según lo determine un facultativo médico;
  - b. Le sea denegada, o le revoquen permanentemente, el TWIC.
6. Las partes se reunirán para adoptar un sistema automatizado de llamado cuyo diseño y programación será supervisado por ambas partes y el cual se implementará tan pronto este confeccionado y conforme a lo dispuesto en este Convenio.

## **II. PUERTOS DE PONCE, MAYAGÜEZ Y GUÁNICA**

Todos los trabajadores de Ponce, Mayagüez y Guánica serán seleccionados por la Compañía de las listas rotativas de trabajadores. Dichas listas serán preparadas o revisadas por el Comité de Listas Rotativas. El Comité de Listas Rotativas estará compuesto por un representante de la Compañía y un representante de la Unión. El Comité de Listas Rotativas preparará las listas de acuerdo con los criterios y disposiciones del Artículo II de este Convenio.

El Comité se reunirá, según sea necesario, durante la vigencia de este Convenio. Todos los trabajadores serán seleccionados por las Compañías de dichas listas y en ninguna

circunstancia el trabajador seleccionado podrá ceder o cambiar el turno a persona alguna y, de hacerlo, la Compañía lo eliminará de la lista rotativa.

1. Queda específicamente estipulado que las listas rotativas vigentes en Ponce, Mayagüez y Guánica serán revisadas y estas listas revisadas entrarán en vigor en enero próximo.
2. La lista rotativa de Ponce consistirá en las siguientes clasificaciones:
  - a. Wincheros
  - b. Amanteros
  - c. Estibadores de Abordo
  - d. Estibadores de Tierra
  - e. Motoristas
  - f. Aguadores
3. Ninguna persona podrá figurar en más de una clasificación en las listas rotativas. Las personas que figuren en más de una clasificación en las listas rotativas seleccionarán la que prefieran conservar de ellas.
4. En la preparación de las listas rotativas **no** se incluirán los siguientes;
  - a. Trabajadores que hayan muerto.
  - b. Trabajadores que **no** hacen uso regularmente de su turno y aquellos que **no** hayan trabajado 210 horas el año terminando en septiembre 30 del año siguiente.<sup>1</sup>
  - c. Trabajadores que residan fuera de Puerto Rico.
  - d. Trabajadores que laboren regularmente con otros patronos No-Navieros, operan algún negocio propio o practican algún oficio y **no** se reportan al trabajo regularmente.
  - e. Trabajadores físicamente incapacitados para trabajar como estibadores. La incapacidad física tiene que ser determinada por un facultativo medico.
5. Los capataces que figuren en las listas rotativas establecidas en este Convenio **no** podrán abandonar su turno para ir a trabajar con otra Compañía una vez han sido seleccionados. De incurrir en la práctica descrita en la oración anterior serán eliminados de la lista rotativa.
6. La Compañía eliminará de la lista rotativa a cualquier trabajador que abandone el trabajo, sin previa autorización del capataz y sin causa justificada.

---

<sup>1</sup> Para los efectos de este párrafo, se tomará en consideración si el trabajador **no** ha podido trabajar por estar enfermo, lesionado o por cualquier otra causa justificada.

7. Las listas rotativas acordadas en este Artículo se pondrán en vigor después de ser entregadas a la Unión. Una vez recibidas, la Unión vendrá obligada a notificarlas a todos los trabajadores. Las personas que sean eliminadas de las listas tendrán que presentar su querrela a través de la Unión y ante el Comité de Listas Rotativas. El término para presentar esta querrela vence treinta (30) días antes de entrar en vigor las listas rotativas.
8. Cualquier disputa o controversia relacionada específicamente con la inclusión o exclusión de dichas listas rotativas será sometida inmediatamente al Comité de Listas Rotativas. De **no** llegar a un acuerdo en el Comité de Listas Rotativas se procederá con el arbitraje, según dispuesto en este Convenio.
9. Las listas rotativas de Mayagüez consistirán en las siguientes clasificaciones:
  - a. Estibadores de Abordo
  - b. Estibadores de Tierra
  - c. Wincheros
10. Copia de las listas rotativas serán entregadas a la Unión. Luego serán colocadas y conservadas por la Compañía en sitios de fácil y libre acceso a los trabajadores de manera que estos puedan examinarlas cuando deseen. También, podrán ser publicadas por la Compañía en la forma que estime necesario y conveniente para el mejor conocimiento de los trabajadores.
11. La selección de trabajadores en Ponce y Mayagüez se llevará a cabo a las 6:45 a.m. para el turno que empieza a las 7:00 a.m.; a la 1:45 p.m. para el turno que empieza a las 2:00 p.m. y a las 3:45 p.m. para el turno que empieza a las 4:00 p.m. y después. Exclusivamente para los efectos de la Ley de Compensación por Accidentes del Trabajo se considerará que un trabajador ha empezado a trabajar tan pronto es seleccionado por el capataz, excepto para el turno de las 11:00 pm.
12. Si un barco inicia operaciones a las 9:00 a.m., a las 10:00 a.m. o a las 2:00 p.m., si piden personal para el próximo día, tendrán que emplear gente nueva.
13. La Compañía reportará a la Unión, por escrito, la hora de empezar sus trabajos y el número de gangas a empezarse por lo menos dos (2) horas antes del comienzo o selección. Los reportes serán publicados en las pizarras. Los reportes a la Unión se harán de la siguiente manera:

De lunes a viernes de 7:00 a.m. a 12:00 m.d. y de 1:00 p.m. a 4:00 p.m. Los sábados de 7:00 a.m. a 12:00 m.d. Los domingos y días feriados de 7:00 a.m. a 12:00 m.d. La Compañía **no** podrá reportar barcos para empezar a trabajar a las 11:00 a.m. **ni** a las 7:00 p.m. La Compañía reportará barcos a la Unión, por escrito. Cualquier revocación de trabajo que tenga que hacer, se hará por lo menos dos (2) horas antes de la hora señalada para la selección de personal.

14. Independientemente de lo anterior, los refuerzos en el Puerto de Ponce a seleccionarse en adición a lo requerido para la ganga serán seleccionados libremente por la Compañía sujeto al Artículo II (Taller Unionado) de este Convenio.
15. Cuando un trabajador de la Local 1903 de Ponce dejare correr a propósito su turno en un barco para el que fue llamado, con la intención de cogerlo en otro barco, se le correrá su turno hasta el próximo día y de repetir esta conducta, el trabajador podrá estar sujeto a sanción disciplinaria, incluyendo el despido.
16. Cuando la Compañía comience sus operaciones, entre las 10:00 a.m. y las 12:00 p.m. en el Puerto de Mayagüez, el personal seleccionado **no** será relevado a las 4:00 p.m. Este personal continuará trabajando, sin garantía adicional hasta terminar las operaciones o el turno. Sin embargo, si el trabajo continúa después de las 11:00 p.m., se aplicará la garantía del turno de la medianoche.

## ARTÍCULO IV SALARIOS

1. Cualquier empleado que haya cumplido 400 horas al año (de aquí en adelante “año acreditado”) en cualquiera de los seis años, desde 2002 hasta el año contrato 2015 inclusive, se aumentará a la tasa después de la ratificación del contrato.

El cálculo para los años acreditados se basará en las horas trabajadas en la industria y **no** en las horas trabajadas en cada empresa. Los planes de bienestar en la industria proporcionarán la información referente a la acreditación de los años de los empleados.

2. Tarifa por hora (tiempo regular) para los empleados que trabajan en el nivel inferior será \$24.00 por hora. Para los de nivel superior será \$33.00 por hora. Se aplicará el sistema de aumentos de la tabla de progresión antes mencionada. Tarifa por hora (tiempo regular) para empleados nuevos en la industria será de \$20.00. Los mecánicos serán contratados a \$24.00 por hora. Los empleados que **no** estén en el nivel superior tendrán derecho a los incrementos de la tabla de progresión, si cumplen con los criterios de los años acreditados de la manera siguiente:

Para los empleados en el nivel de \$24.00 por hora, la tabla de progresión se aplicará desde el día de la firma del contrato como sigue;

Año	Aumento de salario	de	Cantidad Total a Cobrar
1er año	\$1.50		\$25.50
2do año	\$1.50		\$27.00
3er año	\$1.50		\$28.50
4to año	\$1.50		\$30.00
5to año	\$1.50		\$31.50
6to año	\$1.50		\$33.00

Para los empleados en el nivel de \$20.00 por hora, la tabla de progresión se aplicará desde el día de la firma del contrato como sigue;

Año	Aumento de Salario	Cantidad Total a Cobrar
1er año	\$2.15	\$22.15
2do año	\$2.15	\$24.30
3er año	\$2.15	\$26.45
4to año	\$2.15	\$28.60
5to año	\$2.15	\$30.75
6to año	\$2.15	\$33.00

3. Para los empleados en las clasificaciones de *M&R/Checkers*, las fracciones de horas se consideraran horas completas para los efectos de pagos, a menos que otra cosa se disponga en este Convenio.
4. Para los empleados en las otras clasificaciones, se pagará por fracciones de horas en intervalos de 30 minutos, a menos que otra cosa que se disponga en este contrato.
5. Los salarios anteriormente establecidos corresponden a la carga mecanizada. Los salarios de Carga General continuarán como hasta el presente.

## **ARTÍCULO V DÍAS FERIADOS**

1. Para fines de las escalas salariales establecidas en las páginas de este Convenio, los sábados, domingos y todos los días feriados. Los días feriados serán aquellos declarados, o que en el futuro se declaren, por: 1) estipulación a este Convenio, 2) la Legislatura de Puerto Rico o 3) el Congreso de los Estados Unidos de Norteamérica, incluyendo los que se enumeran a continuación:

1 de enero.....	Año Nuevo
6 de enero.....	Día de Reyes
3 <sup>er</sup> lunes de enero.....	Natalicio de Martin Luther King, Jr.
3 <sup>er</sup> lunes de febrero.....	Natalicio de George Washington
17 de marzo.....	Natalicio de Thomas William "Teddy" Gleason
22 de marzo.....	Día de la Abolición de la Esclavitud
__ de abril.....	Viernes Santo (no se trabaja)
último lunes de mayo.....	Día de la Recordación
4 de julio.....	Día de la Independencia de los Estados Unidos
25 de julio.....	Día de la Constitución de Puerto Rico
1 <sup>er</sup> lunes de septiembre.....	Día del Trabajo
2 <sup>do</sup> lunes de octubre.....	Día de la Raza
__ de noviembre.....	Día de las Elecciones Generales
11 de noviembre.....	Día del Veterano
19 de noviembre.....	Día del Descubrimiento de Puerto Rico
4 <sup>to</sup> jueves de noviembre.....	Día de Acción de Gracias
24 de diciembre.....	Día del Obrero Portuario
25 de diciembre.....	Día de Navidad

2. Todos los días feriados comenzarán a las 12:01 a.m. y terminarán a las 11:59 p.m. del día natural.
3. Según la Ley 111 del 29 de julio del 2014, "[s]iempre que cualquiera de dichos días ocurriere en domingo, será de fiesta el lunes siguiente".
4. Si se trabajara el turno de 7:00 a.m. a 4:00 p.m., durante uno de los días feriados, se pagará a tiempo y medio.

## ARTÍCULO VI GARANTÍAS

### I. Terminal

1. La Compañía podrá retener trabajando hasta las 6:00 p.m. a todo el personal para el turno que comience entre las 7:00 a.m. y 9:00 a.m., sin que se le aplique la garantía adicional del turno de 4:00 p.m. a 11:00 p.m. Se dispone, sin embargo, que las horas trabajadas de 4:00 p.m. a 6:00 p.m. se pagarán de acuerdo con lo estipulado en este Convenio; y disponiéndose, además, que si el trabajo continúa después de las 6:00 p.m., la Compañía garantizará al personal cuatro (4) horas al salario aplicable, a menos que se trabaje de 6:00 p.m. a 7:00 p.m. para terminar, pagándose dicha hora según dispone este Convenio.

2. La garantía para todos los trabajadores del terminal, recibo y despacho, será de ocho (8) horas. Los sábados y domingos la garantía será de cuatro (4) horas. Los días feriados tendrán garantía de ocho (8) horas para todo el personal.

### II. Barcos

En casos en que el trabajo **no** comience por atrasos del barco o tenga que suspenderse después de haber comenzado, la Compañía pagará las siguientes garantías:

1. **Turno de 7:00 a.m. a 4:00 p.m.:** Cuando **no** comience el trabajo por atrasos del barco o se interrumpan los trabajos en el turno de 7:00 a.m. a 4:00 p.m., la Compañía pagará a los trabajadores por el tiempo que dure la suspensión, hasta un máximo de dos (2) horas entre 7:00 a.m. y 12:00 m.d. y dos (2) horas adicionales entre 1:00 p.m. y 4:00 p.m. El tiempo físicamente trabajado **no** formará parte de la garantía. Si al terminar la suspensión de dos (2) horas sigue la interrupción, los trabajadores **no** tendrán que permanecer en el muelle a menos que la Compañía así lo requiera. Si la Compañía requiere a los trabajadores permanecer en el muelle y continua la interrupción, les pagará el tiempo que dure la espera.

2. **Turno de 1:00 p.m. a 11:00 p.m.:** Cuando **no** comience el trabajo por atrasos del barco o se interrumpan los trabajos en el turno de 1:00 p.m. a 11:00 p.m., la Compañía pagará a los trabajadores por el tiempo que dure la suspensión, hasta un máximo de dos (2) horas entre 1:00 p.m. y 6:00 p.m. y dos (2) horas adicionales entre 7:00 p.m. y 11:00 p.m. El tiempo físicamente trabajado **no** formará parte de la garantía. Si al terminar la suspensión de dos (2) horas sigue la interrupción, los trabajadores **no** tendrán que permanecer en el muelle a menos que la Compañía así lo requiera. Si la Compañía requiere a los trabajadores permanecer en el muelle, y continua la interrupción, les pagará el tiempo que dure la espera.



3. Los trabajadores estarán a disposición de la Compañía durante las horas de garantía y esperan que esta les pague por realizar el trabajo que se les asigne y que esté relacionado con las operaciones de carga y descarga del barco para las cuales fueron seleccionados o en la protección de cualquier carga que esté sobre el muelle; entendiéndose que, para el personal de tierra, el tiempo de espera empezará a contar una vez estos hayan segregado la carga del barco para el cual fueron seleccionados.

4. Queda claramente entendido y acordado que ninguna de las garantías arriba mencionadas será de aplicación cuando la interrupción de los trabajos sea ocasionada por la acción u omisión de la Unión o de cualquiera de sus miembros.

5. La Compañía estará en libertad de suspender al personal, antes de la terminación del turno, sin venir obligada a pagar el resto del turno en caso de roturas de grúas, fuego o alarma de huracán, luego de las partes haber cumplido con las obligaciones que mutuamente se imponen en este Convenio.

6. La Compañía podrá retener trabajando hasta las 6:00 p.m. a todo el personal para los turnos que comiencen entre las 7:00 a.m. y 9:00 a.m. sin que se le aplique la garantía adicional del turno de 4:00 p.m. a 11:00 p.m. Sin embargo, las horas trabajadas de 4:00 p.m. a 6:00 p.m., se pagarán de acuerdo con lo estipulado en este Convenio; y disponiéndose, además, que si el trabajo continúa después de las 6:00 p.m., la Compañía garantizará al personal, cuatro (4) horas al salario aplicable para las horas, a menos que se trabaje de 6:00 p.m. a 7:00 p.m. para terminar, pagándose dicha hora, según dispone este Convenio. Si el trabajo continúa después de las 11:00 p.m., la Compañía pagará al trabajador hasta las 6:00 a.m., excepto cuando haya pedido relevo y **no** haya personal disponible para relevar a los trabajadores que comenzaron entre las 7:00 a.m. y 9:00 a.m. En caso de **no** haber personal disponible para el relevo, la Compañía pagará hasta la hora trabajada. Esta disposición comenzará a operar a la fecha de la firma de este Convenio y **no** podrá ser reclamada con efectos de retroactividad.

## **GARANTÍAS APLICABLES A LOS BARCOS**

### **A. Happag Lloyd**

- 8 horas (todos los trabajadores) si esta línea trae barcos, *feeders* o barcasas con volumen distinto a los utilizados actualmente o los actuales sufren una merma de los volúmenes de carga actuales, se retornará a la garantía de cuatro (4) horas.

### **B. Evergreen/ Maersk**

- 8 horas (todos los trabajadores) si esta línea trae barcos, *feeders* o barcasas con volumen distinto a los utilizados actualmente o los actuales sufren una merma de los volúmenes de carga actuales, se retornará a la garantía de cuatro (4) horas.

### **C. Zim**

- 4 horas (Estibadores)
- 6 horas (M&R/Checkers)

- D. Dole**
- 4 horas (Estibadores)
  - 6 horas (M&R/Checker)
- E. Tote**
- 8 horas (Todos los trabajadores)
  - 4 horas (Autos Estibadores)
  - 8 horas (Autos M&R/Checker)
- F. Tropical Grande**
- 4 horas (Estibadores)
  - 6 horas (M&R/Checker)
- G. Tropical Pequeño**
- 4 horas (Estibadores)
  - 6 horas (M&R/Checker)
- H. Trailer Bridge Ro-Ro**
- 8 horas (Todos los trabajadores)
  - 4 horas (autos)
- I. Trailer Bridge Lo-Lo**
- 6 horas (Todos los trabajadores)
- J. National Glory**
- 4 horas (Estibadores)
  - 6 horas (M&R/Checker)
- K. C.G.M**
- 4 horas (Estibadores)
  - 6 horas (M&R/Checker)
- L. C.G.M. Cayman**
- 4 horas (Estibadores)
  - 6 horas (M&R/Checker)
- M. Car Carriers**
- 4 horas (Estibadores)
  - 6 horas (M&R/Checker)

### **III. Cruceros**

\*Se continuará con las mismas garantías, como al presente.

### **IV. Capataces/Bosos:**

1. Todos los turnos que comiencen o continúen, entre las 7:00 a.m. y 12:00 m.d., tendrán una garantía de cinco (5) horas, excepto lo antes estipulado en otra parte de este Convenio.
2. Todos los turnos que comiencen o continúen, entre la 1:00 p.m. y 6:00 p.m., tendrán una garantía de cinco (5) horas, excepto lo antes estipulado en otra parte de este Convenio.
3. Todos los turnos que comiencen o continúen, entre las 7:00 p.m. y 12:00 m.n., tendrán una garantía de cinco (5) horas, excepto lo antes estipulado en otra parte de este Convenio.
4. Todos los turnos que continúen pasada las 12:00 m.n., tendrán una garantía de cinco (5) horas, excepto lo antes estipulado en otra parte de este Convenio.
5. Los turnos que comiencen, a las 11:00 p.m. y 12:00 m.n., tendrán una garantía de ocho (8) horas, hasta las 6:00 a.m.
6. La Compañía pagará dos (2) horas al capataz y/o al boso, por la selección del personal cuando los turnos comiencen después de las 4:00 p.m. La tarifa para el pago de esta gestión dependerá del tipo de carga con que comience la operación.

### **V. Grueros:**

1. Todos los turnos que comiencen o continúen, entre las 7:00 a.m. y 12:00 m.d., tendrán una garantía de cinco (5) horas, excepto lo antes estipulado en otra parte de este Convenio.
2. Todos los turnos que comiencen o continúen, entre la 1:00 p.m. y 6:00 p.m., tendrán una garantía de cinco (5) horas, excepto lo antes estipulado en otra parte de este Convenio.
3. Todos los turnos que comiencen o continúen, entre las 7:00 p.m. y 12:00 m.n., tendrán una garantía de cinco (5) horas, excepto lo antes estipulado en otra parte de este Convenio.
4. Todos los turnos que continúen pasada las 12:00 m.n., tendrán una garantía de cinco (5) horas, excepto lo antes estipulado en otra parte de este Convenio.

5. Los turnos que comiencen, a las 11:00 p.m. y 12:00 m.n., tendrán una garantía de ocho (8) horas, hasta las 6:00 a.m.

6. La Compañía pagará dos (2) horas al capataz y/o al boso, por la selección del personal cuando los turnos comiencen después de las 4:00 p.m. La tarifa para el pago de esta gestión dependerá del tipo de carga con que comience la operación.

#### **VI. Mecánicos de Grúas:**

Itinerario de turnos para los mecánicos de grúas:

1. Los itinerarios de los mecánicos de grúa seguirán como hasta el presente, en los diferentes terminales y solo podrán ser modificados mediante negociación y acuerdo escrito entre el Patrono y la Unión.

## ARTÍCULO VII PRERROGATIVA PATRONAL

1. La Compañía ejercerá todas sus funciones de carácter administrativo, incluyendo la formulación de aquellas reglas justas y razonables que, a juicio de la Compañía, sean necesarias y convenientes para la mas efectiva y económica operación de su negocio. Particularmente, y sin que ello se entienda como limitación alguna, determinará:
  - I. El número de gangas a emplearse en las operaciones de carga y descarga;
  - II. Los deberes y obligaciones de todos y cada uno de los trabajadores por ella empleados;
  - III. El método para la carga y descarga de embarcaciones;
  - IV. La hora de empezar el trabajo, los turnos a trabajarse y los días de trabajo de todos y cada uno de los trabajadores por ella empleados e incluidos en la unidad contratante, sujeto a las disposiciones de este Convenio;
  - V. La selección y empleo de todo el personal conforme a las necesidades de su negocio y las disposiciones de este Convenio;
  - VI. Si se diera el caso de que la Compañía ponga en vigor una regla, que a su juicio **no** este en contra de lo establecido en este Convenio, pero la Unión considera que sí lo esta, dicha regla será discutida entre las partes a los fines de resolver la controversia.
  - VII. Las cualificaciones para las posiciones de la Unidad Contratante, siempre que lo haga por escrito, notificado a la Unión y divulgado al personal concernido.
  - VIII. Las normas de conducta, siempre que lo haga por escrito, notificado a la Unión y divulgado al personal concernido.
  
2. La Compañía posee y retiene todos y cada uno de los derechos de administración. Estos derechos de administración incluyen, pero **no** se limitan a: el derecho exclusivo de administrar y operar su negocio; dirigir la fuerza obrera; determinar el alcance, programa y clases de operación en la Compañía; continuar, abandonar, reemplazar, alterar o sustituir la maquinaria, equipo, productos y operaciones presentes o futuras; asignar trabajo de sobretiempo (*overtime*), emplear, clasificar, transferir, ascender, suspender (*lay off*), determinar el tamaño de su fuerza obrera, despedir o disciplinar por causa justificada, establecer nuevas posiciones y determinar las cualificaciones para desempeñar las mismas; determinar las cualificaciones para las posiciones cubiertas por este Convenio; determinar el número de empleados que se necesiten, con el derecho de modificar dicho número de acuerdo a sus necesidades; establecer y mantener en vigor reglas de conducta, disciplina, orden, eficiencia, y seguridad en las operaciones. Todo ello sujeto a las disposiciones de la Ley y este Convenio.
  
3. La Compañía determinará el número de trabajadores a emplearse, la clase de trabajo y el sitio o lugar donde se ha de realizar el mismo, sujeto a otras disposiciones de este Convenio.

4. Son funciones de la exclusiva incumbencia de la Compañía la forma de llevar a cabo las operaciones de carga y descarga, la fijación de normas, la supervisión del personal, horas y turnos a trabajarse y la determinación del uso que debe darse a todo el equipo y otras propiedades de la Compañía. La Unión acuerda y conviene **no** intentar restringir tales funciones de la Compañía **ni** impedir su derecho a conservar la mejor disciplina, eficiencia y orden en los trabajos.

La intención de las partes en el lenguaje de este Inciso No. 4 es proteger las oportunidades de trabajo (se refiere a posiciones de trabajo y **no** a trabajadores) de todo el personal asignado diariamente por el patrono, LUIS A. AYALA COLÓN, en sus despachos en general y en los llamados de los despachos en el Terminal Norte, previo a la futura fusión de estos despachos.

En el caso de que el Patrono 1) transfiera cualquier operación, clasificación, trabajo o tarea del Terminal Norte al Terminal Sur, o viceversa, o 2) cree, diseñe o modifique alguna operación, clasificación, trabajo o tarea en uno de los terminales y esta acción tenga el efecto de reducir el número de *checkers* (impacto negativo) llamados en cualquiera de los terminales, la Compañía se compromete a compensar dicha reducción con un aumento igual en el otro terminal.

En tales casos, aquellos días en que **no** se agote la lista de *checkers* de ambos lados (Terminal Norte y Sur) y la posición del *checker* se vea afectada por las razones expuestas en el párrafo anterior, la Compañía contratará al *checker* afectado en el terminal afectado. La Compañía acuerda **no** intentar eludir esta disposición creando o contratando nuevas entidades o subsidiarias para realizar funciones de *checker*. Los puestos de *checker* afectados por lo anterior **no** serán eliminados **ni** se verá afectada su posición en las listas de antigüedad.

En el caso de un cambio permanente en las operaciones del terminal, debido a la pérdida de una línea naviera por parte de la Compañía estibadora u otro evento similar **no** atribuible a la Compañía, que produzca una reducción significativa en el volumen de carga, la Compañía informará a la Unión de inmediato, al momento de advenir en conocimiento de tal evento. Acto seguido convocará a una reunión en la cual deberá mostrar a la Unión toda y cualquier evidencia relacionada con la permanencia de la situación y la reducción del volumen de carga. Las partes se reunirán para discutir los efectos de esta situación para los *checkers*. El peso de demostrar 1) la permanencia de la situación y 2) la reducción en el volumen de la carga recaerá sobre el Patrono. Cualquier discrepancia entre las partes se dilucidará mediante el procedimiento de Quejas y Agravios establecido en este Convenio. Las partes acuerdan que el arbitraje, de ser necesario, se llevará a cabo de manera acelerada y que la cuestión a resolverse será si la acción tomada por la Compañía en esta eventualidad fue justificada o **no**. En caso de que el árbitro determine que la acción **no** estuvo justificada, ordenará la Compañía el pago de todos los haberes dejados de percibir por cualesquiera de los trabajadores afectados. Ningún cambio en el número de *checkers* podrá realizarse previo a la salida de la embarcación,

embarcaciones o a la efectividad del cambio permanente en las operaciones. Esta cláusula **no** se aplicará en caso de fusión, adquisición, venta o cualquiera otra transferencia de propiedad o control de la Compañía, en cuyo caso la Compañía requerirá que la nueva entidad cumpla con todos los demás términos y condiciones aquí establecidos.

El punto de referencia para determinar el impacto negativo será 1) el número de *checkers* que eran llamados antes de la transferencia del trabajo o la creación, diseño o modificación de cualquier operación, clasificación, trabajo o tarea, o 2) un *checker*, el que sea mayor.

Tras el cierre del despacho temporal (PRT) en el Terminal Norte y la apertura del despacho fusionado en el terminal de TOTE, la Compañía acuerda continuar contratando a los tres (3) *checkers* de despacho que se utilizan actualmente en el Despacho Temporal PRT de la siguiente manera:

En este acuerdo, una de las posiciones de los tres *checkers* de despacho corresponden al volumen de carga asociado a la línea naviera NATIONAL GLORY y otra corresponde al volumen de carga asociada a la línea naviera TRAILER BRIDGE. Este acuerdo **no** afectará en modo alguno el número de trabajadores usualmente contratados en el Terminal de TOTE. Cualquier reducción en la contratación de personal en la Terminal Norte por las razones anteriormente establecidas se presumirá como una reducción en el acuerdo de contratación de los tres (3) *checkers*. El tercer puesto de *checker* será llamado por la Compañía de la lista de antigüedad del Terminal Norte en aquellos días, de lunes a viernes, en que el despacho del Terminal Norte esté abierto y la lista de antigüedad del Norte **no** se haya agotado o **no** se agotará. En estas ocasiones, si se agota la lista de antigüedad del *checker* del lado Sur, la Compañía puede asignar el puesto de *checker* en cualquier lado del Terminal. De lo contrario, la Compañía seleccionará la tercera posición de *checker* en el lado Norte del Terminal.

En el caso de que NATIONAL GLORY, TRAILER BRIDGE o ambas líneas abandonen la Isla o cambien de empresa estibadora, el compromiso de la Compañía se ajustará para reducir uno o dos puestos de *checker*, dependiendo de si las situaciones descritas anteriormente involucran a una o dos de las líneas. Nada en este acuerdo debe ser interpretado como un compromiso por la Compañía de contratar a estos tres (3) *checkers* solamente para darle servicio a una línea naviera en particular. En caso de que la Compañía sea contratada para prestar servicios de estiba a una nueva línea marítima, la Compañía deberá informar a la Unión inmediatamente al enterarse de esta eventualidad y las partes deberán reunirse para discutir los efectos de estas situaciones en los *checkers*.

Las partes entenderán que **no** habrá impacto negativo al día siguiente cuando las listas de antigüedad en ambos lados del terminal se hayan agotado al momento de realizar esa asignación de personal.

El Terminal Norte se define como el área y operación (patio/despacho) tradicionalmente administrada y/o controlada por PRT/TOTE, TRAILER BRIDGE (Army Terminal). Terminal Sur es el área y operación (patio/despacho) tradicionalmente administrada y/o controlada por LUIS A. AYALA COLON & SUCRES, INC.

5. El Clima en Puerto Rico es impredecible. Por tanto, es inevitable laborar durante periodos de lluvia. La Compañía y la Unión se comprometen a hacer todo lo posible por **no** interrumpir o parar las operaciones durante periodos de lluvia leve. Las operaciones serán interrumpidas, inmediatamente, durante el periodo de relámpagos o lluvia fuerte. Se entenderá por lluvia fuerte, aquella que impide significativamente la visibilidad o que pone en riesgo la operación, la salud y/o seguridad de los empleados de la unidad contratante. Todo el personal deberá retirarse inmediatamente a una ubicación segura, según acordada por ambas partes. El capataz, por parte de la Unión, coordinará con el encargado de la operación de la Compañía, cuándo se podrá interrumpir o parar la operación. También decidirán en qué momento se reanudarán las operaciones, en una manera segura para todo el personal. La Compañía se compromete a suplir capas desechables (ponchos) y la Unión se compromete a la entrega y recogido de las mismas, para su reutilización posterior.
6. Las partes reconocen que es indispensable que la Compañía brinde un servicio rápido, eficiente y que responda adecuadamente a las necesidades y requerimientos de sus clientes. Ello le permite competir exitosamente y mantener un taller de trabajo seguro para los unionados. En virtud de lo anterior, de la acelerada evolución de la tecnología y la volátil naturaleza del mercado, la Compañía se reserva el derecho de integrar nueva tecnología o instrumentos que le permitan agilizar las operaciones en el recinto portuario, tomando siempre en consideración a los empleados de la Unión. La aplicación de esta tecnología o instrumentos tiene el propósito de mejorar el servicio brindado a las navieras y ser más competitivo en la industria marítima. La Compañía discutirá con la Unión cualquier aplicación de tecnología que esté considerando. La Compañía será responsable por todo el adiestramiento requerido, para la capacitación de los miembros de la Unión en el manejo de instrumentos, por ejemplo, máquinas de rastreo (*scanner*), etcétera.
7. La Compañía está en libertad de mecanizar su equipo para la carga y descarga, hasta donde lo crea conveniente. No obstante, la Unión y la Compañía convienen en que cualquier nueva operación o método que cambie la naturaleza de la operación "*break bulk*" será objeto de negociación, por lo menos 30 días antes de que la Compañía implante dichas operaciones y/o métodos. Nada de lo contenido en el presente Convenio dará derecho a una demanda, de parte de la Unión o de la Compañía, para cambiar los métodos de operación establecidos.
8. El "top loader operator" del terminal donde el contenedor está en su punto de descanso atenderá el despacho del mismo.



## **ARTÍCULO VIII NO HUELGA**

La Unión conviene que, durante la vigencia de este Convenio y cualquier periodo de arbitraje, **no** habrá huelga o paros en el trabajo, **ni** piquetes autorizados por la Unión, **ni** boicots por razón alguna y **no** habrá demanda de condición alguna que **no** esté comprendida en este Convenio; entendiéndose que, si cualquier empleado o grupo de empleados, realizare actos prohibidos por esta sección, tal violación será justa causa para sancionar al empleado, incluyendo el despido, por parte de la Compañía.

La Compañía reconoce el derecho de los empleados a **no** cruzar una línea de piquete bonafide, es decir un piquete legal.

## ARTÍCULO IX CONDICIONES GENERALES

1. Todos los trabajadores seleccionados por la Compañía serán capaces de desempeñar el trabajo asignado. La Compañía podrá rechazar a cualquiera de los trabajadores si tal trabajador carece de las capacidades y aptitudes requeridas para desempeñar el trabajo asignado. La Compañía **no** será caprichosa, discriminatoria, **ni** arbitraria en su decisión de rechazar a algún empleado por las razones aquí expuestas.
2. La Unión cooperará con la Compañía para mantener el mayor grado de disciplina, orden y eficiencia en el lugar de trabajo.
3. Cuando se fuese a trabajar en un puerto distinto, la Compañía pagará los gastos de transporte de los trabajadores, siempre que sus servicios sean requeridos fuera de las instalaciones regulares del puerto de la Compañía. Igualmente, la Compañía proveerá un seguro para tales trabajadores en el cual les protegerá desde el momento en que los trabajadores suban al medio de transporte.
4. La Compañía **no** discriminará de forma alguna contra ningún miembro de la unidad contratante.
5. La Unión notificará a la Compañía con cinco (5) días de antelación la fecha y horas en que se llevarán a cabo las elecciones internas de la Unión. La Compañía hará los arreglos pertinentes para permitir a los empleados miembros de la unidad apropiada que deseen asistir a ejercer su derecho al voto durante las horas notificadas por la Unión. Dichas votaciones se autorizarán, dentro de las horas notificadas por la Unión, siempre y cuando **no** se afecten las operaciones de la Compañía.
6. Un turno de trabajo comenzará a una hora específica y **no** antes. Asimismo, el turno terminará a una hora específica y **no** antes.
7. En los muelles de carga, la Compañía continuará proveyendo las facilidades que provee al presente para que sean utilizadas como comedor por los trabajadores. La Compañía mantendrá dicho salón en condiciones óptimas para el uso de los empleados. Los trabajadores tendrán la obligación de cuidar estas facilidades como si fueran propias, recoger y botar las cosas que estos traigan.
8. En caso de que la Compañía arriende a otras alguno de sus equipos de trabajo utilizados para las operaciones cubiertas por este Convenio, tales como, pero sin limitarse a, grúas, camiones (mulas), *forklifts*, *top loaders*, etcétera, dicho equipo será manejado, diagnosticado y reparado por los empleados miembros de la Unión protegidos por este Convenio.

9. El supervisor dará instrucciones al boso. El boso las comunicará al capataz. El capataz será la persona encargada de dar órdenes directas a los trabajadores. El capataz **no** autorizará la salida del trabajo a ningún trabajador sin la autorización del supervisor. Personal administrativo, supervisores, personal de seguridad, gerente o cualquier personal **no**-unionado **no** desempeñará trabajo de la unidad contratante.
10. En los muelles de carga, la Compañía proveerá a los trabajadores un área de estacionamiento protegida con cerca. Estará vigilada durante el día y cerrada por las noches en la medida en que las operaciones se lleven a cabo después de las 4:00 p.m.
11. Cuando un barco reciba mercancía o cargamento para los marinos y la Compañía esté a cargo de cargarlos, la unidad contratante se encargará de dichos cargamentos o mercancías. Se discutirá entre las partes la cantidad de personas a utilizarse quienes tendrán una garantía de cuatro (4) horas y beneficios marginales.
12. Cuando un miembro de la Unión sea llamado por las Fuerzas Armadas, la Compañía cumplirá con las disposiciones de ley correspondientes.
13. La Compañía **no** podrá trasladar personal de una bodega a otra, en tierra o abordo luego de que el personal haya comenzado el trabajo asignado a esa bodega, excepto cuando sea por una rotura de la grúa y **no** tenga otra grúa disponible para reemplazarla o el periodo de espera por la reparación exceda las dos (2) horas.
14. Cuando se reemplace una embarcación por otra embarcación, se trabajará con la misma composición de la ganga de la embarcación anterior, sujeto a evaluación en el primer turno, para corroborar la adecuacidad de la operación de este.
15. En las operaciones de las embarcaciones de descarga de autos, los trabajadores **no** abordarán hasta que los ventiladores del área en que se vaya a trabajar estén encendidos.
16. **Compañías no contribuyentes** – Las Compañías **no** suscribientes de este Contrato, para ser contribuyentes y acogerse al Plan de Bienestar correspondiente (UTM-PRSSA, UDEM-PRSSA), deberán contribuir una aportación especial adicional a dichos planes, equivalente a los gastos incurridos por cada Compañía suscribiente por concepto de la negociación, administración, establecimiento y desarrollo de este Convenio Colectivo y del Plan de Bienestar. Dicha aportación adicional será fijada por el Comité a tenor con los gastos reales incurridos por estos conceptos.
17. La Compañía se compromete a reconocer y honrar este Convenio aún cuando mueva las funciones correspondientes a la Unidad Contratante fuera del terminal o a otras oficinas o instalaciones que sean propiedad de la Compañía.

18. Cuando haya necesidad de aumentar el número de empleados dentro de alguna clasificación de trabajo de acuerdo con las clasificaciones establecidas en el Artículo de Salarios de este Convenio, después de haber empezado a trabajar dicha clasificación, la Compañía acreditará al personal extra que se emplee la misma hora en que dicha clasificación inicie el trabajo; figurando en la nómina las horas físicamente trabajadas.
19. La Unión tendrá derecho a nombrar los delegados necesarios en el muelle para todas sus clasificaciones y talleres y la Compañía le dará reconocimiento oficial. Dichos delegados tendrán la obligación de velar porque tanto la Compañía como el personal cubierto por este Convenio cumplan con sus respectivas obligaciones. Si en el curso del trabajo surgiera alguna disputa o controversia, el delegado (sin que se interrumpa el trabajo) discutirá el asunto con el jefe inmediato que se encuentre en el muelle. Si **no** se pudiera decidir el asunto, entonces será referido por el delegado a la Unión para que en adelante se someta al procedimiento de Quejas y Agravios que se establece en este Convenio.
20. Las condiciones de empleo del delegado serán exactamente las mismas que las de todos los trabajadores cubiertos por este Convenio Colectivo y los primeros **no** gozarán de privilegio alguno por el hecho de ser delegados.
21. Cuando la Compañía solicite el personal fuera del horario aquí acordado deberá pagar una penalidad. Dicha penalidad será pagadera al Plan de Bienestar. La Unión proveerá el personal solicitado. La Compañía pagará una multa de quinientos dólares (\$500) en la primera ocasión y mil dólares (\$1,000) por cada ocasión subsiguiente. Los fondos pagados por esta penalidad serán utilizados conforme a la determinación de los Síndicos de dicho Plan.

### **III. Sección A - Forma de Pago**

1. Los trabajadores empleados por la Compañía serán registrados en su sistema de nómina por gangas y/o clasificación en el que aparecerá con el número de seguro social, nombres y apellidos del trabajador.
2. La Compañía les pagará a los trabajadores en cheque con el nombre de la Compañía los cuales contendrán la siguiente información: nombre del trabajador, su número de seguro social, número de horas regulares trabajadas, descuentos, salario bruto, salario neto, clasificación en la que trabajó y la ganga, así como el acumulado (*year to date*) del salario y las horas.
3. En todos los turnos en que en una bodega se trabaje carga general y carga especial, se pagará de la siguiente manera: las horas trabajadas en carga especial se pagarán como carga especial y la mitad de las horas trabajadas en carga general se pagarán también como carga especial. Esta fórmula de pago mixto **no** incluye la siguiente carga especial: hierro viejo, dinamita y municiones.

4. El trabajo de limpieza de bodega se pagará a los mismos tipos de salarios de la carga que motive la limpieza.
5. En caso de que una embarcación se demore en un puerto, debido a acción u omisión de la Unión o de cualquiera de sus miembros y luego de haber cumplido la Compañía con las disposiciones pertinentes de este Convenio, la Compañía estará en libertad de dar un nuevo aviso a la Unión en el puerto siguiente para cambiar la hora de comienzo de los trabajos, sin venir obligada a pagar tiempo de espera (*waiting time*).
6. La Compañía **no** vendrá obligada a pagar penalidad alguna o a pagar cualquier tiempo de espera (*waiting time*), excepto según lo especificado en otra parte de este Convenio.
7. Durante el tiempo de espera pagado, los trabajadores empleados por la Compañía **no** vendrán obligados a trabajar.
8. Cuando la Compañía traslade la operación de una embarcación de un muelle a otro, el personal seleccionado o asignado continuará la operación y se le pagará por el tiempo que dure el traslado.
9. En caso de accidentes del trabajo la Compañía pagará a los trabajadores lesionados la compensación correspondiente al turno completo, siempre que debido a la lesión estos tengan que ser hospitalizados; o cuando por prescripción medica los trabajadores lesionados deban ser retirados del trabajo; o si por orden del representante de la Compañía el obrero es retirado del trabajo debido al accidente.
10. Todo personal asignado a laborar en los barcos cobrará mediante cheque, una vez a la semana. Aquellos empleados que voluntariamente soliciten el pago de sus salarios mediante depósito directo deberán solicitarlo por escrito y completar la documentación correspondiente, incluyendo, pero **no** limitado a, la Autorización de Depósito Directo. Todo personal asignado a laborar en el patio cobrará mediante cheque, una vez a la semana. Aquellos empleados que voluntariamente soliciten el pago de sus salarios mediante depósito directo, deberán solicitarlo por escrito y completar la documentación correspondiente, incluyendo, pero **no** limitado a, la Autorización de Depósito Directo. Cualquier error en el pago del trabajador se atenderá y liquidará en las próximas cuarenta y ocho (48) horas.
11. Las Compañías notificarán el día de la semana en que habrán de hacer el pago a sus trabajadores. De **no** hacerse en este día indicado habrá una penalidad de cuatro (4) horas por empleado. Con la firma del Convenio cada una de las Compañías notificarán el día de la semana en que habrán de hacer el pago.
12. La implementación de nuevas maneras de pago a los trabajadores de barco de ninguna manera eliminará la plaza del pagador.

#### IV. Sección B

#### V. Número de Trabajadores a Emplearse

##### I. Barcos Cruceros y/o Pasajeros:

El número de trabajadores a emplearse en los barcos cruceros y/o pasajeros continuará como hasta el presente.

##### II. Checkers:

Las partes acuerdan que la Sección 1a de los términos generales (*general terms*) del MEMORÁNDUM OF UNDERSTANDING, firmado el 11 de febrero de 2016, continuará en vigor durante la vigencia de este acuerdo.<sup>2</sup>

1. **Despachos:** Siempre que se abran los portones para el recibo y/o despacho de carga en los terminales se seleccionara a uno (1) o mas *checkers* para el despacho, siempre tomando en consideración el volumen de trabajo diario para realizar la labor de despacho de:
  - A. Automóviles
  - B. Contenedores
  - C. Equipo Pesado
  - D. Carga General
  - E. Transferencia entre muelles (cuando salga a la calle)
  
2. **Patio/Trouble Checker:** Siempre que se abran los portones para el recibo y/o despacho de carga de lunes a viernes en el terminal Sur se seleccionarán dos (2) patio/*trouble checkers*. Estos trabajadores emitirán el *trouble pass* a los camioneros, una vez se solucione cualquier problema con la documentación de éstos, y cambiarán la localización del contenedor, si hiciera falta en casos de reposición, en ambos terminales. Uno de estos *checkers* se reclutará de la lista de antigüedad del

---

2 **La sección citada dispone lo siguiente:**

*"Clerks shall perform all clerical work on container waterfront facilities and at any facilities where the companies who are signatories to this agreement stevedore vessels or handle and store domestic and international cargo which traditionally and regularly has been performed by them, including, but not limited to, work related to the receipt and delivery of cargo, hatchchecking, recording of receipt and delivery of containers received or delivered at waterfront facilities, paymaster, location and yard work if needed.*

*Any clerical work stated above that is moved off the terminal will be performed by the ILA.*

*If the stevedore or terminal operator moves any of the above-stated duties or functions off the waterfront premises, the employees covered under this agreement will follow and perform that work."*

Terminal Norte y el otro de la lista del Terminal Sur. Ninguno de estos *checkers* hará funciones de *checkers* de barco o despacho.

3. **Operación de barcos y barcasas, carga y descarga de estos:** Se utilizará uno (1) o mas *checkers* por ganga de trabajo solicitada o cualquier otro tipo de trabajo especial, en el cual haya que anotar, identificar, corroborar, inspeccionar, contabilizar, hacer inventarios o redistribuir la carga asignada.

### III. **Mecánico (*Basic Mechanic*):**

1. **Despachos:** Siempre que se abran los portones para el recibo y/o despacho de carga en los terminales de carga y se realice o se vaya a realizar trabajo de mecánica, se seleccionará a uno (1) o más mecánicos por área donde se efectúe tal labor en automóviles, o equipo motorizado. El trabajo de mecánica incluye el despacho de combustible y encendido con batería externa (*booster o battery pack*).
2. **Operaciones de carga y descarga de barcos y barcasas:**
  - a. En las operaciones que actualmente lo hacen, la Compañía continuará su práctica de utilizar mecánicos durante las operaciones en las embarcaciones. Solo en el Terminal Sur, la Compañía utilizará a los mecánicos que sean necesarios, según el número de gangas, por cada embarcación y cada mecánico trabajará con un máximo de dos (2) gangas.
  - b. Donde se opere con generadores que van montados en los contenedores refrigerados, será seleccionado un mecánico que entre sus tareas tendrá: gaseo, mantenimiento, preparación y reparación de los generadores de los contenedores refrigerados.
  - c. En tiempo extra (*overtime*), fines de semana y/o días feriados, cuando el taller esté cerrado para el despacho, los mecánicos que se asignen para atender los equipos de la operación de los barcos podrán hacer también trabajos rutinarios de mecánica liviana. Estos trabajos se realizarán cuando la operación de los barcos **no** requiera su atención. Estas serán tareas que podrán realizar los mecánicos sin asistencia de otras personas, como cambio de aceite y filtro, lavado de equipo (**no** neveras) y *tune-ups*.
3. Los distintos talleres en los distintos terminales continuarán encargados de las tareas que hacen en la actualidad, a menos que otra cosa se discuta con la Unión y que cualquier re-asignación **no** conlleve pérdida de oportunidades de empleo para los unionados.

4. En las operaciones que actualmente lo hacen, se continuará llamando a un mecánico que, entre sus funciones de mecánico, reparará y dará mantenimiento a los sistemas de acondicionador de aire en autos, *reach stackers*, grúas y/o cualquier otro equipo de motor que así lo requiera.
5. Las partes acuerdan que el primer párrafo de la sección 1b (*Maintenance & Repair*) de los términos generales (*general terms*) del MEMORÁNDUM OF UNDERSTANDING, firmado el 11 de febrero de 2016, continuará en vigor durante la vigencia de este acuerdo.<sup>3</sup>

#### IV. Técnico de Refrigeración (*Reefer Technician*):

1. Siempre que se abran los portones para el recibo y/o despacho de carga en los terminales de carga para recibir o despachar, o que en efecto se reciban o despachen, neveras se seleccionará para tal trabajo a uno (1) o mas técnicos para el taller de refrigeración tomando en consideración el volumen diario y la cantidad de trabajo a realizarse.
2. Para el trabajo de montar y desmontar *nose-mounted* Gensets, serán seleccionados como mínimo dos (2) técnicos debido al tipo de trabajo que realizan y por seguridad.
3. En el Terminal Norte, se utilizarán técnicos de refrigeración en aquellas embarcaciones en las cuales haya que cargar y/o descargar contenedores refrigerados llenos.
4. En el Terminal Sur, se utilizarán técnicos de refrigeración en aquellas embarcaciones en las cuales haya que cargar y/o descargar contenedores refrigerados llenos, bajo los siguientes términos:
  - a. Un (1) técnico de refrigeración para 5 o más movimientos de contenedores refrigerados hasta 50 movimientos de contenedores refrigerados (movimientos es igual a la suma de los contenedores refrigerados para cargar más los contenedores refrigerados para descargar).
  - b. Dos (2) técnicos de refrigeración para 51 o más movimientos de contenedores refrigerados.

---

3 El párrafo citado dispone lo siguiente:

*"It is recognized that the work of the employees covered by this agreement has been traditionally performed in the terminal and consists of the following: the maintenance and repair of containers, chassis, reefer and container handling equipment; and inspection of containers and chassis at the terminal, including facility maintenance directly related to the stevedoring operation, including reefer maintenance, plugging, unplugging and monitoring that has been traditionally and historically performed by members of Local 1901 or any ILA Local. If the stevedore or terminal operator moves any of the above-stated duties or functions off the waterfront premises, the employees covered under this agreement will follow and perform that work."*



- c. Para menos de 5 neveras se continuará la práctica como hasta el presente.

## V. **Gomeros:**

Siempre que se abran los portones para el recibo y/o despacho de carga en los Terminales Norte y/o Sur, se seleccionará a uno (1) o más gomeros, por taller, los cuales se encargarán de: cambiar, rotar y clasificar las gomas para los *chassis*.

## VI. **Porteros (Gatekeeper):**

1. **Despacho:** Será seleccionado uno (1) o más porteros cuando la Compañía requiera sellar, abrir o inspeccionar cualquier contenedor que se reciba o despache (*bookings*) en los distintos despachos que opere.
2. **Operaciones de barcos y barcazas, descarga y carga de estos:** Será seleccionado uno (1) o más porteros cuando la Compañía requiera sellar, abrir o inspeccionar cualquier tipo de contenedor en el patio, durante la operación del barco o barcaza en los distintos terminales.

## VII. **Soldadores:**

Cuando se vaya a realizar cualquier trabajo de soldadura, será seleccionado uno (1) o más soldadores para realizar esas labores, siempre que **no** sea del tipo que requiera una certificación particular o que tenga que ser certificado por una agencia reguladora.

## VIII. **Mecánicos de Grúas:**

Los itinerarios de los mecánicos de grúas continuarán como hasta el presente y conforme a lo dispuesto en el Artículo sobre las Garantías. La Unión se compromete a evaluar de buena fe cualquier propuesta de cambio del patrono.

## IX. **Floaters:**

Los trabajadores denominados como "*floaters*" continuarán llamándose a trabajar como hasta el presente.

## X. **Line Handlers**

Las partes acuerdan que la Sección 2 de los términos generales (*general terms*) del MEMORANDUM OF UNDERSTANDING, firmado el 11 de febrero de 2016, continuará en vigor durante la vigencia del presente acuerdo.<sup>4</sup>

---

<sup>4</sup> **La sección citada dispone lo siguiente:**

2. *When the signatory Company performs line handling work, all line handling will be performed by the maintenance employees covered under this agreement. Details will follow.*

## VI. Sección C – Normas

1. En las operaciones de carga y descarga, ya sea general o mecanizada, la Compañía utilizará el número de gangas que sea necesario para cubrir las necesidades de servicio.
2. Cuando se pidan operadores de equipo adicionales, estos se dedicarán exclusivamente al manejo de sus tractores y/o de cualquier otro equipo mecanizado que les fuere asignado. Las partes entienden que a los operadores adicionales la Compañía les garantizará cuatro (4) horas de trabajo durante el turno, excepto según lo dispuesto en otra parte de este Convenio.
3. La Compañía utilizará a un (1) capataz (*hatch tender*) por ganga y a un boso (*boss foreman*) por barco, a menos que otra cosa se disponga en este contrato.
4. El personal escogido al principio de un turno en una clasificación específica **no** puede ser utilizado en otra clasificación durante ese día, excepto después de que dicho personal termine el trabajo en la clasificación para la cual fue escogido. De ser asignado a otra clasificación, se le pagará la garantía en este Convenio para la nueva clasificación. Esta disposición aplicará en las gangas en caso de que le sea asignado otro barco. No podrá haber dos garantías corriendo al mismo tiempo, con excepción de las operaciones del barco.
5. **Aguadores:** A toda ganga que trabaje en un barco, se le asignara un aguador. Un aguador nunca será asignado para más de dos (2) gangas **ni** a más de un barco. Ej. La Compañía empleará a un (1) aguador cuando una (1) o dos (2) gangas trabajen en el mismo barco; dos (2) aguadores para tres (3) o cuatro (4) gangas trabajen en un mismo barco; tres (3) aguadores cuando cinco (5) o seis (6) gangas trabajen en un mismo barco.
6. Los operadores de montacargas (*top loaders*) utilizarán tabletas únicamente para 1) aceptar la tarea (*job*) y 2) presionar el botón de tarea completa (*job done*). Las tabletas tendrán bloqueada toda capacidad de realizar cualquier otra función, incluyendo la entrada y/o salida de otros datos. Por esta gestión, los operadores recibirán un sobresueldo de setenta y cinco centavos (\$0.75) por hora trabajada.

## XI. Gangas de Barco:

El personal de cada ganga seguirá a su barco asignado, sin importar el terminal (Norte o Sur) en el cual se cargue o descargue la embarcación. Se utilizará un amantero siempre

---

*A. Any terminal maintenance employee can be utilized as part of the needed staffing if the vessel is docked between the normal working hours of 7:00 AM and 4PM, and also for an hour before or after the shift with the applicable overtime rates being paid. Any other vessel call manning will be hired from the seniority list however at least 2 out of the 4 men with experience will be assigned for tying up incoming vessels regardless of seniority.*

que se utilicen grúas Gottwalds, así como cuando el delegado designado por la Unión y el supervisor concluyan que es necesario por cualquier otra razón. En las circunstancias en que se determine que un amantero es necesario por razón de seguridad, la persona que fue asignada como operador por el amantero, dejará esa posición y asumirá el rol de amantero. Luego de este cambio, el amantero **no** volverá a realizar otra función hasta el final de su turno u operación. Cuando el amantero **no** forme parte de la composición de la ganga, conforme a las listas de este Convenio, se llamará de la correspondiente lista de antigüedad. Cualquier amantero llamado será compensado por la totalidad del turno correspondiente a la ganga para la cual fue asignado. Ningún otro personal, unionado o **no**-unionado, hará las funciones que corresponden a un amantero. Informar que un contenedor **no** quedó bien posicionado no se considera como función del amantero para estos propósitos.

1. **Maersk/Evergreen:**

- (6) personas de abordó x ganga (incluye el amantero)
- (4) personas en la plancha x ganga
- (6) operadores x ganga (incluye muleros y operadores de *top loader*)
- (2) grueros x ganga
- (1) *motorperson* x barco el cual entra en la **primera** ganga del barco
- (1) aguador x barco
- (1) pagador x barco
- (1) *checker* x ganga
- (1) capataz x ganga
- (1) boso x barco

2. **Happag Lloyd:**

- (6) personas de abordó x ganga (incluye el amantero)
- (4) personas en la plancha x ganga
- (6) operadores x ganga (incluye muleros y operadores de *top loader*)
- (2) grueros x ganga
- (1) *motorperson* x barco el cual entra en la **primera** ganga del barco
- (1) aguador x barco
- (1) pagador x barco
- (1) *checker* x ganga
- (1) capataz x ganga
- (1) boso x barco

3. **Zim:**

- (6) personas de abordó x ganga (incluye el amantero)\*
- (4) personas en la plancha x ganga
- (6) operadores x ganga (incluye muleros y operadores de *top loader*)
- (2) grueros x ganga
- (1) *motorperson* x barco el cual entra en la primera ganga del barco

- (1) aguador x barco
- (1) pagador x barco
- (1) *checker* x ganga
- (1) capataz x ganga
- (1) boso x barco

4. **Dole:**

- (6) personas de abordó x ganga (incluye el amantero)
- (4) personas en la plancha x ganga
- (5) operadores x ganga (incluye muleros y operadores de *top loader*)
- (2) grueros x ganga
- (1) aguador x barco
- (1) pagador x barco
- (1) *checker* x ganga
- (1) capataz x ganga
- (1) boso x barco

5. **Tote:**

- (6) personas de abordó x ganga (incluye el amantero)
- (4) personas en la plancha x ganga
- (6) muleros x ganga
- (2) grueros x ganga
- (1) operador de *top loader* x ganga
- (1) *motorperson* x barco
- (1) aguador x barco
- (1) pagador x barco
- (1) *checker* x ganga
- (1) capataz x ganga
- (1) boso x barco

6. **Trailer Bridge Lo-Lo:**

**VII.**

**VIII. 3 Rampas:**

- (6) personas de abordó
- (4) personas en la plancha por rampa
- (12) muleros
- (1) *motorperson*
- (3) operadores de *top loader*
- (1) capataz
- (1) boso
- (3) *checker*
- (1) aguador
- (1) pagador

**2 Rampas:**

- (6) personas de abordó
- (4) personas en la plancha por rampa
- (10) muleros
- (1) *motorperson*
- (2) operadores de *top loader*
- (1) capataz
- (1) boso
- (2) *checker*
- (1) aguador
- (1) pagador

*\*Siempre que se vaya a cargar y/o descargar de los vagones estibados en la plancha, la Compañía utilizará una máquina adicional, para la cual solicitará el personal requerido\**

**7. Trailer Bridge Ro-Ro:**

- (9) estibadores
- (9) muleros
- (1) patero por cada piso
- (1) capataz
- (1) boso
- (1) *motorperson*
- (1) aguador
- (1) *checker* x cada piso
- (1) pagador
- (1) mecánico

**8. Tropical Grande:**

- (4) personas de abordó x ganga
- (4) personas para la plancha x ganga
- (2) grueros x ganga
- (5) muleros x ganga
- (1) capataz x ganga
- (1) boso x barco
- (1) aguador x barco
- (1) *checker* x ganga
- (1) pagador x barco
- (1) *motorperson* x barco
- (1) operador de *top loader* x ganga

**9. Tropical Pequeña:**

- (4) personas de abordó x ganga
- (4) personas para la plancha x ganga
- (2) grueros x ganga
- (3) muleros x ganga
- (1) *motorperson* x barco
- (1) capataz x ganga
- (1) boso
- (1) *checker* x ganga
- (1) pagador
- (1) aguador
- (1) persona para los autos (hasta 18 autos)
- (1) mecánico
- (1) operador de *top loader* x ganga

10. **National Glory:**

- (4) personas de abordó x ganga
- (4) personas para la plancha x ganga
- (2) grueros x ganga
- (5) muleros x ganga
- (1) capataz x ganga
- (1) boso x barco
- (1) aguador x barco
- (1) *checker x ganga*
- (1) pagador x barco
- (1) *motorperson x barco*
- (1) operador de *top loader x ganga*

11. **C.G.M. Cayman:**

- (7) personas de abordó
- (1) persona para la plancha
- (3) muleros
- (1) *motorperson*
- (1) aguador
- (1) capataz
- (1) boso
- (1) persona de la lista de autos
- (1) *operador de top loader*
- (1) mecánico
- (1) *checker*
- (1) pagador

12. **C.G.M.:**

- (4) personas de abordó x ganga
- (4) personas para la plancha x ganga
- (2) grueros x ganga
- (5) muleros x ganga
- (1) capataz x ganga
- (1) boso x barco
- (1) aguador x barco
- (1) *checker x ganga*
- (1) pagador x barco
- (1) *motorperson x barco*
- (1) operador de *top loader x ganga*

13. **Barcos de Autos**

**Para barcos con 200 autos o más:**

21 - estibadores (*longshoremen*)

1 - aguador

2 - capataces

1 - boso

2 - vans

1 - mecánico

1 - *checker*

1 - pagador

Por cada 18 autos sobre los primeros 200 autos, se empleará a 1 estibador adicional.

**Menos de 200 autos**

1 - aguador

1 - capataz

1 - boso

1 - van

1 - mecánico

1 - *checker*

1 pagador

**0 – 50 autos - 8 – estibadores (*longshoremen*)**

**51 – 100 autos - 10 – estibadores (*longshoremen*)**

**101 – 199 autos - 14 – estibadores (*longshoremen*)**

**15. Autos Tráiler Bridge:**

Los *car attendants* y los choferes de autos adicionales dependerán de la cantidad de autos que se descarguen y/o carguen. La Compañía contratará según las necesidades operacionales. En las operaciones de carga y descarga de autos, las partes discutirán el número de personas necesarias para llevar a cabo el trabajo. Será opción de la Compañía asignar trabajadores adicionales. Se utilizará la siguiente fórmula para determinar; la cantidad de choferes adicionales de la siguiente manera: Total de autos dividido entre 3.5 (aph) dividido por las horas de trabajo.

Se seleccionarán, además, los siguientes:

1 - Conductor de van

1 - *checker*

1 - mecánico

1 - pagador (si se trabaja durante la operación de la barcaza se utilizará el mismo asignado a la barcaza)

1 - aguador (si se trabaja durante la operación de la barcaza se utilizará el mismo asignado a la barcaza)

1 - capataz

1 - boso (si se trabaja durante la operación de la barcaza se utilizará el mismo asignado a la barcaza)



**16. Tote Autos:**

Dependiendo de la cantidad de *car-racks* se utilizará la siguiente formula:

0 a 15 *car-racks* cuatro (4) choferes

16-30 *car-racks* seis (6) choferes

31 a 55 *car-racks* diez (10) choferes

56 a 75 *car-racks* catorce (14) choferes

1 - capataz

1 - mecánico

1 - *car attendant*

1 - *checker*

1 - pagador (si se trabaja durante la operación del barco se utilizará el mismo asignado al barco)

1 - aguador (si se trabaja durante la operación del barco se utilizará el mismo asignado al barco)

1 - boso (si se trabaja durante la operación del barco se utilizará el mismo asignado al barco)

**IX. Sección D – Equipo de Seguridad y Trabajos**

1. La Compañía tendrá relojes en los muelles, en lugares visibles para los unionados.
2. La Compañía suplirá agua fría a los trabajadores, en recipientes higiénicos protegidos y vasos sanitarios.
3. En caso de que ocurran accidentes en el área de trabajo, la Compañía realizará las gestiones necesarias para el traslado inmediato del trabajador lesionado al hospital o clínica más cercana al lugar del accidente. La Compañía llamará al 9-1-1, cumpliendo así con las reglamentaciones aplicables. La Compañía pagará al trabajador la totalidad del turno para el cual fue asignado.
4. La Compañía mantendrá los servicios sanitarios en condiciones de uso higiénicas.
5. La Compañía cumplirá con las leyes locales y federales, relacionadas a la salud y seguridad en el empleo.
6. Todo empleado que tenga que trabajar sobre los contenedores y a bordo del barco, observará todos los requisitos de OSHA.
7. La Compañía suplirá a los trabajadores, libre de costo, el siguiente equipo de seguridad personal requerido: casco y chalecos. Uniformes para el personal de los talleres de mantenimiento y reparación en una cantidad **no** menor de 5 por año.
8. Se creará, en el Plan de Bienestar, un Fondo para la compra de botas de seguridad de hasta cincuenta y cinco mil dólares (\$55,000) como cantidad meta por año. Este

fondo se nutrirá del pago que hagan las Compañías No-Miembros al suscribirse al Plan de Bienestar y, si hiciese falta, de aportaciones patronales por hora trabajada. Las aportaciones patronales se calcularán tomando como base la cantidad meta o aquella que hiciese falta, según determinado por el administrador del Plan, para llegar a esta cantidad luego del recibo del pago de las Compañías No-Miembro dividido por las horas reportadas al Plan durante el año convenio anterior.

Comenzando el segundo año convenio, el Plan de Bienestar otorgará a cada empleado que hubiese trabajado en la industria durante el año convenio anterior por lo menos 210 horas, un vale por el valor de \$55.00 para ser utilizado únicamente para la compra de botas de seguridad con un proveedor específico. Ningún trabajador tendrá derecho a obtener más de un vale por año Convenio.

A partir del segundo año Convenio, el trabajador vendrá obligado a utilizar botas de seguridad cuando trabaje en alguna de las Compañías. El **no** tener dicha botas, será razón justificada para **no** dejarlo trabajar y este **no** tendrá recurso alguno sobre dicha decisión.

Si en cualquier año Convenio, luego de la repartición de los vales correspondiente, sobrara dinero en el Fondo de Botas de Seguridad, el Administrador del Plan deducirá el mismo de la cantidad meta para el próximo año convenio y ajustará la aportación patronal correspondiente.

9. La Compañía tomará las precauciones necesarias para preservar la salud y seguridad de sus empleados, durante las horas de trabajo, de acuerdo con las leyes locales y federales que sean aplicables.
10. Un empleado **no** está obligado a realizar una asignación de trabajo, si el empleado razonablemente cree que tal asignación de trabajo le expondrá a un peligro inmediato o inminente. El empleado y/o delegado de la Unión informará el asunto a la persona encargada de la operación. Si **no** se llega a un acuerdo, el representante de la Unión será convocado para discutir el asunto con la persona encargada de la operación.

## **X. Sección E – Programa de Adiestramiento**

1. La Compañía establecerá los programas de adiestramiento que sean necesarios para los empleados cubiertos por la Unidad Contratante. El tiempo de adiestramiento será sin paga. Los empleados interesados en participar en algún adiestramiento, lo notificará a la Unión y la Unión los referirá a la Compañía.

## XI. Sección F – Disciplina

1. La Compañía podrá suspender o retirar del empleo a cualquiera de los trabajadores incluidos en la Unidad contratante, por justa causa. Justa causa podrá ser, sin entenderse como una limitación: conducta impropia o desordenada, ineficiencia, insubordinación, fumar en el muelle o abordaje; usar, llevar o estar bajo la influencia de bebidas alcohólicas o sustancias controladas durante las horas de trabajo, abandonar el trabajo sin previa autorización de la Compañía, reñir en el área de trabajo, desobedecer órdenes, faltar el respeto a los representantes de la Compañía y/o Unión en el área de trabajo, violar las reglas de salud y seguridad establecidas por OSHA, la Compañía y/o por las leyes de salud y seguridad aplicables, causar daño a la carga o al equipo de la Compañía por negligencia o intencionalmente, disponiéndose que cualquier actuación de la Compañía podrá ser apelada en arbitraje después de ser evaluada ante el Comité de Quejas y Agravios.
2. La Unión podrá solicitar a la Compañía suspender del trabajo a cualquiera de los trabajadores incluidos en la Unidad Contratante solo por justa causa y la Compañía lo hará haciendo responsable a la Unión de cualquier reclamación. Justa causa podrá ser, sin entenderse como una limitación: conducta impropia o desordenada, usar, llevar o estar bajo la influencia de bebidas alcohólicas o sustancias controladas durante las horas de trabajo, desobedecer ordenes, faltar el respeto a los representantes de la Unión y/o de la Compañía en el área de trabajo, **no** usar el equipo de seguridad requerido por la Compañía, por OSHA o por cualquier otra ley vigente, violar las reglas de salud y seguridad establecidas por la Compañía o por las leyes de salud y seguridad aplicables.
3. Todo aquel trabajador que abandone su trabajo en un barco o patio para trabajar en otro barco o patio, es decir, que esté trabajando en ambos sitios a la vez e intente cobrar en ambos como si realmente, hubiera trabajado todo el tiempo en cada uno de ellos, la Compañía lo despedirá definitivamente de su empleo.
4. La Unión **no** sancionará la incompetencia de los trabajadores, los paros **no** autorizados, el rehuir el trabajo y/o infligir daños maliciosos a la carga, propiedad o equipo. Cualquier trabajador que se compruebe que es responsable de una o mas de estas faltas, será suspendido o despedido del trabajo por la Compañía, hasta donde ello sea consistente con la Ley.
5. Ningún empleado podrá ser sancionado **ni** suspendido por un término irrazonable **ni** indefinidamente sin causa justa. Cuando la suspensión sea mayor que el resto del turno de trabajo, cualquier empleado así despedido o suspendido podrá, si así lo desea, reunirse con su superior inmediato junto con su representante de la Unión. Un empleado de la unidad contratante que, a petición de la Compañía, comparezca ante el tribunal o agencia administrativa como testigo, será remunerado con ocho (8) horas de salario. El pago se calculará a base del salario ordinario del trabajador, por cada día de comparecencia. El empleado estará obligado a presentarse a trabajar

tan pronto como haya cumplido con su obligación ante el tribunal o la agencia administrativa.

6. Todo personal llamado a realizar trabajo de la unidad apropiada será compensado, según los términos de este Convenio Colectivo.
7. Las acciones disciplinarias que se sostengan luego de completado el proceso de Quejas y Agravios permanecerán hasta dos (2) años en el expediente de personal del empleado, excepto aquellas relacionadas al programa de drogas y alcohol. Luego de pasados dos años desde la fecha que se emitió dicha acción disciplinaria, la misma será eliminada del expediente.
8. Una vez un trabajador acepte un turno o lo comience a trabajar **no** podrá irse hasta que este acabe, a menos que sea por una emergencia con autorización del supervisor. Irse antes de que el turno termine se considerará abandono del trabajo. Durante la operación del barco, los trabajadores **no** podrán abandonar la ganga en la que comenzaron a trabajar sin la autorización expresa del supervisor.

## **XII. Sección G – Celebración de Asambleas**

En caso de celebrar asambleas, la Unión se compromete a notificar con siete (7) días de anticipación a la Compañía sobre la fecha y hora de esta. Si la fecha resulta inconveniente para la Compañía, así lo notificará en o antes de cuatro (4) días contados a partir del recibo de la notificación de la Unión, y esta se recalendarizará por la Unión. Una vez suspendida por primera vez, la Unión hará una segunda convocatoria para tal asamblea, pero se compromete a celebrarla en la fecha y a la hora que menos afecte las operaciones de la Compañía y **no** habrá cancelación. Si la Compañía así lo solicitare, los trabajadores se trasladarán a los muelles para trabajar en el turno siguiente a la terminación de la asamblea si ésta así lo acordare.

## **XIII. Sección H – Trabajos en Neveras**

Los unionados que trabajen en neveras donde la temperatura sea igual o menor a 32° F (0° C), trabajarán en parejas y serán rotados. No se requerirá a un trabajador que permanezca dentro de una nevera, por un periodo mayor de 30 minutos consecutivos o por hora.

## **XIV. Sección I – Récord de Horas Trabajadas**

La Compañía mantendrá dentro de sus predios, en algún lugar visible y accesible a los trabajadores, copias de los informes trimestrales de horas trabajadas que envió la Compañía al Plan de Bienestar.

1. Durante cualquier turno de trabajo garantizado por la Compañía, los trabajadores estarán obligados a trabajar hasta que la operación para la cual fueron escogidos haya terminado. Como excepción, un trabajador podrá solicitar, y la Compañía podrá autorizar, la sustitución de este por otro trabajador.
2. Todas las horas trabajadas por cualquier miembro de la Unión en la Compañía serán acumuladas para propósito del pago de las licencias de vacaciones y enfermedad. El máximo de días acumulados de licencias de vacaciones y enfermedad será conforme a los límites estipulados en este Convenio y será pagado con el salario de los trabajadores en cuestión. Para aquellos que trabajen en más de una clasificación, el salario a pagar será calculado a base de aquella en la cual haya acumulado la mayor cantidad de horas.
3. Las gangas pueden ser contratadas con diferentes horarios de inicio de trabajo, según los turnos establecidos en este Convenio, en el mismo barco a opción de la Compañía. El término entre el inicio de las gangas **no** podrá exceder cuatro (4) horas.
4. Cualquier trabajo especial tendrá una garantía de cuatro (4) horas y el número de empleados se discutirá entre las partes. Luego de tres (3) trabajadores será requisito que se seleccione a un (1) capataz. Para los trabajos especiales de los barcos después de cinco (5) trabajadores se añadirá un boso.
5. Cualquier operación de *stripping* o *stuffing* tendrá cuatro (4) horas de garantía y requerirá un mínimo de seis (6) estibadores, un (1) capataz y un (1) pagador. En una operación de *stripping* o *stuffing*, la Compañía podrá utilizar el mismo pagador que este utilizando es su operación general. Siempre que sea necesario contabilizar, inspeccionar o inventariar la carga se utilizará un *checker*, excepto en el *stripping* de provisiones en los barcos cruceros.

### **Horas de Trabajo**

1. Se pagarán horas ordinarias o salario normal, por cualquier trabajo realizado desde 7:00 a.m. hasta las 12:00 m.d. y desde la 1:00 p.m. hasta las 4:00 p.m., de lunes a viernes. Cualquier otra hora, incluyendo los sábados, domingos y días festivos serán remunerados con el salario de tiempo y medio (1½) del salario básico establecido para horas ordinarias.
2. Serán horas regulares de trabajo, ocho (8) en un día de trabajo y cuarenta (40) horas en una semana de trabajo.

3. El exceso de ocho (8) horas diarias o de cuarenta (40) horas semanales, serán remunerados con el salario de tiempo y medio (1½) del salario básico establecido para horas ordinarias, excepto las horas de comida. Las horas de comida serán pagadas con salario doble del sueldo aplicable al turno. La hora de comida **no** formará parte de las garantías establecidas en este Convenio. La novena (9<sup>na</sup>) hora será pagada completa, con un salario a tiempo y medio (1½) del salario normal, aunque solo se trabaje parte de esa hora.
4. Todas las horas después de las horas establecidas para tomar alimentos se pagarán completas.
5. Si la novena (9<sup>na</sup>) hora de trabajo coincide con la hora de comida, esta se pagará doble y en su totalidad.
6. La semana de trabajo empieza el lunes a las 7:00 a.m. y terminará el siguiente lunes a las 6:59 a.m.
7. Cualquier turno que comience a las 10:00 p.m. y el trabajo pase de las cuatro (4) horas de garantía, la Compañía vendrá obligada a pagar el turno hasta las 6:00 a.m.
8. Las horas de comidas establecidas en este Convenio se podrán trabajar, siempre y cuando la Compañía notifique a los trabajadores con una (1) hora de anticipación, excepto en los turnos que comiencen a las 11:00 p.m. o 12:00 m.n., en los cuales es obligatorio trabajar la hora de comida o cuando sea la terminación de la operación total del barco, en cuyo caso se notificará media (1/2) hora antes. Se dispone que si la Compañía revoca la orden de trabajar la hora de comida con al menos media (1/2) hora de anticipación **no** vendrá obligado a pagarla.

### **Operaciones de Barcos**

1. Los turnos de comienzo para los barcos serán los siguientes:
  - A. 7:00 a.m.
  - B. 8:00 a.m.
  - C. 9:00 a.m.
  - D. 10:00 a.m.
  - E. 11:00 a.m. (Deberá seguir corrido a las 12:00 m.d.)
  - F. 1:00 p.m.
  - G. 2:00 p.m.
  - H. 3:00 p.m.
  - I. 4:00 p.m.
  - J. 5:00 p.m. (Deberá seguir corrido a las 6:00 p.m.)
  - K. 7:00 p.m.
  - L. 8:00 p.m.
  - M. 9:00 p.m.
  - N. 10:00 p.m.
  - O. 11:00 p.m. (Turno de madrugada/ garantía de 8 horas)

P. 12:00 m.n. (Turno de madrugada/garantía de 8 horas)

2. Las horas de alimentos podrán ser fraccionadas en periodos de quince (15) minutos, en terminación. Cuando sea requerido continuar el trabajo durante el periodo de alimentos para terminar la operación total de un barco, dicho periodo de trabajo se calculará en fracciones de quince (15) minutos. Cuando **no** es terminación, se pagará la hora completa, pero se fraccionará para propósitos de contribuciones a los planes de bienestar.
3. Luego de iniciada la operación de un barco, si se suspende para reiniciarla dentro de las próximas 24 horas, se enviará a la Unión un aviso por escrito para su continuación con el mismo personal. La Compañía tiene la prerrogativa de suspender la carga y descarga de los barcos para continuar sus operaciones al día siguiente, una vez se haya terminado de realizar el trabajo garantizado, según los turnos establecidos en este Convenio.
4. Una vez empezado el trabajo en cualquiera de los turnos fijados en este Convenio, un trabajador **no** podrá ser suspendido antes de la terminación de su turno correspondiente, a menos que el trabajo que esté realizando su ganga, abordaje o en tierra, haya terminado. Cuando, por cualquier razón, el trabajo tenga que continuar al día siguiente, se comenzará con las gangas que se necesiten. Se empleará prioritariamente al personal utilizado en el turno anterior, excepto cuando la Compañía, por causas ajenas, se vea obligada a emplear el personal disponible.
5. Turno de medianoche (turno de madrugada). Este turno comenzará con personal nuevo a las 11:00 p.m. o 12 de la medianoche. Se dispone que, una vez seleccionado, el empleado tendrá garantía de ocho (8) horas, aunque el trabajo se suspenda antes de comenzar. El turno de la medianoche será corrido, de 11:00 p.m. o 12:00 m.n., hasta las 6:00 a.m. y tendrá una garantía de ocho (8) horas de paga al tipo de salario correspondiente.
6. En el turno de la medianoche, la garantía de ocho (8) horas incluye la hora de comida de 3:00 a.m. a 4:00 a.m., la cual se trabajará y se pagará doble al tipo de salario correspondiente.
7. Entre 7:00 a.m. y 4:00 p.m., la Compañía podrá reportar los barcos a más tardar con dos (2) horas de anticipación al comienzo de los trabajos en el barco, excepto para los turnos de las 4:00 p.m. en adelante, en los cuales la Compañía tendrá que reportar, a más tardar, a la 1:00 p.m.
8. El personal para el barco será seleccionado quince (15) minutos antes de la hora de comienzo, excepto para todos los turnos que comiencen después de las 4:00 p.m., cuyo personal será escogido a las 4:00 p.m. y la verificación de dicho personal será en la hora en punto.

9. Durante el turno de medianoche garantizado por la Compañía, los trabajadores de abordó y los plancheros vendrán obligados a trabajar hasta terminar la operación para la cual fueron seleccionados. La Compañía **no** vendrá obligada a pagarles la garantía del turno de medianoche a cualquier trabajador de abordó o planchero que rehúse trabajar hasta terminar la operación para la cual fue seleccionado. En este caso, la Compañía pagará al trabajador de abordó o planchero únicamente el tiempo trabajado.

### **Operaciones del Terminal**

Los turnos de trabajo para los despachos y/o patios serán los siguientes:

1. 7:00 a.m. a 4:00 p.m.
2. 8:00 a.m. a 5:00 p.m.
3. 9:00 a.m. a 6:00 p.m.
4. 7:00 a.m. a 11:00 a.m. o 8:00 a.m. a 12:00 m.d. (sábados y domingos)

La Compañía tendrá la potestad de implementar un sistema de horario flexible en el patio y/o despachos de lunes a viernes entre las 7:00 a.m. y 9:00 a.m., la hora de tomar alimentos se disfrutará entre la cuarta (4<sup>ta</sup>) y la quinta (5<sup>ta</sup>) hora de trabajo. Estos trabajadores serán llamados con las garantías aplicables, según negociado en este Convenio.

1. **Horas:** la garantía de trabajo será de ocho (8) horas, excepto los sábados y domingos, cuando la garantía será de cuatro (4) horas. El número de horas que se vaya a trabajar será especificado en el reporte.
2. **Llamados:** el llamado para los trabajos del terminal será de quince (15) minutos antes del comienzo de la operación de las 7:00 a.m. La Compañía reportará diariamente y por escrito, de lunes a viernes, antes de las 3:00 p.m., la cantidad de trabajadores que utilizará al día siguiente en su operación del terminal. Los fines de semana y días feriados lo hará antes de las 12:00 m.d.

### **Horas de Comida**

Las horas de comida serán establecidas de la siguiente manera:

1. 6:00 a.m. a 7:00 a.m.
2. 12:00 m.d a 1:00 p.m.
3. 6:00 p.m. a 7:00 p.m.
4. 12:00 m.n a 1:00 a.m.



## Operaciones con Grúas

Cuando se dañase la grúa de tierra (Gantry y/o Gottwald) y se tenga que utilizar la grúa del barco para continuar las operaciones se añadirá un amantero, si este **no** ha sido seleccionado con la ganga inicial y dos personas adicionales para trabajar con el cuadro de la grúa del barco si fuese manual. Si los operadores de las grúas **no** operan la grúa del barco se llamará a un gruero adicional para que opere la grúa del barco. Todos estos trabajadores que sean añadidos para esta operación tendrán una garantía de cuatro (4) horas, siempre y cuando la operación haya comenzado antes de estos ser llamados, si fuesen llamados antes del comienzo de la operación tendrán la garantía que tenga el barco, según negociado en este Convenio.

### XV. Programa de Detección de Sustancias Controladas

Se incorpora y se hace formar parte de este documento el programa de detección de sustancias controladas y alcohol que se acompaña como ANEJO I.

### XVI. ARTÍCULO X PLAN DE BIENESTAR

#### FONDO DE BIENESTAR UDEM-PRSSA

- A. Durante la vigencia de este Convenio, la Compañía hará las siguientes aportaciones al **Plan de Bienestar**:
  - I. **Carga General:** \$8.48 por hora trabajada
  - II. **Carga Mecanizada:** \$5.585 por hora trabajada
- B. La Compañía enviará trimestralmente al Plan de Bienestar, y **no** más tarde del último día del mes siguiente, un detalle de las aportaciones realizadas por cada trabajador al Plan de Bienestar.
- C. La Compañía **no** deducirá cantidad alguna del salario de los trabajadores por concepto de las aportaciones al Plan de Bienestar.
- D. El Plan será administrado por una Junta de Síndicos compuesta de tres (3) representantes de la Compañía y tres (3) representantes de la Unión, la cual se denominará "Sindicatura Plan de Bienestar UDEM-PRSSA". Los Síndicos serán nombrados según disponga el Contrato de Fideicomiso.
- E. Durante la vigencia de este Convenio, la Compañía hará las siguientes aportaciones al Fondo de Retiro (401k) correspondiente:
  - I. **Carga General:** \$2.88 por hora trabajada
  - II. **Carga Mecanizada:** \$4.20 por hora trabajada.

- F. Durante la vigencia de este Convenio, la Compañía hará las siguientes aportaciones al Fondo Navideño correspondiente:
  - I. **Carga General:** \$5.01 por hora trabajada
  - II. **Carga Mecanizada:** \$3.33 por hora trabajado
  
- G. Durante la vigencia de este Convenio, la Compañía hará las siguientes aportaciones a un Fondo Especial o Per Capita:
  - I. **Carga General:** \$0.08 centavos por hora trabajada
  - II. **Carga Mecanizada:** \$0.39 centavos por hora trabajada

\*La Compañía **no** deducirá cantidad alguna del salario de los empleados por este concepto.

- H. Las contribuciones anteriores serán aumentadas en las partidas y según establecido en la tabla a esos efectos que se aneja al convenio.
  
- I. Con cargo al Fondo de Bienestar, se establecerán los siguientes beneficios para los empleados cubiertos por este Convenio:
  - I. Servicios médicos y de hospitalización, incluyendo medicina, tanto para los empleados como para sus dependientes elegibles.
  - II. Seguro de Vida.
  - III. Compensación por enfermedad o accidente fuera del trabajo.
  - IV. Fondo Navideño pagadero entre el 1 al 15 de diciembre de cada año.
  - V. Beneficios en caso de Separación de Empleo.
  
- J. En caso de surgir cualquier disputa o controversia en la administración del Fondo sobre la cual los Síndicos **no** pudieran ponerse de acuerdo, se seguirá el procedimiento provisto en la Ley Taft-Harley, según enmendada.
  
- K. La Junta de Síndicos, mediante reglamentos que promulgará al efecto, y conforme a lo específicamente acordado en este Convenio y en el Contrato de Fideicomiso, determinará la forma en que ha de administrarse el Fondo y el orden en que se concederán los beneficios dándosele prioridad al servicio médico y de hospitalización. El Fondo que aquí se crea **no** se disolverá por la expiración del Convenio, disponiéndose que el Contrato de Fideicomiso proveerá para el caso en que haya que disolver el Fondo de acuerdo con la ley.
  
- L. Ningún empleado tendrá derecho adquirido alguno (*vested right*) sobre el fondo y **no** podrá ceder, vender **ni** pignorar los beneficios otorgados por el mismo.
  
- M. La Junta encargada de la administración del Fondo de Bienestar separará de este Fondo, la cantidad establecida en el Contrato de Fideicomiso, por cada hora trabajada por cada uno de los empleados que se menciona en el Artículo I "Reconocimiento de la Unión" de este Convenio y la ingresará en un fondo especial

que se llamará “Fondo Navideño”. La liquidación de los beneficios por concepto de “Fondo Navideño” se computará como sigue:

Se determinará el número de horas trabajadas por el empleado, desde el 1<sup>ro</sup> de octubre hasta el 30 de septiembre del año convenio y se le pagará por cada hora trabajada durante este periodo, la suma establecida en el Contrato de Fideicomiso. El Fondo Navideño se pagará entre el 1 y el 15 de diciembre de cada año.

- N. La Junta encargada de la administración del Fondo de Bienestar separará de este Fondo, la cantidad establecida en el Contrato de Fideicomiso, por cada hora trabajada por cada uno de los empleados que se mencionan en el Artículo I, “Reconocimiento de la Unión” de este Convenio y la ingresará en una cuenta especial denominada “Cuenta de Separación de Empleo”. La liquidación de los beneficios por concepto de “Separación de Empleo” se computará como sigue:
- A. Se determinará el número de horas trabajadas por el empleado, desde el 1<sup>ro</sup> de octubre hasta el 30 de septiembre de cada año convenio hasta la fecha de su separación de empleo y se le pagará por cada hora trabajada durante ese periodo, la suma establecida en el Contrato de Fideicomiso.
  - B. La cantidad por pagarse al empleado por concepto de Separación de Empleo **no** será mayor a la estipulada en el Contrato de Fideicomiso a la fecha de su separación de empleo y se le pagará, por cada hora trabajada durante ese periodo, la suma establecida en el Contrato de Fideicomiso.
  - C. Un empleado separado que haya cobrado su dinero y que posteriormente desee reintegrarse al trabajo, tendrá como requisito indispensable la devolución del dinero recibido por concepto de su separación, más el pago por intereses al 4% desde la fecha de pago hasta la fecha de la devolución del dinero al Fondo.
- O. Las partes acuerdan y convienen en someter el Plan de Separación de Empleo a la aprobación del NEGOCIADO DE RENTAS INTERNAS FEDERAL, a los efectos de determinar que las aportaciones de la Compañía **no** sean “salarios” bajo la Ley de Seguro Social; a la aprobación del NEGOCIADO DE SEGURIDAD DE EMPLEO DEL DEPARTAMENTO DEL TRABAJO DE PUERTO RICO, a los efectos de determinar que las aportaciones de la Compañía **no** sean “salarios” bajo la Ley de Seguridad de Empleo de Puerto Rico; a la aprobación de la DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIOS DEL DEPARTAMENTO DEL TRABAJO FEDERAL a los efectos de determinar que las aportaciones de la Compañía **no** formen parte del tipo regular por hora, a la aprobación del Secretario de Hacienda de Puerto Rico, a los efectos de determinar que las aportaciones sean deducibles para los propósitos de la contribución sobre ingreso bajo la Ley de Contribuciones sobre Ingresos de Puerto Rico, y a la aprobación del NEGOCIADO DE RENTAS INTERNAS FEDERAL a los efectos de que las aportaciones sean deducibles para los propósitos de la contribución sobre ingresos bajo la Ley Federal de Contribuciones sobre ingreso.

- P. Queda convenido y entendido que si la implantación de los beneficios para casos de Separación de Empleo conllevara o impusiera contribuciones (*taxes*) o costos adicionales a la Compañía estos se pagarán por el Fondo de Bienestar.
- Q. La Junta vendrá obligada, una vez se hayan separado las cuentas especiales de “Fondo Navideño” y “Separación de Empleo”, a conocer los beneficios que se enumeran en el Contrato de Fideicomiso y, una vez pagados los beneficios arriba mencionados, establecerá una reserva para el Fondo de Bienestar (*Trust Fund*) con cualquier suma sobrante.
- R. Con la excepción de lo dispuesto en los párrafos precedentes, **no** se hará cambio alguno en la cantidad a pagarse por la Compañía durante la vigencia de este Convenio. Cada una de las partes acuerda renunciar a su derecho a negociar con referente a ese Plan y acuerdan, además, que **no** habrá huelga, boicot o cualquier otra amenaza para obligar cambios. Cuestiones relativas al fondo **no** serán objeto de arbitraje y para su solución se seguirá el trámite establecido por la Ley. Las contribuciones del Fondo de Bienestar permanecerán igual, durante toda la vida del Contrato, salvo en el caso de que los síndicos determinen que las contribuciones son insuficientes para mantener el nivel de beneficios. En este momento, se reabrirá la negociación colectiva con el propósito limitado de atender el asunto de mantener el nivel actual de beneficios.

## **XVII. PLAN DE BIENESTAR UTM-PRSSA**

1. Durante la vigencia de este Convenio, la Compañía hará las siguientes aportaciones a un Plan de Bienestar UTM-PRSSA:
  - A. **Carga Mecanizada:** \$10.43 por hora trabajada
  - B. **Carga General:** \$13.91 por hora trabajada
  - C. **Aportación a la clasificación de boso y/o capataz en Carga Mecanizada:** \$11.20
  - D. **Aportación a la clasificación de boso y/o capataz en Carga General:** \$12.48 por hora trabajada.

2. La Compañía enviará trimestralmente al Plan de Bienestar, **no** más tarde de 30 días después de concluido el trimestre, sus aportaciones al Plan de Bienestar.

\*La Compañía **no** deducirá cantidad alguna del salario de los trabajadores por concepto de las aportaciones al Plan de Bienestar.

3. El Plan será administrado por una Junta de Síndicos. La Junta estará compuesta por tres (3) representantes de la Unión y tres representantes de la Compañía y se denominará “Plan de Bienestar UTM-PRSSA”. Los Síndicos serán nombrados según se disponga en el Contrato de Fideicomiso.

4. Durante la vigencia de este Convenio, la Compañía hará las siguientes aportaciones a un Fondo de Separación de Empleo (401K):
  - a. **Carga Mecanizada:** \$2.75 por hora trabajada.
  - b. **Carga General:** \$1.00 por hora trabajada
  - c. **Aportación a la clasificación de boso y/o capataz en Carga Mecanizada:** \$1.30 por hora trabajada.
  - d. **Aportación a la clasificación de boso y/o capataz en Carga General:** \$1.30 por hora trabajada.
  
5. Durante la vigencia de este Convenio, la Compañía hará las siguientes aportaciones a un Fondo Navideño:
  - A. **Carga Mecanizada:** \$0.72 por hora trabajada.
  - B. **Carga General:** \$2.65 por hora trabajada.
  - C. **Aportación a la clasificación de boso y/o capataz Carga Mecanizada:** \$0.85 centavos por hora trabajada.
  - D. **Aportación a la clasificación de boso y/o capataz Carga General:** \$3.25 por hora trabajada.
  
6. Durante la vigencia de este Convenio, la Compañía hará las siguientes aportaciones a un Fondo de Capataces:
  - A. **Carga Mecanizada:** \$0.12 por hora trabajada.
  
7. La Compañía hará una contribución de la siguiente cantidad a un Fondo de Edificio:
  - A. **Carga Mecanizada:** \$0.25 por hora trabajada.
  - B. **Carga General:** \$0.40 por hora trabajada.
  
8. Durante la vigencia de este Convenio, la Compañía hará las siguientes aportaciones a un Fondo de Verano:
  - A. **Carga General:** \$1.00
  
9. Las contribuciones anteriores serán aumentadas en las partidas y según establecido en la tabla a esos efectos que se aneja al convenio.
  
10. En caso de surgir cualquier disputa o controversia en la administración del Plan, sobre la cual los Síndicos **no** pudieran ponerse de acuerdo, se seguirá el procedimiento provisto en la Ley Taft-Harley, según enmendada.
  
11. La Unión **no** recibirá solicitudes de personal para barcos de ninguna Compañía que **no** haya pagado a tiempo y mientras dure el impago. La Compañía **no** deducirá cantidad alguna del salario de los trabajadores por concepto de las aportaciones al Plan de Bienestar. Para propósitos de esta sección el que la Compañía y el Plan tengan una discrepancia sobre las horas para el pago de contribuciones, **no** se considerara un evento de **no** haberse pagado a tiempo.
  
12. La Junta de Síndicos, mediante reglamento que promulgará al efecto y, conforme a lo específicamente acordado en este contrato y en el contrato de Fideicomiso,

determinará la forma en que ha de administrarse el Plan y el orden en que se concederán los beneficios, dándosele prioridad al servicio médico y de hospitalización.

13. El Plan **no** se disolverá por la expiración del Convenio, disponiéndose que el Contrato de Fideicomiso proveerá para el caso en que haya que disolver el Plan, de acuerdo con la Ley.
14. Las contribuciones del Fondo de Bienestar permanecerán igual, durante la vigencia del contrato, salvo en el caso de que los Síndicos determinen que las contribuciones son insuficientes para mantener el nivel de beneficios. En este momento, se reabrirá la negociación colectiva con el propósito limitado de atender el asunto de mantener el nivel actual de beneficios.
15. Con la excepción de lo dispuesto en los párrafos precedentes, **no** se hará cambio alguno en la cantidad a pagarse por la Compañía durante la vigencia de este Convenio. Cada una de las partes acuerda renunciar a su derecho a negociar con referencia a ese Plan y acuerdan, además, que **no** habrá huelga, boicot o cualquier otra amenaza para obligar cambios. Cuestiones relativas al Fondo **no** serán objeto de arbitraje y para su solución se seguirá el trámite establecido por la Ley.

## **ARTÍCULO XI QUEJAS Y AGRAVIOS**

Cualquier incidente, disputa, reclamación o controversia que surja entre las partes, sobre los términos de este Convenio y durante su vigencia, será discutida dentro de un periodo de cuarenta y ocho (48) horas (sábado y domingo excluidos) de haber surgido. Esta discusión se llevará a cabo mediante negociaciones directas entre un representante de la Compañía y otro de la Unión. De **no** llegar a un acuerdo, cualquiera de las partes presentará su queja a la otra, por escrito, a más tardar el décimo (10) día (sábados y domingos excluidos) contados a partir de cumplirse las cuarenta y ocho (48) horas.

La parte que someta la queja, por escrito, expondrá claramente la naturaleza de esta, la disposición del Convenio en que se fundamenta y designara a su representante con quien la otra parte deberá discutir el asunto. La parte que reciba la queja deberá, inmediatamente, nombrar a su representante y notificarlo a la Unión. Ambos representantes deberán reunirse y discutir la queja, en un esfuerzo genuino por resolver la controversia, **no** más tarde de cinco (5) días desde el recibo de la queja. Si **no** llegaren a un acuerdo satisfactorio dentro de dicho término, la queja será sometida al procedimiento de Arbitraje.

## **ARTÍCULO XII ARBITRAJE**

1. Toda disputa que **no** pueda ser resuelta mediante el procedimiento de quejas y agravios, así como cualquier disputa con respecto a la interpretación o alegada violación de cualquier disposición de este Convenio, deberá ser sometida por escrito al procedimiento de arbitraje, dentro de 10 días calendario contados a partir de la fecha de la reunión entre las partes, excepto los asuntos del Plan de Bienestar, según dispone el Artículo X, Sección 7 de este Convenio.

En este caso las partes utilizarán los servicios de un árbitro a ser seleccionado de un panel de tres (3) árbitros que deberá ser suministrado por el director de NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE DEL DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE PUERTO RICO. Si alguna parte desee copia del récord taquigráfico, el costo de este será pagado en su totalidad por la parte que lo desee.

2. El árbitro **no** podrá añadir, ignorar, modificar, alterar o en forma alguna limitar las disposiciones de este Convenio **ni** tampoco podrá en forma alguna permitir, conceder o decretar alguna extensión o renovación de este. Un laudo en violación a lo antes indicado será nulo y sin efecto.

**ARTÍCULO XIII**  
**DEDUCCIONES DE SALARIO (*CHECK-OFF*)**

1. La Compañía conviene en deducir del salario del trabajador, por cada turno en la unidad contratante, la suma autorizada por el unionado mediante documento firmado, por hora pagada.
2. Las sumas así deducidas, serán retenidas por la Compañía en la forma provista en las autorizaciones. Estas retenciones se entregarán a la Unión, mediante cheque, en o antes del día 15 del mes siguiente. En caso de incumplimiento con esta disposición, la Compañía **no** podrá requerir la asistencia del personal unionado y el personal unionado podrá negarse a trabajar, sin que ello pueda considerarse como un paro, huelga o de cualquier otra forma una violación a la cláusula de No Huelga contenida en este contrato, hasta tanto la Compañía haya cumplido con el pago adeudado a la Unión.
3. Será condición esencial y previa para el cumplimiento por la Compañía de lo dispuesto en el párrafo numero #1 de este Artículo, que la Unión obtenga y haga entrega a la Compañía de una autorización firmada por cada uno de los trabajadores incluidos en la Unidad Contratante. De esta forma, se faculta legalmente a la Compañía a deducir la cantidad acordada y autorizada por los trabajadores. De igual forma, se da cumplimiento a lo dispuesto en la Ley Núm. 168 del 21 de marzo de 1946 (29 L.P.R.A & 175).
4. En caso de que la Compañía incumpla en tres (3) ocasiones con lo dispuesto en el Inciso 2 de este Artículo, la Compañía prestará, a favor de la Unión, una fianza (*bond*). Esta fianza será igual a la suma de las deducciones pagadas o adeudadas a la Unión durante los últimos tres (3) meses en los cuales correspondía hacerlo. La Compañía **no** podrá requerir la asistencia del personal unionado y el personal unionado podrá negarse a trabajar en o para la empresa, sin que ello pueda considerarse como un paro, huelga o de cualquiera otra forma una violación a la cláusula de No Huelga contenida en este Contrato, hasta tanto la Compañía haya cumplido con el pago adeudado a la Unión y prestado la fianza requerida.



## **ARTÍCULO XIV ANTIGÜEDAD**

1. Antigüedad se define como el tiempo de servicio continuo en la Compañía, desde la fecha que empezó como empleado, dentro de la unidad contratante y clasificación de trabajo en dicha Compañía, siempre y cuando el empleado sea eficiente y cumpla con las condiciones de este Convenio, así como las reglas de la Compañía para la cual trabaja.
2. Para propósitos de las gangas, se observarán las siguientes normas:
  - a. Las listas de gangas actuales de cada Compañía se congelan (regulares y sus suplentes).
  - b. Las necesidades que surjan en una ganga superior se llenan de las listas de gangas que le siguen. Los componentes de estas otras gangas que se llamen para ese propósito tienen derecho a rechazarlo.
  - c. Una vez se agoten las listas de gangas en la Compañía, se reclutará de la lista Piloto por antigüedad.
  - d. Una vez se agote la Lista Piloto se llamará a los trabajadores casuales que estén presentes en el llamado. En este caso, se utilizarán los siguientes criterios en orden estricto:
    - i. Aquellos que tengan la tarjeta de la Unión;
      1. Aquellos que hayan trabajado para la Compañía anteriormente;
      2. Aquellos que **no** hayan trabajado para la Compañía anteriormente;
    - ii. Por orden de fecha de ingreso a la Unión;
    - iii. Quien este presente y disponible para trabajar
  - e. Una vez todas las personas en la lista de las gangas en la Compañía se hayan retirado, esa lista se eliminará.
3. Una vez un trabajador haya trabajado quinientas (500) horas para una Compañía durante un año Convenio, tendrá derecho a que su nombre sea incluido en la Lista Piloto. Su posición en la lista de antigüedad se establecerá conforme a la fecha en que solicitó la inclusión en la lista, una vez completadas las horas requeridas. La posición en la lista de casuales estará regida por la fecha de inicio en la clasificación.
4. La antigüedad será respetada para efectos de suspensiones, cesantías, retención, vacaciones, días festivos y otros casos, cuando dos o más empleados de la unidad contratante estén involucrados.
5. El derecho de antigüedad de los empleados prevalecerá dentro de la unidad contratante y a tono con el inciso precedente. La antigüedad es por Compañía y **no** por tipo de carga. La Compañía podrá asignar trabajo a una persona de menos antigüedad en la clasificación, si el de más antigüedad se negara a trabajar cualquier tipo de carga.
6. La Compañía puede poner fin a la antigüedad, si el empleado
  - a. Renuncia voluntariamente

- b. No contesta quince (15) llamados en los que de haber respondido hubiese sido seleccionado para trabajar en el transcurso de un año convenio, con las siguientes excepciones:
    - i. Estar autorizado a ello por la Compañía;
    - ii. Estar acogido a una licencia de las aquí incorporadas;
    - iii. Haber acumulado un mínimo de 1,000 horas en el año convenio;
    - iv. Si se ausenta por estar trabajando en la industria.
  - c. Lo anterior **no** significa que la Compañía **no** pueda tomar la acción correspondiente con el empleado, conforme a las disposiciones de este Convenio, si la conducta afecta la normal y eficiente operación de la Empresa.
  - d. Es despedido por causa justificada.
  - e. Voluntariamente recibe la totalidad de los beneficios de retiro del Plan de Retiro de la UTM-PRSSA o UDEM-PRRSA.
7. Una vez al año, la Compañía revisará las listas de antigüedad, por clasificación, a base de las horas trabajadas durante el año convenio anterior. A más tardar el primero de diciembre de cada año, dichas listas se enviarán a la Unión. Transcurridos diez (10) días desde la publicación de las listas estas se considerarán finales, a menos que se levante alguna objeción. Las objeciones se atenderán a través del procedimiento de Quejas y Agravios dispuesto en este contrato. Las listas serán vinculantes en cuanto a todo lo demás que **no** haya sido objetado.

**ARTÍCULO XV**  
**VACACIONES**  
**EMPLEADOS DE CARGA MECANIZADA**

1. Todos los años, los empleados cubiertos por este Convenio, disfrutarán de su derecho a tomar vacaciones, según cumplan con las siguientes condiciones:
  - A. Aquellos unionados que hayan trabajado en la Compañía, entre 500-999 horas durante el año Convenio, disfrutarán de una semana regular de vacaciones, con paga adelantada equivalente a cuarenta (40) horas regulares de salario.
  - B. Aquellos unionados que hayan trabajado en la Compañía, entre 1,000-1,499 horas durante el año Convenio, disfrutarán de dos (2) semanas regulares de vacaciones, con paga adelantada equivalente a ochenta (80) horas regulares de salario.
  - C. Aquellos unionados que hayan trabajado en la Compañía, 1,500 horas o más durante el año Convenio, disfrutarán de cuatro (4) semanas regulares de vacaciones, con paga adelantada equivalente a ciento sesenta (160) horas regulares de salario.

**En el caso de *M&R/Checkers*, el derecho a tomar vacaciones será el siguiente:**

- A. Aquellos unionados que hayan trabajado en la Compañía, entre 425-849 horas durante el año Convenio, disfrutarán de una semana regular de vacaciones, con paga adelantada equivalente a cuarenta (40) horas regulares de salario.
  - B. Aquellos unionados que hayan trabajado en la Compañía, entre 850-1,149 horas durante el año Convenio, disfrutarán de dos (2) semanas regulares de vacaciones, con paga adelantada equivalente a ochenta (80) horas regulares de salario.
  - C. Aquellos unionados que hayan trabajado en la Compañía, 1,150 horas o más durante el año Convenio, disfrutarán de cuatro (4) semanas regulares de vacaciones, con paga adelantada equivalente a ciento sesenta (160) horas regulares de salario.
2. Anualmente, la Compañía suministrará a la Unión una lista de los empleados con derecho a vacaciones o licencia por enfermedad. La Unión reconoce que la elaboración del programa de vacaciones es un derecho de la Compañía, sujeto a que dicho programa sea razonable.
3. En caso de que, en cualquier época del año, la Compañía **no** tenga trabajo para sus empleados, les pagará lo acumulado en licencia por vacaciones.
4. Los empleados tienen que acogerse, anualmente, a las horas de vacaciones acumuladas. No habrá liquidación de vacaciones, en dinero, en sustitución del disfrute de las horas acumuladas. Si a requerimiento de la Compañía un empleado **no** pudiera hacer uso de su derecho de vacaciones, entonces le serán acumuladas para el próximo año; disponiéndose que **no** podrán acumularse vacaciones por más de dos años; disponiéndose, además, que el derecho a vacaciones acumuladas para

el segundo año mencionado en este párrafo, **no** expirará con la terminación del Convenio Colectivo.

### **VACACIONES A CAPATACES QUE NO CUALIFICAN**

A los capataces que hayan trabajado como tal y que **no** cualifiquen para vacaciones o licencia por enfermedad conforme a este Convenio, la Compañía les pagará por el tiempo trabajado como capataz una suma de dinero en lugar de ambas vacaciones y licencia por enfermedad en la forma siguiente:

\$0.24 centavos por cada hora trabajada, hasta un máximo de 499 horas

En el caso de *M&R/Checkers* será de \$0.40 centavos hasta un máximo de 424 horas.

**ARTÍCULO XVI**  
**LICENCIA POR ENFERMEDAD**  
**CARGA MECANIZADA**

1. Todo empleado que se acoja a una licencia por enfermedad **no** podrá trabajar en la Compañía por el término que este acogido a dicha licencia.
2. **Certificación Médica:** El empleado que se ausente por enfermedad, por más de 3 días consecutivos, deberá presentar una certificación médica, para tener derecho a cobrar bajo dicha licencia.
3. **Enfermedad Familiar:** En caso de enfermedad del cónyuge, pareja consensual, hijos, padres o personas bajo su tutela, el empleado podrá acogerse a su licencia por enfermedad o vacaciones. Luego, podrá acogerse a una licencia sin sueldo, hasta un máximo de doce (12) semanas.
4. Los empleados, cubiertos por este Convenio, tendrán derecho a la siguiente licencia por enfermedad:
  - A. Una semana regular, con paga adelantada equivalente a cuarenta (40) horas regulares de salario, a aquellos que hayan trabajado entre 500-999 horas con la Compañía, durante el año Convenio.
  - B. Dos (2) semanas regulares, con paga adelantada equivalente a ochenta (80) horas regulares de salario, a aquellos que hayan trabajado entre 1,000-1,499 horas con la Compañía, durante el año Convenio.
  - C. Tres (3) semanas regulares, con paga adelantada equivalente a ciento veinte (120) horas regulares de salario, a aquellos que hayan trabajado entre 1,500 horas o más con la Compañía, durante el año Convenio.

**En el caso de *M&R/Checker*, la acumulación será la siguiente:**

- A. Una semana regular, con paga adelantada equivalente a cuarenta (40) horas regulares de salario, a aquellos que hayan trabajado entre 425-849 horas con la Compañía, durante el año Convenio.
  - B. Dos (2) semanas regulares, con paga adelantada equivalente a ochenta (80) horas regulares de salario, a aquellos que hayan trabajado entre 850-1,149 horas con la Compañía, durante el año Convenio.
  - C. Tres (3) semanas regulares, con paga adelantada equivalente a ciento veinte (120) horas regulares de salario, a aquellos que hayan trabajado 1,150 horas o mas con la Compañía, durante el año Convenio.
1. Anualmente, la Compañía suministrará a la Unión una lista de los empleados con derecho a vacaciones o licencia por enfermedad.
  2. En caso de que en cualquier época del año la Compañía **no** tenga trabajo para los empleados, les pagará la licencia acumulada por enfermedad.

## **ARTÍCULO XVII OTRAS LICENCIAS**

1. **Licencia Por Accidente De Trabajo.** De conformidad con la Ley 45 de 1935 (Ley de Compensación por Accidente de Trabajo)
2. **Licencia Sin Sueldo.** Todo empleado que desee tomar licencia sin sueldo deberá solicitarla por escrito, a la Compañía quien podrá conceder tal licencia por un termino de (1) mes y se podrá extender hasta doce (12) meses, siempre y cuando **no** se afecten las operaciones de la Compañía.
3. **Licencia de Jurado.** La Compañía concederá a todo empleado citado por el Tribunal para servir como jurado, el tiempo necesario para tal función. La Compañía pagará el salario base del empleado, por 15 días, de conformidad con la Ley aplicable. El empleado tiene que presentar la citación o notificación del tribunal
4. **Licencia Sindical.** Cualquier empleado puede solicitar una licencia especial sindical para trabajar en una posición oficial en cualquier Unión a tarea completa. El empleado retendrá su antigüedad adicional durante este periodo. Esta licencia será sin sueldo.

## **ARTÍCULO XVIII CLÁUSULAS FINALES**

Las partes 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 proposiciones respecto a todas las materias **no** excluidas por ley del área de la contratación colectiva. Reconocen, también, que todos los acuerdos y convenios alcanzados por ellas, mediante el ejercicio de tales derechos y oportunidades, aparecen consignados en este Convenio.

Por consiguiente, durante la vigencia de este Convenio, la Compañía y la Unión, voluntariamente y sin reserva de clase alguna, renuncian al derecho y recíprocamente acuerdan que la otra parte **no** vendrá obligada a negociar colectivamente con respecto a los asuntos o materias antes mencionados o cubiertos por este Convenio y con respecto a cualquier asunto o materia **no** específicamente mencionado o cubierto por este Convenio aún cuando dichos asuntos o materias puedan **no** haber sido del conocimiento o contemplación de cualquiera o ambas partes en la lucha o luchas en que negociaron o firmaron este Convenio.

**ARTÍCULO XIX  
VIGENCIA**

Este Convenio tendrá la vigencia que se dispone en la Sección de Comparecencia de este.

POR LA ASOCIACIÓN DE NAVIEROS DE  
PUERTO RICO:

POR EL CONSEJO DE UNIONES DE  
TRABAJADORES DE MUELLES Y RAMAS  
ANEXAS DE PUERTO RICO, UTM-ILA:

---

---

## ANEJO I

### **POLÍTICA PARA MANTENER LA EMPRESA LIBRE DE SUSTANCIAS CONTROLADAS**

#### I. **OBJETIVO**

Promover un ambiente libre del uso, posesión o distribución de sustancias controladas y drogas ilícitas a los empleados de las Compañías.

#### II. **INTRODUCCION**

Esta política se establece como parte del compromiso de las Compañías, cónsono con la Ley Número 59 del 8 de agosto de 1997, conocida como la “Ley para Reglamentar las Pruebas para la Detención de sustancias Controladas en el Sector Laboral Privado”, de salvaguardar la salud, la calidad de vida; y el derecho de los empleados a continuar trabajando en un lugar seguro, y proveer al cliente productos y servicios de la más alta calidad.

#### III. **POLITICA GENERAL**

Esta política aplica a todos los empleados de las Compañías.

La manufactura, distribución, venta, despacho, importación, posesión, transportación. Compra o uso ilegal o **no** autorizado de una droga o sustancia controlada por un empleado está prohibido por ley ya ocurra en o fuera de la propiedad de la Compañía, en o fuera del sitio del trabajo, o en o fuera de trabajo. Igualmente, está prohibido estar bajo la influencia de drogas o sustancias controladas, ya ocurra en la propiedad de la Compañía, sitio de trabajo o en horas de trabajo.

Drogas o sustancia controlada significa cualquier sustancia cuya manufactura, distribución, venta, despacho, importación, posesión, transportación, compra o uso está prohibida o reglamentada por la Ley Federal de Sustancias Controlada (21 USC 812) o por la Ley de Sustancias Controladas de Puerto Rico (24 LPRA 2102) o por cualquier ley de los Estados Unidos o del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, ya sea en la actualidad o en el futuro. Por ejemplo, pero sin limitación, drogas o sustancias controladas incluyen: el opio y sus derivados, la heroína y la morfina; cocaína; alucinógenos; marihuana; anfetaminas o barbitúricos.

Cualquier empleado que viole esta política en la propiedad de la Compañía o en el sitio del trabajo o en horas de trabajo será sometido a las acciones disciplinarias correspondientes que podrán incluir el despido o la suspensión conforme a lo que establece este Reglamento. En aquellos casos en que la violación a esta política consista en haber resultado positivo por primera vez en una prueba de drogas, la Compañía le dará al empleado una oportunidad de rehabilitación conforme a los términos y condiciones que en adelante se detallan en el Apéndice “A” – Acuerdo de Rehabilitación para Empleados.

La Compañía implantará un programa para concientizar a los empleados de su intención de mantener a la Empresa libre de sustancias controladas, informando a



los empleados de: los peligros que entraña el uso y el abuso de estas; la política para mantener la Empresa Libre de sustancias controladas; los programas disponibles sobre rehabilitación, consejería o de asistencia de empleados (el costo del programa es por cuenta de la Compañía quien escogerá el mismo) y las sanciones que se le impondrán a los empleados que violen esta Política.

Cuando un empleado voluntariamente informe al Departamento de Recursos Humanos de la Compañía que tiene un problema de uso de sustancias controladas, se le dará una oportunidad de permanecer como empleado, si suscribe un Acuerdo de Rehabilitación para Empleados. Ver Apéndice "A". La Compañía podrá, a su entera total discreción, trasladar al empleado a otra posición.

La información obtenida de parte del empleado y el hecho de que se está sometiendo a un tratamiento de rehabilitación se mantendrá restringida a aquellos miembros del Departamento de Recursos Humanos y de la Gerencia que necesiten saberlo.

Es responsabilidad de todos los empleados de todos los niveles velar porque se cumpla con esta Política.

#### IV. **PROCEDIMIENTO PARA LA ADMINISTRACIÓN E IMPLANTACIÓN DE LA POLÍTICA PARA MANTENER LA EMPRESA LIBRE DE SUSTANCIAS CONTROLADAS**

##### 1. Candidatos A Empleo

La Compañía requerirá a un candidato de empleo al que se le hay hecho una oferta de empleo condicionada, que se someta a la prueba para la detección de sustancias controladas como parte de un examen médico físico general. El candidato deberá suscribir un Consentimiento, Renuncia y Relevo General para Candidatos a Empleo) Apéndice "B".

##### 2. Pruebas Voluntarias

La Compañía, de tiempo en tiempo, y como parte de una campaña para concientizar a los empleados de su intención de mantener a la Compañía libre de sustancias controladas, ofrecerá pruebas de detección de sustancias controladas a todos sus empleados. Estas pruebas son totalmente voluntarias. El empleado deberá suscribir un Consentimiento de Empleado para la Prueba de Sustancias Controladas, Renuncia y Relevo General, Apéndice "C"

##### 3. Empleados Que Ocupen Posiciones Sensitivas

La Compañía podrá requerir a los empleados que ocupen posiciones sensitivas a que se sometan mandatoriamente a pruebas de detección de sustancias controladas en cualquier momento y sin aviso previo. Esto es independientemente de que exista sospecha razonable individualizada, de que hay ocurrido un accidente o de que se trate de un programa de pruebas por azar. Las posiciones sensitivas en la Compañía son las siguientes:

- a. Posiciones que requieran manejar vehículos de la compañía, incluyendo los operadores de las grúas, muleros, operadores de máquinas, conductores de autos.
  - b. Carga y/o descarga mecanizada o general  
El empleado que ocupa la posición sensitiva deberá suscribir un Consentimiento del Empleado para la Prueba de Sustancias Controladas, Renuncia y Relevo General, Apéndice "C"
4. Todos los Empleados  
La Compañía podrá también requerir a los empleados que se sometan mandatoriamente a pruebas de detección de sustancias controladas en alguna de las siguientes circunstancias:
- a. Cuando ocurra un accidente en el trabajo en que el empleado está involucrado. Accidente es cualquier suceso eventual o acción proveniente de un acto o función del empleado que afecte la salud, la seguridad o la propiedad de cualquier persona, natural o jurídica. El tiempo requerido para esta prueba mandatoria se considerará tiempo trabajado y cualquier transportación requerida será provista por la Compañía. Esta prueba **no** podrá ser requerida una vez el empleado haya abandonado las inmediaciones de la Compañía, después de concluido su turno.
  - b. Cuando exista sospecha razonable individualizada de que el empleado está utilizando sustancias controladas, un delegado de la Unión será notificado para que esté presente al momento de hacerse esta determinación. La Unión deberá presentarse en una hora. De **no** presentarse se realizará la prueba sin representación de la Unión.
  - c. La Compañía podrá establecer un programa de pruebas de detección de sustancias controladas para promover la salud y bienestar de sus empleados, según métodos de selección al azar que escoja la Compañía de manera objetiva. "Al azar" consistirá en la colocación de siete (7) papeles doblados cada uno identificado un día de la semana. Un representante de la Compañía procederá a sacar de la bolsa un papel el cual dispondrá el día en que se realizará la prueba.
  - d. El empleado deberá suscribir un Consentimiento del Empleado para la Prueba de sustancias Controladas, Renuncia y Relevo General, Apéndice "C".

V. **NORMAS**

- 1. A la firma de este Contrato, la Compañía repartirá a todos sus trabajadores, copia de la presente Política y obtendrá de estos un acuse de recibo. El incumplimiento con esta disposición tendrá la consecuencia de dejar sin efecto cualquier penalidad contra el empleado al amparo de las normas a continuación.
- 2. Toda muestra tomada deberá dividirse en dos, se utilizará solo una por la Compañía y otra se guardará debidamente protegida e identificada para

- analizarse en caso de ser necesario. El costo de las pruebas de alcohol y drogas será sufragado por la Compañía.
3. Las pruebas se llevarán a cabo en un laboratorio seleccionado por la Compañía y serán sufragadas por la Compañía. La Compañía podrá, a su entera discreción, hacer los arreglos para que las pruebas o cualesquiera de ellas, sean tomadas en el sitio de empleo por empleados certificados por el laboratorio seleccionado.
  4. Toda muestra que arroje un resultado positivo será sometida a una prueba de confirmación de cromatografía de espectrometría de gases.
  5. Si el resultado positivo es confirmado por la prueba de cromatografía, un médico revisor ("*medical review officer*" o "*MRO*") podrá preguntar a la persona cuyo resultado fue positivo si está tomando medicamentos que puedan tener algún efecto sobre el resultado.
  6. Dentro del término de quince (15) días de habersele notificado el primer positivo, el empleado tendrá derecho a solicitar que otro laboratorio realice una segunda prueba de la misma muestra. El empleado tendrá quince (15) días desde que se transfiera la muestra al laboratorio escogido para gestionar y someter los resultados a la Compañías.
  7. Si la prueba hecha a instancias del empleado resulta negativa, la Compañía podrá sugerir tres laboratorios, de los cuales el empleado tendrá que escoger uno para realizar una tercera prueba. Esta tercera prueba será sufragada por la Compañía y el resultado será obligatorio para todas las partes.
  8. Toda la información relacionada al resultado de las pruebas se mantendrá restringida. Esta información solo podrá ser revelada a las siguiente personas: al empleado que hay brindado la muestra; a cualquier representante autorizado por escrito por el empleado el cual incluirá al oficial de la Unión escogido por el empleado; a empleados designados por la Compañía, a saber: Presidente, Gerente General, Director de Recursos Humanos y el Gerente del Departamento para el cual trabaja el empleado; y a los proveedores de tratamiento y planes de rehabilitación, cual el empleado este acogido a un plan de tratamiento y rehabilitación.
  9. El empleado prestará su consentimiento por escrito tanto para someterse a la prueba como para que el resultado de esta sea divulgado a los miembros de la Unión, del Departamento de Recursos Humanos de la Compañía y de la Gerencia que tengan necesidad de conocerlo mediante el Consentimiento del Empleado Para la Prueba de Sustancias Controladas, Renuncia y Relevo General. Apéndice "C". La negativa a prestar su consentimiento se entenderá como una negativa injustificada a someterse a la prueba, en cuyo caso la Compañía podrá despedir al empleado.
  10. La negativa injustificada de un empleado a someterse a la prueba, cuando así se le requiera, constituirá evidencia prima facie de que el resultado habría sido positivo y conllevará la aplicación de medidas disciplinarias, que pueden incluir despido. Negativa injustificada constituirá la negación a someterse a las pruebas para detección de sustancias controladas o cooperar para que se efectúen, como es, sin excluir otras: **no** presentarse al

lugar donde se toma la muestra sin justificación; abandonar el lugar donde se toma la muestra; la negativa de la persona expresada claramente de que se niega a someterse al procedimiento; **no** acatar órdenes o seguir instrucciones del laboratorio o del oficial a cargo para que pueda producir la muestra de manera adecuada; o cuando altere la muestra.

11. Si la prueba resulta positiva, en una primera ocasión, la Compañía le dará al empleado una oportunidad para permanecer en el empleo, siempre y cuando al empleado se comprometa, por escrito, a participar en un programa de rehabilitación, bajo los términos y condiciones allí estipulados, suscribiendo un Acuerdo de Rehabilitación para Empleados, ver Apéndice "A" que incluye, entre otras cosas, el acuerdo del empleado a someterse a todas las pruebas de detección de sustancias controladas y alcohol que la Compañía le requiera, sin previo aviso, y su aceptación de que si vuelve a resultar positiva una prueba, ello será causa suficiente y justificada para su despido. La Compañía podrá, a su entera y total discreción, trasladar al empleado a otra posición, el costo del programa de rehabilitación será sufragado por la Compañía, quien escogerá la misma.
12. Si durante el programa de rehabilitación se recibe una recomendación negativa del programa al cual está asistiendo el empleado, éste podrá ser despedido.
13. Si el empleado se niega a participar en un programa de rehabilitación apropiado, la Compañía podrá despedirlo.
14. Todo empleado que esté acogido a un programa de asistencia y rehabilitación tendrá la obligación de cumplir y colaborar con todos los requisitos del programa con el fin de lograr su rehabilitación dentro del plazo más breve posible.
15. El incumplimiento de cualquiera de las obligaciones impuestas por el programa constituye conducta que puede conllevar la imposición de medidas disciplinarias, incluyendo el despido.

#### V. **DISPUTA Y CONTROVERSIA**

En caso de disputa y/o controversia con la administración, resultados, reclamaciones de daños o con la implementación e/o interpretación de esta política, las mismas serán dilucidadas ya sea mediante el procedimiento de quejas, agravios y arbitraje, o en los Tribunales (estatales o federales), pero no en ambas. Al escoger uno de estos foros, la persona consiente a que se diluciden todas las controversias en el foro escogido.

**APÉNDICE “A”**  
**ACUERDO DE REHABILITACIÓN**

1. \_\_\_\_\_, en adelante “el empleado”, reconoce que la muestra que brindó para ser sometida a una prueba para la detección de sustancias controladas y/o bebidas alcohólicas ha resultado positiva.
2. De conformidad con la Política para Mantener la Empresa Libre de Sustancias Controladas y/o para Prohibir el Uso y Abuso en el Consumo de Bebidas Alcohólicas, la Compañía le dará al empleado la oportunidad de permanecer en su empleo, sujeto a que otorgue este Acuerdo.
3. El Empleado acepta la oportunidad brindada por la Compañía y, en consideración a esta, acepta:
  - a. Someterse a un tratamiento de rehabilitación adecuado dentro de las 48 horas siguientes a la fecha de la firma de este acuerdo y perseverar en él hasta su rehabilitación.
  - b. Someter a la Compañía una certificación de que está participando en un programa de rehabilitación indicando el nombre de la institución, el nombre de la persona contacto y una descripción del programa de rehabilitación.
  - c. Abstenerse totalmente de utilizar sustancias controladas ilegales o **no** autorizadas, en o fuera de horas de trabajo, dentro o fuera de los predios de la Compañía, dentro o fuera del sitio de trabajo, o de consumir o estar bajo las influencias de alcohol durante horas de trabajo, o en el lugar de trabajo o en los predios de la Compañía o de poseer bebidas alcohólicas abiertas en el lugar de trabajo, predios de la Compañía o en horas de trabajo sin la autorización de la Administración.
  - d. Mantener un desempeño y conducta ejemplar en su trabajo.
  - e. Someterse a todas las pruebas de detección de sustancias controladas y/o bebidas alcohólicas que la Compañía le requiera, en cualquier momento, sin aviso previo, dentro del periodo de una (1) año, contado a partir de la fecha de la firma de este Acuerdo.
  - f. Que si se niega a someterse a las referidas pruebas, la Compañía podrá despedirlo y dicho despido será considerado justificado.
  - g. Que de resultar positivo en alguna de las pruebas antes mencionadas, la Compañía podrá despedirlo y dicho despido será considerado justificado.
  - h. No violar la Política para Mantener la Empresa Libre de Sustancias Controladas y/o Política para Prohibir el Uso y Abuso en el consumo de Bebidas Alcohólicas promulgadas por la Compañía.
  - i. Cumplir con todas las reglas, normas y políticas de la Compañía.
  - j. Que una violación a cualquiera de las condiciones del programa de rehabilitación o de este Acuerdo será causa justificada para su despido.
4. El empleado acepta y reconoce que es de su entera responsabilidad seleccionar y llevar a cabo todas las gestiones y trámites que sean necesarias para su

participación en un programa de rehabilitación de drogas y/o de consumo de alcohol.

5. El empleado expresamente autoriza e instruye a \_\_\_\_\_ (Proveedor de Programa de Rehabilitación) a que, a petición de la Compañía, provea informes escritos periódicos a la Compañía con relación a su participación y progreso en el programa de rehabilitación, incluyendo los resultados de las pruebas de drogas a que sea sometido.
6. El empleado expresamente autoriza e instruye a \_\_\_\_\_ (Proveedor de Programa de Rehabilitación) y/o a cualesquiera técnico, tecnólogo médico, médico, enfermero o cualquier profesional de la salud, hospital institución, laboratorio, asociación, corporación, agencia y/o cualquier persona o entidad que lo esté tratando y/o que de alguna forma haya intervenido en su tratamiento, a que notifique sobre su progreso, incluyendo información relacionada a los resultados de las pruebas para la detección de sustancias controladas y/o alcohol, al personal de la Compañía y/o al funcionario de la Compañía, que tenga necesidad de conocer sobre el desarrollo del tratamiento a que está siendo sometido.
7. El empleado renuncia libre y expresamente a cualquier intromisión que le tratamiento de rehabilitación y/o las pruebas para la detección de sustancias controladas y/o divulgación del progreso del tratamiento de rehabilitación y/o de los resultados de las pruebas para la detección de sustancias controladas y/o alcohol puedan tener en su persona, su intimidad o privacidad, siempre y cuando **no** medie intención maliciosa o negligencia crasa.
8. En su consecuencia, el empleado releva de toda responsabilidad a la Compañía, sus oficiales, funcionarios, agentes, empleados, representantes, sucesores, cesionarios y a cualquier institución relacionada con las que estos actualmente representan, por cualquier intromisión que el tratamiento de rehabilitación, la prueba para la detección de sustancias controladas y/o alcohol y/o la divulgación del progreso del tratamiento de rehabilitación y/o resultados de las pruebas para la detección de sustancias controladas y/o alcohol a la Compañía y/o a sus oficiales, pueda tener sobre su persona, intimidad o privacidad, siempre y cuando **no** medie intención maliciosa o negligencia crasa.
9. El empleado acepta que ha sido orientado de todo lo anteriormente expresado, y entiende cabalmente sus alcances.
10. El empleado acepta que ha suscrito el presente Acuerdo de manera voluntaria, y sin que haya mediado coacción o intimidación de clase alguna, por lo que firma y coloca sus iniciales al margen de cada una de sus páginas.

11. La Compañía certifica que la fecha de la última divulgación de la POLÍTICA PARA MANTENER LA EMPRESA LIBRE DE SUSTANCIAS CONTROLADS fue realizada el \_\_\_\_ de \_\_\_\_ de 20\_\_, por medio de \_\_\_\_\_.

\_\_\_\_\_  
Firma Empleado

\_\_\_\_\_  
Firma Testigo  
(REPRESENTANTE COMPAÑÍA)

Fecha:\_\_\_\_\_

## **APÉNDICE “B”**

### **CONSENTIMIENTO, RENUNCIA Y RELEVO GENERAL PARA CANDIDATOS A EMPLEO**

#### **A. POLÍTICA**

Es la política de las Compañías, que la manufactura, distribución, venta, despacho, importación, posesión, transportación, compra o uso ilegal o **no** autorizado de una sustancia controlada por un empleado está prohibido en o fuera de la propiedad de la Compañía, en o fuera del sitio del trabajo, en o fuera de horas de trabajo. Igualmente, está prohibido estar bajo la influencia de sustancias controladas, en o fuera de la propiedad de la Compañía, en o fuera del sitio de trabajo, en o fuera de horas de trabajo.

La Compañía requerirá a todos los candidatos a empleo, a quienes se le haya hecho una oferta condicionada, que se sometan a pruebas para la detección de sustancias controladas como parte de un examen físico médico general.

#### **B. REGLAMENTO**

1. Las pruebas se llevarán a cabo en un laboratorio previamente seleccionado por la Compañía.
2. La muestra obtenida será sometida a una prueba, la cual será sufragada por la Compañía.
3. Toda muestra que arroje un resultado positivo será sometida a una prueba de confirmación de cromatografía de espectrometría de gases. Esta prueba es sufragada por la Compañía.
4. Si el resultado positivo es confirmado por la prueba de cromatografía, el médico revisor (*medical review officer* y/o *MRO*), contratado por la Compañía, podrá preguntar a la persona cuyo resultado fue positivo si está tomando medicamentos o si existe alguna circunstancia que pueda tener algún efecto sobre el resultado.
5. El candidato a empleo podrá requerir que otro laboratorio analice una segunda prueba de la misma muestra. Esta prueba también será sufragada por la Compañía.
6. Si la prueba hecha a instancia del candidato a empleo resulta negativa, la Compañía podrá sugerir tres laboratorios, de los cuales el candidato a empleo tendrá que escoger uno para realizar una tercera prueba de la misma muestra. Esta tercera prueba será sufragada por la Compañía y el resultado será obligatorio para todas las partes.
7. Toda la información relacionada al resultado de las pruebas se considera confidencial. Esta información solo podrá ser divulgada a las siguientes personas: al candidato a empleo que haya brindado la muestra; a cualquier representante autorizado por escrito por el candidato a empleo; y a empleados designados por la Compañía.
8. El candidato a empleo prestará su consentimiento por escrito tanto para someterse a la prueba como para que el resultado de esta sea divulgado a los miembros del Departamento de Recursos Humanos y de la Gerencia de la Compañía que tenga necesidad de conocerlo.
9. La negativa injustificada de un candidato a empleo a someterse a la prueba, cuando así se le requiera, constituirá evidencia prima facie de que el resultado



habría sido positivo y, por lo tanto, **no** será considerado para empleo con la Compañía. Negativa injustificada constituirá la negación a someterse a las pruebas para la detección de sustancias controladas o cooperar para que se efectúen como es, sin excluir otra; **no** presentarse al lugar donde se toma la muestra, sin justificación; abandonar el lugar donde se toma la muestra; la negación de la persona expresada claramente de que se niega a someterse al procedimiento; **no** acatar órdenes o seguir instrucciones del laboratorio o del oficial a cargo para que pueda producir la muestra de manera adecuada; o cuando altere la muestra.

10. Si el resultado de la prueba es positivo, la Compañía retirará la oferta de empleo y el candidato **no** pasará a ser empleado de la Compañía.

---

FIRMA CANDIDATO A EMPLEO

---

FIRMA TESTIGO  
(REPRESENTANTE COMPAÑÍA)

---

FECHA

**APÉNDICE “C”**  
**CONSENTIMIENTO DEL CANDIDATO PARA LA PRUEBA DE SUSTANCIAS**  
**CONTROLADAS, RENUNCIA Y RELEVO GENERAL**

Mediante la presente, yo \_\_\_\_\_, acepto proveer una muestra de orina para la detección de sustancias controladas y/o prueba de alcohol. Igualmente, acepto someterme al examen físico médico general requerido por la Compañía.

Autorizo expresamente a que la Compañía, a través de sus funcionarios, obtenga cualquier información con relación a los resultados del examen físico médico general y de la prueba para la detección de sustancias controladas y/o alcohol. Además, autorizo e instruyo expresamente a los técnicos, tecnólogos médicos, médicos, enfermeros, laboratorios, hospitales, agencias y/o cualquier persona o institución que de alguna forma hayan intervenido en el examen físico médico general y/o en la prueba para la detección de sustancias controladas, informen a la Compañía, a través de sus funcionarios, los resultados del examen y/o prueba.

Renuncio libre y expresamente a cualquier efecto que el examen médico y/o la prueba de drogas y/o la divulgación de los resultados de estos a la Compañía y/o a sus funcionarios pueda tener en mi persona, privacidad o intimidad. En su consecuencia, relevo de toda responsabilidad a la Compañía, sus oficiales, funcionarios, agentes, empleados, representantes, sucesores, cesionarios por cualquier intromisión que el examen médico y/o que la prueba para la detección de sustancias controladas y/o de alcohol y/o divulgación de los resultados de estos a la Compañía y/o a sus funcionarios, pueda tener sobre mi persona, privacidad o intimidad, siempre y cuando **no** medie intención maliciosa o negligencia.

CERTIFICO que he leído este documento y entiendo el alcance del mismo, por lo que lo firmo, y coloco mis iniciales en todas sus páginas, libre y voluntariamente y sin que haya mediado coacción o intimidación de clase alguna.

\_\_\_\_\_  
FIRMA CANDIDATO A EMPLEO

\_\_\_\_\_  
FIRMA TESTIGO  
(REPRESENTANTE COMPAÑÍA)

\_\_\_\_\_  
FECHA