CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

ENTRE

UCHICAGO ARGONNE, LLC.

(Operador del Laboratorio Nacional Argonne)

en adelante denominado como “Argonne” o “el Laboratorio”

y

LA SECCIÓN LOCAL NÚM. 73

DEL SINDICATO INTERNACIONAL DE EMPLEADOS DE SERVICIOS

SEIU AFL-CIO

en adelante denominado como “la organización sindical” o “el sindicato” o “la unión sindical”

Con vigencia a partir del 23 de mayo de 2026

Nota: La traducción del presente Contrato al español ha sido realizada profesionalmente con el fin de que los trabajadores afiliados hispanohablantes tengan acceso a las cláusulas de este Contrato. No constituye, sin embargo, la versión oficial del mismo. En caso de cualquier discrepancia interpretativa en su aplicación, deberá recurrirse a la versión oficial legal en inglés. Toda palabra del género masculino en español incluye también al femenino y viceversa.

ÍNDICE

ARTÍCULO 1 PROPÓSITO, APLICACIÓN Y ALCANCE DEL ACUERDO 8
Sección 1.1 PROPÓSITO 8
Sección 1.2 GÉNERO 8
ARTÍCULO 2 RECONOCIMIENTO 8
Sección 2.1 RECONOCIMIENTO 8
Sección 2.2 DEFINICIÓN DE EMPLEADO 9
Sección 2.2 TRABAJO HECHO POR SUPERVISORES 9
Sección 2.4 POLÍTICA SOBRE ASIGNACIONES DE TRABAJO Y SUBCONTRATACIÓN DE TRABAJO POR FUERA 9
ARTÍCULO 3 GERENCIA 9
Sección 3.1 DERECHOS DE LA GERENCIA 9
Sección 3.2 RESPONSABILIDAD SOBRE LA SEGURIDAD 10
Sección 3.3 COBERTURAS PARA LOS EMPLEADOS 10
ARTÍCULO 4 ESTABILIDAD DE LA ORGANIZACIÓN SINDICAL 11
Sección 4.1 PLANTEL CON MANO DE OBRA SINDICALIZADA 11
Sección 4.2 CONTRATACIÓN 11
Sección 4.3 [RESERVADO] 11
Sección 4.4 AFILIACIÓN SINDICAL 11
Sección 4.5 ACTIVIDAD SINDICAL 11
Sección 4.6 DEDUCCIONES DE CUOTAS SINDICALES 11
Sección 4.7 FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN 12
Sección 4.8 TRANSFERENCIAS DE FUNCIONARIOS SINDICALES 13
ARTÍCULO 5 CONTINUIDAD DE LAS OPERACIONES 13
Sección 5.1 HUELGAS / SANCIONES DISCIPLINARIAS 13
Sección 5.2 CIERRES PATRONALES 14
Sección 5.3 VIOLACIONES 14
ARTÍCULO 6 PROCEDIMIENTO DE QUEJAS 14
Sección 6.1 REPRESENTANTES SINDICALES 14
Sección 6.2 CONVERSACIONES INFORMALES 15
Sección 6.3 DEFINICIÓN DE QUEJA 15

Sección 6.4 PROCEDIMIENTO DE QUEJAS 15
Sección 6.5 QUEJAS SINDICALES 17
Sección 6.6 PROCEDIMIENTO EN CASO DE DESPIDO O SUSPENSIÓN 17
Sección 6.7 LÍMITES DE TIEMPO 18
Sección 6.8 PAGO POR TIEMPO EMPLEADO EN LA QUEJA 18
Sección 6.9 TRAMITACIÓN DE QUEJAS 18
Sección 6.10 EMPLEADOS EN PERÍODO DE PRUEBA 18
Sección 6.11 REPRESENTACIÓN SINDICAL 19
ARTÍCULO 7 ARBITRAJE 19
Sección 7.1 PROCEDIMIENTO DE ARBITRAJE 19
Sección 7.2 AUTORIDAD DEL ÁRBITRO 19
ARTÍCULO 8 ANTIGÜEDAD 20
Sección 8.1 DEFINICIÓN DE ANTIGÜEDAD 20
Sección 8.2 GRUPOS OCUPACIONALES 20
Sección 8.3 RECORTE DE PERSONAL 21
Sección 8.4 REINCORPORACIÓN 21
Sección 8.5 ANUNCIOS DE PUESTOS VACANTES 22
Sección 8.6 PÉRDIDA DE ANTIGÜEDAD 22
Sección 8.7 EMPLEADOS EN PERÍODO DE PRUEBA 22
Sección 8.8 LISTAS DE ANTIGÜEDAD 23
Sección 8.9 ANTIGÜEDAD DE LOS SUPERVISORES RECLASIFICADOS 23
Sección 8.10 ANTIGÜEDAD EN LAS TRANSFERENCIAS A LA UNIDAD CUBIERTA POR EL CONTRATO 23
Sección 8.11 ANTIGÜEDAD EN TRANSFERENCIAS DENTRO DE LA UNIDAD CUBIERTA POR EL CONTRATO 23
Sección 8.12 EXCLUSIONES DE ANTIGÜEDAD DESPUÉS DE LA FECHA DE VIGENCIA DEL CONTRATO 24
Sección 8.13 ADMISIBILIDAD PARA COBERTURAS PARA EMPLEADOS 24
Sección 8.14 POLÍTICA DE ASCENSOS DE PUESTOS 24
Sección 8.15 PERÍODOS DE PRUEBA PARA ASCENSOS Y TRANSFERENCIAS 24
Sección 8.16 CESES VOLUNTARIOS 25

ARTÍCULO 9 HORAS, HORAS EXTRA Y PAGO DE PRIMAS 25
Sección 9.1 INTENCIÓN DE LAS PARTES 25
Sección 9.2 DEFINICIONES 25
Sección 9.3 PAGO DE PRIMA ADICIONAL POR HORAS EXTRAS Y DÍAS FESTIVOS TRABAJADOS 25
Sección 9.4 GARANTÍA DE PAGO POR LLAMADA A TRABAJAR 26
Sección 9.6 PRESENTARSE MÁS TEMPRANO 26
Sección 9.7 PRIMA POR TURNO 26
Sección 9.8 AUTORIZACIÓN PARA TRABAJAR TIEMPO CON PAGO DE PRIMA 27
Sección 9.9 DISTRIBUCIÓN DE HORAS EXTRAS 27
Sección 9.10 ANUNCIOS DE HORARIOS 29
Sección 9.11 TIEMPO DE REUNIONES Y EXAMEN MÉDICO 29
Sección 9.12 TIEMPOS DE DESCANSO 30
Sección 9.13 PERÍODOS PARA COMER EN HORAS EXTRAS 30
Sección 9.14 SUSPENSIÓN DE OPERACIONES DEL LABORATORIO 30
Sección 9.15 SELECCIÓN ANUAL DE TURNOS FUERA DEL HABITUAL 30
Sección 9.16 SELECCIÓN DE TURNOS PARA PERSONAL DE CUSTODIA 31
Sección 9.17 TRABAJO FUERA DE TURNO PARA MECÁNICOS DE MANTENIMIENTO I 31
ARTÍCULO 10 DÍAS FERIADOS 32
Sección 10.1 DÍAS FERIADOS RECONOCIDOS 32
Sección 10.2 PAGO POR DÍAS FERIADOS 32
ARTÍCULO 11 AUSENCIAS PERMITIDAS ANUALES 33
Sección 11.1 COBERTURAS DE AUSENCIAS PERMITIDAS ANUALES 33
Sección 11.2 REGLAMENTOS 34
ARTÍCULO 12 LICENCIA POR DISCAPACIDAD CON GOCE DE SUELDO 36
Sección 12.1 LICENCIA POR INCAPACIDAD OCUPACIONAL 36
Sección 12.2 LICENCIA POR INCAPACIDAD NO OCUPACIONAL 36
Sección 12.3 ACUMULACIÓN DE LICENCIA POR DISCAPACIDAD NO OCUPACIONAL 37
Sección 12.4 CONDICIONES DE ADMISIBILIDAD 37

Sección 12.5 PAGO AL SER LIBERADO POR RAZONES DE SALUD 39
Sección 12.6 EXTENSIÓN ESPECIAL DE LA LICENCIA POR DISCAPACIDAD EN CASOS DE GRAN DIFICULTAD 39
ARTÍCULO 13 PERMISOS DE AUSENCIA Y AUSENCIAS JUSTIFICADAS 40
Sección 13.1 AUSENCIA POR ACTIVIDADES SINDICALES 40
Sección 13.2 DIFICULTADES DE TRANSPORTE 40
Sección 13.3 SERVICIO MILITAR 40
Sección 13.4 LICENCIA PARA AUSENTARSE 41
Sección 13.5 ESTADO DE LAS COBERTURAS 41
Sección 13.6 AUSENCIA POR SERVICIO COMO JURADO 41
Sección 13.7 PERMISO DE AUSENCIA POR LUTO 41
Sección 13.8 PERMISO DE AUSENCIA PARA VISITAS ESCOLARES 41
Sección 13.9 LICENCIA PARENTAL 42
Sección 13.10 LICENCIA REMUNERADA EN CASO DE EMERGENCIA 42
Sección 13.11 LICENCIA PARA AUSENTARSE POR ENFERMEDAD FAMILIAR 42
ARTÍCULO 14 SALUD, SEGURIDAD Y MEDIO AMBIENTE 42
Sección 14.1 GRUPO DE SEGURIDAD PARA TRABAJADORES AL FRENTE DEL SERVICIO DIRECTO 42
Sección 14.2 CUMPLIMIENTO DE LAS REGLAS DE SALUD, SEGURIDAD Y MEDIO AMBIENTE 43
Sección 14.3 DETERMINACIÓN DE LOS REQUISITOS DE SALUD, SEGURIDAD Y MEDIO AMBIENTE 43
Sección 14.4 ROPA Y EQUIPO DE PROTECCIÓN 43
Sección 14.5 EXÁMENES FÍSICOS 43
Sección 14.6 PROGRAMA DE CONSUMO ABUSIVO DE SUSTANCIAS 43
ARTÍCULO 15 EDAD DE JUBILACIÓN 45
Sección 15.1 EDAD DE JUBILACIÓN 45
ARTÍCULO 16 SALARIOS 46
Sección 16.1 TARIFAS SALARIALES 46
Sección 16.2 NUEVAS CLASIFICACIONES 46
Sección 16.3 ASIGNACIONES TEMPORALES Y “TARJETA AZUL” (BLUESLIPPING) 46

Sección 16.4 TARIFA SALARIAL EN LOS ASCENSOS DE PUESTO, DESCENSOS O TRANSFERENCIAS 47
ARTÍCULO 17 REUNIONES EMPLEADO-GERENCIALES 48
Sección 17.2 REPRESENTANTES 48
Sección 17.3 REUNIONES 48
ARTÍCULO 18 PROGRAMA DE CAPACITACIÓN DE MECÁNICOS EN MANEJO DE RESIDUOS 49
Sección 18.1 PROPÓSITO 49
Sección 18.2 SELECCIÓN 49
Sección 18.3 CAPACITACIÓN 49
Sección 18.4 TRABAJO DE LOS APRENDIZAJES DE MECÁNICO DE MANEJO DE RESIDUOS 50
Sección 18.5 EVALUACIÓN DE LOS APRENDICES 50
ARTÍCULO 19 DISPOSICIONES VARIAS 50
Sección 19.1 PROHIBIDA LA DISCRIMINACIÓN 50
Sección 19.2 IGUALDAD DE OPORTUNIDADES 50
Sección 19.3 LEYES FEDERALES Y ESTATALES, ÓRDENES Y FALLOS FINALES 51
Sección 19.4 UNIFORMES 51
Sección 19.5 REGISTROS DE SANCIONES DISCIPLINARIAS 52
Sección 19.6 ASIGNACIONES DE TRABAJO 52
Sección 19.7 EMPLEO 52
Sección 19.8 PAGO EN LUGAR DE AVISO DURANTE RECORTES DE PERSONAL 52
Sección 19.9 PAGO DE INDEMNIZACIÓN 52
Sección 19.10 DISPUTAS LABORALES 53
Sección 19.11 TRABAJO DE LOS CIENTÍFICOS 53
Sección 19.12 TABLEROS DE ANUNCIOS 53
Sección 19.13 INSPECCIÓN DE CASILLEROS 54
Sección 19.14 AVISO A LA ORGANIZACIÓN SINDICAL 54
Sección 19.15 ASISTENCIA IRREGULAR 54
Sección 19.16 TRANSFERENCIAS LATERALES 54
Sección 19.18 EMPLEADOS TEMPORALES 55

Sección 19.19 HORARIO DE LOS EMPLEADOS QUE ASISTEN A LA ESCUELA 55
Sección 19.20 PROGRAMA DE CAPACITACIÓN PARA ESPECIALISTAS EN CUIDADO DE ANIMALES 55
Sección 19.21 EMPLEADOS TEMPORALES DE GUARDIA POR LLAMADO 56
Sección 19.22 CARTAS DE ACUERDOS 56
Sección 19.23 SUBCONTRATACIÓN EXTERNA 56
Sección 19.24 PROCEDIMIENTO DE LLAMADA DE AVISO 58
Sección 19.25 ROPA PARA CLIMA ADVERSO 59
Sección 19.26 PLANES DE JUBILACIÓN 59
Sección 19.28 CALZADO DE SEGURIDAD PARA MECÁNICOS DE MANEJO DE RESIDUOS 60
ARTÍCULO 20 DURACIÓN DEL ACUERDO 60
Sección 20.1 ACUERDO COMPLETO 60
Sección 20.2 DURACIÓN DEL CONTRATO 60
ANEXO A: TABLA SALARIAL 62
CARTAS DE ENTENDIMIENTO 67

ARTÍCULO 1

PROPÓSITO, APLICACIÓN Y ALCANCE DEL ACUERDO

Sección 1.1 PROPÓSITO

Es la intención y el propósito de las partes abajo firmantes establecer su acuerdo respecto a las tarifas de pago, las horas de trabajo y las condiciones de empleo que deben ser observadas por UChicago Argone, LLC (en adelante denominado como "el Laboratorio" o "Argonne"), la organización sindical y los empleados cubiertos por este Contrato, a fin de proporcionar procedimientos para lograr el ajuste equitativo de las quejas, evitar cierres patronales, interrupciones de trabajo, paros laborales, huelgas o cualquier otra interferencia con el trabajo del Laboratorio y sus empleados y el sindicato. Con el propósito de garantizar la defensa común y la seguridad de los Estados Unidos, las partes abajo firmantes tienen como objetivo que, para una exitosa investigación de energía según lo estipula el actual contrato en vigor entre el Gobierno de los Estados Unidos y UChicago Argonne, LLC, la obligación del Laboratorio se efectúe sin interferencias surgidas por diferencias entre las partes abajo firmantes.

Sección 1.2 GÉNERO

Siempre que en este acuerdo se utilicen las palabras "hombre", "hombres", o sus respectivos pronombres (o, en español, adjetivos, artículos y sustantivos masculinos), ya sea como palabras o partes de palabras (que no sean obvia referencia a individuos varones), son utilizados con propósitos de definición y se refieren a su sentido genérico (es decir, para incluir a toda la humanidad de sexos femenino y masculino).

ARTÍCULO 2

RECONOCIMIENTO

Sección 2.1 RECONOCIMIENTO

UChicago Argonne, LLC, como operador de la instalación de investigación conocida como Laboratorio Nacional Argonne (en adelante denominado como "el Laboratorio" o "Argonne"), reconoce a la Sección Local 73 del Sindicato Internacional de Empleados de Servicios, SEIU, AFL-CIO (Service Employees International Union Local 73, SEIU, AFL-CIO, en adelante denominado como "la organización sindical" o "el sindicato" o "la unión sindical" o "unión de trabajadores"), como el representante exclusivo de negociación respecto a tarifas de pago, horas de trabajo y condiciones de empleo para todos los empleados enumerados en la Sección 8.2 sobre Grupos Ocupacionales. Este Contrato Colectivo de Trabajo deberá ser legalmente vinculante para el Laboratorio y sus sucesores y asignados, pero en el caso de que UChicago Argone LLC deje de operar el Laboratorio, entonces UChicago Argonne LLC deberá ser eximido de todas las obligaciones estipuladas por este Contrato.

Sección 2.2 DEFINICIÓN DE EMPLEADO

Tal como se emplea en este Contrato, el término "empleado" quiere decir cualquier persona que es representada por la organización sindical tal como lo estipula la sección 2.1.

Sección 2.2 TRABAJO HECHO POR SUPERVISORES

El Laboratorio no empleara supervisores ni capataces ni aquellas personas designadas como capataces o supervisores para que realicen los deberes normales de los empleados, excepto en situaciones de emergencia. Esta regla no deberá ser un impedimento para la instrucción y la capacitación necesarias a los empleados. Si ocurre una emergencia, el supervisor pedirá que un empleado sea asignado en el deber tan pronto como sea práctico. Se define como "emergencia" una situación que no puede ser anticipada ni se puede retrasar una acción sin poner en peligro la vida, la salud o la propiedad.

Sección 2.4 POLÍTICA SOBRE ASIGNACIONES DE TRABAJO Y SUBCONTRATACIÓN DE TRABAJO POR FUERA

El Laboratorio Nacional Argonne está comprometido a conducir trabajo de investigación y desarrollo en el campo energético, incluyendo investigación básica y aplicada en Física de altas energías, Física, Química, Ingeniería Química, Metalurgia, Biología y Medicina, entre otros campos, en un esfuerzo por lograr un progreso científico básico y logros técnicos por el interés nacional y el bienestar público. Los empleados de la unidad cubierta por el Contrato, al igual que otros empleados del Laboratorio y contratistas externos, son necesarios para brindar servicios de apoyo al trabajo básico del Laboratorio. El Laboratorio continuará realizando con su propio personal aquellas funciones que no puedan factiblemente ser subcontratadas por fuera, o que no requieran ser subcontratadas por fuera para cumplir con las leyes y regulaciones correspondientes. Por ejemplo, el Laboratorio continuará subcontratando por fuera el trabajo de construcción, y cumplirá con todas las leyes y regulaciones pertinentes.

El Laboratorio acuerda que no cesará por recorte de personal a ningún empleado de la unidad cubierta por el Contrato como resultado de una subcontratación externa durante la vigencia de este Contrato, a menos que dicha subcontratación sea exigida por ley o se efectúe según lo estipulado por el plan estratégico de negocios de fabricación o compra.

ARTÍCULO 3

GERENCIA

Sección 3.1 DERECHOS DE LA GERENCIA

El sindicato reconoce que la gerencia del Laboratorio deberá continuar ejerciendo sus responsabilidades exclusivas para gestionar el Laboratorio y dirigir al personal de trabajo. Entre los derechos exclusivos de la gerencia están los derechos de planificar, dirigir y controlar las operaciones del Laboratorio; de instruir y dirigir al personal de trabajo; de contratar, ascender de

puesto, bajar de puesto, asignar, clasificar y transferir de puestos; de suspender, despedir y sancionar a los empleados por causa justificada; de determinar las calificaciones y la competencia de los empleados; de programar los horarios de trabajo; de elaborar y hacer cumplir reglas; de establecer y hacer cumplir requisitos de salud y seguridad; de cesar por recorte de personal o liberar a empleados de sus deberes; de introducir nuevos métodos operativos y cambiar métodos operativos existentes, así como materiales o instalaciones, y de determinar el contenido del empleo. El ejercicio de los derechos de la gerencia NO DEBERÁ ESTAR EN CONFLICTO con cualquiera de las demás reglamentaciones de este Contrato. La elección, el control y la dirección del personal de supervisión pertenece exclusivamente al Laboratorio.

Sección 3.2 RESPONSABILIDAD SOBRE LA SEGURIDAD

Queda entendido que el Gobierno de los Estados Unidos, a través de la agencia o agencias responsables de la administración del programa energético, puede solicitar al Laboratorio que niegue empleo o que quite de su trabajo a cualquier persona cuya contratación o empleo continuo sea considerado por el Gobierno perjudicial a los intereses del Gobierno. En caso de que, por cualquier razón, el Gobierno solicite al Laboratorio que niegue empleo o que aparte de su trabajo a cualquier persona, el sindicato deberá cumplir con esa decisión del Gobierno y no se puede tramitar ninguna queja mediante el Procedimiento de Quejas ni someterse a arbitraje respecto a dicha determinación. Nada de lo contenido en este Contrato deberá alterar, disminuir o afectar de cualquier otro modo la obligación de los empleados tal como se expresa en el Acuerdo de Reconocimiento de la Seguridad que cada empleado ejecuta como prerrequisito de contratación, y ninguna disposición de este Contrato deberá afectar los derechos o recursos disponibles a través de los procedimientos del Departamento Federal de Energía para una persona cuya denegación de empleo o despido del empleo sea solicitado por el Gobierno.

Sección 3.3 COBERTURAS PARA LOS EMPLEADOS

Los planes de coberturas para los empleados específicamente dispuestos en este acuerdo continuarán vigentes, excepto que cualquier nuevo plan de coberturas o modificación a los planes de coberturas existentes que afecten a los empleados no sindicalizados y no exentos de Argonne serán aplicables a los miembros de esta unidad cubierta por el Contrato sin necesidad de negociación adicional. Las contribuciones de los empleados a dichos planes se regirán por las que exige el Laboratorio para los empleados no exentos. La cobertura de seguro grupal de hospital, quirúrgico y médico para el empleado (así como para sus dependientes) durante los períodos en que no esté percibiendo salario (como en el caso de ausencia permitida o despido) se proporcionará únicamente al efectuar él sus pagos requeridos por dicha cobertura. Conforme al Plan de Jubilación del Laboratorio, vigente desde el 13 de junio de 1993, el Laboratorio pagará el 9% del salario base mensual del empleado y este contribuirá con el 2.5% de su salario base mensual.

ARTÍCULO 4

ESTABILIDAD DE LA ORGANIZACIÓN SINDICAL

Sección 4.1 PLANTEL CON MANO DE OBRA SINDICALIZADA

Todos los empleados deberán afiliarse a la organización sindical dentro de treinta (30) días después de la fecha de ejecución de este Contrato, o bien, dentro de los treinta (30) días siguientes al inicio de su contratación —lo que sea que ocurra más tarde— y, a partir de entonces, durante la vigencia de este Contrato, deberán permanecer siendo miembros de dicha organización sindical y, en caso de incumplimiento, deberán ser despedidos por el Laboratorio a solicitud por escrito del sindicato, pero con la condición de que Laboratorio no estará obligado a despedir o discriminar a ningún empleado por no ser miembro del sindicato si dicha afiliación no se ofrece al empleado en los mismos términos y condiciones generalmente aplicables a otros afiliados o si la afiliación se le niega al empleado o se le da por terminada por razones distintas al incumplimiento por parte del con el pago de las cuotas periódicas y la cuota de ingreso uniformemente requeridas como condición para adquirir o mantener la afiliación sindical.

Sección 4.2 CONTRATACIÓN

Sujeto únicamente a las reglamentaciones de la anterior Sección 4.1, el Laboratorio tendrá derecho a contratar a las personas que necesite de vez en cuando, sin importar la afiliación sindical de dichas personas.

Sección 4.3 [RESERVADO]

Sección 4.4 AFILIACIÓN SINDICAL

El sindicato acuerda que las cuotas de ingreso y las cuotas de afiliación cobradas como condición para afiliarse o permanecer como afiliado al sindicato no deberán ser discriminatorias ni excesivas.

Sección 4.5 ACTIVIDAD SINDICAL

El Laboratorio se compromete a no discriminar, ni interferir, ni restringir ni coaccionar a ningún empleado por su afiliación a la organización sindical. El sindicato se compromete a que sus funcionarios, sus afiliados, sus delegados y agentes no participarán en actividades sindicales durante el horario de actividad del Laboratorio (excluyendo conversaciones personales informales entre empleados), ni de manera que interfieran con la operación eficiente del Laboratorio. Asimismo, no deberá haber solicitud ni pago de cuotas, honorarios, multas ni contribuciones durante el horario laboral del Laboratorio ni de manera que interfieran con el trabajo o la asistencia al trabajo de ningún empleado.

Sección 4.6 DEDUCCIONES DE CUOTAS SINDICALES

Al recibir la autorización escrita correspondiente del sindicato, el Laboratorio iniciará el proceso de autorización de deducción del empleado y se compromete a deducir de su salario y remitir al

tesorero de la Sección Local 73 del Sindicato Internacional de Empleados de Servicios, SEIU, AFL-CIO, las cuotas sindicales y la cuota de ingreso por el monto que dicha Sección Local 73 establezca periódicamente. de conformidad con sus estatutos y los del Sindicato Internacional de Empleados de Servicios. El monto de dichas cuotas y cuota de ingreso deberán ser certificados por escrito por el tesorero de la Sección Local 73; sin embargo, cualquier cambio en las cantidades no entrará en vigor sino hasta el mes siguiente a que se recibió la certificación del tesorero.

Las deducciones por cuotas y cuota de ingreso se deberán efectuar el primer día de pago de cada mes, a partir del mes siguiente a la fecha de la autorización. Si, durante cualquier período de pago en el que se hubiera realizado una deducción de cuotas sindicales y cuota de ingreso tal como lo estipula este documento, el empleado no ha percibido los salarios suficientes para cubrir el pago de dichas cuotas después de que se efectuaron todas las demás deducciones autorizadas, no se realizará ninguna deducción por cuotas sindicales y cuota de ingreso en ese período de pago. Sin embargo, se realizarán deducciones adicionales en cada período de pago en el que se hayan percibido salarios suficientes hasta que se hayan deducido todas las cuotas sindicales y cuotas de ingreso atrasadas. Al recibir la notificación escrita correspondiente del sindicato de que el empleado revoca su autorización, el Laboratorio dejará de deducir las cuotas y la cuota de ingreso de su salario. El empleado deberá enviar una copia de la notificación al sindicato. Queda entendido y acordado que el sindicato indemnizará al Laboratorio y lo eximirá de toda responsabilidad por todos y cada uno de los reclamos que pueda(n) presentar un empleado o empleados puedan hacer por los montos deducidos de los salarios según lo estipulado en este documento.

Sección 4.7 FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

“Al Laboratorio Nacional Argonne:

Yo,_____con Número de Nómina _____,
(Sírvase escribir su nombre con letra de imprenta o a máquina en este renglón)

por medio del presente documento cedo de mis futuros salarios como empleado del Laboratorio, las cuotas sindicales y la cuota de ingreso por la suma que establezca periódicamente la Sección Local 73 del Sindicato Internacional de Empleados de Servicios, Local 73, SEIU, AFL-CIO, de conformidad con su Constitución y con la Constitución del Sindicato Internacional de Empleados de Servicios.

Yo autorizo al Laboratorio que deduzca dichas cuotas, así como la cuota de ingreso, de los salarios que me correspondan en mi primer día de pago del mes, y a pagarlas a los representantes autorizados de dicha organización sindical.

Esta cesión deberá ser revocable en o a partir de la fecha de finalización del Contrato Colectivo de Trabajo vigente entre el Laboratorio y el sindicato mencionado anteriormente, o bien, al expirar un (1) año a partir de la fecha de esta autorización: lo que sea que ocurra primero.

Por medio del presente acepto y ordeno que esta cesión se renueve automáticamente y sea irrevocable por períodos sucesivos de un año (1) cada uno, a partir del vencimiento del período más corto de los antes especificados, o bien, mientras dure cada contrato colectivo de trabajo aplicable subsiguiente que disponga que se haga el descuento de las cuotas de afiliación sindical y la cuota de ingreso: lo que ocurra primero, a menos que se envíe una notificación de revocación por escrito firmada por mí, con matasellos enviada o entregada y recibida por el Laboratorio no más de veinte (20) días ni menos de diez (10) días antes del vencimiento de dicho año o de la fecha de finalización de cualquier contrato colectivo de trabajo aplicable: lo que sea que ocurra primero. Dicha notificación de revocación entrará en vigor al final de dicho año o a partir de la finalización de cualquier contrato colectivo de trabajo si dicha fecha ocurre antes de que se venza dicho período anual. Enviaré una copia de dicha notificación al sindicato.

Fecha:_ _____ _____

(Sírvase firmar en esta línea)

Sección 4.8 TRANSFERENCIAS DE FUNCIONARIOS SINDICALES

Los funcionarios dirigentes y delegados sindicales del Consejo de Argonne no serán transferidos de puesto obligatoriamente hasta que el Laboratorio haya hecho todo lo posible por asignar a otro empleado al área a la que se transferiría al funcionario sindical directivo o delegado. El sindicato será notificado con una semana de antelación a la fecha efectiva de la transferencia, salvo que necesidades operativas urgentes hagan impracticable dicha notificación anticipada.

ARTÍCULO 5

CONTINUIDAD DE LAS OPERACIONES

Sección 5.1 HUELGAS / SANCIONES DISCIPLINARIAS

El sindicato no deberá instigar, ni promover, causar, participar ni reconocer, ni autorizar a los empleados a que instiguen, promuevan, causen, participen ni reconozcan ninguna huelga, paro laboral, retraso coordinado del trabajo, interrupción del trabajo, piquete de protesta, boicot secundario u otra interferencia de cualquier tipo con las operaciones durante la vigencia de este Contrato, incluidas sus extensiones de vigencia. La unión sindical garantiza su pleno apoyo al Laboratorio para el mantenimiento de las operaciones durante la vigencia de este Contrato, incluyendo sus extensiones de vigencia. Los empleados no deberán instigar ni promover, causar, participar ni reconocer ninguna huelga, paro laboral, retraso coordinado del trabjao, interrupción del trabajo, piquete de protesta, boicot secundario u otra interferencia de cualquier tipo con las operaciones, ya sea que sea provocada por el sindicato, o por cualquiera de sus miembros o por cualquier otra persona o personas, con o sin la autorización o el apoyo del sindicato, y las infracciones deberán constituir causa completa e inmediata de despido de uno o más de los infractores o de otra acción disciplinaria por parte del Laboratorio durante la vigencia de este Contrato, incluyendo sus extensiones de vigencia. Además, en caso de que algún empleado

representado por el sindicato infrinja este Artículo 5, el sindicato hará inmediatamente todo lo posible para poner fin a la continuación de dicha infracción y restablecer las condiciones al estado en que existían antes de la violación, y al hacer todo lo posible, el sindicato deberá incluir en estos esfuerzos la publicación de avisos en lugares visibles donde los empleados del Laboratorio tengan más probabilidades de verlos, los cuales expresarán la desaprobación del sindicato con respecto a la violación y que, además, orientarán a los empleados representados por el sindicato sobre un curso de acción diseñado para poner fin a las infracciones y restablecer las condiciones al estado en que existían antes de la infracción.

Sección 5.2 CIERRES PATRONALES

No deberán imponerse cierres patronales por parte del Laboratorio durante la vigencia de este Contrato. Cuando los derechos de la gerencia se ejerzan de conformidad con lo que estipula la Sección 3.1, el ejercicio de los derechos gerencciales no deberá constituir un "cierre patronal".

Sección 5.3 VIOLACIONES

Si se alega que un empleado que fue despedido por infringir este Artículo 5 en los hechos no cometió dicha infracción, el despido podrá tramitarse como una queja formal iniciando el procedimiento en el Paso Tres del Procedimiento de Quejas. La queja se tramitará de acuerdo con el Procedimiento de Quejas a partir de ese momento y podrá someterse a arbitraje.

ARTÍCULO 6

PROCEDIMIENTO DE QUEJAS

Sección 6.1 REPRESENTANTES SINDICALES

El Laboratorio se compromete a reconocer un número justificable de delegados sindicales certificados, cuya cantidad se acordará por escrito periódicamente, y un Comité de Quejas Sindicales, el cual deberá estar compuesto por el presidente, el vicepresidente y el secretario de actas del Consejo de Argonne. Cada delegado sindical deberá ser empleado del Laboratorio. Cada delegado sindical será designado para representar a los empleados de un grupo o área según sea acordado. Se designarán delegados suplentes para que actúen durante las ausencias del delegado sindical titular. En la medida de lo posible, el sindicato no solicitará al Laboratorio que reconozca como delegado sindical o miembro del Comité a ningún empleado que no haya trabajado allí durante al menos un año (1). El sindicato notificará al Laboratorio, por escrito, en aviso dirigido al gerente de Relaciones Laborales, respecto a cualquier cambio que haya en el personal de sus delegados sindicales o del Comité de Quejas, con al menos tres (3) días de anticipación a la fecha en que el nuevo delegado sindical o miembro del Comité de Quejas esté autorizado para actuar a nombre del sindicato.

De conformidad con esta Sección 6.1, cada delegado deberá tener representatividad en solo una área. Las áreas de representación son las siguientes:

Áreas:

Áreas 300 Este y 300 Oeste
Manejo de Residuos
Área 200 Oeste (200, 203, 205, 206, 208, 211, 221)
Servicios a las instalaciones
Área 400
Manejo de Materiales y Área Este (Terrenos)
Área 200 Este (201, 202, 212, 213, 214, 222, 223, 241, 242)
Fuera de turnos (en todo el sitio)
Equipo de Fregado (Equipo de fin de semana)

Si el delegado sindical correspondiente no está disponible, se llamará al presidente del Consejo y él designará a un delegado suplente, generalmente del mismo departamento al que pertenezca el delegado correspondiente

Queda entendido que las áreas anteriores permanecerán en efecto a menos que se acuerde un cambio por escrito. Cada una de las partes manifiesta, por medio de la presente, su intención de cooperar para facilitar una representación adecuada de los empleados con la mínima interrupción posible de las operaciones del Laboratorio.

Sección 6.2 CONVERSACIONES INFORMALES

Todo empleado deberá tener derecho de presentar un problema ante la gerencia del Laboratorio y de discutirlo con ella, con o sin la participación de un delegado sindical u otro representante del sindicato, según lo decida el empleado.

Sección 6.3 DEFINICIÓN DE QUEJA

Para los efectos del presente Contrato, una queja se define como una diferencia de opinión entre el Laboratorio y la unión sindical, o entre el Laboratorio y un empleado, con respecto al significado o la aplicación de cualquier disposición del presente Contrato, la cual se plasma por escrito y se presenta para su tramitación a través del Procedimiento de Quejas.

Sección 6.4 PROCEDIMIENTO DE QUEJAS

Las quejas se deberán procesar de acuerdo con el siguiente procedimiento. En aquellos casos en que un empleado desee procesar su queja sin la participación de un delegado sindical u otro representante del sindicato, puede hacerlo, a condición de que el delegado sindical u otro representante del sindicato tenga la oportunidad de estar presente únicamente en la resolución de la misma. En cualquier caso, cuando un empleado no esté satisfecho con respecto a la disposición del asunto sobre el cual el empleado ha consultado informalmente con un miembro de su supervisión inmediata, el empleado puede presentar su reclamo como una queja formal, pero esto debe hacerse dentro de diez (10) días a partir de que ocurre el incidente, o de que el empleado

obtiene conocimiento directo de la condición que dio origen a la queja, y si transcurren más de dichos diez (10) días, el empleado no podrá posteriormente procesar el reclamo como una queja formal.

Paso Uno: Entre el empleado o empleados reclamantes y testigos con conocimiento, el delegado sindical correspondiente y el jefe de departamento o su representante autorizado. El número total de reclamantes y testigos con conocimiento no podrá exceder de cinco (5). La queja formal deberá presentarse por escrito, firmada por el empleado o empleados reclamantes, en una (1) copia en los formularios proporcionados por el Laboratorio. El jefe de Departamento, o su representante autorizado, devolverá una copia al empleado reclamante con acuse de recibo, la fecha de recepción y el número asignado a la queja. El jefe de Departamento o su representante autorizado dispondrá de cinco (5) días a partir de la fecha de la audiencia —o diez (10) días a partir de la fecha de recepción de la queja si no se celebra audiencia—, para anunciar una decisión por escrito. Si la queja se apela para avanzar a un Paso Dos, esto deberá hacerse dentro de quince (15) días después de la fecha en que el jefe de Departamento emitió su decisión, o en caso de que no se celebre audiencia ni se anuncie decisión alguna, entonces dentro de los quince (15) días siguientes al vencimiento del plazo de diez (10) días a partir de la recepción de la queja por parte del jefe de Departamento. Si no se ha presentado ninguna apelación dentro de dicho período de quince (15) días, se suspenderá todo procesamiento posterior. Si no se celebra una audiencia, el Laboratorio indicará en la respuesta a la queja el motivo por el cual no se celebró una audiencia. Se enviará una copia de la decisión por correo al reclamante, al delegado sindical correspondiente, al presidente del Consejo y al representante sindical de la Sección Local 73.

Paso dos: Entre el empleado o empleados reclamantes y testigos con conocimiento de hechos, el delegado sindical correspondiente (y un funcionario del sindicato si el sindicato así lo desea) y el gerente de Relaciones Laborales o su representante autorizado. El número total de reclamantes y los testigos informados no deberá excederán de cinco (5). La queja debe apelarse por escrito, firmada por el empleado o empleados reclamantes, en una (1) copia en los formularios proporcionados por el Laboratorio. El gerente de Relaciones Laborales o su representante autorizado devolverá una copia al empleado reclamante con acuse de recibo y la fecha de recepción. El gerente de Relaciones Laborales o su representante autorizado tendrá cinco (5) días a partir de la fecha de la audiencia —o diez (10) días a partir del momento en que reciba la queja, si no se celebra ninguna audiencia—, para anunciar una decisión por escrito. Si la queja se va a apelar al Paso Tres, esto debe hacerse dentro de quince (15) días después de la fecha en que el gerente de Relaciones Laborales emitió su decisión, o, en caso de que no se celebre ninguna audiencia ni se anuncie ninguna decisión, dentro de los quince (15) días inmediatamente siguientes a que se vence el plazo de de diez (10) días a partir de la recepción de la queja por parte del gerente de Relaciones Laborales. Si no se ha presentado una apelación dentro de dicho período de quince (15) días, se suspenderá todo trámite posterior. Si no se realiza una audiencia, el Laboratorio deberá indicar en la respuesta a la queja el motivo por el cual no se realizó la audiencia. Se enviará una

copia de la decisión por correo al reclamante, al delegado correspondiente, al presidente del Consejo y al representante sindical de la Sección Local 73.

Paso Tres: Entre el empleado o empleados reclamantes y testigos informados, no más de cinco (5) miembros del Comité de Quejas Sindical, y el representante legal, o su representante autorizado. El número total de reclamantes y testigos informados no excederá de cinco (5). El empleado puede estar representado por un abogado si así lo desea. La queja debe ser apelada por escrito, firmada por el empleado o empleados reclamante, en una (1) copia en los formularios proporcionados por el Laboratorio. El representante legal, o su representante autorizado, devolverá una copia al empleado reclamante con acuse de recibo y la fecha de recepción. El representante legal, o su representante autorizado, tendrá diez (10) días a partir de la fecha de la audiencia —o veinte (20) días a partir del momento en que reciba la queja si no se celebra ninguna audiencia—, para anunciar una decisión por escrito. En caso de que no se celebre ninguna audiencia ni se anuncie una decisión, los plazos establecidos en la Sección 7.1 para la remisión a arbitraje comenzará a correr inmediatamente después de transcurridos los veinte (20) días mencionados. Se celebrará una audiencia y se emitirá una decisión por escrito, salvo que exista un acuerdo previo para prescindir de ella. Se enviará una copia de la decisión al reclamante, a los miembros del Comité de Quejas Sindicales y al representante sindical de la Sección Local 73.

Sección 6.5 QUEJAS SINDICALES

El sindicato podrá presentar una queja formal en su nombre con respecto al significado o aplicación o al cumplimiento o incumplimiento de cualquier disposición de este Contrato que nombre al sindicato y que expresamente le reserve al sindicato, como tal, ciertos derechos, tales como los estipulados en el ARTÍCULO 4, o que impone en deberes, obligaciones o responsabilidades específicas como en el ARTÍCULO 5. Las quejas sindicales también incluirán asuntos que afecten a la membresía en su conjunto, en contraposición a las quejas individuales. Cualquier queja iniciada en nombre del sindicato de conformidad con esta Sección 6.5 deberá presentarse a partir del Paso Tres del Procedimiento de Quejas y procesarse de acuerdo con el Procedimiento de Quejas, pero esto debe hacerse dentro de diez (10) días después de que ocurre el incidente o que se tiene conocimiento directo por parte del sindicato de la condición que dio origen a la queja y, si transcurren más de dichos diez (10) días, el sindicato no podrá procesar el reclamo como una queja formal.

Sección 6.6 PROCEDIMIENTO EN CASO DE DESPIDO O SUSPENSIÓN

En caso de un despido o suspensión, el empleado involucrado podrá presentar una queja desde el Paso Tres del Procedimiento de Quejas, basada en una queja de que el despido o la suspensión violó una disposición de este Contrato, a condición de que la queja se presente dentro de diez (10) días después de la fecha de notificación del despido o la suspensión y, si transcurren más de diez (10) días, el empleado no podrá posteriormente tramitar una queja relacionada con el despido o la suspensión. El Laboratorio se compromete a proporcionar a cada empleado despedido o suspendido una declaración escrita del motivo de la medida adoptada y a notificar al sindicato de

conformidad con el Artículo 19.14, dentro del plazo de un día hábil posterior al despido o suspensión. Si es posible, el empleado despedido o suspendido tendrá la oportunidad de llamar por teléfono a un representante sindical antes de abandonar las instalaciones del Laboratorio. Si el empleado lo solicita, un representante sindical podrá estar presente antes del despido o la suspensión.

Sección 6.7 LÍMITES DE TIEMPO

Ninguno de los límites de tiempo estipulados en este ARTÍCULO 6 incluyen sábados, domingos ni días festivos. Podrán concederse extensiones de los plazos por mutuo acuerdo entre las partes abajo firmantes, y tales prórrogas se confirmarán por escrito al delegado sindical correspondiente, junto con una copia al empleado afectado, al presidente del Consejo y a la oficina del sindicato local.

Sección 6.8 PAGO POR TIEMPO EMPLEADO EN LA QUEJA

Ningún empleado deberá perder salario por el tiempo que dedique durante su horario laboral habitual al procesamiento de su propia queja, ni el delegado involucrado ni los empleados miembros del Comité de Quejas Sindicales a los que se refiere el Paso Tres anterior deberán perder su pago salarial por el tiempo que dediquen durante su horario laboral habitual a la investigación o procesamiento de quejas, a condición de que el Laboratorio no esté obligado a pagar por ningún tiempo que exceda la cantidad justificable que los empleados dediquen al procesamiento de quejas, según lo determine el Laboratorio. Si, durante el curso de la investigación o el procesamiento de una queja, un representante sindical necesita conversar con un empleado durante el horario laboral del representante sindical y/o del empleado, el representante sindical deberá notificar a su supervisor y/o al del empleado para programar una reunión con el empleado, según corresponda.

Sección 6.9 TRAMITACIÓN DE QUEJAS

Los funcionarios sindicales, los delegados y los empleados miembros del Comité de Quejas no pueden solicitar quejas, pero sí pueden recibir, investigar, discutir y procesar quejas que involucren a empleados en su grupo o área designada (según lo dispuesto en este ARTÍCULO 6) en las instalaciones del Laboratorio durante su horario laboral, salvo que dicha actividad interfiera injustificablemente con su trabajo. Si la investigación de una queja requiere la participación de otro personal, esta se llevará a cabo conjuntamente por el delegado sindical y un representante de la gerencia. Ningún dirigente sindical, delegado sindical, empleado miembro del Comité de Quejas ni ningún otro empleado podrá abandonar su puesto de trabajo para tramitar una queja sin antes obtener el permiso de su capataz o supervisor y avisarle con la debida antelación.

Sección 6.10 EMPLEADOS EN PERÍODO DE PRUEBA

Se pueden presentar quejas relacionadas con los empleados aún en período de prueba, según se define en Artículo 8.7, pero tales asuntos no podrán someterse a arbitraje.

Sección 6.11 REPRESENTACIÓN SINDICAL

Se reconoce que el personal de supervisión puede tener conversaciones con los empleados sobre asuntos relacionados con el empleo y/o el desempeño laboral del empleado. El empleado puede solicitar la presencia del delegado sindical correspondiente si existe una base justificable para creer que la conversación dará lugar a una medida disciplinaria. El propósito de la presencia del delegado sindical es obtener información para asesorar al empleado sobre las medidas futuras apropiadas. Las medidas disciplinarias se comunicarán al empleado por escrito con notificación al sindicato según lo dispuesto en la Sección 19.14.

ARTÍCULO 7

ARBITRAJE

Sección 7.1 PROCEDIMIENTO DE ARBITRAJE

Cualquier controversia con respecto al significado o aplicación de cualquier disposición de este Contrato que haya sido procesada a través del Procedimiento de Quejas y no se haya ajustado satisfactoriamente en el Paso Tres del Procedimiento de Quejas podrá ser sometida a arbitraje por parte del sindicato notificando al Laboratorio por escrito a más tardar quince (15) días naturales después de que la decisión final en el Paso Tres del Procedimiento de Quejas se le haya comunicado al presidente del Comité de Quejas del sindicato. Las partes se deberán reunir con el propósito de acordar un árbitro. Si después de treinta (30) días a partir de la acción final tomada en el Paso Tres del Procedimiento de Quejas las partes no han llegado a un acuerdo respecto al nombramiento de un árbitro, entonces el sindicato y el Laboratorio solicitarán a la Asociación Estadounidense de Arbitraje o al Servicio Federal de Mediación y Conciliación que presenten una lista de árbitros de la cual seleccionarán un árbitro. El procedimiento se llevará a cabo de conformidad con las Reglas Voluntarias de Arbitraje de la Asociación Estadounidense de Arbitraje, pero con la condición de que, si se da cualquier caso de conflicto entre dichas Reglas y este ARTÍCULO, lo que deberá regir al presente documento serán las disposiciones de este Artículo. Las partes abajo firmantes deberán someter la controversia a arbitraje mediante un acuerdo escrito al árbitro. Cada parte deberá sufragar sus respectivos gastos, incluyendo la mitad del costo del reportero de actas, y los gastos y honorarios relacionados con los servicios del árbitro serán sufragados a partes iguales por el sindicato y el Laboratorio. Ningún empleado deberá perder su salario por el tiempo que dedique a las audiencias de arbitraje durante sus horas de trabajo habitualmente programadas.

Sección 7.2 AUTORIDAD DEL ÁRBITRO

La decisión del árbitro se emitirá por escrito y deberá ser definitiva y legalmente vinculante para el Laboratorio, el sindicato, el empleado o empleados involucrados y todos los demás empleados representados por la organización sindical. El árbitro podrá considerar y decidir únicamente la queja o quejas particulares que se le presenten en la estipulación escrita del Laboratorio y el sindicato, y su decisión se deberá basar en los hechos relevantes en relación con la función del

árbitro de interpretar y aplicar las disposiciones de este Contrato. El árbitro no deberá tener derecho de enmendar, ni eliminar, modificar, agregar, cambiar o ignorar ninguna de las disposiciones de este Contrato. Si el árbitro determina que un despido o suspensión impuesta por el Laboratorio es una infracción a este Contrato, o que se ha aplicado de manera discriminatoria, podrá dejarlo sin efecto o modificar el castigo particular. En casos de quejas que impliquen pérdida de tiempo o dinero, las partes podrán acordar, o el árbitro podrá ordenar, la reincorporación y/o el pago retroactivo, pero en ningún caso se otorgará pago retroactivo por ningún período de tiempo anterior a diez (10) días antes de la fecha en que se presentó la queja formal por escrito en el Procedimiento de Quejas.

ARTÍCULO 8

ANTIGÜEDAD

Sección 8.1 DEFINICIÓN DE ANTIGÜEDAD

Para efectos de asignaciones temporales de trabajo en otras clasificaciones, la selección de turnos y la selección de horas extras en virtud al ARTÍCULO 9, la antigüedad de cada empleado se basa en la fecha de contratación dentro de la clasificación de puesto de empleo. En caso de que dos (2) o más empleados tengan la misma fecha de antigüedad, el empleado con mayor tiempo de servicio ininterrumpido en el Laboratorio desde la última fecha de reincorporación o recontratación deberá ser el de mayor antigüedad para todos los efectos en que la antigüedad sea un factor a considerar.

Si dos empleados tienen el mismo tiempo de servicio ininterrumpido, el empleado con el número de identificación más bajo será el de mayor antigüedad para todos los efectos en que la antigüedad sea un factor a considerar.

Sección 8.2 GRUPOS OCUPACIONALES

Debido a la estrecha relación existente entre ciertas clasificaciones de trabajos, con propósitos de aplicación de la antigüedad, estas se han agrupado en los siguientes grupos ocupacionales:

1. Líder de Grupo de Especialistas en Cuidado de Animales; Especialista en Cuidado de Animales

2. Operador de Equipo Pesado; Especialista de Terrenos

3. Líder de Grupo de Obreros; Líder de Grupo de Conserjes y Limpieza; Obrero de Instalaciones; Obrero; Conserje y Encargado de Limpieza

4. Especialista Principal en Comunicaciones; Especialista en Comunicaciones

5. Analista Principal de Control; Analista de Control

6. Mecánico de Mantenimiento I; Mecánico de Mantenimiento II; Aprendiz de Mantenimiento

7. Mecánico de Manejo de Residuos; Aprendiz de Mecánico de Manejo de Residuos

8. Ingeniero de Planta; Operador de Equipo Auxiliar; Obrero de Servicios a la Instalación*

9. Especialista de Envíos; Líder de Grupo de Recepción; Líder de Grupo de Almacenes Centrales; Encargado de Almacén**; Encargado de Manejo de Existencias**; Especialista en Manejo de Materiales**

10. Operador de Tratamiento de Aguas Residuales y Residuos*

NOTAS:

*El puesto de trabajo "Obrero de Servicios a la Instalación" se convirtió en una clasificación laboral independiente en el contrato colectivo vigente a partir del 4 de junio de 1985. Sin embargo, para efectos de antigüedad, permaneció en el Grupo Ocupacional 3. A partir del contrato del 6 de junio de 1987, la clasificación laboral de "Obrero de Servicios a la Instalación" se trasladó al Grupo Ocupacional 8 para efectos de aplicación de antigüedad. La antigüedad en esa clasificación incluirá todo el tiempo que cualquier empleado haya estado clasificado como Obrero de Servicios a la Instalación, a partir del 4 de junio de 1985 o posteriormente. A partir de entonces, la antigüedad en la clasificación laboral de Obrero de Servicios a la Instalación se regirá de acuerdo con los términos aplicables en virtud del ARTÍCULO 8 del Contrato Colectivo.

**A partir del 17 de junio de 2002, entrará en vigor la clasificación de puesto de Especialista en Manejo de Materiales y se deberán eliminar las clasificaciones de puesto de Encargado de Almacén y Encargado de Manejo de Existencias.

Sección 8.3 RECORTE DE PERSONAL

En caso de recorte de personal dentro de cualquier clasificación laboral, los empleados con la mayor antigüedad deberán ser los retenidos para los puestos disponibles dentro de dicha clasificación.

El empleado sujeto a un recorte de personal, en lugar del cese por recorte puede optar por ejercer su antigüedad siendo degradado en ese momento a cualquier clasificación laboral de menor remuneración dentro de su grupo ocupacional, o ser transferido a un puesto en cualquier grupo ocupacional en el que tenga suficiente antigüedad. Los empleados no podrán ser degradados a clasificaciones de aprendices. El sindicato recibirá notificación de los despidos según lo dispuesto en la Sección 19.14 dentro de un día después del cese por recorte de personal.

Sección 8.4 REINCORPORACIÓN

En los casos de una reposición vigente del personal dentro de una clasificación de trabajo, los empleados en que fueron cesados por recorte o aquellos empleados que aceptaron una clasificación laboral de menor remuneración en lugar de un cese (de conformidad con la Sección 8.3), o que fueron reincorporados a dichas clasificaciones laborales de menor remuneración mientras estaban despedidos, serán llamados de vuelta por orden de antigüedad. Los empleados sujetos a llamada de vuelta al trabajo serán notificados por carta certificada o registrada con acuse de recibo, enviada a la última dirección registrada en el Departamento de Recursos Humanos del Laboratorio.

En caso de emergencia, el Laboratorio podrá cubrir temporalmente cualquier vacante por un período que no exceda quince (15) días hábiles y, una vez transcurrido dicho período, la vacante se cubrirá de conformidad con las disposiciones de este ARTÍCULO 8.

Sección 8.5 ANUNCIOS DE PUESTOS VACANTES

El Laboratorio publica avisos de todas las vacantes (incluidos los puestos nuevos) que surgen dentro de la unidad cubierta por el Contrato en www.anl.gov/hr/careers. Dichos avisos deberán mostrar el nombre del departamento, el lugar, el título del puesto de empleo, las funciones principales del puesto y el horario de trabajo.

El Laboratorio le notificará a la unión sindical sobre las nuevas contrataciones de SEIU. En consecuencia, un Especialista en Adquisición de Talentos enviará una copia al buzón de correo de SEIU cuando se notifique a la gerencia sobre una fecha de inicio de una nueva contratación. Las partes acuerdan que esta notificación no estará sujeta al Procedimiento de Quejas ni al arbitraje.

Sección 8.6 PÉRDIDA DE ANTIGÜEDAD

El empleado perderá su antigüedad cuando: a) haya quedado cesado por recorte de personal durante dieciocho (18) meses consecutivos; b) haya sido cesado por recorte y no se presente a trabajar dentro de los catorce (14) días naturales después de la recepción de la notificación escrita de reincorporación (carta certificada o registrada, con acuse de recibo) o en el caso de la devolución de una carta certificada o registrada, con acuse de recibo, enviada a la última dirección que aparece en los registros del Laboratorio, dentro de catorce (14) días a partir de la fecha en que se envió la carta, a menos que el empleado proporcione prueba satisfactoria de incapacidad para presentarse a trabajar debido a razones médicas. El Laboratorio puede cubrir el puesto con otro empleado, pero la antigüedad del empleado que está médicamente incapacitado no puede terminar por no haberse presentado él a trabajar; a esto sólo se hará excepción por el hecho de que la antigüedad debe terminar pasados los dieciocho (18) meses consecutivos después del recorte de personal, según lo dispuesto en el inciso “a”; y c) si su empleo termina (renuncia, liberación, cese voluntario, jubilación o despido). Será responsabilidad del empleado mantener informado al Laboratorio sobre su dirección actual. El empleado recontratado tras la pérdida de antigüedad por cualquiera de las razones anteriores será considerado como un empleado nuevo.

El empleado que reciba notificación escrita de reincorporación deberá hacer lo siguiente: 1) informar al Laboratorio de su intención de regresar dentro de tres (3) días laborales después de que recibe el aviso; y 2) deberá presentarse a trabajar dentro de catorce (14) días naturales siguientes a la recepción del aviso escrito, o de otro modo deberá perder su antigüedad.

Sección 8.7 EMPLEADOS EN PERÍODO DE PRUEBA

El empleado nuevo deberá ser considerado empleado en periodo de prueba hasta que haya tenido ciento veinte (120) días trabajados de servicio, después de lo cual, si se queda, su antigüedad

comenzará a contar desde los ciento veinte (120) días que trabajó antes de que culminara dicho periodo de prueba.

Sección 8.8 LISTAS DE ANTIGÜEDAD

Mientras este Contrato esté en vigor, el Laboratorio se compromete a recopilar y proporcionar a cada delegado sindical y a la oficina del sindicato, cada mes de enero y mes de julio, una lista de cada grupo ocupacional, en la cual se muestre la antigüedad y la clasificación laboral de cada empleado,

Sección 8.9 ANTIGÜEDAD DE LOS SUPERVISORES RECLASIFICADOS

En caso de que cualquier supervisor existente o futuro que supervise a empleados de la unidad cubierta por el Contrato sea degradado de puesto después de la fecha de entrada en vigor de este Contrato a un puesto dentro de la unidad cubierta por el Contrato, su antigüedad deberá incluir lo siguiente:

a) Cualquier servicio que haya brindado en su grupo ocupacional a partir del 27 de diciembre de 1954.

b) Y cualquier servicio con el Laboratorio (incluido el empleo continuo mientras trabajaba en Chicago y sus alrededores para el Distrito de Ingeniería de Manhattan, el Laboratorio Metalúrgico o el Laboratorio Nacional Argonne) antes del 27 de diciembre de 1954.

Sección 8.10 ANTIGÜEDAD EN LAS TRANSFERENCIAS A LA UNIDAD CUBIERTA POR EL CONTRATO

Excepto por lo dispuesto en la Sección 8.9, la antigüedad de un empleado que es transferido a un puesto dentro de la unidad cubierta por el Contrato desde un puesto fuera de la unidad cubierta por el Contrato abarcará sólo los períodos de servicio que haya brindado en un puesto en su grupo ocupacional dentro de la unidad cubierta por el Contrato.

Sección 8.11 ANTIGÜEDAD EN TRANSFERENCIAS DENTRO DE LA UNIDAD CUBIERTA POR EL CONTRATO

En caso de que un empleado sea transferido de un grupo ocupacional a otro dentro de la unidad, ocurrirá lo siguiente:

a) Continuará manteniendo su antigüedad en su anterior grupo ocupacional, pero no continuará acumulando antigüedad en aquel grupo ocupacional durante el período en que esté fuera de dicho grupo ocupacional.

b) Su antigüedad en el nuevo grupo ocupacional se calculará de acuerdo con lo establecido en la Sección 8.1.

Sección 8.12 EXCLUSIONES DE ANTIGÜEDAD DESPUÉS DE LA FECHA DE VIGENCIA DEL CONTRATO

Después de la fecha de entrada en vigor de este Contrato, el tiempo durante el cual se encuentre en ausencia permitida un empleado no deberá contarse como servicio para determinar la antigüedad de un empleado. A partir del 3 de junio de 1981, la acumulación de antigüedad continuará contando durante el estado de cese por recorte de personal, aunque sujeto a las disposiciones de la Sección 8.6 sobre PÉRDIDA DE ANTIGÜEDAD.

Sección 8.13 ADMISIBILIDAD PARA COBERTURAS PARA EMPLEADOS

La antigüedad según se define en este ARTÍCULO 8, no determina el derecho de un empleado para tener coberturas laborales como vacaciones, licencia personal, licencia por discapacidad y pensión de jubilación.

Sección 8.14 POLÍTICA DE ASCENSOS DE PUESTOS

Los ascensos se basarán en las calificaciones y la antigüedad del empleado según se define en la Sección 8.1 sobre DEFINICIÓN DE ANTIGÜEDAD. De conformidad con esta política y las disposiciones de la Sección 8.5 sobre ANUNCIOS DE PUESTOS VACANTES, el Laboratorio continuará tomando en consideración a los empleados representados por el sindicato junto con otros solicitantes para cubrir las vacantes en las clasificaciones representadas por el sindicato. Los solicitantes calificados dentro de la unidad cubierta por el Contrato que soliciten ascensos dentro de la misma serán entrevistados para el puesto vacante. En caso de que otros factores sean iguales, se ascenderá al empleado con la mayor antigüedad. Si no son seleccionados para el ascenso, a todos los solicitantes representados por la unidad cubierta por el Contrato y el sindicato, previa solicitud por escrito, se les informarán los motivos por los cuales no fueron seleccionados.

Sección 8.15 PERÍODOS DE PRUEBA PARA ASCENSOS Y TRANSFERENCIAS

El empleado ascendido o transferido a otra clasificación tendrá un período de prueba de ciento veinte (120) días naturales dentro de la nueva clasificación y no tendrá antigüedad dentro de la nueva clasificación hasta que haya completado dicho período. Si el empleado completa satisfactoriamente el período de prueba y se queda en el puesto, su antigüedad en la nueva clasificación comenzará con la fecha original del ascenso o transferencia. Si, dentro de este período de ciento veinte (120) días naturales, no puede desempeñar el trabajo en la nueva clasificación de manera satisfactoria, según lo determine el Laboratorio, será reintegrado a su clasificación anterior sin perjuicio alguno. La extensión del período de prueba podrá acordarse por mutuo acuerdo por escrito. El sindicato deberá ser notificado por escrito con una semana de anticipación de su regreso a su clasificación anterior.

Sección 8.16 CESES VOLUNTARIOS

El Laboratorio tomará en consideración las solicitudes recibidas de empleados de mayor antigüedad para ser cesados por recorte, en lugar de un empleado de menor antigüedad en la misma categoría que haya recibido notificación de recorte.

ARTÍCULO 9

HORAS, HORAS EXTRA Y PAGO DE PRIMAS

Sección 9.1 INTENCIÓN DE LAS PARTES

Este ARTÍCULO 9 tiene como único propósito brindar una base para el cálculo del pago de primas, y ninguna disposición de este Contrato (aparte de las Secciones 9.4, 9.5, 9.6 y 9.11) deberá interpretarse como una garantía de una cantidad mínima de horas de trabajo diarias o semanales, ni como una compensación económica sustitutiva, ni como una limitación del máximo de horas diarias o semanales que puedan requerirse para cumplir con las condiciones de operación. Ninguna disposición de este Contrato restringirá al Laboratorio para ajustar sus horarios de trabajo a fin de cumplir con las condiciones de operación, salvo que se disponga expresamente lo contrario.

Sección 9.2 DEFINICIONES

a) La semana de trabajo de cada empleado deberá constar de siete (7) períodos consecutivos de veinticuatro (24) horas, que comienzan a la medianoche del domingo.

b) La jornada de trabajo de cada empleado deberá comenzar a la hora de cada día natural en la que el empleado tiene programado comenzar a trabajar.

c) La tarifa de salario base por hora se define como la tarifa de pago por hora de un empleado, excluyendo cualquier pago adicional.

d) La tarifa por hora normal se define como la tarifa base por hora más el pago adicional de prima por turno, si lo hubiere.

Sección 9.3 PAGO DE PRIMA ADICIONAL POR HORAS EXTRAS Y DÍAS FESTIVOS TRABAJADOS

Normalmente, el Laboratorio requerirá cuarenta (40) horas de trabajo transcurridas dentro de la semana de pago de nómina salarial. El pago adicional de prima se pagará de la siguiente manera:

a) El empleado recibirá pago a una y media veces su tarifa de hora normal (1+1/2) por todas las horas trabajadas que excedan las cuarenta (40) horas en cualquier semana de pago. El tiempo libre con goce de sueldo por los días festivos enumerados en el ARTÍCULO 10 y las ausencias permitidas anuales programadas deberá contar para el total de horas trabajadas para efectos del cálculo de horas extras.

b) El empleado recibirá pago a una y media veces su tarifa de hora normal (1+1/2) por todas las horas trabajadas durante las horas de su turno fijo en un día festivo, entendiéndose que el empleado también puede recibir pago por el día festivo de conformidad con los términos y condiciones del ARTÍCULO 10 sobre DÍAS FERIADOS.

c) El empleado deberá recibir una prima de setenta y cinco centavos (75¢) por hora por cada hora trabajada durante un día natural domingo cuando dicha hora sea de su semana de trabajo normal de cuarenta horas. A partir del 8 de julio de 2009, este inciso 9.3c quedará sin efecto y ningún empleado recibirá pago adicional por trabajar los domingos después de esa fecha, a condición de que los pagos de primas realizados de conformidad con cualquiera de las subsecciones anteriores no se sumen a la tarifa por hora del empleado con el fin de establecer una nueva tarifa de pago que sirva como tarifa base sobre la cual calcular cualquier pago de prima adicional, es decir, no habrá cálculo piramidal de pago de primas; y a condición de que, además, el cálculo del pago adicional de prima por las horas trabajadas en cualquier día laboral determinado se realice únicamente bajo la única subsección de este ARTÍCULO 9 que proporciona al empleado la mayor remuneración de prima adicional por dicho día de trabajo.

Sección 9.4 GARANTÍA DE PAGO POR LLAMADA A TRABAJAR

Una llamada se define como una asignación de trabajo extra que no continua después del turno regular programado del empleado, para la cual se le notificó que debía presentarse una vez que ya había salido de las instalaciones del Laboratorio en menos de veinticuatro (24) horas antes de que debiera presentarse para la asignación. Cuando un empleado se presente para una llamada, se le pagará de acuerdo con cualquier subsección aplicable de la Sección 9.3 anterior, o bien, cuatro horas de pago (4) a la tarifa de una y media veces (1+1/2) su tarifa normal por hora: lo que sea que resulte más.

Sección 9.5 PAGO MÍNIMO POR PRESENTARSE AL TRABAJO

Siempre que un empleado o empleada se presente a trabajar en el Laboratorio de acuerdo con las instrucciones de la supervisión, se le deberá pagar por todo el tiempo trabajado según las demás disposiciones de este Contrato, pero, en ningún caso deberá recibir menos de cuatro (4) horas de pago a su tarifa normal por hora. Esta garantía de cuatro (4) horas de pago no se aplicará si el empleado decide irse voluntariamente.

Sección 9.6 PRESENTARSE MÁS TEMPRANO

El empleado al que se le asigne realizar trabajo comprendido dentro de las cuatro (4) horas anteriores al inicio de su horario normal tendrá permitido terminar su horario normal.

Sección 9.7 PRIMA POR TURNO

Se pagará una prima de un dólar con setenta centavos por hora ($1.70) al empleado que trabaje un turno en el que la mitad o más de las horas de trabajo programadas regularmente caigan entre las 6:00 p. m. y las 6:00 a. m., con excepción de los empleados que trabajen la mayor parte de su turno

entre las 12:00 p. m. (medianoche) y las 8:00 a. m., los cuales recibirán una prima por turno de dos dólares ($2.00) por hora.

Sección 9.8 AUTORIZACIÓN PARA TRABAJAR TIEMPO CON PAGO DE PRIMA

No se trabajarán ningunas horas de tiempo con prima, a menos que sean autorizadas previamente por el supervisor o capataz del empleado. La gerencia puede designar un supervisor o capataz alternativo según las necesidades operativas.

Sección 9.9 DISTRIBUCIÓN DE HORAS EXTRAS

El Laboratorio se esforzará por distribuir las horas extras de manera equitativa entre los empleados en sus respectivas clasificaciones y grupos de horas extras. Ningún empleado deberá estar obligado a tomar tiempo libre equivalente para compensar las horas extras, excepto cuando lo exijan las leyes aplicables. El uso de horas extras se publicará en un lugar visible por cada grupo de horas extras y los registros de horas extras del Laboratorio estarán disponibles para la unión sindical para su inspección. Siempre que sea factible, los supervisores avisarán a los empleados de la necesidad de horas extras con cuarenta y ocho (48) horas de anticipación.

Borrado de horas extras trabajadas

A partir del 1 de enero de 1992, todos los empleados serán registrados con cero horas extras. Se formarán nuevas listas de horas extras para cada grupo de horas extras con el empleado de mayor antigüedad en la parte superior de la lista, seguido de los demás empleados por antigüedad en orden descendente. La primera ronda después del borrado se realizará comenzando con la persona en la lista con la mayor antigüedad dentro de su clasificación; se puede enumerar más de una clasificación en la misma hoja. Una vez que se hayan ofrecido horas extras a todos los empleados de la lista, las asignaciones se ofrecerán posteriormente al empleado con la menor acumulación, según las necesidades operativas.

Símbolos para la gestión de horas extras:

(R) = Rechazo

(A) = Ausencia

(U) = Imposible de contactar.

Prácticas para el manejo de horas extras:

1. **Rechazos.** Los rechazos de horas extras se cobrarán según el número de horas trabajadas, excepto que los rechazos por trabajos de los que la notificación de horas extras se reciba con menos de 24 horas de anticipación no se cobrarán. Al empleado que tenga programadas horas extras y luego cancele con menos de 24 horas de aviso se le cobrará el triple del número de horas programadas. Al empleado que tenga programadas horas extras de fin de semana y que no se

presente según lo programado, sin dar aviso antes del inicio de su turno programado normal el viernes anterior, se le cobrará el triple del número de horas programadas y se le dará una advertencia verbal. Si el empleado no se presenta a trabajar horas extras nuevamente en el curso de un año de dicha advertencia verbal sin dar el aviso requerido por este inciso, se le prohibirá trabajar horas extras de fin de semana durante un año a partir de la fecha del segundo incidente. Se pueden hacer excepciones para satisfacer las necesidades operativas del Laboratorio o cuando el empleado tenga una emergencia inevitable. En este último caso, se le puede exigir al empleado que proporcione documentación aceptable de la emergencia dentro de dos semanas a partir de la cancelación. Al completarse la prohibición de un año de horas extras de fin de semana para un empleado, al empleado se le acreditará una hora más de horas extras que aquellas que tenga el empleado con las horas extras más altas.

2. **Ausencias**. Las ausencias con permiso pagadas de menos de una semana (7 días naturales) no se cobrarán. A cualquier empleado con ausencia pagada que exceda los 7 días naturales se le cobrarán las horas extras (horas trabajadas) que se le habrían solicitado. Todas las ausencias no pagadas (es decir, con permiso sin goce de sueldo o ausencias resultantes de una suspensión) se cobrarán por la cantidad de horas trabajadas.

3. **Imposible de contactar**. A los empleados a los que no se pueda contactar no se les facturará pago.

4. **Horas extras trabajadas**. A un empleado que realice trabajo de horas extras se le facturará pago por el número de horas trabajadas.

5. **Empleados retenidos.** Siempre que se requieran horas extras con menos de cuatro horas de aviso, los empleados se deberán quedar para realizar dicho trabajo.

6. **Llamada a presentarse**. Al empleado que realice el trabajo se le pagará el número de horas trabajadas o cuatro (4) horas de trabajo: lo que sea que resulte mayor.

7. **Empleados nuevos.** El empleado nuevo en la clasificación comenzará con un saldo de horas extras equivalente a una hora más que el empleado que tenga la mayor cantidad de horas extras.

8. **Reasignaciones.** El empleado reasignado a otro grupo recibirá la acumulación promedio de horas extras de todos los empleados en el grupo reasignado.

9. **Rechazo de todos los empleados.** Cuando todos los empleados dentro de un grupo determinado rechazan las horas extras, el empleado con la antigüedad más baja deberá trabajar, sujeto a las necesidades operativas.

10. **Borrado de saldo.** El 1 de enero de cada año subsiguiente, la lista de horas extras se ajustará reiniciando en cero para todos los empleados.

11. **Servicio restringido.** Los empleados con servicio restringido no podrán trabajar horas extras a menos que se les pueda acomodar para trabajar en una asignación específica. Los empleados con servicio restringido que no puedan trabajar se les facturará pago como si hubieran trabajado si de otro modo se les hubieran ofrecido horas extras ese día.

12. **Empleados en período de prueba.** Los empleados en período de prueba no podrán trabajar horas extras, excepto aquellos que, según lo exija el Laboratorio, deban contar con la licencia correspondiente para su puesto y que posean dicha licencia. A los empleados que reciban capacitación u otras actividades no laborales durante las horas extras se les cobrará dicho tiempo. Las horas extras se publicarán al menos quincenalmente y se enviará una copia actualizada al supervisor del turno de noche al final del período.

Sección 9.10 ANUNCIOS DE HORARIOS

El horario de trabajo de cada empleado, excepto cuando caiga de lunes a viernes entre las 8:00 a. m. y las 5:00 p. m., deberá ser publicado por el Laboratorio en su departamento, y los cambios a los horarios deberán hacerse notificando al empleado con al menos una semana natural de anticipación, excepto en caso de emergencia. Se define como "emergencia" una situación que no puede anticiparse, ni puede retrasarse su correspondiente acción, sin poner en peligro la vida, la salud o la propiedad.

No obstante lo anteriormente indicado, los cambios al horario que sean causados por la ausencia de un empleado de la unidad cubierta por el Contrato deberán publicarse y efectuarse y al empleado debe avisársele con al menos tres (3) días naturales de anticipación del cambio, excepto en caso de emergencia. Si un empleado afectado por el cambio tiene programados varios días libres durante ese período de tres (3) días, el primer día del período de notificación el supervisor del empleado deberá llamar y notificar personalmente al empleado afectado sobre el cambio de horario.

Los ingenieros de planta (SE, por sus siglas en inglés) y los operadores de equipos auxiliares (AEO, en inglés) serán admisibles para una selección anual de turno de relevo para el Horario de Operaciones de la Planta de Vapor (Edificio 108) y se determinará por antigüedad dentro de su clasificación laboral de acuerdo con la Sección 8. Todos los demás turnos serán designados por la gerencia a su entero criterio. La gerencia se reserva el derecho de realizar ajustes a todos los horarios de turnos y asignaciones de trabajo según las necesidades operativas. El Laboratorio se compromete a hablar con el presidente del Consejo, si este lo solicita, sobre cualquier cambio en los horarios de trabajo departamentales que afecte a más de cinco empleados, antes de implementar dicho cambio.

Sección 9.11 TIEMPO DE REUNIONES Y EXAMEN MÉDICO

Cualquier empleado al cual expresamente le exija un supervisor o cualquier otro representante de la gerencia que se presente en el Laboratorio fuera de su horario laboral normal programado, recibirá pago por todo el tiempo en junta o conferencia o examen a su tarifa normal por hora más horas extras, si así corresponde, pero, en cualquier caso, el empleado tendrá garantizadas dos (2)

horas de pago a su tarifa normal por hora. Esta Sección no se deberá aplicar a ningún tiempo dedicado a investigar, manejar o procesar una queja —ya que dicho tiempo está expresamente cubierto en la Sección 6.8—, ni a ningún tiempo dedicado a las Reuniones Empleado-Gerenciales cubiertas por el ARTÍCULO 17, ni a las cláusulas sobre garantías de llamadas de regreso al trabajo, pago por reportarse, llegada más temprano al trabajo, cubiertas en las secciones 9.4, 9.5 y 9.6, ni tampoco esta Sección será aplicable cuando el empleado ya esté recibiendo un salario por la ausencia (incluido el pago por discapacidad) en el día laborable en que tenga lugar la reunión o el examen médico.

Sección 9.12 TIEMPOS DE DESCANSO

A cada empleado se le concederán dos (2) períodos de descanso de quince (15) minutos por turno, que deberá tomar en momentos justificables, determinados por el supervisor.

Sección 9.13 PERÍODOS PARA COMER EN HORAS EXTRAS

Cualquier empleado que deba trabajar más de diez (10) horas consecutivas (excluyendo el período de almuerzo normal) podrá tomar treinta (30) minutos libres para un período de almuerzo sin pérdida de pago. Cualquier empleado que sea llamado por el Laboratorio para trabajo de emergencia fuera de su horario de trabajo normal programado por un período de más de cuatro (4) horas consecutivas podrá tomar treinta (30) minutos libres para un período de almuerzo sin pérdida de pago.

Sección 9.14 SUSPENSIÓN DE OPERACIONES DEL LABORATORIO

En caso de que la gerencia del Laboratorio anuncie la suspensión de las operaciones del Laboratorio debido a condiciones climáticas severas (y que se indique a los empleados no esenciales que no se trasladen a las instalaciones del Laboratorio) y los empleados reciban pago por dicha ausencia sin deducción de sus permisos de ausencia anuales u otras disposiciones de ausencia remunerada, los empleados a los que se les exija permanecer trabajando en las instalaciones del Laboratorio (y que no estén teletrabajando) recibirán horas para la acumulación de sus ausencias permitidas anuales equivalentes a la cantidad de tiempo trabajado durante el cierre. Esta cláusula sólo será aplicable a los empleados cuyo turno normal comience entre las 5:00 a. m. y las 11:00 a. m. del primer día del cierre. Los empleados no estarán sujetos para el uso de vacaciones anuales tal como estipulan los eventos cubiertos por la Sección 11.2, inciso “f”, si se trata de días declarados por el Laboratorio como “días recomendados para trabajo a distancia”.

Sección 9.15 SELECCIÓN ANUAL DE TURNOS FUERA DEL HABITUAL

Alrededor del 1ro. de abril, se hará una selección anual para turnos fuera del turno fijo normal, que entrará en vigor alrededor del 1ro. de mayo. En esta selección se incluirán los Mecánicos de Mantenimiento. A partir de la selección anual de turnos de mayo de 1998, se permitirá que un Mecánico de Mantenimiento del grupo de operaciones de APS se postule para trabajo fuera de APS a través de la selección anual de turnos fuera del normal, según el orden de antigüedad medido

dentro del grupo de operaciones de APS. La pérdida adicional de Mecánicos de Mantenimiento del grupo de operaciones de APS durante el año de selección de turnos excluirá de la siguiente selección de turnos a los Mecánicos de Mantenimiento restantes de las operaciones de APS. Los empleados pueden elegir Mantenimiento de Edificios o Servicios Públicos a la Instalación (horario según asignación). En caso de que no haya suficientes empleados seleccionando un área, se asignará al mecánico o mecánicos más jóvenes —basándose únicamente en la antigüedad dentro de la clasificación laboral de Mecánico de Mantenimiento—, sin embargo, no se requerirá que más de un Mecánico de Mantenimiento sea transferido desde Servicios a la Instalación hacia Mantenimiento de Edificios como resultado de la selección anual de turnos fuera del turno habitual. Los mecánicos pueden presentar solicitudes para vacantes en otras áreas, pero deben cumplir con los requisitos.

Sección 9.16 SELECCIÓN DE TURNOS PARA PERSONAL DE CUSTODIA

Si el Laboratorio opta por tener más de un turno para el personal de Custodia, realizará dos selecciones de turnos al año con un intervalo aproximado de seis meses.

Estas selecciones (en adelante denominadas como “selección anual”) estarán abiertas a todos los custodios. Las selecciones de turno se otorgarán en función de la antigüedad. Si la gerencia tiene que asignar custodios para trabajar en turnos que ellos no seleccionaron, estas asignaciones de trabajo se harán a los custodios con la menor antigüedad que, a la fecha de la asignación, o antes de ésta, hayan terminado ya su período de prueba.

Sección 9.17 TRABAJO FUERA DE TURNO PARA MECÁNICO DE MANTENIMIENTO I

La Sección 9.17 establece el acuerdo entre las partes con respecto a los Mecánicos de Mantenimiento I que inicialmente optan por trabajar fuera del turno habitual y posteriormente solicitan una transferencia de regreso al turno diurno por razones de problemas graves personales o familiares. La aprobación o denegación de dichas solicitudes seguirá siendo responsabilidad de la dirección del Laboratorio y, cuando se considere necesario, se requerirá documentación que verifique la necesidad de la transferencia.

El año de trabajo fuera del turno habitual para los Mecánicos de Mantenimiento I abarca del 1ro. de mayo al 30 de abril, y las selecciones de turnos fuera del turno habitual se realizan aproximadamente en mayo. Con el fin de garantizar un trato uniforme en los casos presentes y futuros y minimizar los efectos disruptivos en las operaciones y en otros empleados, los empleados fuera del turno habitual a los que se les aprobó su solicitud de transferencia se quedarán en el turno diurno durante el resto del año de trabajo fuera del turno habitual.

ARTÍCULO 10

DÍAS FERIADOS

Sección 10.1 DÍAS FERIADOS RECONOCIDOS

Se deberán reconocer los siguientes días feriados:

Día de Año Nuevo	Viernes siguiente al Día de Acción de Gracias
Día de Martin Luther King	Día de Nochebuena
Día del Soldado Caído	Día de Navidad
Día de la Independencia	Día de Víspera de Año Nuevo
Día del Trabajo	Día feriado flotante
Día de Acción de Gracias	

Si alguno de los días festivos anteriores cae en sábado o domingo, se deberá reconocer como día festivo el viernes anterior o el lunes siguiente, según lo anuncie el Laboratorio. Cada empleado deberá seleccionar un día feriado flotante por cada año natural que podrá tomar en cualquier momento durante el año natural, aunque sujeto a la aprobación del supervisor según las necesidades operativas. El uso de dicho día feriado flotante normalmente requerirá un aviso con tres (3) días de anticipación. En caso de que el Laboratorio especifique un día festivo adicional para el Laboratorio en su conjunto, ese día festivo se observará además de los días festivos enumerados anteriormente.

Sección 10.2 PAGO POR DÍAS FERIADOS

Los empleados recibirán pago por cualquier día reconocido como día feriado completo que no exceda ocho (8) veces la tarifa base por hora normal que tenga el empleado individualmente, sujeto a las siguientes condiciones:

a) Todo empleado debe haber trabajado su último día de trabajo programado antes y su siguiente día de trabajo programado después de un día reconocido como día festivo para recibir dicho pago, con la condición de que esta subsección no se aplique si el empleado, antes del día en cuestión, ha obtenido una ausencia justificada con o sin pago en dichos días anteriores y posteriores.

b) El empleado al que se le ordene trabajar en un día reconocido como día festivo, pero que no se presente y no tenga una excusa aceptable para el Laboratorio, no deberá recibir dicho pago por día feriado.

c) Un empleado que esté en licencia para ausentarse, o cualquier ausencia justificada sin pago por cuatro (4) días hábiles o más adyacentes al día festivo, o que haya sido despedido no recibirá dicho pago por día festivo.

d) El período de veinticuatro (24) horas que comienza con la hora de inicio programada del empleado en el día natural reconocido como feriado se considerará feriado a efectos del cálculo del pago.

ARTÍCULO 11

AUSENCIAS PERMITIDAS ANUALES

Sección 11.1 COBERTURAS DE AUSENCIAS PERMITIDAS ANUALES

Cada empleado acumulará coberturas de ausencias permitidas anuales, que se basarán en el período de su servicio continuo desde su último día de empleo, tal como se muestra en la tabla que figura a continuación. La ausencia permitida anual anual está disponible para tiempo libre del trabajo con pago para vacaciones, para ausencias justificadas (incluidos asuntos personales como enfermedad grave o muerte de un familiar, asistencia a un tribunal, etc.) y licencia por discapacidad no remunerada según las disposiciones del ARTÍCULO 12, sujeto a las regulaciones en la Sección 11.2.

Todo empleado contratado antes de la fecha de ratificación de este Contrato deberá acumular vacaciones a la siguiente tasa:

Período de empleo continuo	Acumulación mensual
Desde la fecha de contratación hasta el quinto (5to.) aniversario de contratación:	10 horas
Desde el quinto (5to.) aniversario de contratación:	13 1/3 horas
Desde el séptimo (7mo.) aniversario de contratación:	14 horas
Desde el noveno (9no.) aniversario de contratación:	14 2/3 horas
Desde el undécimo (11mo.) aniversario de contratación:	15 1/3 horas
Desde el decimotercer (13er.) aniversario de contratación:	16 horas
Desde el decimoquinto (15to) aniversario de contratación:	16 2/3 horas
Desde el decimoséptimo (17mo.) aniversario de contratación:	17 1/3 horas
Desde el decimonoveno (19no.) aniversario de contratación:	18 horas
Desde el vigésimo primer (21er.) aniversario de contratación:	18 2/3 horas
Desde el vigésimo tercer (23er.) aniversario de contratación:	19 1/3 horas
Desde el vigésimo quinto (25to.) aniversario de contratación:	20 horas

Cualquier empleado contratado a partir de la fecha de ratificación de este Contrato acumulará vacaciones a la siguiente tasa:

Período de empleo continuo	Tasa de acumulación mensual
Desde la fecha de contratación hasta el quinto (5to.) aniversario de contratación:	10 horas
Desde el quinto (5to.) aniversario de contratación:	12 horas
Desde el undécimo (11mo.) aniversario de contratación:	14 horas
Desde el decimosexto (16to.) aniversario de contratación:	16 horas

En caso de que el Laboratorio aumente la tasa de acumulación mensual para las coberturas de ausencias permitidas anuales para los empleados del Laboratorio no sindicalizados y no exentos, los empleados contratados después de la fecha de ratificación recibirán el mismo aumento en su tasa de acumulación mensual.

Sección 11.2 REGLAMENTOS

a) El empleado debe estar en situación de empleado en activo remunerado durante al menos once (11) días laborables cada mes para acumular crédito de ausencias permitidas anuales correspondientes a ese mes.

b) Las ausencias permitidas anuales se deberán acreditar a la cuenta del empleado en el mes siguiente al mes en que se acumularon. A partir del 4 de junio de 2012, las ausencias permitidas anuales acreditadas a la cuenta de ausencias permitidas anuales de un empleado no podrán exceder las doscientas cuarenta (240) horas.

c) Cada hora de ausencias permitidas anuales se pagará únicamente sobre la base de los días en que el empleado tenga programado normalmente trabajar, hasta un máximo de cuarenta (40) horas por semana. No se podrá obtener pago anticipado de ausencias permitidas anuales de menos de diez (10) días laborables consecutivos.

d) Al término del empleo, se pagará al empleado la cobertura de ausencias permitidas anuales acumuladas pero no utilizadas hasta la fecha de terminación.

e) Al ser llamado de vuelta al trabajo después de un cese por recorte o al regresar después de una licencia, si el empleado ha conservado antigüedad tal como lo estipula el ARTÍCULO 8, su fecha de empleo a los efectos de determinar el monto de su acumulación mensual de ausencias permitidas anuales según la Sección 11.1, deberá ser la misma que era inmediatamente antes de su cese o licencia, y comenzará a acumular ausencias permitidas anuales a partir de la fecha de reincorporación. El empleado que sea recontratado deberá acumular ausencias permitidas anuales de la misma manera que un empleado recién contratado.

f) Todas las ausencias permitidas anuales están sujetas a la aprobación previa del supervisor en función de las necesidades operativas del Laboratorio. Las ausencias permitidas anuales no programadas en apego al inciso “g” de esta Sección deben solicitarse con más de tres (3) días naturales completos antes del inicio de la ausencia, excepto en circunstancias extraordinarias. Para poder utilizar las ausencias permitidas anuales en una circunstancia extraordinaria, el empleado deberá llamar por teléfono a su supervisor o a un representante autorizado según lo dispuesto en el “ procedimiento de llamada de aviso” acordado, al que se hace referencia en la Sección 19.21. Las ausencias permitidas anuales en circunstancias extraordinarias se deberán limitará a seis (6) ocasiones que no sumen más de cuarenta (40) horas por año natural, sin incluir las ausencias permitidas anuales tomadas conforme al inciso “i”. Las ausencias permitidas anuales en circunstancias extraordinarias que sean otorgadas por el supervisor de un empleado de conformidad con esta Sección no se considerarán ausentismo excesivo. Las ausencias permitidas anuales se pagarán con la nómina programada normalmente y no estarán disponibles por adelantado. Un empleado con licencias permitidas anuales puede, previa notificación inmediata al Laboratorio, reprogramar el resto de sus licencias permitidas anuales si tiene una lesión o enfermedad incapacitante que requiera hospitalización o un procedimiento realizado como paciente externo en lugar de paciente interno. Los procedimientos de pacientes externos incluyen, entre otros, cirugía, reducción de fracturas y aplicación de yesos. Un empleado que sea internado en un hospital o sometido a dicho procedimiento de paciente externo deberá recibir un pago de acuerdo con el ARTÍCULO 12, sobre LICENCIA POR DISCAPACIDAD CON GOCE DE SUELDO, si cumple con todas las condiciones y requisitos de dicho ARTÍCULO 12. Los días adyacentes a los días reconocidos como feriados se deberán como licencias permitidas anuales solamente cuando se obtenga la aprobación del supervisor una semana antes de dicho día o días.

g) Las licencias permitidas anuales de una semana o más se deberán programar dentro de un grupo de supervisión con base en la antigüedad del empleado. Cada empleado tendrá un máximo de cinco días hábiles para hacer su selección individual. Toda la programación de vacaciones comenzará el 1ro. de enero, o antes, y se completará antes del 1ro. de marzo. Excepto según lo dispuesto en los incisos “f” e “i”, las licencias permitidas anuales no se pueden tomar en segmentos de menos de una (1) semana. Los empleados que elijan tomar sus licencias permitidas anuales en segmentos de una semana o más pueden ejercer su antigüedad en todos los segmentos, a condición de que elijan el segundo segmento sólo después de que cada empleado haya hecho su primera selección y, de igual manera, para los segmentos adicionales.

h) El empleado deberá comenzar a ganar ausencias permitidas anuales al momento de su contratación.

i) En caso de fallecimiento de un familiar directo de un empleado, éste podrá utilizar hasta cinco (5) días de su cuenta de ausencias permitidas anuales del trabajo como licencias ocasionadas por dicho evento.

j) A partir del 28 de agosto de 1995, cada hora de licencias permitidas anuales se pagará a la tarifa normal por hora del empleado.

ARTÍCULO 12

LICENCIA POR DISCAPACIDAD CON GOCE DE SUELDO

Sección 12.1 LICENCIA POR INCAPACIDAD OCUPACIONAL

El empleado que no pueda realizar su trabajo en el Laboratorio debido a una lesión accidental o enfermedad profesional que surja a causa de su empleo y durante su empleo en el Laboratorio, recibirá una licencia por incapacidad laboral según lo dispuesto a continuación, a menos que dicha lesión sea intencionalmente autoinfligida, infligida o debida a su mala conducta deliberada, violación deliberada de las normas de la planta o incumplimiento deliberado del uso de dispositivos de seguridad. Un empleado ausente de su trabajo debido a dicha discapacidad ocupacional puede tener derecho a coberturas bajo la Ley de Compensación para Trabajadores de Illinois o la Ley de Enfermedades Ocupacionales de Illinois. El Laboratorio complementará cualquier pago bajo estas leyes para que el total recibido sea igual a lo que el empleado hubiera recibido a su tarifa base por hora normal por el tiempo de trabajo programado, sin exceder las ocho (8) horas por día o cuarenta (40) horas por semana, por una cantidad agregada de horas que no exceda las mil cuarenta (1040) horas. Para recibir el pago tal como estipula esta Sección 12.1, el empleado debe cumplir las condiciones de admisibilidad establecidas en la Sección 12.4. El pago combinado en virtud de esta Sección 12.1 y cualquier cobertura a la que el empleado pueda tener derecho en virtud de la Ley de Compensación para Trabajadores de Illinois o la Ley de Enfermedades Ocupacionales de Illinois no deberá rebasar lo que el empleado hubiera recibido si hubiera trabajado realmente sus horas programadas.

Sección 12.2 LICENCIA POR INCAPACIDAD NO OCUPACIONAL

El empleado que no pueda desempeñar su trabajo en el Laboratorio debido a una enfermedad o lesión que surja fuera de su empleo y mientras está siendo empleado en el Laboratorio, recibirá una licencia por incapacidad no ocupacional según lo dispuesto a continuación, a menos que dicha enfermedad o lesión sea intencionalmente autoinfligida o debida al uso de drogas o sustancias intoxicantes o a una violación intencional de la ley. Sin embargo, un empleado puede ser admisible para una licencia por incapacidad no ocupacional por su primera participación y cumplimiento de un programa de rehabilitación de drogas o alcohol si es aprobado por el director médico del Laboratorio, y si el empleado es admisible para dicha licencia según los términos de este ARTÍCULO 12. El empleado que cumpla las condiciones de admisibilidad conforme la Sección 12.4 recibirá pago a su tarifa de pago base por hora por el tiempo de trabajo programado normalmente que no rebase las cuarenta (40) horas por semana, por una cantidad agregada de horas que no exceda el número que el empleado haya acumulado según lo calculado de conformidad con la Sección 12.3

Si un empleado está parcial y temporalmente incapacitado debido a una enfermedad o lesión no ocupacional, el Laboratorio hará todo lo posible por encontrarle un empleo útil (incluyendo otros distintos a sus deberes habituales) durante un período de tiempo justificable. Hasta que el Departamento Médico considere que la incapacidad parcial es de carácter permanente, el empleado conservará la clasificación que tenía antes de quedar incapacitado. La decisión del Laboratorio en virtud de esta sección, incluyendo, entre otros factores, la capacidad del empleado para realizar un empleo útil, no deberá estar sujeta al Procedimiento de Quejas.

En el caso de que un empleado que califique para la licencia por incapacidad no ocupacional pueda regresar a su trabajo normal o restringido, pero necesite recibir terapia ambulatoria continua que sólo esté disponible durante el horario laboral, el director del Departamento Médico podrá extender la certificación para los períodos intermitentes de incapacidad continua. Esto debe gestionarse antes de que tenga lugar la ausencia con comprobante médico sobre el tratamiento necesario y la certificación del suceso. No es la intención de esta Sección modificar las disposiciones existentes sobre la cobertura de la atención periódica para afecciones crónicas o agudas.

Sección 12.3 ACUMULACIÓN DE LICENCIA POR DISCAPACIDAD NO OCUPACIONAL

El empleado con menos de un año de servicio continuo deberá acumular un total de ciento cuarenta y cuatro (144) horas de licencia por discapacidad no ocupacional que se acreditarán al momento de la contratación. A partir del 1ro. de enero de 2008, cada vez que aparezca la definición de "año de aniversario de contratación" en el siguiente párrafo, debe sustituirse con la definición de "año natural":

Posteriormente, los empleados acumularán licencia por discapacidad no ocupacional a razón de ciento cuarenta y cuatro (144) horas por cada año de aniversario de contratación a condición de que: 1) ninguna acumulación de licencia por discapacidad no ocupacional se acumule sumando un total superior a mil cuarenta (1040) horas; 2) ninguna acumulación anual entre en vigor mientras un empleado no esté trabajando realmente, sino que sólo entrará en vigor el primer día que regrese al trabajo; y 3) la acumulación del año de aniversario de contratación de cualquier empleado que esté ausente por un período continuo de treinta (30) días o más, durante el año anterior se determinará multiplicando el número de meses de trabajo real por 1 1/2 días (una fracción de mes se considerará un mes completo). Si un empleado acumula el máximo de mil cuarenta (1040) horas, puede continuar acumulando hasta quinientas veinte (520) horas adicionales para usar en caso de una ausencia por discapacidad prolongada de más de treinta (30) días laborables consecutivos. Si un empleado es admisible para recibir coberturas bajo el Plan de Discapacidad Prolongada, no recibirá coberturas bajo este ARTÍCULO 12 por el mismo período de ausencia.

Sección 12.4 CONDICIONES DE ADMISIBILIDAD

Para recibir el pago en virtud de este ARTÍCULO 12, deben cumplirse las siguientes condiciones de requisitos:

a) El empleado deberá llamar por teléfono a su supervisor o a un representante autorizado el primer día de ausencia por enfermedad o lesión. Si el empleado desea ser excusado de llamar en los días siguientes, deberá hablarlo con la supervisión; de lo contrario, se requieren llamadas diarias según lo dispuesto en el "procedimiento de llamada de aviso" acordado al que se hace referencia en la Sección 19.22. La decisión de la supervisión sobre si se requiere o no dicha llamada telefónica en los días siguientes se basará en la naturaleza de la enfermedad que requiere que el empleado se ausente del trabajo.

b) Todos los casos de ausencia debido a enfermedad o lesión ocupacional deben ser certificados por el Departamento Médico del Laboratorio. Dichas ausencias requieren autorización previa del Departamento Médico, excepto en las circunstancias más excepcionales. En caso de que un empleado, a su propio criterio, permanezca fuera del trabajo debido a los efectos de dicha enfermedad o lesión, debe aceptar la responsabilidad de notificar al Departamento Médico tan pronto como sea posible. Si un empleado está parcialmente incapacitado, el Laboratorio hará todo lo posible por encontrarle un empleo útil hasta que finalice la incapacidad parcial. Hasta que el Departamento Médico considere que la incapacidad parcial es de carácter permanente, el empleado conservará la clasificación que tenía antes de quedar incapacitado. La decisión del Laboratorio estará sujeta al Procedimiento de Quejas, pero no será arbitrable.

c) Un supervisor puede solicitar al empleado que proporcione un certificado completado por un profesional con licencia, médico, quiropráctico o podólogo, al regresar de una ausencia por discapacidad no ocupacional que exceda los tres (3) días hábiles consecutivos, excepto en los casos en que un empleado haya sido advertido de que sus ausencias se consideran excesivas o indican un patrón de abuso, en cuyo caso el jefe de Departamento puede requerir dicho certificado que cubra una ausencia que exceda una (1) hora. En caso de que un empleado sea enviado a su casa del trabajo por el Departamento Médico, la ausencia autorizada por el Departamento Médico es sólo para ese día. Si un empleado permanece fuera del trabajo por un período que se extiende más allá de una (1) semana, el empleado debe enviar al Departamento Médico dicho certificado completado por un médico, quiropráctico o podólogo con licencia, de acuerdo con la política del Laboratorio, para que continúen los pagos por discapacidad no ocupacional.

d) Las ausencias se pagarán sólo sobre la base de los días que normalmente se habrían trabajado, hasta un máximo de cuarenta (40) horas por semana, si el empleado hubiera realizado su horario de trabajo normal; y no habrá pagos en virtud este ARTÍCULO 12 para cualquier día de discapacidad que caiga dentro de recortes de personal, ausencias permitidas anuales, licencias para ausentarse, días feriados o cualquier otra ausencia justificada por razones que no sean discapacidad de un empleado, ni dichas ausencias justificadas por razones que no sean discapacidad se podrán extender o reprogramar debido a cualquier discapacidad que comience durante cualquier período de dicho tipo.

Sección 12.5 PAGO AL SER LIBERADO POR RAZONES DE SALUD

En caso de que un empleado sea excusado de trabajar por el Laboratorio de conformidad con una determinación del Departamento Médico según la Sección 14.5, se le pagarán ocho (8) horas de sueldo a su tarifa de pago base por hora por cada día acumulado en su cuenta de licencia por discapacidad no ocupacional no utilizada, contado hasta la fecha de que se le excusa del trabajo. Dichos pagos se deberán efectuar semanalmente.

Sección 12.6 EXTENSIÓN ESPECIAL DE LA LICENCIA POR DISCAPACIDAD EN CASOS DE GRAN DIFICULTAD

El empleado que haya agotado toda su licencia por discapacidad (ocupacional o no ocupacional, según sea el caso) durante un solo período de enfermedad prolongada y grave, o incapacidad debido a una lesión, podrá recibir licencia adicional con goce de sueldo a la mitad de su tarifa de pago base por hora bajo las condiciones de esta Sección. Los empleados podrán complementar la mitad de su tarifa de pago base por hora utilizando el tiempo de vacaciones acumulado. La combinación de pago de ausencias por enfermedad y vacaciones no puede exceder las horas programadas normalmente del empleado por día. Para ser admisible para dicha licencia adicional, el empleado debe haber completado tres años continuos de servicio en el Laboratorio inmediatamente antes del comienzo de su ausencia, y su período de discapacidad debe ser superior a treinta días laborables consecutivos. La cantidad de horas de licencia adicional por discapacidad que el empleado puede recibir en cualquier situación de este tipo equivaldrá al número de horas que se acumularon en su cuenta de licencia por discapacidad no ocupacional hasta el día anterior al inicio de su período de ausencia. Dicha licencia estará disponible como una extensión de la licencia por discapacidad laboral en virtud de la Sección 12.1, o como licencia por discapacidad no ocupacional en virtud de la Sección 12.2, pero a condición de que el pago en virtud de esta Sección 12.6 para una extensión de licencia por discapacidad ocupacional no se reduzca por alguna cobertura a la que el empleado pueda tener derecho conforme a la Ley de Compensación para Trabajadores de Illinois o la Ley de Enfermedades Ocupacionales de Illinois. La necesidad de la ausencia debe ser certificada, en un formulario proporcionado por el Laboratorio, por un médico, quiropráctico o podólogo con licencia. Si un empleado es admisible para recibir coberturas bajo el Plan de Discapacidad a Largo Plazo, éste no deberá recibir las coberturas estipuladas por este ARTÍCULO 12 por ese mismo período de ausencia. El pago combinado en virtud de esta Sección 12.6 y cualquier cobertura a la que el empleado pueda tener derecho conforme a la Ley de Compensación Laboral de Illinois o la Ley de Enfermedades Ocupacionales de Illinois no deberá rebasar lo que el empleado habría recibido si hubiera trabajado efectivamente sus horas programadas.

ARTÍCULO 13

PERMISOS DE AUSENCIA Y AUSENCIAS JUSTIFICADAS

Sección 13.1 AUSENCIA POR ACTIVIDADES SINDICALES

A los miembros de la unión sindical debidamente autorizados se les otorgarán ausencias justificadas sin goce de sueldo que no excedan de diez (10) días hábiles consecutivos por cada período de doce (12) meses de este Contrato, para asistir a convenciones o atender otros asuntos pertinentes del sindicato, siempre que dicha ausencia no interfiera con los deberes y responsabilidades del empleado. La solicitud de dichas licencias deberá realizarse al menos una (1) semana antes del inicio del período de dicha ausencia. No más de cuatro (4) empleados podrán estar ausentes al mismo tiempo para tal propósito, excepto por solicitud especial de la unión sindical y con autorización del Laboratorio.

Sección 13.2 DIFICULTADES DE TRANSPORTE

Los empleados que se vean impedidos de presentarse a trabajar a tiempo debido a dificultades de transporte inevitables (como un accidente o avería del vehículo de un empleado o condiciones climáticas severas, incluidas carreteras cubiertas de hielo o inundadas, o múltiples pulgadas de nieve, pero excluyendo el tráfico) podrán obtener una ausencia justificada con pago; sin embargo, no se realizará ningún pago por el tiempo de ausencia por esta razón que exceda las tres (3) horas, ni se realizará ningún pago por dicho tiempo de ausencia si el empleado no se presenta a trabajar el mismo día.

Sección 13.3 SERVICIO MILITAR

La organización sindical y el Laboratorio acuerdan observar y cumplir con todas las leyes federales y estatales aplicables, órdenes ejecutivas y normas y reglamentos relativos a la reincorporación de empleados que ingresan a las Fuerzas Armadas del Gobierno de los Estados Unidos. Las partes abajo firmantes deberán tener derecho de depender y actuar de conformidad con dichas leyes, órdenes o normas y reglamentos; y cualquier acción basada o de conformidad con dichas leyes, órdenes o normas y reglamentos no deberá considerarse que constituye una violación de este Contrato. Se deberá concederá a un empleado ausencia justificada con pago por el tiempo de trabajo necesariamente perdido en la realización de exámenes físicos previos a la incorporación a las Fuerzas Armadas, mediante previa entrega de una notificación de la agencia gubernamental correspondiente. El empleado puede participar en programas de entrenamiento de reserva de las Fuerzas Armadas. En caso de que dicho tiempo no se tome durante las vacaciones del empleado, se le podrá conceder una ausencia justificada que no exceda los veinte (20) días naturales dentro de un año natural y se le pagará únicamente la diferencia entre su paga del Laboratorio y la paga por dicho servicio militar, si esta última paga es menor que su paga del Laboratorio; siempre que dé aviso previo y proporcione una copia de la orden escrita. Para calcular la diferencia salarial, la remuneración del Laboratorio será la equivalente tarifa de pago base por hora del empleado por las horas de trabajo programadas, hasta un máximo de ocho (8) en un día laborable, y cuarenta

(40) en una semana de pago. La remuneración por capacitación se calcula incluyendo el salario base y la bonificación por antigüedad, pero excluyendo la remuneración por actividades especiales (p. ej., pago por vuelo, etc.) y las compensaciones especiales (p. ej., manutención, alojamiento, etc.).

Sección 13.4 LICENCIA PARA AUSENTARSE

Se define como licencia para ausentarse cualquier ausencia justificada de treinta (30) días naturales consecutivos o más. Los empleados ausentes por discapacidad no estarán cubiertos por esta sección. Los empleados con tres o más años de servicio tendrán derecho a la licencia, si las operaciones lo permiten, de hasta seis meses, sin goce de sueldo por: 1) estudios formales que les permitan estar mejor equipados para progresar dentro del Laboratorio; 2) o enfermedad grave de un familiar directo que les obligue a trasladarse a otro clima; 3) y otras razones de peso aceptables para el Laboratorio. Un máximo de cinco (5) empleados podrán ausentarse por estas razones a la vez. Se dará preferencia en la concesión de dichas licencias de ausencia a los empleados con mayor antigüedad. En caso de que esta sección entre en conflicto con la Ley de Permiso de Ausencia por Razones Médicas y Familiares de 1993, o legislación similar, el Laboratorio cumplirá con la ley.

Sección 13.5 ESTADO DE LAS COBERTURAS

Los empleados con licencia para ausentarse o que hayan sido cesados por recorte podrán mantener su Seguro Médico Grupal y su Seguro de Vida Grupal en la medida permitida por la ley o por el plan de seguro, mediante el pago anticipado de las primas correspondientes. Los empleados con licencia para ausentarse conservan su estado de membresía en el Plan de Jubilación del Laboratorio, excepto porque, durante ese tiempo, ni el empleado ni el Laboratorio realizan contribuciones monetarias al Plan.

Sección 13.6 AUSENCIA POR SERVICIO COMO JURADO

Cualquier empleado llamado a servir como jurado deberá seguir el procedimiento de Servicio de Jurado del Laboratorio con respecto al proceso para tomar tiempo libre remunerado para servir como jurado.

Sección 13.7 PERMISO DE AUSENCIA POR LUTO

A partir del 28 de agosto de 1995, la política del Laboratorio relativa al permiso de ausencia funeraria para los empleados no exentos será aplicable a esta unidad cubierta por el Contrato.

Sección 13.8 PERMISO DE AUSENCIA PARA VISITAS ESCOLARES

El Laboratorio y el sindicato acuerdan que los miembros de la unidad cubierta por el Contrato tendrán derecho a la prestación del Permiso de Ausencia para Visitas Escolares en las mismas condiciones que los empleados del Laboratorio no exentos y no sindicalizados. Las partes acuerdan que la autorización o denegación de esta prestación en cualquier caso particular no estará sujeta al Procedimiento de Quejas ni al arbitraje.

Sección 13.9 LICENCIA PARENTAL

Los miembros de la unidad cubierta por el Contrato tendrán derecho a la licencia parental en las mismas condiciones que los empleados del Laboratorio no exentos y no sindicalizados. Las partes abajo firmantes acuerdan que las autorizaciones o denegaciones de esta prestación en cualquier caso particular no estarán sujetas al Procedimiento de Quejas ni al arbitraje.

Sección 13.10 LICENCIA REMUNERADA EN CASO DE EMERGENCIA

Si el Laboratorio crea una nueva categoría de licencia remunerada en relación con una emergencia de salud y seguridad para los empleados del Laboratorio que no pertenecen a ningún sindicato ni están exentos, los miembros de la unidad cubierta por el Contrato también serán admisibles para esa forma de licencia remunerada en los mismos términos que los demás empleados, sujeto a cualquier término aplicable del Contrato Colectivo de Trabajo.

Sección 13.11 LICENCIA PARA AUSENTARSE POR ENFERMEDAD FAMILIAR

Los miembros de la unidad cubierta por el Contrato pueden utilizar la licencia por discapacidad no ocupacional que se establece en la Sección 12.2 del Contrato Colectivo de Trabajo para el cuidado de un familiar enfermo. Esta cobertura se denomina Licencia por Enfermedad Familiar ("SLF", por sus siglas en inglés). Para los fines de la SLF, un familiar incluye al cónyuge, pareja de hecho, hijo (incluidos los adoptados), hermanos, padres (incluidos los suegros), padrastros, nietos o abuelos. Los miembros de la unidad cubierta por el Contrato pueden usar hasta 160 horas por año natural de su saldo de licencia por enfermedad existente para brindar cuidado a un familiar que necesite cuidado como resultado de una enfermedad física o mental, lesión, embarazo o parto.

Sujeto a los términos de esta Sección 13.11, la SLF se deberá administrar de conformidad con la Sección 12.2 y la Sección 19.24 del Contrato Colectivo de Trabajo, y las demás políticas y normas laborales aplicables del Laboratorio se aplicarán como si la ausencia se debiera a la enfermedad o lesión de los propios miembros de la unidad cubierta por el Contrato.

ARTÍCULO 14

SALUD, SEGURIDAD Y MEDIO AMBIENTE

Sección 14.1 GRUPO DE SEGURIDAD PARA TRABAJADORES AL FRENTE DEL SERVICIO DIRECTO

La unión sindical y el Laboratorio reconocen que la dirección debe asumir la responsabilidad de minimizar los accidentes laborales y, para cumplir con esta responsabilidad, debe establecer normas de seguridad. Sin embargo, ningún conjunto de normas de seguridad puede abarcar exhaustivamente todas las posibles aplicaciones de buenas prácticas de seguridad. Por lo tanto, el sindicato y el Laboratorio se comprometen a promover que cada empleado cumpla plenamente su responsabilidad de prevenir accidentes, tanto para sí mismo como para sus compañeros. Para lograr estos objetivos, el sindicato y el Laboratorio acuerdan mutuamente que existe un Grupo de

Seguridad para Trabajadores al Frente del Servicio Directo que sirve como foro para que los trabajadores en la línea de frente del servicio directo, incluidos los miembros designados de la unidad cubierta por el Contrato del Laboratorio, discutan temas y novedades en materia de seguridad con representantes de la dirección del Laboratorio y otros trabajadores en la línea de frente del servicio directo. El sindicato podrá designar a un miembro para participar en este Grupo de Seguridad para Trabajadores al Frente del Servicio Directo. Nada de lo dispuesto en esta sección impedirá que los miembros de la unidad cubierta por el Contrato planteen cuestiones de seguridad directamente a la gerencia.

Sección 14.2 CUMPLIMIENTO DE LAS REGLAS DE SALUD, SEGURIDAD Y MEDIO AMBIENTE

Todos los empleados deberán cumplir con todas las reglas de salud, seguridad y medio ambiente del Laboratorio que estén vigentes o que el Laboratorio pueda establecer ocasionalmente.

Sección 14.3 DETERMINACIÓN DE LOS REQUISITOS DE SALUD, SEGURIDAD Y MEDIO AMBIENTE

La determinación del Laboratorio con respecto a cualquier requisito de salud, seguridad o medio ambiente será definitiva y no estará sujeta al Procedimiento de Quejas o arbitraje, excepto cuando la organización sindical alegue que el requisito de seguridad viola las leyes municipales, estatales o federales aplicables.

Sección 14.4 ROPA Y EQUIPO DE PROTECCIÓN

El Laboratorio deberá continuar tomando medidas en el Laboratorio para la salud y seguridad de los empleados y proporcionando dispositivos de protección, ropa y otros equipos necesarios para una protección adecuada en el Laboratorio, según lo determine el Laboratorio.

Sección 14.5 EXÁMENES FÍSICOS

El Laboratorio se reserva el derecho, como condición de empleo o de continuidad laboral, de exigir los exámenes que el Departamento de Salud del Laboratorio considere necesarios, y la decisión del Departamento Médico deberá ser definitiva y no estará sujeta al Procedimiento de Quejas ni al arbitraje para determinar la aptitud física o emocional de cualquier persona para el empleo o la continuidad laboral. Sin embargo, la cuestión de si la medida de la dirección del Laboratorio de apartar de su trabajo a un empleado por razones físicas o emocionales es arbitraria y caprichosa estará sujeta al Procedimiento de Quejas y podrá someterse a arbitraje. El Laboratorio acepta que su Departamento Médico, a solicitud del empleado en cuestión, consulte con el médico personal designado por el empleado para tomar dicha determinación.

Sección 14.6 PROGRAMA DE CONSUMO ABUSIVO DE SUSTANCIAS

La organización sindical y el Laboratorio acuerdan que trabajar bajo el efecto del alcohol o las drogas pone en peligro la salud y la seguridad no sólo del empleado involucrado, sino también de

sus compañeros de trabajo. También puede amenazar la seguridad del Laboratorio. El Laboratorio podrá establecer un programa justificable y legal de consumo abusivo de sustancias, y aplicarlo de manera justificable y legal. Dicha política será aplicable a los miembros de la unidad cubierta por el Contrato, salvo que sea incompatible con los términos de esta Sección 14.6.

Si bien el consumo abusivo de alcohol y drogas puede convertirse en una enfermedad, el empleado afectado es responsable de su propio comportamiento. Es responsabilidad del empleado admitir que tiene un problema de consumo abusivo de sustancias y tomar todas las medidas necesarias para dejar de consumir alcohol o drogas de manera abusiva.

Ningún empleado deberá estar obligado a someterse a ninguna prueba de alcohol o drogas excepto en las siguientes condiciones:

1. Cuando se encuentre a un empleado en posesión o consumiendo bebidas alcohólicas, drogas ilegales o parafernalia de drogas en las instalaciones del Laboratorio.

2. Cuando se encuentre a un empleado vendiendo bebidas alcohólicas, drogas ilegales o parafernalia de drogas en las instalaciones del Laboratorio.

3. Cuando se observe que un empleado tiene serios problemas de desempeño laboral en el trabajo que normalmente es capaz de hacer, pero siempre y cuando el Laboratorio no sea arbitrario al aplicar esta norma.

4. Cuando se observe que un empleado participa en un comportamiento inusual, aberrante o extraño, pero siempre y cuando el Laboratorio no sea arbitrario al aplicar esta norma.

5. Después de un accidente o incidente en el que las acciones del empleado tuvieron una conexión directa o causal con el accidente o incidente, pero siempre y cuando el Laboratorio no sea arbitrario al aplicar esta norma.

6. Al ser seleccionado definitivamente para un transferencia o ascenso a un puesto sensible de seguridad, el solicitante será sometido a análisis de alcohol y drogas.

7. Para cumplir con cualquier ley o reglamento gubernamental.

Cualquier prueba de consumo de drogas o alcohol utilizada por el Laboratorio, o cualquier agente del Laboratorio, deberá ser una prueba reconocida, válida y confiable. El laboratorio que realiza la prueba deberá tener reputación de competencia en la realización de pruebas reconocidas, válidas y confiables, y en el mantenimiento competente de una cadena de custodia completa y asegurada para todas las muestras.

Dado que el consumo abusivo de sustancias puede ser una enfermedad, todos los empleados continuarán teniendo cobertura bajo los diversos planes de atención médica ofrecidos por el Laboratorio para programas de tratamiento de alcohol y drogas. Ningún empleado será sancionado por ningún consumo abusivo de sustancias sin antes haber tenido la oportunidad de pasar por el

programa de tratamiento de alcohol y drogas, a condición de que dichos empleados puedan ser sancionados por cualquier consecuencia de dicho consumo abusivo.

El Laboratorio deberá establecer un Programa de Asistencia al Empleado (EAP, por sus siglas en inglés). El EAP deberá ser un programa creíblemente funcional que tratará todas las solicitudes de información y asistencia de los empleados como confidenciales, es decir, que sólo serán conocidas por el empleado, el personal apropiado del EAP y el personal correspondiente del Departamento Médico. Nada de lo dispuesto en este párrafo deberá impedir que el personal directivo apropiado participe en cualquier tratamiento que reciba un empleado, con el permiso del médico tratante y/o consejero del empleado.

El EAP servirá como centro de información y recomendaciones para los empleados que busquen ayuda para resolver problemas personales.

Se espera que un empleado que participe en el programa de tratamiento por consumo abusivo de alcohol o drogas participe plenamente en las partes que le corresponden como paciente interno de hospital y paciente externo del programa. El Laboratorio podrá requerir pruebas justificables de detección de drogas y alcohol durante la parte de paciente externo del programa de tratamiento, en el momento en que el empleado haya regresado al trabajo y durante dos años consecutivos posteriores. El Laboratorio no deberá estar obligado a darle a un empleado más de una oportunidad para completar con éxito el programa de tratamiento por drogas o alcohol.

Los empleados deberán informar al Laboratorio sobre cualquier condena por delitos relacionados con drogas ocurrida en el lugar de trabajo, a más tardar cinco días después de dicha condena. Asimismo, deberán informar al Laboratorio sobre cualquier condena por delito grave relacionado con drogas ocurrida en cualquier lugar distinto al lugar de trabajo, a más tardar cinco días después de dicha condena. Este inciso se deberá aplicar a las condenas por delitos relacionados con drogas ocurridas después de la fecha de entrada en vigor de este Contrato. Todos los informes de condenas deberán presentarse al director de Recursos Humanos, quien tratará dichos informes como una comunicación confidencial entre el empleado, el personal de Recursos Humanos correspondiente y el personal del Departamento Legal correspondiente, salvo para cumplir con cualquier requisito jurídico.

ARTÍCULO 15

EDAD DE JUBILACIÓN

Sección 15.1 EDAD DE JUBILACIÓN

Dando aviso con un (1) mes de anticipación por parte del empleado, éste podrá jubilarse al final de cualquier mes después de haber cumplido los cincuenta y cinco años de edad. Las coberturas de pensión y bienestar al jubilarse se regirán por la política del Laboratorio y los Documentos del Plan pertinentes. Las coberturas complementarias para los empleados que continúen trabajando después de los sesenta y cinco (65) años se regirán por la política del Laboratorio.

ARTÍCULO 16

SALARIOS

Sección 16.1 TARIFAS SALARIALES

Los empleados cubiertos por este Contrato deberán ser remunerados conforme las tarifas de pago base por hora de acuerdo con el ANEXO A sobre TABLA DE SALARIOS, que se adjunta y se incorpora al presente Contrato. Los ajustes a la tarifa de pago base por hora de cualquier empleado, según lo estipulado en el ANEXO A adjunto, entrarán en vigor el primer día del período de pago en el que se requiera dicho ajuste. Los empleados recibirán su pago en el día de pago establecido por el Laboratorio.

Sección 16.2 NUEVAS CLASIFICACIONES

En caso de que el Laboratorio establezca una nueva clasificación de puesto de trabajo dentro de la unidad cubierta por el Contrato, además de las enumeradas en el ANEXO A sobre TABLA DE SALARIOS, aquí adjunto, el Laboratorio negociará con el sindicato la tarifa de pago base por hora, las horas de trabajo y las condiciones de empleo para dicha nueva clasificación antes de que se asigne a cualquier empleado a la misma. Esa deliberación incluirá los deberes del empleo asociadas con la nueva clasificación de puesto.

Sección 16.3 ASIGNACIONES TEMPORALES Y "TARJETA AZUL" (BLUESLIPPING)

En caso de que a un empleado se le asigne un trabajo que normalmente realizaría un empleado en una clasificación con una tarifa de pago inicial más alta y que así continúe durante una (1) hora o más, recibirá (por cada hora durante la cual realice dicho trabajo) la tarifa de pago inicial de la clasificación correspondiente a dicho trabajo o su propia tarifa por hora, más diez centavos (10): lo que sea que resulte mayor. Esta práctica se denomina "tarjeta azul" (*blueslipping*). Para un empleado que actualmente gana la tarifa máxima de su clasificación, el jefe de Departamento puede autorizar el pago a la tarifa máxima de la clasificación a la que se ha hecho la asignación temporal. Lo anterior no se deberá aplicar en el caso de empleados clasificados como Obrero e Instalaciones. Los empleados podrán ser asignados temporalmente a tareas que normalmente realiza cualquier clasificación del mismo nivel o de un nivel salarial inferior al de su clasificación, pero durante no más de dieciséis (16) horas en una semana laboral normal de cuarenta (40) horas, y continuarán recibiendo su tarifa normal por hora durante dicha asignación. Las horas extras trabajadas durante dicha asignación temporal no se contarán dentro del máximo de dieciséis (16) horas.

El Laboratorio y la organización sindical se reunirán y revisarán los límites de remoción de nieve para las asignaciones de trabajo de Custodia y Terrenos en el otoño de cada año. Los límites serán determinados por la gerencia y no estarán sujetos al Procedimiento de Quejas ni al arbitraje. Las partes acuerdan que el Laboratorio puede asignar temporalmente a los empleados a puestos fuera de la unidad cubierta por el Contrato por períodos que no excedan los cuarenta y cinco (45) días

hábiles. Los empleados asignados a puestos fuera de la unidad cubierta por el Contrato recibirán $1.50 por hora además de su tarifa de pago base por hora, por cada hora trabajada en dicha asignación. Los empleados también continuarán acumulando antigüedad y recibiendo sus coberturas mientras estén asignados en otro trabajo. Los empleados que trabajen bajo los términos de esta Sección 16.3 no deberán tener autoridad para sancionar o despedir a los miembros de la unidad cubierta por el Contrato. Además, se espera que los empleados que trabajan bajo los términos de esta Sección 16.3 realicen las funciones laborales del puesto fuera de la unidad cubierta por el Contrato de acuerdo con la Sección 2.3 del Contrato Colectivo de Trabajo.

Antes de asignar empleados a puestos fuera de la unidad cubierta por el Contrato, el Laboratorio creará una lista de empleados que hayan expresado interés en dichas asignaciones y que cumplan con los criterios que el Laboratorio considere necesarios para calificar para dichas asignaciones. Una vez creada la lista de empleados calificados, el Laboratorio rotará las asignaciones dentro de las clasificaciones en función de la antigüedad, sujeto a la disponibilidad de los empleados y a consideraciones operativas.

Los empleados pueden ser eliminados de la lista en cualquier momento si dejan de estar calificados. También pueden optar por no participar en la lista en cualquier momento mediante notificación por escrito al Laboratorio. El Laboratorio, según lo considere necesario la gerencia, abrirá la posibilidad de incluirse en la lista a empleados adicionales interesados, si los hubiere, que cumplan con los requisitos.

El inicio, la existencia o el fin de las asignaciones fuera de la unidad cubierta por el Contrato no estarán sujetas al Procedimiento de Quejas ni al arbitraje; sin embargo, otras disposiciones de la Sección 16.3 están sujetas al Procedimiento de Quejas y arbitraje.

Sección 16.4 TARIFA SALARIAL EN LOS ASCENSOS DE PUESTO, DESCENSOS O TRANSFERENCIAS

Todo empleado con doce (12) meses de servicio que sea reclasificado a una clasificación superior, al completar noventa (90) días de servicio satisfactorio en la clasificación superior, recibirá el salario máximo para dicha clasificación; todo empleado con menos de doce (12) meses de servicio continuará con el avance progresivo normal. El empleado reclasificado a una clasificación de menor categoría será ubicado en la progresión con el salario más cercano pero superior en monto al salario que recibía al momento de la reclasificación, o con el máximo —lo que sea que resulte menor—, y continuará en la progresión a partir de esa fecha en los intervalos apropiados. Lo anterior no se aplicará a las clasificaciones de aprendiz y en capacitación. Todo empleado despedido que sea recontratado dentro de los dos años posteriores a su despido recibirá el salario equivalente en su progresión al que recibía al momento de su despido. Todo empleado que se traslade fuera de la unidad cubierta por el Contrato a otro puesto en el Laboratorio, y que luego regrese a su puesto anterior dentro de la unidad cubierta por el Contrato, recibirá el salario equivalente a la tarifa que percibía en el momento de su transferencia fuera de la unidad cubierta por el Contrato. Los empleados temporales que pasen a ser empleados permanentes tendrán su

antigüedad para efectos del cálculo basado en el ANEXO A contando desde su fecha de contratación inicial. Si existe una vacante en la clasificación de Mecánico de Mantenimiento I o Mecánico de Manejo de Residuos y el solicitante seleccionado ha completado el programa de formación de Mecánico de Mantenimiento o Mecánico de Manejo de Residuos, recibirá el salario máximo establecido en el ANEXO A para la clasificación de Mecánico de Mantenimiento I o Mecánico de Manejo de Residuos al incorporarse a dicha clasificación.

ARTÍCULO 17

REUNIONES EMPLEADO-GERENCIALES

Sección 17.1 PROPÓSITO

La unión de trabajadores y el Laboratorio acuerdan mutuamente que, en aras de una gestión eficiente y unas relaciones laborales armoniosas, es conveniente que se celebren reuniones mensuales entre representantes de los empleados y la dirección, a las que se hará referencia como "Reuniones Empleado-Gerenciales". En ellas se deberán tomar en consideración los problemas de interés mutuo, tales como las condiciones que tiendan a causar malentendidos, y las personas presentes en cualquier reunión podrán hacer recomendaciones al Laboratorio o al sindicato, o a ambos. Sin embargo, dichas reuniones serán excluyentes del Procedimiento de Quejas previsto por el ARTÍCULO 6, y las quejas no se considerarán en dichas reuniones; tampoco se deberán llevar a cabo negociaciones con el propósito de alterar los términos de este Contrato en dichas reuniones.

Sección 17.2 REPRESENTANTES

Los representantes del Laboratorio deberán ser el gerente de Relaciones Laborales, o su representante autorizado, quien actuará como presidente de las Reuniones, y otros miembros de la gerencia que él pueda invitar ocasionalmente, hasta un máximo de seis. El gerente de Relaciones Laborales procurará proporcionar representantes de la gerencia de los departamentos del Laboratorio que estén relacionados con la agenda de esa reunión en particular. En representación de la organización sindical no deberá haber más de seis en cantidad, y deberán consistir en los representantes del sindicato, delegados sindicales y otros empleados que estén más directamente relacionados con la agenda de la reunión en particular.

Sección 17.3 REUNIONES

El gerente de Relaciones Laborales y el secretario de la organización sindical deberán acordar la hora, el lugar y el orden del día de las reuniones. Ningún empleado perderá su salario por el tiempo dedicado a estas reuniones durante su horario laboral habitual. El gerente de Relaciones Laborales registrará actas de cada reunión y distribuirá copias de las actas a todos los asistentes en un plazo justificable.

ARTÍCULO 18

PROGRAMA DE CAPACITACIÓN DE MECÁNICOS EN MANEJO DE RESIDUOS

Sección 18.1 PROPÓSITO

El Programa de Formación de Mecánicos en Manejo de Residuos consiste en un programa de instrucción y capacitación para la clasificación de empleo de "Mecánico de Manejo de Residuos". El propósito del Programa de Capacitación de Mecánicos en Manejo de Residuos es desarrollar y mantener en el Laboratorio un complemento de trabajadores calificados adecuados para descontaminar y desechar materiales radiactivos. Para lograr su propósito, la formación de un individuo se basa en los siguientes objetivos:

a) Desarrollar destrezas para realizar las funciones de su oficio.

b) Ampliar su conocimiento técnico en temas relacionados con el oficio.

c) Impartir una comprensión de los problemas del Laboratorio en relación con el oficio.

d) Fomentar la autoeducación continua.

Sección 18.2 SELECCIÓN

Cuando existan vacantes para aprendices de Mecánico de Manejo de Residuos, la Sección Contratación del Departamento de Recursos Humanos llevará a cabo un programa de reclutamiento para los solicitantes. La selección la realizará el Laboratorio, basándose en el historial laboral, la experiencia y la capacitación. La selección no se deberá considerar como un ascenso de puesto promoción, no se regirá por lo establecido en la Sección 8.14, y estará sujeta al Procedimiento de Quejas, pero no a arbitraje. Los aprendices del puesto titulado Mecánico de Manejo de Residuos deberán poseer la formación suficiente para dominar los fundamentos del oficio. Dado que no es conveniente formar a más aprendices de Mecánico de Manejo de Residuos de los que se puedan incorporar, el Laboratorio, al determinar el número de aprendices de Mecánico de Manejo de Residuos que se nominarán, se guiará por un pronóstico que abarque el complemento habitual de trabajadores calificados, las bajas previstas, la expansión o reducción de las actividades del Laboratorio y el número de aprendices empleados en ese momento.

Sección 18.3 CAPACITACIÓN

Es esencial que los aprendices del puesto de Mecánico de Manejo de Residuos reciban una formación amplia en todos los aspectos mecánicos y técnicos del manejo de residuos. Los trabajadores de oficio altamente calificados deben ser capaces de ejercer un juicio independiente dentro del área de su trabajo, comprender la teoría subyacente al trabajo que realizan y la preparación de los materiales utilizados. Para ello, el Programa de Capacitación de Mecánicos en Manejo de Residuos deberá ser lo que rija la capacitación, sujeto, sin embargo, a los requisitos operativos del Laboratorio y a las disposiciones de este Contrato Colectivo de Trabajo.

Sección 18.4 TRABAJO DE LOS APRENDIZAJES DE MECÁNICO DE MANEJO DE RESIDUOS

Los aprendices para el puesto de Mecánico de Manejo de Residuos se capacitarán bajo la supervisión directa de un trabajador experto en el oficio sindicalizado o un supervisor, pero en ningún caso realizarán trabajo ni asumirán ninguna responsabilidad sin la supervisión de un trabajador experto de oficio sindicalizado, excepto el trabajo para el que ya han sido capacitados.

Sección 18.5 EVALUACIÓN DE LOS APRENDICES

Los aprendices serán evaluados periódicamente, al menos al finalizar cada etapa del Programa de Capacitación de Mecánicos en Manejo de Residuos, para determinar su admisibilidad para continuar o avanzar dentro del programa. Si se determina que un aprendiz no es capaz de continuar o de ser ascendido, podrá ejercer su antigüedad y regresar a cualquier clasificación anterior. Los aprendices serán ascendidos a Mecánicos de Manejo de Residuos en función de su capacidad y tiempo de servicio como aprendices. Los aprendices serán evaluados por el Laboratorio en consulta con el representante sindical designado por el sindicato. Si hay una vacante en la clasificación de Mecánico de Manejo de Residuos y el solicitante seleccionado ha completado el Programa de Capacitación de Mecánicos en Manejo de Residuos, recibirá el salario máximo establecido en el Anexo A para la clasificación de Mecánico de Manejo de Residuos al ingresar a dicha clasificación.

ARTÍCULO 19

DISPOSICIONES VARIAS

Sección 19.1 PROHIBIDA LA DISCRIMINACIÓN

Ni la organización sindical ni el Laboratorio practicarán discriminación de ninguna manera por motivos de raza, credo, color, nacionalidad de origen o afiliación o no afiliación a un sindicato, pero las medidas que tome el Laboratorio a solicitud del Gobierno —tal como se establece en la Sección 3.2— no se deberán considerar una violación a esta Sección.

Sección 19.2 IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Las partes abajo firmantes de este Contrato se comprometen a no discriminar a ningún empleado, miembro del sindicato o solicitante de afiliación al sindicato, por motivos de raza, credo, color, sexo, edad, nacionalidad de origen o discapacidad física o mental con respecto a cualquier puesto para el que el empleado o solicitante esté calificado, ni por ser un veterano discapacitado o un veterano de la era de Vietnam, sino que tomarán medidas de cuota de inclusión de representatividad[1] para garantizar que los empleados y solicitantes de afiliación y los miembros del sindicato sean tratados durante el empleo sin distinción de raza, credo, color, sexo, edad, nacionalidad de origen o discapacidad física o mental con respecto a cualquier puesto para el que

[1] *También llamada, por el inglés, "acción afirmativa" (N. de T.).*

el empleado o solicitante esté calificado, o por ser un veterano discapacitado o un veterano de la era de Vietnam. Dichas medidas deberán incluir —aunque no únicamente—: ascensos de puesto, descensos o transferencias; ceses por recorte de personal o despidos; tarifas de pago u otras formas de compensación, y selección para capacitación, incluyendo formación como aprendiz. Se entiende que ninguna de las medidas tomadas a petición del Gobierno tal como lo establece la Sección 3.2, ni las medidas adoptadas de conformidad con la Sección 4.1 se considerarán una violación de esta Sección.

El sindicato y el Laboratorio reconocen que se ha establecido un Programa de Cuota de Inclusión (llamado "Acción Afirmativa", por el inglés) en el Laboratorio y que este programa debe administrarse de manera efectiva. De conformidad con los requisitos emitidos por la Oficina de Cumplimiento de Contratos Federales del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos, el Laboratorio establecerá metas y cronogramas para corregir deficiencias si las minorías o las mujeres están siendo subutilizadas en la unidad cubierta por el Contrato. Subutilización significa que el número de grupos minoritarios y mujeres es menor que la proporción disponible en el personal del área. Las metas que se establecerán se basarán en un análisis de la disponibilidad de minorías y mujeres en el Área Estadística Metropolitana Estándar (SMSA, por sus siglas en inglés) de Chicago, Illinois. Al sindicato se le informará de las metas y los cronogramas. Es la intención del sindicato y del Laboratorio cumplir con todas las leyes, órdenes y resoluciones gubernamentales.

Sección 19.3 LEYES FEDERALES Y ESTATALES, ÓRDENES Y FALLOS FINALES

Si alguna disposición de este Contrato, o su aplicación, resultara ilegal en virtud de alguna ley federal o estatal, orden ejecutiva del Presidente o del Gobernador de Illinois, o por un fallo final de cualquier tribunal de jurisdicción competente, dicha disposición, o su aplicación, será modificada por las partes abajo firmantes para cumplir con la ley, orden o fallo final; pero en todos los demás aspectos, las disposiciones y aplicaciones de las disposiciones de este Contrato deberán continuar en plena vigencia y efecto mientras dure el acuerdo.

Sección 19.4 UNIFORMES

El Laboratorio proporcionará ropa apropiada a aquellos empleados para quienes lo considere necesario por razones de higiene o posible contaminación, y también reemplazará, reparará y lavará dicha ropa según sea necesario. Las sustituciones sólo se harán cuando sea necesario a criterio del Laboratorio debido al desgaste normal al momento de la entrega de la ropa para ser reemplazada.

El Laboratorio no está obligado a proporcionar ropa a otros empleados, pero puede proporcionar ropa a aquellos a quienes se les asignen tareas con probabilidad de causar desgaste o suciedad inusual según lo determine el Laboratorio. A dichos empleados se les puede proporcionar ropa desechable u otro tipo de ropa apropiada. El lavado de dicha ropa se realizará de acuerdo con la política del Laboratorio. Los empleados deben presentarse a trabajar con ropa limpia y en

condiciones adecuadas y de acuerdo con estándares aceptables de buen gusto. Los empleados deben usar la ropa proporcionada por el Laboratorio.

Sección 19.5 REGISTROS DE SANCIONES DISCIPLINARIAS

Cualquier memorándum o carta de amonestación u otro registro de un incidente que se pretenda que forme parte del expediente personal oficial del empleado se dirigirá al empleado (el cual podrá conservar una copia) y con una copia para el expediente. El empleado y/o el sindicato, con la firma del empleado como cosignatario, podrán presentar una respuesta a cualquier registro de incidente mencionado anteriormente dentro de diez (10) días siguientes, exponiendo cualquier prueba fáctica que contradiga o explique la acción a la que se responde. Dichas respuestas pasarán a formar parte del expediente personal oficial del empleado. Ninguna amonestación u otro registro de una sanción disciplinaria se deberá utilizar como prueba contra un empleado en ninguna sanción disciplinaria si el empleado no ha tenido más amonestaciones o sanciones durante los últimos dos (2) años. En caso de que un empleado reciba una amonestación por escrito o se presente una queja con respecto a su trabajo o conducta, se le deberá entregar una copia de la amonestación o queja por escrito, fechada y firmada por el supervisor correspondiente. En caso de que un empleado reciba una carta de felicitación, se le entregará una copia de la carta y otra se archivará en su expediente personal.

Sección 19.6 ASIGNACIONES DE TRABAJO

Las partes reconocen que existen amplias variaciones en los tipos de trabajos cubiertos por este Contrato. El Laboratorio asignará tareas que se ajusten a las funciones habituales reconocidas de cada empleado en la mayor medida posible.

Sección 19.7 EMPLEO

El Laboratorio se compromete a reclutar a nuevos empleados en el mercado laboral abierto o a utilizar los servicios gratuitos de los Servicios de Empleo del Estado de Illinois y de los Estados Unidos.

Sección 19.8 PAGO EN LUGAR DE AVISO DURANTE RECORTES DE PERSONAL

En caso de que el Laboratorio deba cesar por recorte a algún empleado sin darle un (1) aviso de una (1) semana natural, se le pagará al empleado una suma equivalente a cuarenta (40) horas de salario a su tarifa de pago base por hora.

Sección 19.9 PAGO DE INDEMNIZACIÓN

Los empleados cubiertos por este Contrato deberán tener derecho a una indemnización por despido por recorte de personal, de conformidad con el Plan de Indemnización por Despido por Recorte del Laboratorio. Las modificaciones al Plan de Indemnización por Despido por Recorte que afecten a los empleados no sindicalizados y no exentos del Laboratorio se aplicarán también a los miembros de esta unidad cubierta por el Contrato sin necesidad de negociación adicional.

Sección 19.10 DISPUTAS LABORALES

El Laboratorio continuará realizando asignaciones de acuerdo con las prácticas vigentes hasta ahora. En caso de que un empleado de una clasificación representada por el sindicato impugne qué tan adecuada es una asignación de trabajo a un empleado de una clasificación diferente representada por el sindicato, se realizará una reunión para hablar sobre el asunto. A dicha reunión deberán asistir los representantes correspondientes del sindicato y los representantes del Laboratorio. Si el asunto no se resuelve en la reunión dentro de un plazo justificable, se pueden aplicar los procedimientos de queja establecidos en la Sección 6.5. El trabajo deberá continuar según lo asignado originalmente hasta que se tome una decisión, si la hubiere, de cambiar la asignación.

Sección 19.11 TRABAJO DE LOS CIENTÍFICOS

Se reconoce plenamente que el Laboratorio es una institución de investigación y que, por lo tanto, es necesario que los científicos y técnicos asociados a él realicen las tareas necesarias para el avance de su investigación.

Sección 19.12 TABLEROS DE ANUNCIOS

El Laboratorio proporcionará espacio para tableros de anuncios adecuados, en lugares que serán acordados por las partes, para la publicación de avisos de reuniones y eventos sindicales. No se publicará ningún aviso en el Laboratorio sin la aprobación previa del gerente de Relaciones Laborales. El gerente de Relaciones Laborales (o la persona a la que éste designe) aprobará o denegará la solicitud dentro de tres días hábiles después de recibirla por parte del sindicato. No se deberá publicar ningún aviso de carácter controvertido. Una vez que el gerente de Relaciones Laborales haya aprobado un aviso, los delegados sindicales podrán publicar el aviso aprobado en los siguientes lugares acordados para tableros de anuncios:

Edificio	**Lugar**
46	Pasillo junto a la sala de correo
123	Junto al reloj marcador
200	Afuera de la sala L021
201	Comedor fuera de la sala 142B
202	Afuera de la sala C005
203	Afuera de la sala B053
212	Comedor
306	Afuera de la sala L101
315	Afuera de la sala 206
340	Pasillo
360	Oficina de Mantenimiento
362	Ala H del pasillo del piso de servicio
401	Afuera de la sala E0103

450 Comedor

Las partes abajo firmantes acuerdan y entienden que los avisos sindicales no se publicarán en ningún otro lugar que no sean los tableros de anuncios arriba enunciados.

Sección 19.13 INSPECCIÓN DE CASILLEROS

El casillero de un empleado será inspeccionado en presencia de un representante sindical o del propio empleado.

Sección 19.14 AVISO A LA ORGANIZACIÓN SINDICAL

Siempre que las disposiciones de este contrato requieran un aviso al sindicato, dicho requisito se cumplirá proporcionando un aviso al delegado correspondiente, al Presidente del Consejo y al Representante Sindical del Sindicato Local 73.

Sección 19.15 ASISTENCIA IRREGULAR

Las partes reconocen que un buen registro de asistencia al trabajo por parte de cada empleado es necesario para el funcionamiento eficiente del Laboratorio. Por lo tanto, una acumulación excesiva de ausencias, o un patrón de abuso, puede ocasionar un llamado a la atención del empleado por parte de su jefe de departamento. Se definen como "ausencias excesivas" cinco (5) o más faltas de asistencia, que sumen cuarenta (40) horas o más de licencia por discapacidad no ocupacional, comprendidas en un período de doce (12) meses. El jefe de departamento intentará corregir este problema mediante consulta con el empleado. Si el empleado no puede mejorar su registro de asistencia en un plazo justificable, el Laboratorio podrá tomar medidas.

Sección 19.16 TRANSFERENCIAS LATERALES

Aunque los requisitos del Laboratorio deben tener prioridad, se considerarán las preferencias personales de los empleados con respecto a los transferencias laterales. Los empleados que estén interesados en una transferencia a otro edificio o área pueden informarlo así a su capataz.

Sección 19.17 EMPLEADOS DE MEDIO TIEMPO

Los empleados cuyo horario laboral normal sea inferior a cuarenta (40) horas semanales se considerarán empleados de medio tiempo. Los empleados de medio tiempo sólo podrán optar a la cobertura de los Planes Grupales de Seguro Médico y de Vida si tienen programado trabajar veinte (20) horas o más por semana. Las coberturas para los empleados de medio tiempo, tales como vacaciones, licencia por incapacidad no ocupacional, licencia personal y pago de días festivos se acumularán proporcionalmente y su uso se facturará de forma proporcional. Por ejemplo, si durante el año de acumulación de vacaciones un empleado trabaja el cincuenta por ciento (50) de la semana normal de cuarenta (40) horas, ganará el cincuenta por ciento (50) de las horas ganadas por los empleados de tiempo completo. Los empleados de medio tiempo acumularán antigüedad, la cual establecerá su antigüedad relativa entre un empleado y otro, pero dicha antigüedad no podrá ejercerse fuera de su propio grupo de empleados de medio tiempo.

Los empleados de medio tiempo recibirán un pago de una vez y media (1-1/2) su tarifa normal por hora por todas las horas trabajadas que excedan las ocho horas (8) en cualquier día laborable (incluidos los días laborables que se superpongan con un nuevo día laborable o con una nueva semana de pago) o que excedan las cuarenta (40) horas en una semana de pago.

Sección 19.18 EMPLEADOS TEMPORALES

Los empleados contratados en el Laboratorio por un período específico que no exceda los ciento cincuenta (150) días naturales serán considerados empleados temporales. Estarán sujetos a todas las regulaciones aplicables a los empleados permanentes, pero no serán admisibles para participar en las coberturas aplicables a los empleados permanentes, excepto por las coberturas de licencia por discapacidad ocupacional y el pago de días festivos por aquellos días festivos reconocidos que ocurran en días en que el empleado normalmente tenga programado trabajar. Los empleados temporales no acumularán antigüedad. El Laboratorio notificará al sindicato sobre el número de empleados temporales. Los empleados temporales tienen derecho de solicitar puestos permanentes de tiempo completo disponibles en el Laboratorio.

Los empleados temporales que sean contratados directamente en un puesto permanente de tiempo completo en la misma clasificación de trabajo que el puesto temporal estarán sujetos a un período de prueba de sesenta (60) días naturales después de ser contratados en el puesto permanente de tiempo completo.

Sección 19.19 HORARIO DE LOS EMPLEADOS QUE ASISTEN A LA ESCUELA

El Laboratorio pondrá un horario de trabajo para el empleado que desee continuar su educación bajo el plan de reembolso de colegiatura del Laboratorio, en la medida en que los requisitos operativos lo permitan.

Sección 19.20 PROGRAMA DE CAPACITACIÓN PARA ESPECIALISTAS EN CUIDADO DE ANIMALES

Los especialistas en cuidado de animales recibirán una amplia capacitación en el procedimiento general para el cuidado y manejo de animales utilizados en la investigación biológica. Se abordarán temas pertinentes al cuidado de animales, tales como, entre otros: la alimentación adecuada, el suministro de agua, la limpieza y el cambio de jaulas, la medicación, el tratamiento y los métodos de reproducción, con el fin de capacitar a los especialistas en cuidado de animales para que desempeñen bien sus funciones y les proporcionen las bases para el avance profesional. El alcance del programa de capacitación deberá ser determinado exclusivamente por el Laboratorio.

El Laboratorio no tiene previsto cubrir actualmente los puestos de Especialista en Cuidado de Animales y Jefe de Grupo de Especialistas en Cuidado de Animales, y estos puestos no están incluidos en las Tablas Salariales del Anexo A. Sin embargo, si el Laboratorio decide contratar para los puestos de Especialista en Cuidado de Animales y / o Jefe de Grupo de Especialistas en

Cuidado de Animales, el Laboratorio y la unidad cubierta por el Contrato se deberán reunir para negociar los salarios antes de publicar tales puestos vacantes.

Sección 19.21 EMPLEADOS TEMPORALES DE GUARDIA POR LLAMADO

Para aliviar la escasez temporal de personal causada por circunstancias tales como enfermedad, vacaciones o rotación imprevista, el Laboratorio puede mantener empleados de guardia por llamado en una lista. Las personas en dicha lista pueden ser llamadas para asignaciones según sea necesario. Se les deberá pagar el salario mínimo de la clasificación a la que sean llamadas. Se deberán afiliar a la organización sindical tal como lo requerido en la Sección 4.1. No deberán acumular antigüedad. Las coberturas se basarán en las políticas del Laboratorio para los empleados de dicha categoría. Al sindicato se le mantendrá informado del número de dichos empleados. No más de 20 podrán trabajar simultáneamente, ni se permitirá que ninguna persona trabaje más de 90 días laborables en un año natural. Estos empleados temporales solo se utilizarán en puestos de conserjería y limpieza. En caso de que un empleado sea contratado como empleado permanente de tiempo completo, su fecha de antigüedad y la fecha para inicio de cálculo de las coberturas a las que tienen derecho los empleados permanentes se establecerán otorgando crédito por el número de días trabajados en estado de guardia por llamado, pero a condición de que no se paguen coberturas retroactivamente por ningún período anterior al empleo como empleado permanente de tiempo completo.

Sección 19.22 CARTAS DE ACUERDOS

Las siguientes cartas de entendimiento ejecutadas entre las partes continuarán vigentes durante la vigencia de este Contrato:

Carta con fecha del 29 de mayo de 2026 sobre: criterios de redacción para el Líder de Grupo de Mecánicos de Mantenimiento I.

Sección 19.23 SUBCONTRATACIÓN EXTERNA

Se reconoce que el contrato principal ejecutado recientemente entre el Departamento de Energía (en adelante denominado como el “DOE”) y la Universidad de Chicago (en adelante denominada como “la Universidad”) para la operación del Laboratorio Nacional Argonne se basa en ciertos principios enunciados por el DOE en su Informe de Reforma de Contratos de febrero de 1994. Según los términos del contrato principal, la Universidad está obligada a llevar a cabo un Plan de Fabricación o Compra en virtud del cual debe analizar sistemáticamente sus prácticas y tomar decisiones estratégicas sobre si “fabricar” (producir) o “comprar” ciertas funciones y servicios. Se reconoce además que algunas de estas funciones y servicios que deben someterse a un análisis obligatorio son realizados por miembros de la unidad cubierta por el Contrato.

En implementación de este plan, las partes hacen el siguiente acuerdo:

1. El Laboratorio establecerá una metodología para la evaluación de candidatos de subcontratación externa. Se proporcionará una copia de la metodología al sindicato. El sindicato tendrá la oportunidad de discutir y hacer recomendaciones sobre la metodología.

2. Este proceso consistirá en hacer un terreno de juego equitativo entre "producir" y "comprar".

3. En caso de que alguna de estas decisiones pueda causar el recorte de miembros de la unidad cubierta por el Contrato, el Laboratorio se compromete a informar y discutirlo abiertamente con el sindicato.

4. El Laboratorio también se compromete a que, antes de implementar cualquier decisión de "comprar" un servicio o función por parte de los miembros de la unidad cubierta por el Contrato, dará al sindicato la oportunidad de hacer recomendaciones para que el desempeño de los miembros de la unidad cubierta por el Contrato y todos los aspectos del trabajo sean lo más rentables posible para resultar competitivos con otras alternativas para la compra de dichos servicios.

5. En caso de que el proceso dé como resultado una decisión clara de "comprar" una función después de agotar todas las alternativas, el Laboratorio deberá tener la libertad de proceder a la subcontratación. Al proceder de esta manera, el Laboratorio exigirá en los acuerdos de subcontratación que se otorgue el derecho de preferencia a los empleados de la unidad cubierta por el Contrato para los puestos disponibles en función de la antigüedad según se define en la Sección 8.1.

6. Los empleados de la unidad cubierta por el Contrato contratados por el subcontratista recibirán un pago no menor al que les correspondería según este Contrato Colectivo, durante el tiempo que transcurra hasta la fecha de vencimiento del mismo o hasta un año: lo que sea que resulte más. Sujeto a los requisitos de la ley ERISA (sobre coberturas de jubilación y médicas), y a otras leyes aplicables, y a los requisitos de la compañía de seguros, dichos empleados recibirán las siguientes coberturas durante el mismo período de tiempo:

   - Seguro médico (comparable a la cobertura actual del individuo, si está inscrito actualmente).
   - Seguro de atención dental (comparable a la cobertura actual del individuo, si está inscrito actualmente).
   - Pensión (una contribución equivalente para aquellos actualmente inscritos y los empleados adquirirían derechos inmediatamente al ser subcontratados).

7. Los empleados de Argonne que conserven su empleo con los subcontratistas externos de Argonne tendrán derecho a postularse a concurso por trabajos en Argonne mediante un formulario de transferencia de Argonne hasta la fecha de vencimiento del Contrato

Colectivo vigente o hasta un año: lo que sea que resulte más tiempo. Las fechas de servicio para fines de aplicación de coberturas serán determinadas por la política de Argonne.

8. No se pagará ninguna indemnización por cese de recorte de personal a los empleados contratados directamente por el subcontratista.

9. Si Argonne reinstaura internamente el trabajo subcontratado externamente antes de que se venza el Contrato Colectivo vigente, todos los antiguos empleados de la unidad cubierta por el Contrato que trabajen para el subcontratista tendrán derecho de preferencia para los puestos disponibles y antigüedad previa.

10. En caso de surgir cualquier incongruencia entre los términos de la Sección 19.23 y el Contrato Colectivo de Trabajo, esta Sección 19.23 regirá.

Sección 19.24 PROCEDIMIENTO DE LLAMADA DE AVISO

PROCEDIMIENTO DE LLAMADA DE AVISO POR AUSENCIAS Y TARDANZAS

Si por alguna razón un empleado va a llegar tarde o no puede presentarse a trabajar, es responsabilidad del empleado llamar al Laboratorio. Es importante que los empleados informen las ausencias y /o tardanzas previstas directamente a sus supervisores o representantes autorizados dentro de los plazos especificados. No se aceptarán llamadas por cobrar ni mensajes de correo de voz.

En un intento por eliminar cualquier posible malentendido, todos los sucesos se documentarán en un "Informe de Ausencia" y se aplicarán los siguientes procedimientos:

CUÁNDO Y A QUIÉN LLAMAR:

Los empleados que trabajan en el turno de día deben llamar a su capataz o supervisor o a la oficina del departamento, lo más cerca posible del inicio de su turno, pero no más tarde de una hora después de que haya comenzado su turno.

Los empleados que trabajan en turnos fuera del turno diurno deben llamar a su capataz, supervisor o a la oficina de la división al menos una hora antes de su turno programado. Los retardos deben notificarse lo antes posible y de acuerdo con las normas aquí enumeradas.

CONDICIONES DE ADMISIBILIDAD:

Se requieren llamadas diarias de aviso, a menos que un empleado que desee ser eximido de llamar diariamente en los días siguientes discuta el asunto con la supervisión y se aprueben otros arreglos. En los casos de uso de licencia por funeral (según lo dispuesto en la Sección 13.7 del Contrato Colectivo de Trabajo) que involucra días consecutivos de ausencia, los empleados estarán exentos de las llamadas diarias salvo circunstancias extraordinarias. Las ausencias bajo la Ley de Permiso de Ausencia por Razones Médicas y Familiares (FMLA, por sus siglas en inglés) están sujetas a la Sección 12. En caso de que no se pueda contactar a la persona correspondiente por teléfono, la

ausencia se discutirá con el empleado a su regreso, y en ese momento se tomará la determinación de si se han cumplido los requisitos. Si hay disponible documentación de respaldo, y para ayudar a evitar cualquier controversia, se debe entregar documentación de respaldo al capataz, supervisor, gerente o director de división.

AUSENCIAS PERMITIDAS ANUALES Y DÍAS FLOTANTES

Las ausencias permitidas anuales de menos de cinco (5) días de duración deben solicitarse con más de tres días naturales completos de anticipación al inicio de la ausencia, excepto en circunstancias extraordinarias. Dicha licencia está sujeta a la aprobación del supervisor en función de las necesidades operativas del Laboratorio.

El uso de ausencias permitidas anuales en circunstancias extraordinarias (limitado a doce [12] ausencias que no sumen más de cuarenta [40] horas por año natural) está sujeto a las reglas del Procedimiento de Llamada de Aviso. Es posible que se les solicite a los empleados que justifiquen la circunstancia extraordinaria con la presentación de información de validación a su capataz, supervisor, gerente o director de división.

El uso del Día Feriado Flotante requiere un aviso mínimo de tres días naturales y está sujeto a la aprobación de la supervisión en función de las necesidades operativas.

Sección 19.25 ROPA PARA CLIMA ADVERSO

A los miembros de la unidad cubierta por el Contrato se les han proporcionado chaquetas rompevientos azules. Además, la ropa que se especifica a continuación para mal tiempo se proporcionará a los empleados de la unidad cubierta por el Contrato según sea necesario:

1. Chaquetas tipo parka: Para los empleados asignados a Mantenimiento, Jardinería, Servicios a la Instalación, Suministros, Manejo de Residuos y Custodia.

2. Ropa impermeable: Para los empleados asignados a Mantenimiento, Jardinería, Servicios a la Instalación, Manejo de Residuos y Custodia; los empleados pueden tomar prestado y devolver el equipo de indumentaria impermeable según sea necesario.

3. Overoles de trabajo: Estarán disponibles para préstamo y devolución para todos los empleados asignados a Mantenimiento, Servicios Públicos a la Instalación, Jardinería y Manejo de Residuos.

Los anteriores implementos se reemplazarán cuando ya no sean útiles, según lo determine el Laboratorio.

Sección 19.26 PLANES DE JUBILACIÓN

Los miembros de la unidad cubierta por el Contrato participan en el Plan de Jubilación para Empleados 403(b) del Laboratorio Nacional Argonne y en el Plan de Jubilación 401(a) del Laboratorio Nacional Argonne (en adelante denominados como los “Planes”), de conformidad con

los términos de dichos Planes. La adquisición de derechos, las opciones de inversión y los proveedores se rigen por las disposiciones de los Planes, según se modifiquen periódicamente.

Sección 19.27 MIEMBROS DEL COMITÉ SINDICAL

El sindicato y el Laboratorio acuerdan que el número máximo de miembros del Comité Sindical que la unión sindical podrá tener durante las negociaciones contractuales será de seis. Nada en esta Sección 19.27 restringe al sindicato la posibilidad de alternar a los miembros del Comité siempre y cuando la cantidad de personas en la mesa de negociaciones no supere las seis.

Sección 19.28 CALZADO DE SEGURIDAD PARA MECÁNICOS DE MANEJO DE RESIDUOS

Esta Sección 19.28 confirma el entendimiento entre las partes abajo firmantes con respecto al calzado de seguridad para los empleados recién contratados en las clasificaciones de puestos de Mecánico de Manejo de Residuos y Aprendiz de Mecánico de Manejo de Residuos. Debido al riesgo potencial de contaminación asociado con las clasificaciones laborales de Mecánico de Manejo de Residuos y Aprendiz de Mecánico de Manejo de Residuos, a los empleados nuevos contratados en dichas clasificaciones se les entregarán dos pares de calzado de seguridad. No obstante lo anterior, todas las políticas del Laboratorio relacionadas con la protección de los pies y el equipo de protección personal permanecerán en pleno vigor y efecto, incluidas las futuras modificaciones que el Laboratorio realice a dichas políticas.

ARTÍCULO 20

DURACIÓN DEL ACUERDO

Sección 20.1 ACUERDO COMPLETO

Por medio del presente se acuerda que este Contrato contiene los entendimientos completos entre las partes y sustituye todos los entendimientos anteriores y que, durante la vigencia de este Contrato, ni el sindicato ni el Laboratorio exigirán ningún cambio con respecto a las tarifas de pago, salarios, horas de empleo u otras condiciones de trabajo, ni ninguna de las partes estará obligada a negociar con respecto a ningún asunto de este tipo; pero el Laboratorio y la unión sindical podrán, de mutuo acuerdo, modificar, enmendar o complementar este Contrato. Nada de lo dispuesto en esta Sección se deberá interpretar como una exclusión del Procedimiento de Quejas tal como lo estipulado en el ARTÍCULO 6, ni el ejercicio por el Laboratorio de sus derechos, tal como los estipula el ARTÍCULO 3.

Sección 20.2 DURACIÓN DEL CONTRATO

Este Contrato entrará en vigor el 23 de mayo de 2026 y permanecerá vigente hasta la medianoche del 23 de noviembre de 2029. Este Contrato se deberá renovar automáticamente año tras año, a menos que cualquiera de las partes abajo firmantes notifique a la contraparte por escrito, con al menos sesenta (60) días naturales de anticipación a la fecha de vencimiento del Contrato vigente,

que desea modificar o dar por terminada alguna disposición designada de este Contrato, y las negociaciones deberán comenzar a más tardar quince (15) días naturales después de la recepción de dicha notificación, a menos que las partes acuerden mutuamente lo contrario.

EN FE DE LO CUAL, los representantes autorizados de las partes firman el presente documento el día ____ de _____ de 2026.

LABORATORIO NACIONAL ARGONNE	SECCIÓN LOCAL 73 DEL SINDICATO INTERNACIONAL DE EMPLEADOS DE SERVICIOS, SEIU. AFL-CIO
[FIRMA]	[FIRMAS]
_____	_____
Rachel Nichols, abogada titular	Funcionario electo de SEIU 73
	_____
	Michael Mueller
	_____
	Ryan Koehler
	_____
	Brian Molloy

ANEXO A:

TABLA SALARIAL

A partir del 25 de mayo de 2026, la siguiente tabla salarial deberá entrar en vigor:

Pasos progresivos de clasificación de empleo					
Clasificación de puesto de empleo	Tarifa inicial	Servicio: 3 meses	Servicio: 6 meses	Servicio: 9 meses	Servicio: 12 meses
Operador de Equipo Auxiliar	39.89	39.94	39.99	40.04	40.09
Especialista en Comunicaciones	44.32	44.37	44.42	44.47	44.52
Analista de Control	37.18	37.23	37.28	37.33	37.38
Operador de Equipo Pesado	43.86	43.91	43.96	44.01	44.06
Especialista de Terrenos	35.89	35.94	35.99	36.04	36.09
Líder de Grupo de Almacenes Centrales	37.62	37.67	37.72	37.77	37.82
Líder de Grupo de Recepción	37.62	37.67	37.72	37.77	37.82
Conserje y Limpieza	23.52	23.57	23.62	23.67	23.72
Líder de Grupo de Conserjes y Encargados de Limpieza	24.77	24.82	24.87	24.92	24.97
Obrero	23.75	23.80	23.85	23.90	23.95
Líder de Grupo de Obreros	24.95	25.00	25.05	25.10	25.15
Obrero de Instalaciones	35.25	35.30	35.35	35.40	35.45
Líder de Especialistas en Comunicaciones	44.86	44.91	44.96	45.01	45.06
Líder de Analistas de Control	37.70	37.75	37.80	37.85	37.90
Mecánico de Mantenimiento I	45.37	45.42	45.47	45.52	45.57
Mecánico de Mantenimiento II	37.05	37.10	37.15	37.20	37.25
Aprendiz de Mecánico	34.07	34.12	34.17	34.22	34.27
Especialista de Manejo de Materiales	36.42	36.47	36.52	36.57	36.62
Especialista de Envíos	37.62	37.67	37.72	37.77	37.82
Ingeniero de Planta	45.43	45.48	45.53	45.58	45.63
Trabajador de Servicios a la Instalación	24.33	24.38	24.43	24.48	24.53
Mecánico de Manejo de Residuos	45.43	45.48	45.53	45.58	45.63
Operador de Residuos y Agua Residual	24.33	24.38	24.43	24.48	24.53

Clasificación de empleo:

Aprendiz de Mecánico de Manejo de Residuos

Tarifa inicial	Servicio: 5 meses	Servicio: 10 meses	Servicio: 15 meses	Servicio: 20 meses	Servicio: 25 meses	Servicio: 30 meses
34.42	34.85	35.28	35.71	36.14	36.57	37.02

La clasificación de puesto de empleo llamada Líder de Grupo de Terrenos deberá pagarse a la tarifa de $1.00 por hora adicional a lo que el empleado ganó en su anterior clasificación de empleo. La clasificación de puesto llamada Líder de Grupo de Mecánicos de Manejo de Residuos se deberá pagar con $1.00 por hora más del máximo de tarifa base por hora para la clasificación de Mecánico de Manejo de Residuos. La clasificación de puesto llamada Líder de Grupo de Mecánicos de Mantenimiento deberá pagarse con $1.00 más del máximo de tarifa por hora para la clasificación de Mecánico de Mantenimiento.

A partir del 24 de mayo de 2027, la siguiente tabla salarial deberá entrar en vigor:

Pasos progresivos de clasificación de empleo					
Clasificación de puesto de empleo	Tarifa inicial	Servicio: 3 meses	Servicio: 6 meses	Servicio: 9 meses	Servicio: 12 meses
Operador de Equipo Auxiliar	41.09	41.14	41.19	41.24	41.29
Especialista en Comunicaciones	45.65	45.70	45.75	45.80	45.85
Analista de Control	38.31	38.36	38.41	38.46	38.51
Operador de Equipo Pesado	45.18	45.23	45.28	45.33	45.38
Especialista de Terrenos	36.97	37.02	37.07	37.12	37.17
Líder de Grupo de Almacenes Centrales	38.75	38.80	38.85	38.90	38.95
Líder de Grupo de Recepción	38.75	38.80	38.85	38.90	38.95
Conserje y Limpieza	24.24	24.29	24.34	34.39	24.44
Líder de Grupo de Conserjes y Encargados de Limpieza	25.52	25.57	25.62	25.67	25.72
Obrero	24.47	24.52	24.57	24.62	24.67
Líder de Grupo de Obreros	25.71	25.76	25.81	25.86	25.91
Obrero de Instalaciones	36.31	36.36	36.41	36.46	36.51
Especialista Principal en Comunicaciones	46.22	46.27	46.32	46.37	46.42
Líder de Analistas de Control	38.84	38.89	38.94	38.99	39.04
Mecánico de Mantenimiento I	46.74	46.79	46.84	46.89	46.94
Mecánico de Mantenimiento II	38.17	38.22	38.27	38.32	38.37
Aprendiz de Mecánico	35.10	35.15	35.20	35.25	35.30
Especialista de Manejo de Materiales	37.52	37.57	37.62	37.67	37.72
Especialista de Envíos	38.75	38.80	38.85	38.90	38.95
Ingeniero de Planta	46.80	46.85	46.90	46.95	47.00
Trabajador de Servicios a la Instalación	25.07	25.12	25.17	25.22	25.27
Mecánico de Manejo de Residuos	45.18	45.23	45.28	45.33	45.38
Operador de Residuos y Agua Residual	42.21	42.26	42.31	42.36	42.41

Clasificación de empleo:

Aprendiz de Mecánico de Manejo de Residuos

Tarifa inicial	Servicio: 5 meses	Servicio: 10 meses	Servicio: 15 meses	Servicio: 20 meses	Servicio: 25 meses	Servicio: 30 meses
35.53	35.96	36.39	36.82	37.25	37.68	38.13

La clasificación de puesto de empleo llamada Líder de Grupo de Terrenos deberá pagarse a la tarifa de $1.00 por hora adicional a lo que el empleado ganó en su anterior clasificación de empleo. La clasificación de puesto llamada Líder de Grupo de Mecánicos de Manejo de Residuos se deberá pagar con $1.00 por hora más del máximo de tarifa base por hora para la clasificación de Mecánico de Manejo de Residuos. La clasificación de puesto llamada Líder de Grupo de Mecánicos de Mantenimiento deberá pagarse con $1.00 más del máximo de tarifa por hora para la clasificación de Mecánico de Mantenimiento.

A partir del 22 de mayo de 2028, la siguiente tabla salarial deberá entrar en vigor:

Pasos progresivos de clasificación de empleo					
Clasificación de puesto de empleo	Tarifa inicial	Servicio: 3 meses	Servicio: 6 meses	Servicio: 9 meses	Servicio: 12 meses
Operador de Equipo Auxiliar	42.33	42.38	42.43	42.48	42.53
Especialista en Comunicaciones	47.03	47.08	47.13	47.18	47.23
Analista de Control	39.46	39.51	39.56	39.61	39.66
Operador de Equipo Pesado	46.54	46.59	46.64	46.69	46.74
Especialista de Terrenos	38.09	38.14	38.19	38.24	38.29
Líder de Grupo de Almacenes Centrales	39.92	39.97	40.02	40.07	40.12
Líder de Grupo de Recepción	39.92	39.97	40.02	40.07	40.12
Conserje y Limpieza	24.97	25.02	25.07	25.12	25.17
Líder de Grupo de Conserjes y Encargados de Limpieza	26.29	26.34	26.39	26.44	26.49
Obrero	25.21	25.26	25.31	25.36	25.41
Líder de Grupo de Obreros	26.48	26.53	26.58	26.63	26.68
Obrero de Instalaciones	37.41	37.46	37.51	37.56	37.61
Especialista Principal en Comunicaciones	47.61	47.66	47.71	47.76	47.81
Líder de Analistas de Control	40.01	40.06	40.11	40.16	40.21
Mecánico de Mantenimiento I	48.15	48.20	48.25	48.30	48.35
Mecánico de Mantenimiento II	39.32	39.37	39.42	39.47	39.52
Aprendiz de Mecánico	36.16	36.21	36.26	36.31	36.36
Especialista de Manejo de Materiales	38.65	38.70	38.75	38.80	38.85
Especialista de Envíos	39.92	39.97	40.02	40.07	40.12

Ingeniero de Planta	48.21	48.26	48.31	48.36	48.41
Trabajador de Servicios a la Instalación	25.82	25.87	25.92	25.97	26.02
Mecánico de Manejo de Residuos	46.54	46.59	46.64	46.69	46.74
Operador de Residuos y Agua Residual	43.48	43.53	43.58	43.63	43.68

Clasificación de empleo:

Aprendiz de Mecánico de Manejo de Residuos

Tarifa inicial	Servicio: 5 meses	Servicio: 10 meses	Servicio: 15 meses	Servicio: 20 meses	Servicio: 25 meses	Servicio: 30 meses
36.68	37.11	37.54	37.97	38.40	38.83	39.28

La clasificación de puesto de empleo llamada Líder de Grupo de Terrenos deberá pagarse a la tarifa de $1.00 por hora adicional a lo que el empleado ganó en su anterior clasificación de empleo. La clasificación de puesto llamada Líder de Grupo de Mecánicos de Manejo de Residuos se deberá pagar con $1.00 por hora más del máximo de tarifa base por hora para la clasificación de Mecánico de Manejo de Residuos. La clasificación de puesto llamada Líder de Grupo de Mecánicos de Mantenimiento deberá pagarse con $1.00 más del máximo de tarifa por hora para la clasificación de Mecánico de Mantenimiento.

A partir del 21 de mayo de 2029, la siguiente tabla salarial deberá entrar en vigor:

Pasos progresivos de clasificación de empleo					
Clasificación de puesto de empleo	Tarifa inicial	Servicio: 3 meses	Servicio: 6 meses	Servicio: 9 meses	Servicio: 12 meses
Operador de Equipo Auxiliar	43.60	43.65	43.70	43.75	43.80
Especialista en Comunicaciones	48.44	48.29	48.54	48.59	48.64
Analista de Control	40.65	40.70	40.75	40.80	40.85
Operador de Equipo Pesado	47.95	48.00	48.05	48.10	48.15
Especialista de Terrenos	39.24	39.29	39.34	39.39	39.44
Líder de Grupo de Almacenes Centrales	41.13	41.18	41.23	41.28	41.33
Líder de Grupo de Recepción	41.13	41.18	41.23	41.28	41.33
Conserje y Limpieza	25.72	25.77	25.82	25.87	25.92
Líder de Grupo de Conserjes y Encargados de Limpieza	27.08	27.13	27.18	27.23	27.28
Obrero	25.97	26.02	26.07	26.12	26.17
Líder de Grupo de Obreros	27.28	27.33	27.38	27.43	27.48
Obrero de Instalaciones	38.54	38.59	38.64	38.69	38.74

Especialista Principal en Comunicaciones	49.04	49.09	49.14	49.19	49.24
Líder de Analistas de Control	41.22	41.27	41.32	41.37	41.42
Mecánico de Mantenimiento I	49.60	49.65	49.70	49.75	49.80
Mecánico de Mantenimiento II	40.50	40.55	40.60	40.65	40.70
Aprendiz de Mecánico	37.25	37.30	37.35	37.40	37.45
Especialista de Manejo de Materiales	39.81	39.86	39.91	39.96	40.01
Especialista de Envíos	41.13	41.18	41.23	41.28	41.33
Ingeniero de Planta	49.66	49.71	49.76	49.81	49.86
Trabajador de Servicios a la Instalación	26.60	26.65	26.70	26.75	26.80
Mecánico de Manejo de Residuos	47.95	48.00	48.05	48.10	48.15
Operador de Residuos y Agua Residual	44.79	44.84	44.89	44.94	44.99

Clasificación de empleo:

Aprendiz de Mecánico de Manejo de Residuos

Tarifa inicial	Servicio: 5 meses	Servicio: 10 meses	Servicio: 15 meses	Servicio: 20 meses	Servicio: 25 meses	Servicio: 30 meses
37.85	38.28	38.71	39.14	39.57	40.00	40.45

La clasificación de puesto de empleo llamada Líder de Grupo de Terrenos deberá pagarse a la tarifa de $1.00 por hora adicional a lo que el empleado ganó en su anterior clasificación de empleo. La clasificación de puesto llamada Líder de Grupo de Mecánicos de Manejo de Residuos se deberá pagar con $1.00 por hora más del máximo de tarifa base por hora para la clasificación de Mecánico de Manejo de Residuos. La clasificación de puesto llamada Líder de Grupo de Mecánicos de Mantenimiento deberá pagarse con $1.00 más del máximo de tarifa por hora para la clasificación de Mecánico de Mantenimiento.

CARTAS DE ENTENDIMIENTO

Rachel Nichols
Abogada de Trabajo, Contrataciones y Coberturas
Departamento Jurídico
Oficina del Director

Argonne National Laboratory
Avenida South Cass #9700, Edificio 201

Tel: 1-630-252-3260
Fax: 1-630-252-5966
michols@anl.gov

29 de mayo de 2026

Para:

Michael Mueller, agente de asuntos sindicales
Sección Local Núm. 73 del Sindicato Internacional de Empleados de Servicios
300 S. Ashland Ave.
Chicago, IL 60607

Estimado Sr. Mueller:

Por medio de la presente, se confirmará el entendimiento entre el Laboratorio y la unión sindical respecto a que, dentro de 60 días a partir de la ratificación del Contrato, el Laboratorio elaborará los criterios para el puesto del Líder de Grupo de Mecánicos de Mantenimiento. Los criterios que determine el Laboratorio serán a discreción de la gerencia y no están sujetos al Procedimiento de Quejas y Arbitraje.

Atentamente:
[FIRMA]

Rachel Nichols
Abogada de Trabajo, Empleo y Coberturas
Laboratorio Nacional Argonne

Lo anterior es aceptado y acordado este día
29 de mayo de 2026,
por el Sindicato Internacional de Empleados de Servicios,
Sección Local 73
Firmado por:
Michael Mueller, agente de asuntos sindicales.