

SARTORIUS

CONVENIO COLECTIVO

PERIODO CUBIERTO DE:

1RO DE ENERO DE 2023

A

31 DE DICIEMBRE DE 2027

ÍNDICE

ARTÍCULO	TÍTULO	PÁGINA
1.	RECONOCIMIENTO Y UNIDAD CONTRATANTE	1
2.	TALLER UNIONADO	2
3.	DESCUENTO DE CUOTA	3
4.	PAZ INDUSTRIAL	4
5.	DERECHO DE LA GERENCIA	5
6.	SUBCONTRATACIÓN	6
7.	DELEGADOS DE LA UNIÓN	7
8.	ACCESO A LA PLANTA	8
9.	PROCEDIMIENTOS DE QUEJAS Y AGRAVIOS	9
10.	EMPLEADOS TEMPOREROS	10
11.	DERECHO DE ANTIGÜEDAD	11
12.	POLÍTICA DE ADIESTRAMIENTO	13
13.	ITINERARIO DE TRABAJO	14
14.	CONVOCATORIAS Y (BACKUPS)	17
15.	EMPLEADOS EN PERIODO PROBATORIO	19
16.	DÍA Y HORA DE PAGO	20
17.	TABLÓN DE DICTOS	21
18.	RENUNCIAS	22
19.	DISPOSICIONES GENERALES	23
20.	REVISIÓN DE EXPEDIENTE DE PERSONAL	25
21.	AUSENCIAS PARA FINES DISCIPLINARIOS	26
22.	GARANTÍA DE COMPENSACIÓN MÍNIMA	27
23.	LICENCIA POR VACACIONES REGULARES	28
24.	LICENCIA POR ENFERMEDAD	30
25.	LICENCIA POR MATERNIDAD O PATERNIDAD	31
26.	LICENCIA CITAS DEL FONDO DEL SEGURO DEL ESTADO	32
27.	LICENCIA POR SER LLAMADO A JURADO	33
28.	LICENCIA POR FUNERAL	34
29.	LICENCIA MILITAR	35
30.	DÍAS FERIADOS	36
31.	SALARIOS Y DIFERENCIALES	37
32.	ASCENSO Y DESCENSO	38

33.	PAGO POR SER LLAMADO AL TRABAJO	39
34.	PLANES DE INCENTIVOS DE PRODUCCIÓN	40
35.	ACUERDO TOTAL	41
36.	BONO DE NAVIDAD	42
37.	PLAN MÉDICO	43
38.	SEGURO DE VIDA	44
39.	PLAN DE AHORRO PARA EL RETIRO DE SARTORIUS STEDIM FILTERS, INC.	45
40.	UNIFORMES Y ZAPATOS DE SEGURIDAD	46
41.	CLÁUSULA DE SALVEDAD	47
42.	AMBIENTE DE TRABAJO	48
43.	SALUD Y SEGURIDAD	49
44.	EFFECTIVIDAD	50

ARTÍCULO 1 - RECONOCIMIENTO Y UNIDAD CONTRATANTE

- 1.1 De una primera parte: Sartorius Stedim Filters, Inc., con oficinas en Yauco, Puerto Rico; de ahora en adelante denominado el Patrono.
- 1.2 De una Segunda parte: el Sindicato Puertorriqueño de Trabajadores y Trabajadoras, de ahora en adelante denominado la Unión y/o Sindicato.
- 1.3 Por medio de este Convenio Colectivo, el Patrono reconoce a la Unión como una organización laboral bonafide y la acepta como representante exclusiva de los empleados cubiertos por este Convenio, como se define en adelante para fines de la negociación colectiva, en todo lo relacionado con compensación, salarios, horas de trabajo y otros términos y condiciones de empleo.
- 1.4 Los empleados cubiertos por este Convenio serán aquellos incluidos ante la Junta de Relaciones del Trabajo en el caso 24-RC-7687 y que se describen de la siguiente manera:

“INCLUIDOS: Todo empleado de producción, mantenimiento (técnicos) y almacén contratado por la Compañía en sus fábricas y plantas de Yauco, Puerto Rico; o cualquier otra planta futura en Puerto Rico.”

“EXCLUIDOS: Todo empleado de oficina, clerical, secretarias, técnicos de laboratorio, químicos, profesionales, guardias de seguridad y supervisores, según lo define la ley.”

ARTÍCULO 2 - TALLER UNIONADO

- 2.1 Será condición para empleo que todos los empleados de Sartorius Stedim Filters, Inc. cubiertos por este Convenio, que son miembros de la Unión, en el día de efectividad del mismo, seguirán siendo miembros de la Unión y cualquier empleado que no sea miembro de la Unión en esa fecha se hará miembro bonafide de la misma y se mantendrá como tal para poder retener su empleo.
- 2.2 También será condición para empleo que todo empleado cubierto por este Convenio advenga a pertenecer a la Unión y se mantenga en la misma, como miembro bonafide, treinta y un (31) días a partir de la fecha de empleo.
- 2.3 El Patrono acuerda que será despedido, no más tarde de cinco (5) días a partir de la fecha de recibo de la petición por escrito de la Unión, cualquier empleado cubierto por este Convenio que no se haga miembro de la Unión dentro del periodo especificado o quien no se mantenga en la Unión como un miembro bonafide, sujeto a las disposiciones aplicables de la ley.
- 2.4 El Patrono ejercerá libre discreción en la selección y reclutamiento de personal nuevo, pero notificará por escrito a la Unión, dentro de diez (10) días laborables del reclutamiento de dicho empleado. Dicha notificación contendrá la siguiente información:
 - 2.4ª. Nombre del empleado
 - 2.4b. Fecha en la que el empleado comenzó a trabajar en la compañía
 - 2.4c. Clasificación
 - 2.4d. Dirección postal
 - 2.4e. Salario por hora

Se entenderá que un miembro bonafide de la Unión será aquel empleado que está al día en los pagos de las cuotas regulares de iniciación y de membresía.

- 2.5 Ningún Supervisor, Gerente o Representante del Patrono, que no esté unionado, podrá realizar trabajo, tarea o función de los empleados unionados, a menos que dicho trabajo, tarea o función se realice de manera esporádica o en aquellas circunstancias de excepción reconocidas en derecho.

ARTÍCULO 3 - DESCUENTO DE CUOTA

- 3.1 El Patrono se compromete a descontar del salario de todos los miembros de la Unión cubiertos por este Convenio, las cuotas regulares de iniciación y de membresía de la Unión, en cada periodo de pago.
- 3.2 La cantidad descontada será remitida a la Unión dentro de los diez (10) días que siguen al último periodo de pago de cada mes, por medio de cheque pagadero al Sindicato y enviado a la siguiente dirección:

Sindicato Puertorriqueño de Trabajadores y Trabajadoras
PO Box 25160
Río Piedras Station
San Juan, Puerto Rico 00928

- 3.3 El Patrono enviará, junto con el pago de los descuentos, una lista en formato electrónica, Word o Excel indicando los nombres de los empleados de quienes se hicieron los descuentos y las cantidades individuales de cada deducción. Además, el patrono enviará, junto con el pago correspondiente, una lista en papel. De haber discrepancias entre la versión electrónica y la lista en papel, prevalecerá la versión impresa.

Nada de lo aquí dispuesto sobre la versión en formato electrónico será necesario si el patrono demuestra que no tiene la capacidad tecnológica o que hacerlo represente una carga onerosa.

ARTÍCULO 4 - PAZ INDUSTRIAL

- 4.1 Las partes acuerdan que el SPT, ni ninguno de sus miembros, ni empleado alguno cubierto por este Convenio declarará, patrocinará o recurrirá bajo ninguna circunstancia a huelga, paro de ningún tipo, incluyendo huelgas de simpatía; ni rehusará el cruzar líneas de piquetes establecidas por la Unión u otros empleados de Sartorius Stedim Filters, Inc., ni participará en piquetes o disminución en la producción o rendimiento (slowdowns) contra la Compañía. La Compañía no recurrirá al cierre forzoso (lockout) para resolver las diferencias, sino que utilizará para ese propósito los medios establecidos en este Convenio y las leyes aplicables.
- 4.2 Durante la vigencia de este Convenio, ninguna de las partes formulará nuevas exigencias o reclamos relacionados con cualquier materia que no se mencione específicamente o no esté cubierta por las disposiciones de este Convenio.

ARTÍCULO 5 - DERECHOS DE LA GERENCIA

- 5.1 Se reconoce que el Patrono tiene el derecho de administrar y operar su negocio y dirigir a la fuerza trabajadora, incluyendo, pero no limitado al derecho de planificar, dirigir y controlar operaciones; contratar, suspender o despedir por justa causa; discontinuar operaciones, transferir de una posición a otra por razones válidas; establecer turnos y horas de trabajo necesarios para el mejor funcionamiento de la Compañía; establecer y modificar estándares razonables de tiempo que los empleados deben cumplir; introducir mejoras e innovaciones en sus facilidades y operaciones; determinar el alcance y el número de empleados necesarios para mantener una operación eficiente, tipos de equipo, productos y operaciones de la Compañía, presentes y futuros; el derecho a establecer y hacer cumplir las reglas de conducta razonables para una operación más eficiente de la Compañía. El Patrono retiene su derecho a subcontratar y a reclutar empleados temporeros para una más eficiente operación de su negocio.

- 5.2 Lo anterior será como tal, siempre y cuando no haya conflicto con las disposiciones de este Convenio, o sea, el Patrono retendrá su derecho de administrar su negocio de la manera más eficiente, de acuerdo con su criterio y que le permita obtener el patrocinio de sus clientes potenciales, siempre y cuando el Patrono no utilice los derechos antes mencionados de manera Arbitraria, caprichosa y discriminatoria.

ARTÍCULO 6 - SUBCONTRATACIÓN

6.1 El Patrono se reserva el derecho de subcontratar aquellos trabajos y funciones que sean necesarias para una eficiente y productiva operación. No obstante, el Patrono no podrá subcontratar el trabajo realizado por los miembros de la unidad contratante, en una manera que disminuya significativamente o elimine el trabajo de dichos miembros.

ARTÍCULO 7 - DELEGADOS DE LA UNIÓN

- 7.1 La Unión designará un delegado general, un delegado general alterno, delegados en propiedad y delegados alternos de áreas adicionales. La Unión notificará, por escrito, al Patrono informando los nombres de sus representantes y de surgir algún cambio, la Unión notificará inmediatamente al Patrono de igual manera por escrito.

La distribución será de la siguiente manera:

- a. Main Building
- b. FMT
- c. ST
- d. Mantenimiento
- e. Almacén
- g. Cell Culture Media
- h. Casting (MC building)

En caso de que la compañía desarrolle nuevas áreas o departamentos el Sindicato podrá designar delegados adicionales de conformidad con los términos de este artículo.

- 7.2 El Delegado General y el Delegado General Alterno tendrán súper antigüedad para propósitos de cesantías (layoffs) y reintegro al trabajo.
- 7.3 Aquellos empleados que sean designados por la unión como delegados adicionales tendrán una súper antigüedad circunscrita únicamente al turno y área en que estén asignados al momento de ocurrir reducción de personal, siempre y cuando estén debidamente adiestrados y puedan desempeñar las funciones de aquellas clasificaciones ocupacionales remanentes luego de la reducción.
- 7.4 Los Delegados por Departamento o sus alternos atenderán los casos de los departamentos y las áreas que están representando. El Supervisor debe tener conocimiento previo cuando el Delegado tenga que atender asuntos de empleados de la unidad contratante. Esta sección no deberá interpretarse como un impedimento para que el Sindicato designe a un delegado de otro departamento para atender las quejas o agravios que surjan.
- 7.5 El Patrono no tomará represalias ni discriminará contra los delegados por el desempeño de sus funciones, ni interferirá en el desempeño de dichas funciones siempre y cuando no interrumpa el buen y normal funcionamiento de las operaciones. El patrono no interferirá con la selección del cuerpo de Delegados del Sindicato. Ninguna persona sufrirá pérdida de salario, beneficios, ni sufrirá ninguna acción o efecto adverso en sus términos y condiciones de empleo como resultado de cumplir sus funciones como delegado o delegada. La asistencia de los delegados a reuniones o talleres convocados por el Sindicato no serán consideradas como ausencias para propósitos disciplinarios, de evaluación o ascenso.
- 7.6 Cuando el patrono tenga la intención de suspender o despedir al Delegado General u otro Delegado, notificará al Sindicato antes de efectuar dicha suspensión o despido.

ARTÍCULO 8 - ACCESO A LA PLANTA

- 8.1 Los Oficiales de la Unión podrán entrar a las facilidades de la planta para atender casos relacionados con la unidad contratante, radicados por la unidad contratante bajo el Procedimiento de Quejas y Agravios, siempre y cuando notifiquen con por lo menos un (1) día laborable de antelación a la visita, al (la) Gerente de Recursos Humanos. En estos casos, de no estar presente el (la) Gerente de Recursos Humanos, la Unión deberá posponer su visita hasta que el (la) Gerente de Recursos Humanos esté disponible. Si la ausencia durara más de tres (3) días, la Compañía nombrará a un Oficial que se encargue de los casos relacionados con la unidad contratante. Se permitirá el acceso sin requisito de notificación, para comunicación personal entre el representante de la Unión y el Delegado General o Delegado Alterno que no envuelva una querrela o reclamación.
- 8.2 Dichas visitas se realizarán en un salón designado por el Patrono para ello, donde los Oficiales de la Unión se podrán reunir en privado con los miembros concernidos de la unidad de contratación. Las entrevistas de miembros de la unidad contratante se harán ordenadamente, de forma que no se interrumpa el buen y normal funcionamiento de la organización. Los oficiales de la Unión no podrán ambular por los predios de la Compañía sin ser autorizados por el Patrono para ello y deberán estar acompañados por un representante de la Compañía.

ARTÍCULO 9 - PROCEDIMIENTO DE QUEJAS Y AGRAVIOS

9.1 En caso de querellas que puedan surgir durante el término de este Convenio entre los empleados, la Unión y el Patrono, dichas querellas serán procesadas de la siguiente manera:

9.1a. PASO UNO: Dentro de siete (7) días laborables de la ocurrencia del evento que da causa para la querella, el empleado, a través del delegado de la Unión o un Representante de la Unión, deberá presentar por escrito la querella a su Supervisor Inmediato. El Delegado y el Supervisor se reunirán dentro de los próximos cinco (5) días laborables.

9.1b. PASO DOS: Si la querella no es resuelta en la reunión dispuesta en el paso Uno o si la reunión no se celebra en el término allí dispuesto, el Delegado o un Representante de la Unión presentará la querella por escrito al (la) Gerente de Recursos Humanos o su representante dentro de los tres (3) días laborables siguientes. La Unión y el Patrono harán los arreglos para tener una reunión en donde discutirán la querella dentro de los próximos cinco (5) días laborables. El (la) Gerente de Recursos Humanos o su representante responderá la querella dentro de los próximos cinco (5) días laborables. Si la querella no es resuelta como resultado de esa reunión, o si la reunión no se lleva a cabo, la Unión pasará la querella al paso Tres.

9.1c. PASO TRES: La Unión deberá someter la querella al Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico ("Negociado"), dentro de los próximos diez (10) días laborables de haber recibido la decisión por escrito del Patrono.

9.1d. El árbitro a resolver la querella pendiente deberá ser escogido de una terna provista por el Negociado, de acuerdo a las reglas y reglamentos del mismo.

9.1e. La decisión del árbitro será final y obligatoria para las partes, siempre y cuando la misma sea conforme a derecho. En caso de despido, el árbitro tendrá la facultad para sostener el despido, modificar la acción disciplinaria y para revocarlo y ordenar la reposición del empleado a su puesto de trabajo. El árbitro no tendrá autoridad para modificar, revisar, quitar o añadir ninguno de los términos y disposiciones del Convenio.

9.1f. Cualquier querella no contestada por el Patrono dentro de los términos especificados en el PASO DOS y el PASO TRES de este procedimiento, será considerada denegada y la parte agraviada tiene que pasar la querella al próximo paso en el procedimiento y la falla en hacer tal cosa será considerada como un retiro o abandono de la querella, por lo cual la parte agraviada no tendrá recursos adicionales de querellas y agravios.

9.1g. Días laborables se definen como aquellos donde se trabaje en la planta por lo menos un turno de trabajo completo de ocho horas. No incluirá sábados, domingos, ni días feriados según listado en el Artículo 30 de este Convenio Colectivo.

9.2 El Patrono pagará el tiempo que utilice un empleado querellante en ventilar su reclamación en una vista de arbitraje hasta un máximo de cuatro (4) horas, siempre y cuando estas horas confluyan con su turno regular de trabajo. Este beneficio será concedido si el empleado prevalece en su reclamación.

ARTÍCULO 10 - EMPLEADOS TEMPOREROS

- 10.1 El Patrono podrá contratar empleados temporeros, de carácter bonafide, para puestos nivel I, siempre que no se desplace o reemplace a ningún miembro de la unidad contratante. Cuando hay algún miembro de la unidad contratante en cesantía, (layoff) no se contratará empleado temporero en la clasificación del empleado cesanteado, hasta tanto no se ofrezca reposición al miembro de la unidad contratante en condición de cesantía (layoff). En todo caso, ningún empleado temporero podrá trabajar por un periodo de más de nueve (9) meses, en cualquier periodo consecutivo de un (1) año.
- 10.2 Todo empleado temporero que comience en un puesto mayor al nivel I tendrá que haber pasado por el proceso de convocatoria. Luego de trabajar sus últimos seis (6) meses dentro de cualquier periodo consecutivo de nueve (9) meses en una misma clasificación, advendrá miembro de la unidad contratante sin necesidad de aplicar el inciso 14.1.
- 10.3 No obstante lo dispuesto en el Artículo 15.1, los empleados temporeros que excedan de nueve (9) meses en una clasificación y advengan como miembros de la unidad contratante, tendrán un período probatorio de sesenta (60) días calendario.
- 10.4 En la eventualidad, de haber algún empleado bajo licencia por el Seguro por Incapacidad no Ocupacional (SINOT), Licencia del Fondo del Seguro del Estado, Licencia Militar, Licencia por Seguro Choferil o cualquier otra licencia que por disposición de ley o reglamento establezca una reserva de empleo mayor de seis (6) meses, la Compañía podrá contratar empleados temporeros y mantenerlos más de los seis (6) meses establecido en el Artículo 10.2, hasta tanto los empleados regulares que estén disfrutando de estas licencias terminen las mismas, sin exceder el periodo que por ley limita dichas licencias.
- 10.5 En el caso de la licencia militar el periodo será no mayor de 365 días.

ARTÍCULO 11 - DERECHO DE ANTIGÜEDAD

- 11.1 La “antigüedad en la planta” se define por los años de servicio desde la fecha original de comienzo del empleo con la compañía. La “antigüedad en la clasificación” se define como el tiempo de trabajo ininterrumpido en la clasificación dentro del área de cada departamento.
- 11.2 El Patrono preparará y someterá a la Unión un listado de antigüedad de los empleados que serán parte de este Convenio. Este listado, incluirá la fecha de comienzo del empleado, su categoría, número de empleado y el departamento para el cual trabaja.
- 11.2 (a) Las posiciones regulares son aquellas en que hay un empleado asignado y el mismo desempeña dicha labor regularmente en la semana.
- 11.3 En caso de cesantías (layoffs), el Patrono notificará a la Unión por escrito y con copia al Delegado General y al Delegado Alterno, quince (15) días laborables con antelación a las cesantías; las clasificaciones afectadas y los empleados a ser cesanteados.
- 11.4 Si la Unión no objeta lo propuesto por el Patrono, dentro de los mencionados quince (15) días, se entenderá como aceptado por la Unión. Si se objetara, el Patrono tendrá la discreción de establecerla, en cuyo caso se entenderá como impugnada en el PRIMER PASO del Procedimiento de Quejas y Agravios.
- 11.5 Para efectos de cesantías (lay-offs) estas se llevarán a cabo por antigüedad en la planta dentro de las clasificaciones ocupacionales. Las personas cesanteadas podrán desplazar a empleados de menor antigüedad en cualquier otra clasificación, siempre y cuando cumplan con los requisitos del puesto.

Para cualquier otro asunto como horarios de trabajo, turnos de trabajo, días libres, asignación de trabajo, vacaciones y trabajo de horas extras, la antigüedad en la clasificación prevalecerá.

Para efectos de reubicación de empleados por cualquier razón, prevalecerá la antigüedad en la clasificación ocupacional, siempre y cuando el empleado este actualizado en los adiestramientos y procedimientos vigentes y necesarios para ejercer los puestos.

- 11.6 Los empleados cesanteados serán puestos en una lista de preferencia por un término de un año desde la fecha de dicha cesantía. En caso de surgir una vacante durante dicho periodo de tiempo, el empleado convocado debe cumplir con lo siguiente:
- 1 Criterio de antigüedad según inciso 11.1
 - 2 Poder realizar satisfactoriamente las funciones del puesto para la cual es convocado. Para que este requisito (número 2 [dos]) pueda ser considerado por el Patrono, será necesario que el empleado haya estado actualizado, al momento de ser cesanteadado, en los adiestramientos y procedimientos vigentes y necesarios que le permitan ejercer la vacante para la cual se le convoca;
 - 3 Cumplir con todos los requisitos que exige el puesto vacante.

De cualificar para el puesto vacante, se le notificará por correo electrónico, enviando copia simultáneamente a la Unión. De no presentarse el empleado dentro del término de diez (10) días laborables, del recibo de dicha carta, perderá este derecho. De presentarse, será re-empleado bajo los términos y condiciones del puesto vacante, reteniendo la antigüedad adquirida al momento de la cesantía.

- 11.7 La operación de la máquina (Pleat Glass Fiber) será realizada por los empleados de menor antigüedad que regularmente lleven a cabo dicha tarea, entendiéndose que el Patrono se reserva el derecho de establecer el procedimiento de adiestramiento para dicha tarea.

ARTÍCULO 12 - POLÍTICA DE ADIESTRAMIENTO

- 12.1 Para mantener un proceso eficiente y flexible, que pueda garantizar una operación a un nivel de alta calidad y competitividad, la Compañía ofrecerá adiestramiento a sus empleados tomando en consideración las necesidades de sus operaciones en aquellas tareas que así lo entienda sean necesarias. El patrono podrá ofrecer adiestramiento a empleados de un departamento en otro departamento, según necesidad de la Compañía. Se reconoce, por la Unión y el Patrono, que ello es parte de los derechos de administración de la Compañía e indispensable para mantener la competitividad y eficiencia en la producción.
- 12.2 Los empleados cubiertos por este Convenio se comprometen a participar de dichos adiestramientos, entendiéndose que una vez aprobados, el empleado realizará las tareas comprendidas por los mismos y conforme a los requerimientos de las mismas, en el momento en que la Compañía así lo determine necesario y siempre que dichas tareas sean realizadas conforme al presente Convenio Colectivo.
- 12.3 En caso de cierre parcial o total de algún departamento, la Compañía considerará la posibilidad de ofrecer, de acuerdo a la realidad operacional de Sartorius Stedim Filters, Inc. y sujeto a disponibilidad, adiestramientos en otros departamentos, a los empleados con mayor antigüedad que se verían afectados por dicho cierre. Una vez aprobado el adiestramiento, aplicará el Inciso dos de este Artículo.
- 12.4 Los adiestramientos serán tomados en consideración en el caso de existir puestos disponibles, conforme al presente Convenio en su Artículo de Antigüedad, siendo éstos registrados en el expediente del empleado.

ARTÍCULO 13- ITINERARIO DE TRABAJO

- 13.1 El itinerario de trabajo será de cuarenta (40) horas a la semana y ocho (8) horas diarias para los empleados regulares y/o a tiempo completo que trabajen dichas horas. No obstante, esto no debe entenderse como que el Patrono garantiza un número de horas de trabajo por día o semana. Además, la compañía ofrecerá un itinerario de fines de semana (sábado y domingo), de acuerdo a la necesidad del negocio. Todo empleado a tiempo completo deberá tener un horario regular de trabajo en su clasificación dentro de su departamento que consistirá de ocho (8) horas diarias y 40 horas semanales a ser trabajadas durante cinco (5) días consecutivos. La Compañía no podrá cambiar los días libres de los empleados para que no sean consecutivos. Los turnos A, B y C serán de lunes a viernes. Los turnos D y E serán sábados y domingos. Aquellos empleados que tienen que usar mamelucos (coveralls) para realizar su trabajo, tendrán un máximo de diez (10) minutos por día, concedidos y pagados por el Patrono, para vestirse.
- 13.1a Las partes reconocen que para propósitos de nómina y “redondeo” se permite una diferencia de hasta siete minutos en el ponche antes de que se realice una deducción o aumento en la paga de ese día; disponiéndose, que el ponche de un empleado dentro de los siete (7) minutos de comenzado su turno de trabajo podrá ser considerado para un proceso de disciplina progresiva. Este margen de siete (7) minutos es independiente de la concesión de los diez (10) minutos para los empleados que usan mamelucos según el inciso 13.1, supra.
- 13.1b Cualquier cambio, luego de firmado el presente Convenio, que modifique el procedimiento de vestimenta o asuntos relativos al sistema de ponche, será notificado con antelación al Delegado General y Delegado Alterno.
- 13.2 Las horas trabajadas en exceso de ocho (8) horas al día se pagarán a razón de una vez y media ($1\frac{1}{2}x$) del salario regular por hora convenido del empleado y las horas trabajadas en exceso de cuarenta (40) en una semana, serán pagadas a razón de dos veces (2x) el salario regular por hora convenido del empleado.
- 13.3 Se establecerá el siguiente procedimiento para decidir el personal a utilizarse en caso de trabajar jornadas extras o tiempo extendido:
- Se utilizará a la(s) persona(s) que regularmente lleve(n) a cabo dicho trabajo dentro del turno correspondiente, en caso de que no se pueda realizar de esta manera, se continuará con los demás incisos.
 - Para darle continuidad a los trabajos, las personas que hayan estado realizando la labor requerida durante la semana regular, continuarán realizando la labor durante el tiempo extendido o jornada extra, incluyendo (Back-Ups) dentro del mismo departamento o personas trabajando en operaciones que no tienen operadores regulares.
 - Si ninguno de los anteriores pudiesen aceptar trabajar el tiempo extendido o jornadas extras, se le solicitará trabajar a otro empleado que esté disponible para realizar la labor dentro del mismo turno. Esta selección será por antigüedad y/o rotación, según aplique el caso.

- d. Si luego de agotarse los recursos en el turno correspondiente a la jornada extra o tiempo extendido no hubiese empleados disponibles para la misma, se solicitarán a empleados del turno siguiente; comenzando con el operador que regularmente realiza la labor y se continuará con la secuencia establecida en los pasos anteriores de este Artículo.
 - e. El sistema de rotación será de la siguiente manera: Se hará un listado de empleados por antigüedad para cada área. Si durante los periodos regulares surgiera la necesidad de trabajar tiempo extendido en una máquina o área que no es en la que regularmente trabaja un operador, éste se escogerá por la lista de rotación de fines de semana. Este operador trabajará solo un (1) día y no perderá su turno en la rotación del fin de semana. De ser necesario trabajar el día siguiente, se escogerá al próximo empleado en la lista y así se hará por este listado para cubrir el área donde se trabajará tiempo extendido. Si se fuese a trabajar al siguiente día, domingo, se seleccionará al próximo empleado en la rotación. Si un empleado pierde su turno en la rotación, deberá esperar a que termine la misma y que nuevamente le toque su turno de trabajo.
 - f. El Supervisor y/o encargado del turno consultará con el Delegado cualquier duda que tenga con relación a la rotación.
 - g. Para trabajos técnicos o especiales, la Compañía podrá utilizar los recursos que entienda sean los más efectivos para realizar la labor requerida, siguiendo generalmente el principio de antigüedad, siempre y cuando el empleado tenga las destrezas y esté apto para realizar el trabajo, además de llenar los requisitos necesarios para ejercer el mismo.
 - h. Todo empleado que se comprometa a trabajar horario extra deberá cumplir con dicho horario. Si luego que un empleado se compromete a trabajar tiempo extra y faltare por más de tres (3) ocasiones en un periodo de tres (3) meses, será descartado para trabajar tiempo extra. De la misma manera, si se niega a trabajar tiempo extra, sin justa causa, por tres (3) veces o más, en un periodo de tres (3) meses, será descartado para trabajar tiempo extra durante los siguientes tres (3) meses. No se tomará en cuenta la negativa a trabajar tiempo extra durante semanas que incluyan días feriados.
- 13.4 Todas las horas trabajadas en un séptimo (7mo) día consecutivo de trabajo se pagarán a razón de dos veces (2x) el salario regular por hora convenido para el empleado. No habrá pago piramidal.
- 13.5 Cualquier trabajo realizado durante el periodo para tomar alimentos se pagará a razón de dos veces (2x) el salario regular por hora convenido para el empleado. Aplicarán todos los otros preceptos de ley.

Si el Patrono requiere a un empleado trabajar en exceso de diez (10) horas, pagará un incentivo máximo de diez dólares (\$10.00) por concepto de comida. Este incentivo únicamente aplicará a aquellos empleados a los cuales se les notifique la necesidad de trabajar horas extras el mismo día en que se les requiera quedarse trabajando. Es obligación del empleado registrar en el reloj de ponchar el periodo para tomar alimentos y presentar un recibo a su Supervisor para que éste solicite el reembolso. El reembolso se hará tan pronto culminen los procesos financieros requeridos para completar el pago.

- 13.6 En la distribución de turnos, los de mayor antigüedad estarán en el primer turno, los demás en el segundo y el tercer turno, si fuera necesario. Los empleados de mayor antigüedad podrán escoger el turno de su preferencia. Una vez hayan escogido el turno no podrán cambiarlo por un término no menor de seis meses a partir de la efectividad de dicho cambio y tendrán que esperar a que le toque su turno de nuevo, según surjan las posiciones en el turno correspondiente
- 13.7 Se mantendrán los turnos fijos establecidos con anterioridad a la vigencia del Convenio negociado entre las partes. Además, se establecerán los turnos fijos en aquellos departamentos que así lo soliciten, cuya solicitud sea hecha por una mayoría de 75% de los empleados pertenecientes a dicho departamento. Dicha solicitud debe ser presentada por escrito. En la distribución de turnos fijos, estos serán asignados siguiendo el principio de antigüedad. Los empleados de mayor antigüedad podrán escoger el turno de su preferencia. Una vez hayan escogido el turno no podrán cambiarlo por un término no menor de seis meses a partir de la efectividad de dicho cambio y tendrán que esperar a que le toque su turno de nuevo, según surjan las posiciones en el turno correspondiente. La Compañía se reserva la posibilidad de mover empleados de un turno a otro turno, siempre y cuando se den las siguientes circunstancias:
- Si existe alguna necesidad de servicios de parte de la Compañía, por aumento y/o disminución de necesidad de capacidad, adiestramientos, enfermedad de algún empleado, vacaciones.
 - Si dicha función se realizará mientras surge la necesidad.
 - Que no se tengan alternativas dentro del turno para llenar la necesidad, siguiendo el principio de antigüedad.

En casos previsibles la Compañía informará y discutirá, con anticipación, el cambio con el Delegado de área.

- 13.8 Los empleados de nuevo reclutamiento podrán ser asignados a aquellos turnos donde la Compañía entienda pueden llevar a cabo el proceso de adiestramiento de los mismos por un término no menor de seis meses ni mayor de doce (12) meses. Del mismo modo, la Compañía podrá asignar aquellos recursos de personal que entienda sean necesario para asistir en dichos adiestramientos.
- 13.9 La Compañía tendrá noventa (90) días laborales para establecer y organizar cualquier nueva petición de turnos fijos a partir de la fecha de recibo de la solicitud. Dicho término comenzará a cursar a partir de la fecha en que la Compañía corrobore y certifique a la unión que dicha solicitud cumple con lo establecido en el inciso 1 de los términos y condiciones de esta estipulación. El periodo de corroboración no se extenderá por más de diez (10) días laborables.

ARTÍCULO 14 - CONVOCATORIAS Y (BACKUPS)

- 14.1 El Patrono publicará convocatorias de empleo sobre los puestos de empleo regulares disponibles dentro de la unidad contratante, tanto para los puestos vacantes que tenga necesidad de cubrir como para aquellos puestos que surjan dentro de la Unidad. Esta publicación incluirá aquellos puestos a ser utilizados como Backup correspondientes a los de Nivel II en adelante de empleo regulares. El Patrono no podrá utilizar empleados temporeros para cubrir dichos puestos, siempre que haya empleados interesados en los mismos y que cumplan con los requerimientos. El Patrono podrá contratar puestos en la categoría uno (1) cuando haya personas diestras y cualificadas ejerciendo dichos puestos, sin la necesidad de publicar los mismos. Sin embargo, considerará las solicitudes de los empleados en la categoría uno (1) que puedan disfrutar de un beneficio como resultado del cambio.
- 14.2 La convocatoria informará los requisitos del puesto, conforme al trabajo a realizarse, así como el salario mínimo del nivel de la plaza. La publicación de las convocatorias será por un periodo no menor de siete (7) días calendario. Se entenderá que todo aquel interesado que responda a la convocatoria publicada, conoce y acepta todos los términos en ella contenida. En caso de que el Patrono tenga necesidad de cubrir vacantes y tuviese empleados activos respondiendo a una convocatoria sobre las mismas o para un puesto nuevo o puesto de Backup, deberá seguir el principio de antigüedad en el empleo, siempre y cuando el empleado de mayor antigüedad pueda realizar el trabajo y llene los requisitos y competencias necesarios para ejercer las funciones del puesto.
- a. El Patrono entregará copia de la convocatoria al Delegado General o al Delegado Alterno de la Unión.
 - b. Los empleados deberán solicitar los puestos vacantes únicamente a través del sistema oficial de Recursos Humanos (Workday).
- 14.3 De no ocurrir ninguna de las anteriores, el Patrono podrá llenar el puesto o conceder la promoción al empleado con las mejores calificaciones para el empleo, independientemente de su antigüedad incluyendo la utilización de temporeros para cubrir las mismas.
- 14.4 Si existieran empleados nombrados bajo convocatoria de Backup, estos llenarán la nueva posición vacante sin necesidad de una nueva convocatoria.
- 14.5 Para llenar los puestos regulares de empleados que renuncien, sean despedidos, se acojan a retiro temprano o por muerte, estas plazas no podrán ser llenadas por medio de convocatorias para (Backup).
- 14.6 En caso de solicitudes para cubrir alguna posición de Backup se evaluará, con el fin de asignar la posición, si la función del empleado solicitante:
- a. Puede ser cubierta al surgir la necesidad o solicitud de servicios
 - b. Si su itinerario de trabajo le permite ejercer las funciones de Backup dentro de su turno.
- 14.7 En caso de ausencia de un empleado que opere regularmente una máquina o ejerza unas funciones específicas en un área en particular y el Patrono tenga la necesidad de continuar

con los trabajos en dicha máquina o área, se recurrirá primeramente a cubrir el servicio con el Backup nombrado por la convocatoria, siempre que dicho Backup no esté ejerciendo funciones asignadas de las cuales no pueda ser relevado en el momento y no se afecte el buen funcionamiento operacional de la Compañía. Si la necesidad se cubre con algún empleado que no sea Backup nombrado por convocatoria, ésta se realizará de forma esporádica.

ARTÍCULO 15 - EMPLEADOS EN PERIODO PROBATORIO

- 15.1 Los empleados nuevos reclutados para posiciones regulares tendrán un periodo probatorio de noventa (90) días calendario, durante el cual podrán ser terminados sin derecho a recurrir al Procedimiento de Quejas y Agravios establecido en este Convenio.
- 15.2 El periodo probatorio de aquellos empleados que sean ascendidos a clasificaciones más altas, será de sesenta (60) días calendario. El empleado regresará a su posición original, si no aprueba el periodo probatorio o si el empleado decide regresar a la posición original antes de finalizar los primeros treinta (30) días de su periodo probatorio.
- 15.3 La Compañía podrá utilizar empleados temporeros de acuerdo al Artículo 10.1 de este Convenio, para llenar vacantes temporeras creadas por el proceso de reclasificación de empleados.
- 15.4 Todo empleado que sea re-clasificado, no podrá solicitar una nueva re-clasificación por un periodo mínimo de doce (12) meses.

ARTÍCULO 16 - DÍA Y HORA DE PAGO

- 16.1 El pago para todos los empleados estará disponible los viernes de la semana que sigue a la semana trabajada, en o antes de las 5:00 P.M.
- 16.2 El talonario del cheque deberá reflejar todas las deducciones hechas.
- 16.3 En caso que el día de pago sea un día feriado, el pago se hará efectivo el día de trabajo anterior antes de las 5:00 P.M.
- 16.4 El Patrono pagará a los empleados cubiertos por este Convenio en el Departamento de Nómina.

ARTÍCULO 17 - TABLÓN DE EDICTOS

- 17.1 El Patrono proveerá cuatro (4) tablonos de edictos de tamaño adecuado con puerta y cerradura para la fijación de anuncios oficiales de la Unión. Los delegados de la Unión tendrán llave de la cerradura. La Unión proveerá un quinto tablón de edictos, a su costo, el cual será colocado en un lugar acordado por las partes.**
- 17.1.1 La Unión no publicará ataques de clase alguna contra los empleados ni contra el Patrono en ninguno de los tablonos de edictos, en ningún momento.**

ARTÍCULO 18 - RENUNCIAS

- 18.1 Todos los empleados regulares de la Compañía que vayan a renunciar a su empleo, notificarán sobre su intención con no menos de quince (15) días de anterioridad a la fecha de efectividad de la renuncia.
- 18.2 Se le pagará en la próxima nómina los beneficios proporcionales acumulados por concepto de vacaciones regulares, de acuerdo a este Convenio, y los salarios devengados hasta esa fecha, excepto el Bono de Navidad, (el cual se le pagará cuando se le pague al resto de los empleados). Los beneficios adquiridos bajo el Plan de Ahorro para el Retiro de Sartorius Stedim Filters, Inc. se pagarán según el Resumen descriptivo del Plan.
- 18.3 Aquellos empleados que no notifiquen su intención de renunciar conforme a la Sección 18.1 de este Convenio, recibirán los haberes que tengan acumulados por concepto de vacaciones regulares en dos semanas, contadas desde la fecha de la renuncia.

ARTÍCULO 19 - DISPOSICIONES GENERALES

- 19.1 El Patrono y la Unión acuerdan que no se discriminará contra ninguno de los empleados cubiertos por este Convenio.
- 19.2 El Patrono le concederá a cada empleado cubierto por este Convenio, un periodo de descanso, con paga, de quince (15) minutos durante las primeras cuatro horas de trabajo y diez (10) minutos al final del turno. De ser requerido trabajar tiempo extra, luego de las primeras ocho (8) horas de trabajo, se le concederá un periodo adicional de descanso, con paga, de diez (10) minutos.
- 19.3 Si el Patrono requiere a cualquiera de los empleados cubiertos por este Convenio, trabajar fuera de la Compañía en Puerto Rico, y si el viaje lo amerita, se le proveerá un per diem para gastos de \$80 diarios. Si el Patrono le requiere a los empleados viajar fuera de Puerto Rico, el empleado debe cumplir con la Política de Viajes vigente de la Compañía.
- 19.4 Las partes firmarán una versión en español de este Convenio y la misma servirá como versión oficial del Contrato, después de ser verificada por ambas partes.
- 19.5 Los miembros de la Unidad contratante que asistan a seminarios de un día, fuera de la Planta, recibirán la paga equivalente a ocho (8) horas de trabajo. No se incluirán horas de viaje si la distancia entre la planta y el lugar del seminario es menor de 25 millas. Si el empleado usa un automóvil de la Compañía, recibirá paga a tipo sencillo por el tiempo de viaje, además de la duración del seminario. Si el empleado decidiera utilizar su propio automóvil, aun habiéndole la Compañía ofrecido la alternativa de transportación, el empleado deberá firmar un relevo de responsabilidad para con la Compañía por cualquier daño o accidente ocurrido durante el transcurso del viaje; esto es, el empleado relevará a la Compañía por cualquier daño que le ocurra a él o su propiedad al utilizar el automóvil de su propiedad.
- 19.6 La Compañía retiene el derecho de continuar con el Programa de Prueba de Drogas para los solicitantes de empleo y para los empleados regulares, igualmente, de acuerdo con las leyes locales y federales promulgadas al efecto.
- 19.7 El uso de celulares durante horas laborables en los predios de la Compañía está estrictamente prohibido en las siguientes áreas: áreas de producción, baños, y almacenes. En los almacenes, se podrá utilizar el celular únicamente cuando esté autorizado por la compañía. Ningún empleado está autorizado a tomar fotos en las facilidades, entiéndase áreas de producción y almacén, áreas de oficinas, pasillos, cafetería y/o merenderos, estacionamiento, salones de conferencias, baños, o cualquier otra área en los predios de la compañía. Igualmente, ningún empleado está autorizado a distribuir o publicar fotos de la compañía a medios externos de comunicación, entiéndase televisión, emisoras de radio, redes sociales, etc. Además, ningún empleado está autorizado a proveer información general y/o confidencial de la compañía a medios externos de comunicación. El recibo de llamadas personales será atendido a través del supervisor o el Departamento de Recursos Humanos y/o Salud Ocupacional.

- 19.8 Para efectos de inventario, se utilizará a las personas cuya responsabilidad o trabajo regular esté relacionado con dicho evento. Estos serán asignados a trabajar en aquellas áreas y durante el tiempo que el Patrono entienda sea necesario. De surgir la necesidad de utilizar personal adicional en algún departamento, este personal se escogerá por sorteo entre aquellos empleados disponibles para trabajar en el mismo y su tiempo de trabajo estará sujeto al tiempo necesario que el Patrono disponga. Se limitarán a trabajar dentro de su departamento a menos que el Patrono requiera sus servicios en otras áreas.
- 19.9 Toda amonestación escrita en el expediente de algún empleado será eliminada al transcurrir un año desde su fecha y las suspensiones serán eliminadas del expediente del empleado a los dos años desde su fecha si el empleado no ha incurrido en la misma falta(s), entendiéndose que el empleado no renuncia por ello a proseguir alguna reclamación que haya iniciado a través del Procedimiento de Quejas y Agravios.
- 19.10 Seguridad de Empleo:**
- 19.10.1 El Patrono no suspenderá ni despedirá a los empleados cubiertos por este Convenio Colectivo, excepto por justa causa. En caso que el Árbitro determine que el despido fue sin justa causa, éste, a su discreción, podrá ordenar, o no, la reinstalación y/o paga retroactiva de salarios al empleado.
- 19.10.2 En caso de despido por acción disciplinaria, el Patrono notificará al empleado y a la Unión por escrito, o en una reunión entre el empleado, su Delegado y representantes de la Compañía las razones que justifican el despido, no más tarde de las veinticuatro (24) horas siguientes al despido.
- 19.11 En el caso de surgir un evento de salud y seguridad que sea objeto de quejas por parte de los empleados, como por ejemplo olores objetables, gases o condiciones inseguras dentro del área de producción, la situación será informada por el Delegado presente en el área y el Supervisor de turno al encargado de Ambiental, Salud y Seguridad (EHS), quien determinará la acción a seguir.

ARTÍCULO 20 - REVISIÓN DE EXPEDIENTE DE PERSONAL

- 20.1 El empleado podrá peticionar, una vez al año, la revisión de su expediente de personal. Por causas justificadas, podrá hacer peticiones posteriores de revisión en el año, siempre y cuando hayan transcurrido al menos tres meses entre una revisión y otra. Si así lo interesare hará una solicitud por escrito, a través del Delegado de la Unión y a la Oficina de Recursos Humanos. Una vez recibida la solicitud, la Oficina de Recursos Humanos coordinará la fecha y hora, fuera del horario regular de trabajo del empleado solicitante, en que éste podrá acceder su expediente en compañía de un funcionario de la Oficina de Recursos Humanos. El empleado solo podrá obtener copia de aquellos documentos que él mismo haya provisto a la Compañía.

ARTÍCULO 21 - AUSENCIA PARA FINES DISCIPLINARIOS

- 21.1 Ninguna política interna establecida por la Compañía para atender asuntos disciplinarios relativos a ausencias injustificadas, podrá ser menor de un dos por ciento (2%) ya sea trimestralmente o al año.

ARTÍCULO 22 - GARANTÍA DE COMPENSACIÓN MÍNIMA

- 22.1 Si el Patrono suspende el trabajo correspondiente al turno de los trabajadores, sin notificarles sobre dicha suspensión antes que abandonen su trabajo el día antes o por lo menos seis (6) horas antes de comenzar su turno de trabajo, se les garantizarán al menos seis (6) horas de trabajo.
- 22.2 En caso de rotura de maquinaria, condensación del acondicionador de aire, cuartos fuera de parámetros, sanitización de los cuartos, insuficiencia de materiales, incluyendo materia prima, sistemas de información, incluyendo sistema de inventario o cualquier otro -asunto de logística dentro de un turno de trabajo, el Patrono reubicará al empleado en cualquier otra área donde el empleado pueda trabajar. Si esto no es posible, el Patrono compensará al empleado con el pago correspondiente a lo que resta del turno de trabajo, hasta un máximo de cuatro (4) horas adicionales.
- 22.3 En el caso de los empleados que no estén en el área al momento de la rotura de la máquina, se le ofrecerá la alternativa de ser reubicados o que éstos puedan tomar dicho día sin paga o con cargo a su licencia de vacaciones sin menoscabo de lo dispuesto en la Sección 22.1.
- 22.4 Estas garantías no aplicarán cuando la suspensión se deba a actos de Dios o Fuerza Mayor, tales como tormentas, huracanes, inundaciones, etc., sino solamente a interrupciones bajo el control de Sartorius Stedim Filters, Inc.

ARTÍCULO 23 - LICENCIA POR VACACIONES REGULARES

23.1 Cada empleado cubierto por este Convenio acumulará vacaciones regulares, con paga completa, en la siguiente manera (el empleado deberá trabajar un mínimo de 112 horas al mes para acumular la proporción mensual):

Años de servicio	Número de días laborables
Menos de tres años	15 (1.25 días al mes)
Tres años pero menos de cinco años	19 (1.58 días al mes)
Cinco años pero menos de ocho años	21 (1.75 días al mes)
Ocho años o más	24 (2.00 días al mes)

23.2 El Patrono programará las vacaciones de los empleados de forma que se mantenga una operación normal y eficiente. El patrono se reserva el derecho de programar periodos de "shutdown" de acuerdo a la necesidad del negocio. En este caso, las vacaciones serán disfrutadas durante este periodo, los cuales pueden ser, pero no se limitan, a los meses de junio y julio y/o diciembre y enero, salvo que el empleado presente evidencia de vacaciones programadas y de que estas horas son necesarias para el disfrute de esta licencia.

23.3 Durante el mes de enero de cada año, el empleado someterá su propuesta de licencia con un itinerario de vacaciones anuales acumuladas y presentando dos fechas para las mismas, así como posibles fechas alternas.

23.4 Los empleados disfrutarán las vacaciones de forma consecutiva, de acuerdo al inciso 23.3, proveyéndose que por acuerdo mutuo entre el Patrono y el empleado, las vacaciones acumuladas se podrán dividir, siempre y cuando uno de los periodos de licencia no sea menor de diez (10) días. El empleado podrá solicitar el mínimo de un día de vacaciones, siempre y cuando la solicitud se realice con por lo menos cinco días de anticipación.

El Patrono confirmará por escrito al empleado, la aprobación de sus vacaciones no más tarde del veintiocho (28) de febrero de cada año.

23.5 El Patrono utilizará como criterio para administrar y distribuir las vacaciones dando prioridad a aquellos empleados que las soliciten primero. En caso que coincidan solicitudes, se tomará en cuenta como criterio la antigüedad. En caso que el empleado de mayor antigüedad haya disfrutado vacaciones para la misma fecha en el año anterior, se le otorgará al otro empleado.

23.6 Con dos meses de anticipación, al comienzo de cada periodo de vacaciones aprobado y con justa causa para ello, la Compañía o el empleado podrán solicitar reprogramar el plan aprobado luego de discutido el cambio entre el Supervisor y el empleado.

23.7 Para no afectar el buen y normal funcionamiento de las operaciones, las vacaciones deben disfrutarse durante el año corriente. Sin embargo, mediante acuerdo escrito entre el Patrono y el empleado, las vacaciones se pueden acumular por más de un año, pero nunca

por más de dos años. Si se excede el máximo de dos años autorizado, el Patrono pagará doble las vacaciones acumuladas en exceso de dos años.

23.8 El pago correspondiente a los días de vacaciones se calculará multiplicando por ocho el salario regular por hora del empleado. El empleado recibirá el pago por concepto de vacaciones durante las semanas que disfrutan las mismas.

23.9 Se reconoce el día de Víspera de Reyes (5 de enero) como día libre, con cargo a vacaciones, para los empleados del segundo y del tercer turno.

ARTÍCULO 24 - LICENCIA POR ENFERMEDAD

24.1 Todo empleado cubierto por este Convenio acumulará licencia por enfermedad, con paga completa en la siguiente manera (el empleado deberá trabajar un mínimo de 112 horas al mes para acumular la proporción)

Años de servicio	Número de días laborables
Menos de cinco años	12 días (1 al mes)
Cinco años pero menos de ocho años	15 días (1.25 al mes)
Ocho años o más	18 días (1.5 al mes)

24.2 Al 31 de diciembre de cada año, una reserva de cuarenta (40) horas, por empleado, se mantendrá a fondo y el exceso de la licencia por enfermedad que no sea utilizada (en exceso de la reserva), será pagado a más tardar el 15 de enero del próximo año.

24.3 El salario correspondiente a cada día de licencia por enfermedad se calculará multiplicando por ocho el salario por hora que el empleado estaba devengando al momento de la enfermedad.

24.4 Para recibir el pago por cualquier periodo a cargarse a licencia por enfermedad acumulada, se requiere que el empleado presente certificado médico comenzando con el tercer día de ausencia.

ARTÍCULO 25 - LICENCIA POR MATERNIDAD O PATERNIDAD

- 25.1 Las empleadas cubiertas por este Convenio tendrán derecho a licencia por maternidad a razón de cuatro (4) semanas antes y cuatro (4) semanas después del alumbramiento, recibiendo paga completa durante el periodo de descanso antes mencionado, de acuerdo a lo establecido por ley.
- 25.2 Este pago se hará al comienzo de la licencia por maternidad.
- 25.3 La Compañía cumplirá con la ley aplicable en relación al uso de periodo de lactancia en aquellos casos que sean aplicable.
- 25.4 Los empleados cubiertos por este Convenio, podrán disfrutar de diez (10) días laborables con paga por licencia de paternidad a partir del nacimiento del hijo(a).

Es requisito entregar evidencia del nacimiento del hijo al Departamento de Recursos Humanos.

ARTÍCULO 26 - LICENCIA CITAS DEL FONDO DEL SEGURO DEL ESTADO

- 26.1 El Patrono proveerá, con paga, el tiempo necesario para asistir a las citas del Fondo del Seguro del Estado al empleado que esté recibiendo tratamiento mientras trabaja (CT), hasta un máximo de una hora y media (1½) a partir del ponche de salida para la cita y tres horas si es fuera de Yauco. El empleado deberá mostrar la tarjeta de citas y certificación de comparecencia, al Supervisor para corroborar el tiempo tomado en la cita y su regreso al trabajo.
- 26.2 Para efecto del pago dispuesto por esta licencia, el posible tiempo a pagar comenzará a contar a partir de media (1/2) hora antes de la hora establecida en la tarjeta de cita presentada por el empleado.

ARTÍCULO 27 - LICENCIA POR SER LLAMADO A JURADO

- 27.1 La Compañía otorgará Licencia de Jurado hasta un máximo de quince (15) días con paga, sin cargo a otras licencias, para asistir como jurado, siempre y cuando el empleado presente evidencia de su designación y comparecencia al tribunal.
- 27.2 El empleado puede completar la jornada de trabajo de ese día solicitando que dicho tiempo se cargue a su licencia acumulada por vacaciones. Si el empleado no se acoge a esta opción y no puede continuar con el turno de trabajo, su ausencia no podrá ser utilizada para efectos disciplinarios.

ARTÍCULO 28 - LICENCIA POR FUNERAL

- 28.1 En caso de muerte de un familiar inmediato, al empleado se le concederá un máximo de tres (3) días laborables con paga por dicha emergencia. Un día de la licencia podrá ser usado para asistir al funeral.

Se considerará familiar inmediato al cónyuge (legal), hijos, padres, hermanos, suegros (legal), abuelos, nietos, hijastros y padrastrros legítimos que consten en el expediente del empleado. Esta licencia comenzará a contar desde el día laborable más próximo al deceso del familiar del empleado. Un día de la licencia podrá ser usado para asistir al funeral.

ARTÍCULO 29 - LICENCIA MILITAR

- 29.1 La Compañía concederá a los empleados cubiertos por este Convenio y que son integrantes de las Fuerzas Armadas en Reserva, el pago de un máximo de diez (10) días, con cargo a Licencia Militar, para asistir a adiestramiento durante el año natural.
- 29.2 Se requiere que el empleado que solicita licencia militar entregue evidencia por escrito previo a participar en adiestramiento.

ARTÍCULO 30 - DÍAS FERIADOS

30.1 Los empleados tendrán los siguientes días feriados con paga:

- Año Nuevo
- Día de Reyes
- Jueves Santo
- Viernes Santo
- Día de la Recordación
- Independencia de los Estados Unidos
- Constitución de Puerto Rico
- Día del Trabajo
- Día de Acción de Gracias
- Día después del Día de Acción de Gracias
- Víspera de Navidad
- Día de Navidad
- Víspera de Año Nuevo
- Día Flotante (puede ser el día de Cumpleaños u otro día)

30.2 El día flotante debe ser por acuerdo mutuo entre el empleado y supervisor inmediato.

30.3 Los empleados cubiertos por este Convenio Colectivo tendrán el Día de Elecciones Generales o de Plebiscito con paga, si cae en un día laborable.

30.4 El empleado deberá trabajar su turno completo el día anterior y luego del feriado, si estaba programado a trabajar, para recibir el pago del mismo; disponiéndose, que se aceptará como excusa la enfermedad del empleado, comprobada con un certificado médico, o muerte comprobada de un familiar, según se define el Artículo de Licencia por Funeral.

30.5 Un empleado que no pueda trabajar un turno completo de trabajo el día anterior a y luego del feriado, si estaba programado para trabajar, será acreedor, por vía de excepción, al pago del día feriado solamente si se cumplen conjuntamente los siguientes requisitos:

1. Que el empleado provea evidencia fehaciente y excusa razonable que sean aceptadas bajo la única y definitiva discreción y decisión del Gerente de Recursos Humanos de la Compañía
2. Que trabaje por lo menos seis horas del turno de trabajo no completado.

30.6 Si el empleado es requerido a trabajar en un día feriado, las horas trabajadas se pagarán dobles, en adición al pago por el día feriado.

30.7 Si el día feriado cae durante el periodo de vacaciones del empleado, dicho día se pagará como día feriado y no contará como día de vacaciones. Luego del disfrute de vacaciones, el día en que el empleado debiese reportarse a trabajar, será considerado como día programado para trabajar según se define en el inciso 30.4 de este Convenio.

ARTICULO 31 - SALARIOS Y DIFERENCIALES

31.1 Salarios

31.1.1 31.1.2 Efectivo el 2023 y el 2024 los salarios por cada nivel serán de la siguiente manera:

Level	Camp Level Actual	Posición	Camp Level Enero 2023 (Aumento y Ajuste de Nivel)	Porcentaje de aumento	Aumento en \$	Camp Level Julio 2023	Porcentaje de aumento	Aumento en \$	Camp Level - Enero 2024 (Aumento y ajuste)	Porcentaje de aumento	Aumento en \$	Camp Level - Julio 2024 (Aumento y ajuste)	Porcentaje de aumento	Aumento en \$
1	\$6.50	Chef de Mesa	\$	4.00	1%	\$	4.00	1%	\$	4.00	1%	\$	4.00	1%
2	\$6.70	Chef de Mesa (Cafetería, Sala de Espera)	\$	4.20	1%	\$	4.20	1%	\$	4.20	1%	\$	4.20	1%
3	\$7.00	Chef de Mesa (Mesa de Bar)	\$	4.50	1%	\$	4.50	1%	\$	4.50	1%	\$	4.50	1%
4	\$7.40	Repartidor (Cafetería)	\$	4.80	1%	\$	4.80	1%	\$	4.80	1%	\$	4.80	1%
5	\$8.00	Repartidor (Cafetería, Sala de Espera, Sala de Auditorio, Sala de Eventos Especiales)	\$	5.00	1%	\$	5.00	1%	\$	5.00	1%	\$	5.00	1%
6	\$8.50	Repartidor (Cafetería, Sala de Espera, Sala de Auditorio, Sala de Eventos Especiales, Mensajería, Bar & Bar Mover, In-Store)	\$	5.20	1%	\$	5.20	1%	\$	5.20	1%	\$	5.20	1%
7	\$9.00	Repartidor (Cafetería, Sala de Espera, Sala de Auditorio, Sala de Eventos Especiales, Mensajería, Bar & Bar Mover, In-Store)	\$	5.40	1%	\$	5.40	1%	\$	5.40	1%	\$	5.40	1%
8	\$9.50	Repartidor (Cafetería, Sala de Espera, Sala de Auditorio, Sala de Eventos Especiales, Mensajería, Bar & Bar Mover, In-Store)	\$	5.60	1%	\$	5.60	1%	\$	5.60	1%	\$	5.60	1%
9	\$10.00	Repartidor	\$	5.80	1%	\$	5.80	1%	\$	5.80	1%	\$	5.80	1%

31.1.3 Efectivo el 1ero de enero de cada año subsiguiente 2025, 2026 y 2027 los empleados recibirán \$0.30 de aumento. Efectivo el 1ero de julio de cada año subsiguiente 2025, 2026 y 2027 los empleados recibirán \$0.30 de aumento.

31.1.4.1 La Compañía pagará un bono especial a todos los miembros de la Unidad Contratante durante la vigencia de este Convenio durante las nóminas otorgadas durante las siguientes fechas:

- a. Primera semana del mes de mayo \$20.00
- b. Primera semana del mes de junio \$20.00
- c. Tercera semana del mes de noviembre \$25.00

A estas cantidades se les retendrá la deducción de impuestos requerida por Ley. Esto lo han acordado las partes, por estipulación, como parte de su relación contractual como Patrono y Sindicato que representa a los miembros de la Unidad de Contratación.

Diferencial de Turnos:

- Primer turno - será definido como el que inicia las primeras 8 horas del día - \$0.00 por hora
- Segundo turno - \$0.20 por hora
- Tercer turno - \$0.25 por hora

31.2 Diferencial a Líderes de Grupo o Turno - \$0.25 por hora

ARTÍCULO 32 - ASCENSO Y DESCENSO

- 32.1 Si un empleado es asignado esporádicamente a realizar trabajo de una categoría más alta, incluyendo funciones de "back up" éste recibirá veinte centavos (.20¢) por cada hora trabajada en la clasificación más alta. Esto aplicará siempre y cuando trabaje al menos 4 horas en la clasificación más alta. Este proceso será aplicado por cada clasificación que el empleado ascendiese dentro de sus funciones esporádicas. Las disposiciones de esta sección serán efectivas a partir de la fecha de firma del presente Convenio Colectivo.
- 32.2 Todo empleado que sea ascendido a una clasificación más alta recibirá como compensación adicional el 2.75 por ciento (2.75%) de su salario actual, siempre y cuando su salario sea mayor que el de la base a ser ascendido, o el diferencial entre su salario y la base sea menor que el 2.75% por ciento de su salario actual. Esto aplicará siempre y cuando y luego de computarse el aumento de salario, éste no sea mayor que el salario promedio de los incumbentes de la nueva clasificación. Si este fuera el caso, entonces su incremento de salario sería cinco centavos (.05) menor que el promedio de los incumbentes de la nueva clasificación. Este proceso será aplicado por cada clasificación que el empleado ascendiese.
- 32.3 Si un empleado de la unidad contratante cambia de una posición a otra cuyo salario es menor, de forma voluntaria, el empleado no retendrá su salario. Este aceptará como nuevo salario una reducción de la diferencia de su escala actual a la escala menor, tomando en cuenta el salario base de cada categoría. Esta reducción de salario se aplicará por cada clasificación que se descendiese.
- 32.4 Ningún empleado podrá ocupar un puesto de (backup) establecido por convocatoria, ni solicitará una convocatoria de (backup), en una categoría menor a la que posee.
- 32.5 Este artículo no aplicará en aquellos casos en donde el empleado se encuentre tomando los adiestramientos necesarios para un posible ascenso.

ARTÍCULO 33 - PAGO POR SER LLAMADO AL TRABAJO

- 33.1 Cuando un miembro de la unidad contratante sea llamado a trabajar luego de concluido su turno regular de trabajo y se haya ido de la planta, se le pagará a razón del doble (2x) de su salario regular por hora, por el tiempo trabajado.

Si trabajara menos de seis (6) horas luego de regresar a trabajar, el balance hasta seis (6) horas se le pagará a base de su salario regular por hora. Las llamadas adicionales recibidas durante el periodo de las seis (6) horas serán consideradas como parte de la llamada original que crea el periodo de las seis (6) horas, siempre y cuando el trabajo a realizarse sea relacionado con la llamada anterior.

Sin embargo, en el caso que el empleado sea llamado para otra tarea no relacionada a lo anterior, se le pagará el tiempo trabajado, a razón de doble de su salario regular. Si trabajara menos de tres (3) horas luego de regresar a trabajar, el balance de hasta tres (3) horas se le pagará a base de su salario regular por hora.

ARTÍCULO 34 - PLANES DE INCENTIVOS DE PRODUCCIÓN

- 34.1 El Patrono puede establecer planes para mejorar la producción de los empleados de la unidad contratante, siempre que se cumpla con las siguientes condiciones:
- 34.1a. Notificar a la Unión, por escrito, por lo menos treinta (30) días antes del establecimiento de cualquier programa o plan de incentivos.
 - 34.1b. Los planes antes mencionados estarán basados en incentivos económicos solamente y no se tomarán medidas disciplinarias o punitivas con aquellos empleados que no alcancen o no logren las metas de los planes de incentivos.
 - 34.1c. Estos planes no pueden ser establecidos para discriminar con cualquier empleado o grupo de empleados de la unidad contratante por razón de su afiliación a la Unión ni para debilitar o afectar los intereses de la Unión.
 - 34.1d. Las partes manifiestan que entienden que estos planes de incentivos tienen el propósito de mejorar la productividad en su aspecto cuantitativo y cualitativo, de tal manera que aumenten la competitividad de Sartorius Stedim Filters, Inc. y el bienestar económico de los miembros de la unidad contratante que participan en los planes de incentivos establecidos por el Patrono de tiempo en tiempo.
 - 34.1e. La Unión y los miembros de la unidad contratante pueden proponer o sugerir medidas para aumentar la producción y el Patrono les dará atención adecuada a sus propuestas o sugerencias.

ARTÍCULO 35 - ACUERDO TOTAL

- 35.1 Las partes contratantes reconocen que durante las negociaciones que culminaron en este Convenio, cada una de ellas tuvo el derecho y la oportunidad ilimitada de formular demandas y propuestas con respecto a todos los asuntos relacionados a beneficios marginales, usos y costumbres, condiciones de empleo, etc., y que todos los acuerdos alcanzados por ellas mediante el ejercicio de tales derechos y oportunidades aparecen expresados en este Convenio.
- 35.2 Las partes reconocen así mismo, que este Convenio contiene todas las condiciones de trabajo acordadas por ambas partes y que a partir de esta fecha serán las únicas condiciones de trabajo que regirán las relaciones entre las partes.
- 35.3 Este Convenio no podrá ser modificado, enmendado, cambiado o darse por terminado excepto mediante estipulación escrita debidamente firmada por los representantes autorizados de las partes y es la intención de las partes contratantes reservar para cualquier convenio futuro, cualesquiera y todos los asuntos que no estén expresamente cubiertos por este Convenio.

ARTÍCULO 36 - BONO DE NAVIDAD

- 36.1 Los empleados cubiertos por este Convenio Colectivo y que cualifiquen de acuerdo a la ley, recibirán el equivalente al cuatro por ciento (4%) de sus salarios anuales devengados, con un mínimo de \$600.00, mientras este acuerdo esté en vigor.

Esto aplicará a los empleados activos al momento del pago, el cual no se hará más tarde del 15 de diciembre de cada año, conforme a lo establecido por ley. Los empleados despedidos o que renuncien antes de la fecha de pago del Bono de Navidad, sólo recibirán lo establecido por ley, hasta un máximo de \$600.00, siempre y cuando cumplan con todos los requisitos legales.

Aquellos empleados que no hayan completado 700 horas recibirán \$125.00.

ARTÍCULO 37 - PLAN MÉDICO

- 37.1** El Patrono se reserva el derecho de escoger el Plan Médico para sus empleados y pagará el cien (100%) por ciento de la prima de la cubierta individual y/o familiar, según sea el caso de cada empleado. De cambiar de compañía aseguradora, la cubierta será similar a la existente a la firma del Convenio.
- 37.2** En caso de cambio de plan médico el Patrono ofrecerá una orientación a todo el personal sobre la nueva cubierta, al momento de la efectividad del nuevo plan.
- 37.3** Los empleados cubiertos por este Convenio tendrán derecho al disfrute de la licencia médica familiar dispuesta por la Ley de Licencia Médico Familiar (FMLA).

ARTÍCULO 38 - SEGURO DE VIDA

- 38.1 Sartorius Stedim Filters, Inc. proveerá a los miembros de la Unidad Contratante un seguro de vida una vez (1X) el salario anual del empleado, pagadero en caso de muerte natural o accidental del (de la) asegurado (a), según estipulado en el certificado de cubierta de la Aseguradora.

**ARTÍCULO 39 - PLAN DE AHORRO PARA EL RETIRO DE SARTORIUS STEDIM
FILTERS, INC.**

- 39.1 El Patrono otorgará este beneficio de acuerdo a los términos del Resumen del Documento del Plan (SPD).

ARTÍCULO 40 - UNIFORMES Y ZAPATOS DE SEGURIDAD

- 40.1 La Compañía proveerá a cada empleado cubierto por este Convenio, cinco (5) polos y cinco (5) pantalones. Los mismos serán entregados durante el primer trimestre de cada año en que este en vigor este Convenio. Para aquellas personas de nuevo ingreso a la unidad apropiada, la compañía les proveerá los uniformes aquí indicados no más tarde de 90 días de haber aprobado su periodo probatorio.
- 40.2 La Compañía proveerá zapatos de seguridad, una vez al año, a todos los miembros de la unidad contratante que de acuerdo a funciones y área de trabajo así lo requiera, conforme a la verificación del Representante de Salud y Seguridad Ocupacional. Los mismos serán entregados anualmente, durante la vigencia de este Convenio. La Compañía asignará el presupuesto para la compra de zapatos y las especificaciones de los mismos. Se proveerá diversidad en los modelos de acuerdo a la disponibilidad del suplidor asignado.
- 40.2a. El empleado tendrá la opción de pagar alguna diferencia, si fuera el caso, al escoger los zapatos, siempre y cuando el zapato cumpla con las especificaciones de su trabajo, según establecidas por la Compañía y los estándares de seguridad de OSHA.
- 40.2b. La aportación del Patrono será hasta un máximo de \$90.00 al año a utilizarse con el suplidor seleccionado por la Compañía.
- 40.3 El empleado hará una petición a su supervisor inmediato en cada caso que sea necesario el reemplazo de zapatos. El Patrono evaluará cada caso en particular en el que el deterioro del zapato amerite un cambio antes de la fecha pautada para su reemplazo.
- 40.4 Será requisito que el empleado utilice su polo, pantalón y/o mahón, así como sus zapatos de seguridad siempre que se encuentre realizando labores dentro de la Compañía.
- 40.5 La Compañía proveerá espejuelos de seguridad a los empleados cuyas funciones requieran protección visual y utilicen espejuelos, entendiéndose que dichos espejuelos cumplan con las normas establecidas por el Departamento de Salud y Seguridad de la Compañía. En caso que el Patrono requiera el uso de (goggles) para realizar su trabajo, y el empleado utilice espejuelos recetados, el Patrono pagará por el costo de los (goggles) recetados.

ARTÍCULO 41 - CLÁUSULA DE SALVEDAD

- 41.1** Las partes acuerdan que han negociado este Convenio de buena fe y sin intención de violar la ley, de este modo declaran que, si alguna sección o parte de cualquier artículo fuera declarado ilegal, esto no tendrá el efecto de anular el resto de este Convenio.
- 41.2** Las partes se reunirán dentro de los cinco días luego que el Patrono y la Unión haya sido notificados de cualquier ilegalidad y buscarán remedios para corregir la parte que haya sido declarada ilegal y la harán legal, sin afectar al Patrono ni a la Unión. Las partes buscarán la manera más factible y legal de enmendar la parte que haya sido declarado nula y sin validez por ley.
- 41.3** Las partes acuerdan que las prácticas y estipulaciones pasadas se dejan sin efecto y que solamente queda en efecto lo negociado en este Convenio Colectivo.

ARTÍCULO 42 – AMBIENTE DE TRABAJO

Para mantener un ambiente de respeto y profesionalismo entre los empleados de la compañía, las partes, sus representados y/o cualquier de sus empleados no llevaran a cabo campañas personalistas.

ARTÍCULO 43 – SALUD Y SEGURIDAD

El Patrono y la Unión cooperarán en el esfuerzo de proveer un área de empleo saludable y seguro, libre de riesgos ocupacionales reconocidos. El Patrono tendrá la responsabilidad de impulsar y mantener el fiel cumplimiento de todos los reglamentos vigentes y normas adoptadas en las áreas de trabajo para asegurar la salud y seguridad de los empleados.

La Unión será responsable de reportar cualquier condición que entienda pueda ser insegura y de la misma forma, participará activamente de los programas de prevención y educación de salud y seguridad. Promoverá entre los miembros de la unidad contratante el fiel cumplimiento con los programas de salud y seguridad de la Compañía.

El Patrono proveerá todo el equipo de seguridad que sea requerido en todas las áreas de trabajo, libre de costo a los empleados. Los miembros de la Unión utilizarán y mantendrán el equipo de protección personal como condición de trabajo en todas las áreas que sea requerido. Las investigaciones relacionadas a cualquier incidente y/o accidente estarán disponible en cualquier momento para la Unión, cuando así la solicite incluyendo lo siguiente: datos y fotos que se entregan a OSHA.

La Compañía tendrá disponible para beneficio de los miembros de la unidad apropiada servicios de enfermería. Las personas empleadas en el área de enfermería no están autorizadas a tomar acciones disciplinarias contra los miembros de la unidad apropiada. Tampoco podrán cambiar o alterar los derechos y beneficios y demás términos y condiciones de trabajo establecidos en este convenio colectivo. Los miembros de la unidad apropiada pueden optar, a su entera discreción, por acudir a su médico privado en lugar de recibir los servicios de enfermería de la Compañía, salvo en situaciones de accidentes ocupacionales surgidos en el área de trabajo y/o otras condiciones de salud que puedan afectar el área de trabajo.

ARTÍCULO 44 – EFECTIVIDAD

44.1 Este Acuerdo será efectivo a la fecha del 1ero de enero de 2023 y continuará en vigor hasta el 31 de diciembre de 2027. Este Convenio quedará renovado automáticamente por un periodo de un (1) año, a menos que medie notificación por escrito de una de las partes a la otra parte, expresando su deseo de enmendar o terminar el mismo, entre sesenta (60) y noventa (90) días antes de la fecha de expiración.

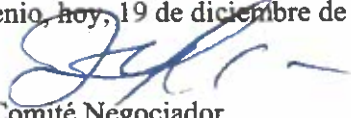
La parte que solicite la terminación o enmienda deberá enviar una propuesta completa a la otra parte, para tener la oportunidad de negociar. Dicha notificación no será efectiva a menos que la misma, sea entregada personalmente por una parte a la otra, o sea enviada por correo certificado con acuse de recibo a la dirección postal de la otra parte.

El Convenio quedará extendido por cuarenta (40) días laborables a partir de la fecha de expiración del mismo, siempre y cuando ambas partes hayan comenzado oficialmente el proceso de negociación.

En testimonio de lo cual, las partes firman este Convenio, hoy, 19 de diciembre de 2022.

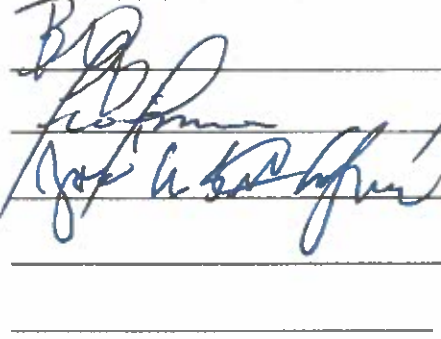


Luis Lora
Diréctor General de Operaciones - Yauco
Sartorius Stedim Filters, Inc.



Comité Negociador
Sindicato Puertorriqueño de Trabajadores y
Trabajadoras

Sartorius Stedim Filters Inc.



Sindicado Puertorriqueño de Trabajadores

