

ACUERDO

Entre

CULINAIRE, INC.

y

**TRABAJADORES UNIDOS DE ALIMENTOS Y COMERCIO
LOCAL NO. 7**

EFFECTIVO: 6 de agosto de 2010 al 5 de agosto de 2013



LAS OFICINAS DE LOCAL 7 ESTÁN LOCALIZADAS EN EL

**EDIFICIO DE UFCW
7760 West 38th Avenue, Suite 400
Wheat Ridge, Colorado
80033-9982**

**Teléfono - (303) 425-0897
Llamada Gratuita - 1-800-854-7054
Página de Web: www.ufcw7.com**

Si usted tiene cualquier pregunta o desea presentar una demanda, comuníquese con su Representante de la Unión o venga a la oficina de la Unión Local.

JURAMENTO Y OBLIGACIÓN DE MIEMBRO:

Yo, (su nombre), prometo defender y respetar los principios de la Unión, para apoyar y participar en los esfuerzos de esta Unión. Prometo comportarme de una manera que refleja crédito a esta organización.



***Kim C. Cordova, Presidenta
Cindy Lucero, Secretaria-Tesorera***

ACUERDO

Entre

CULINAIRE, INC.

y

TRABAJADORES UNIDOS DE ALIMENTOS Y COMERCIO

LOCAL NO. 7

EFFECTIVO: 6 de agosto de 2010 al 5 de agosto de 2013

ÍNDICE DE MATERIAS

Artículo 1	Propósito Del Acuerdo	1
Artículo 2	Reconocimiento	1
Artículo 3	Seguridad.....	1
Artículo 4	Derechos de La Gerencia	2
Artículo 5	Deducciones/Seguridad En La Unión	3
Artículo 6	Horas de Trabajo	4
Artículo 7	Trabajo No Garantizado	5
Artículo 8	Responsabilidad de La Compañía y La Unión.....	5
Artículo 9	Señoría.....	5
Artículo 10	Ofertar Trabajos	6
Artículo 11	Cierre de La Planta	7
Artículo 12	Descansos	7
Artículo 13	Procedimiento de Disputas.....	8
Artículo 14	Despido.....	9
Artículo 15	Disciplina / No Discriminación.....	10
Artículo 16	Ropa / Equipo Proporcionado Por La Compañía	11
Artículo 17	Días Festivos	11
Artículo 18	Lastimadura En El Trabajo.....	12
Artículo 19	Delegado de La Unión.....	12
Artículo 20	Ausencia Con Permiso	12
Artículo 21	Normas de La Cantidad De Empleados De Producción.....	13
Artículo 22	Clasificación de La Tasa De Salario	14
Artículo 23	Visitación A La Planta	14
Artículo 24	Periodo de Comida	14
Artículo 25	Periodos de Descanso.....	14
Artículo 26	Vacaciones.....	15
Artículo 27	Orientación Para Miembros Nuevos	15
Artículo 28	Otras Provisiones.....	16
Artículo 29	Tablón de Anuncios.....	16
Artículo 30	Renuncia, Acuerdo Total y Separación.....	16
Artículo 31	Plazo Del Acuerdo.....	17
Apéndice A	Sueldo.....	18
Índice	19

**CULINAIRE, INC. Y
TRABAJADORES UNIDOS DE ALIMENTOS Y COMERCIO,
LOCAL NO. 7
ACUERDO**

Este Acuerdo ha sido hecho y entrado por medio de CULINAIRE, INC., a hora en adelante referido como la “Compañía,” y TRABAJADORES UNIDOS DE ALIMENTOS Y COMERCIO, LOCAL NO. 7, legalmente constituida por la UNIÓN INTERNACIONAL DE TRABAJADORES UNIDOS DE ALIMENTOS Y COMERCIO, AFL-CIO a hora en adelante referido como la “Unión,” quiénes acuerdan ser obligados por las siguientes provisiones y términos cubriendo salarios, beneficios y condiciones de trabajo.

**ARTÍCULO 1
PROPÓSITO DEL ACUERDO**

Sección 1 Es la intención y el propósito de las partes que este Acuerdo promoverá y mejorará las relaciones industriales y económicas entre la Compañía y la Unión y sus miembros según lo dispuesto en este documento, ya establecidos en este documento las tasas de salario, horas de trabajo, y otras condiciones de empleo que se observan entre las partes del presente reglamento.

Sección 2 Es un hecho reconocido por ambas partes que tienen un interés mutuo y la obligación en el mantenimiento de la cooperación amistosa entre la Compañía y la Unión que permite el funcionamiento seguro, económico y eficiente.

**ARTÍCULO 2
RECONOCIMIENTO**

Sección 1 La Compañía reconoce a la Unión como el único representante de negociaciones colectivas para todos los empleados de tiempo completo y tiempo regular parcial de alimentos y producción incluyendo empaquetadores y limpieza empleados por la Compañía en su planta ubicada en 1111 West Exposition, Denver, Colorado pero con exclusión de los gerentes, empleados de oficina, conductores, cocinero principal, guardias y todos los supervisores según definido por la Ley Nacional de Relaciones de Trabajo en su versión modificada.

**ARTÍCULO 3
SEGURIDAD**

Sección 1

- A.) Tanto la Compañía y la Unión harán todo lo posible para ver que el trabajo realizado en los términos y condiciones de este Acuerdo se realiza con un grado máximo de seguridad, constante con el requisito de llevar a cabo operaciones eficientes. Reglas de seguridad y regulaciones emitidas por la Compañía se cumplirán estrictamente.

- B.) La Compañía está de acuerdo en que es el único responsable de proporcionar un lugar de trabajo seguro y saludable y para corregir los riesgos para la seguridad y la salud. Ninguna disposición del presente Acuerdo se interpretará como que la Unión se ha comprometido o asumido cualquier parte de esa responsabilidad.
- C.) Es la responsabilidad de cada empleado de la gerencia y cada empleado pagado por hora de seguir y apoyar todos los procedimientos operativos de seguridad.

Sección 2 La Compañía proporcionara todo el equipo de seguridad necesario para la protección de los empleados pagados por hora.

Sección 3 Si el Representante de Seguridad designado está en el trabajo cuando un empleado se enferma o sufre una lastimadura relacionada con el trabajo, él o ella será notificado inmediatamente de la ocurrencia. Si el Representante de Seguridad no está en el trabajo cuando ocurre la enfermedad o lastimadura relacionada con el trabajo, él o ella será notificado durante su siguiente turno asignado. El Cocinero Principal o su designado deberá determinar si una investigación del incidente está justificada y si se determina por el Cocinero Principal o su designado para ser justificado, la Compañía llevará a cabo una investigación del incidente.

Sección 4 Cualquier controversia cubierta bajo Artículo 3 y las secciones que contiene este Artículo puede ser referido al procedimiento de demandas.

Sección 5 La Compañía pondrá a disposición todo el material de seguridad para revisión por el Representante de seguridad como es requerido por la ley estatal y/o la ley federal.

Sección 6 A la llegada de un inspector de OSHA al lugar de trabajo, la Compañía notificará a la Unión o a su representante como es requerido por la ley estatal y/o la ley federal.

Sección 7 Los Empleados son responsables de trabajar en una forma segura y con mucho cuidado y utilizar el sentido común en el desempeño de sus responsabilidades de su trabajo respectivo.

ARTÍCULO 4 DERECHOS DE LA GERENCIA

Sección 1 Es entendido y aceptado por la Unión que la Compañía reserva el derecho de la gerencia en todo momento y que, excepto de lo contrario específicamente proveído por este Acuerdo, la Compañía tiene el derecho único y exclusivo a ejercer todos los derechos o funciones de la gerencia. Estos derechos o funciones incluyen, pero no se limitan a: el derecho de dirigir y administrar la fuerza de trabajo, incluyendo el derecho de contratar, disciplinar, suspender, despedir por causa justa, el control de la calidad de trabajo, establecer reglamentos razonables de trabajo, políticas, y procedimientos, establecer las políticas de drogas, trasladar, ascender, bajar de categoría, o desocupar a los empleados; el derecho de programar las horas de trabajo; establecer horarios y normas, determinar y establecer los métodos y procesos y cambios en esto; **determinar la cantidad de horas por día u las operaciones de la semana que se**

llevaran a cabo; determinar la cantidad y el tipo de empleados requeridos, asignar trabajo a los empleados como determinado por la Compañía; establecer y modificar asignaciones de trabajo; determinar si las acciones relativas a las cuestiones de seguridad se justifican, determinar la localización del negocio, productos que se fabrican o servicios prestados; y determinar las personas con quien va a hacer negocios.

Sección 2 Supervisores estatutarios no harán trabajo de la unidad negociadora con excepción de situaciones tales como dar instrucciones a un empleado, para cumplir con un plazo pendiente como se describe a continuación o en caso de una emergencia. Cada esfuerzo será hecho para poner el personal adecuado en la producción de cada día con suficiente personal de la unidad de negociación para cumplir con los pedidos de los clientes. Pero; en caso de circunstancias imprevistas que actúan para impedir el cumplimiento de la producción del día, siempre y cuando todos los empleados de la unidad en las instalaciones han sido contactados para venir a realizar un trabajo, un supervisor puede ayudar en el trabajo de la unidad, con la condición que se haya manifestado el evento al comienzo de la jornada laboral, todos los empleados deben ser llamados antes de que el supervisor pueda ayudar en el trabajo.

Una emergencia se define como una situación que se debió a una modificación de un orden que fue causada por error del empleador o un ajuste del cliente dentro de las 24 horas siguientes a la entrega de la orden.

ARTÍCULO 5 DEDUCCIONES/SEGURIDAD EN LA UNIÓN

Sección 1 La Compañía se compromete, durante el plazo de este Acuerdo, deducir, semanalmente, la cuota de iniciación y cuotas mensuales de la Unión de los ingresos netos por cualquier empleado que ha ejecutado el formulario de autorización. Dicha autorización deberá estar debidamente ejecutada por el empleado, presentado a, y aceptado por la Compañía.

Sección 2 La Compañía puede contratar nuevos empleados de cualquier fuente que desee. Todos los empleados cubiertos por el presente Acuerdo serán, sujeto a la ratificación de las provisiones bajo la Ley de Paz Laboral de Colorado, como condición de empleo, se convertirán en miembros de la Unión en el treinta y un (31) día después del inicio de empleo, hasta el punto de pagar la cuota de iniciación y las cuotas de membresía de manera uniforme requerido como condición para la adquisición o conservación de membresía en la Unión, y deberán seguir siendo miembros de la Unión hasta el grado de pagar las cuotas de membresía en la Unión, para la duración de este Acuerdo.

Sección 3 La Compañía no discriminará a ningún empleado con respecto a la adquisición o retención de la membresía, y la membresía de la Unión estará disponible para cada empleado bajo los mismos términos y condiciones generalmente aplicables a todos los demás miembros.

Sección 4 Mediante notificación por escrito, de la Unión a la Compañía, que un empleado esta atrasado treinta (30) días con el pago de las cuotas de la Unión o las cuotas de iniciación, la

Compañía despedirá a tal empleado a menos que dentro de quince (15) días de la fecha de dicha notificación escrita, el empleado obtendrá o reinstituirá su membresía en la Unión.

Sección 5 La Unión deberá indemnizar y salvar a la Compañía de toda reclamación, demandas, juicios, embargos, y de cualquier otra forma de responsabilidad civil como consecuencia de hacer cualquier deducción o tomar alguna acción en conformidad con la autorización anterior y asignación.

Sección 6 Las provisiones precedentes no serán efectivas a menos que y hasta que la Unión realiza con éxito la elección de la Ley de Paz de Colorado.

ARTÍCULO 6 HORAS DE TRABAJO

Sección 1 La semana de trabajo para la nomina de sueldos se iniciara a las 12:01 a.m. el miércoles y terminará a medianoche el martes. La semana de trabajo para fines de programación se iniciara a las 12:01 a.m. el lunes y terminará a medianoche el domingo.

Sección 2 La Compañía fijara las horas de trabajo y horarios de sus empleados que se consideren necesarias por la Compañía. La Compañía no violará ninguna ley estatal y/o federal al establecer los horarios de trabajo de los empleados.

Sección 3 Se pagará a tiempo y medio (1 ½) del sueldo regular por todas las horas trabajadas en exceso de cuarenta (40) horas en cualquier semana de trabajo.

Sección 4 Empleados que normalmente no trabajan los sábados y domingos. Requerimientos de trabajar el sábado y domingo serán notificados tan pronto como sea posible. Con la excepción del día después del Día de Acción de Gracias hasta el 20 de diciembre, si un empleado tiene previsto anteriormente un compromiso personal o profesional, él o ella notificará a la Compañía y será excusado de trabajar el sábado o domingo.

Sección 5 Empleados regulares de tiempo completo llamados para trabajar serán proveídos con un mínimo de tres (3) horas de trabajo o pagado el equivalente de **tres (3)** horas de trabajo. La Compañía se esforzara por notificar a los empleados antes de la cancelación de los trabajos programados.

Sección 6 Cualquier y todas las horas serán ofrecidas por señoría **a los empleados de tiempo completo que todavía no han llegado a las cuarenta (40) horas.**

Sección 7 El empleado será compensado por horas que trabaje antes de su hora programada de entrada y menos de ocho (8) horas han transcurrido desde la hora de salida anterior al precio de tiempo y medio (1 ½) de la base de pago.

ARTÍCULO 7 TRABAJO NO GARANTIZADO

Ningún trabajo es garantizado. La Compañía hará todo lo posible para que sus empleados de tiempo completo trabajen cuarenta (40) horas por semana.

ARTÍCULO 8 RESPONSABILIDAD DE LA COMPAÑÍA Y LA UNIÓN

Sección 1 Durante el plazo de este Acuerdo, no habrá huelga, detención, piquetes laborales, honrar cualquier línea de piquete laboral, huelga de solidaridad, retardar el trabajo, intencionalmente detener la producción o suspensión de trabajo por parte de la Unión, sus miembros, o cualquier persona cubierta por este Acuerdo por cualquier motivo. En caso de incumplimiento de esta provisión, la Unión inmediatamente declarará públicamente que tal acción no está autorizada y ordenará inmediatamente que sus miembros regresen a su trabajo normal aunque exista cualquier huelga, detención, piquetes laborales, honrar cualquier línea de piquete laboral, huelga de solidaridad, retardar el trabajo, intencionalmente detener la producción o suspensión de trabajo. La Unión tomará todos los pasos necesarios para poner fin a estos hechos. La Unión también está de acuerdo que de ninguna manera intervendrá con el negocio de la Compañía por sanción o realización de un boicoteo en el manejo de los bienes adquiridos a partir de una fuente o con destino a un punto en una controversia o conflicto laboral puede existir.

Sección 2 La Compañía y sus representantes están de acuerdo que no habrá cierre patronal en la planta durante el plazo de este Acuerdo.

Sección 3 La Compañía no entrará a ningún acuerdo en base individual con ningún empleado.

Sección 4 Todos los empleados y los supervisores no usarán lenguaje obsceno u ofensivo hacia cualquier empleado o supervisor de la Compañía.

ARTÍCULO 9 SEÑORÍA

Sección 1 La señoría será determinada por la fecha más reciente de contratación.

Sección 2 Un empleado regular de tiempo completo será considerado como un empleado que ha completado treinta (30) días de trabajo.

Sección 3 Un empleado que está en periodo de prueba es un empleado que no ha sido calificado como un empleado regular de tiempo completo. Los empleados que están en el periodo de prueba pueden ser despedidos de acuerdo con las leyes estatales y federales a la discreción de la Compañía sin necesidad de recurrir, ya sea por el empleado o la Unión.

Sección 4 **Vacancias Temporales.** La Compañía tiene el derecho de transferir a empleados con el fin de llenar vacantes sin tener en cuenta la señoría en base temporal por un (1) día.

Sección 5 **Anuncio de las Listas de Señoría.** La Compañía publicara una lista de señoría de todos los empleados regulares de tiempo completo en los tabloncillos de anuncios el primero (1º) de enero y el primero (1º) de julio de cada año y le dará una (1) copia de cada uno a la Unión y una (1) copia de cada uno al Delegado Principal.

Sección 6 **Entrenamiento y Asignación de Trabajo.** Entrenamiento es definido como enseñanza o instrucción a un empleado como hacer una tarea. Los empleados que deseen recibir entrenamiento en un trabajo serán entrenados por señoría antes de cualquier empleado que no desea recibir entrenamiento para el trabajo. Los empleados notificarán a la Compañía por escrito su deseo de ser entrenados. Cuando hay escasez o situaciones inesperadas, los empleados que están capacitados para realizar el trabajo serán asignados para hacer el trabajo de conformidad con los términos de este Acuerdo.

ARTÍCULO 10 OFERTAS TRABAJOS

Sección 1 Cuando se producen ofertas de trabajo, ya sea por la creación de un trabajo nuevo o una vacancia, la Compañía anunciará el puesto del trabajo vacante a la facilidad. Este puesto vacante permanecerá anunciado por lo menos tres (3) días. Aquellos empleados que están interesados en la posición anunciada notificarán a su supervisor o representante de la Compañía designado como se indica en el anuncio.

Sección 2 Ofertas de trabajo serán gobernadas por señoría en la planta

Sección 3 Un empleado que se gane un trabajo por medio de una solicitud será movido a su trabajo nuevo no más tardar de treinta (30) días después de que se haya ganado el trabajo. Una vez que el empleado comienza el trabajo nuevo, él o ella tendrá cinco (5) días para decidir si permanecerá en el trabajo. Si él o ella decide que no quiere permanecer en el trabajo, el empleado debe notificar a la Compañía por escrito antes del sexto (6º) día y si el empleado hace esto, el empleado tiene derecho de regresar a la posición anterior.

Sección 4 Un empleado que se gana un trabajo por medio de una solicitud pero no tiene la habilidad o no califica dentro de 30 días regresará a su trabajo previo a menos que la Compañía le conceda al empleado tiempo adicional para calificar para la posición. La gerencia, no el empleado o la Unión, deberá determinar si el empleado es capaz de realizar adecuadamente o calificar para la nueva posición.

Sección 5 Cuando un empleado exitosamente se gana un trabajo de sueldo más alto, a ese empleado se le continuará a pagando su sueldo de pago previo hasta que sea calificado. Si un empleado exitosamente se gana un trabajo de sueldo más bajo, a ese empleado se le pagará el sueldo más bajo cuando lo cambian al trabajo de sueldo más bajo.

Sección 6 A pesar de lo anterior, la Compañía podrá asignar a los empleados en una base temporal cuando sea necesario en conducir el negocio con consideración a la señoría, habilidad y calificaciones. Cualquier empleado asignado temporalmente a un trabajo que tiene el sueldo de pago más bajo que su sueldo regular recibirá su sueldo regular cuando esté haciendo tal trabajo. Un empleado asignado temporalmente a un trabajo de grupo más alto por más de dos (2) horas recibirá el sueldo del grupo más alto por todas las horas trabajadas. Cualquier asignación temporal que excede treinta (30) días se discutirá con la Unión, para hacer un horario para reemplazarlo si es necesario.

Sección 7 Un tablón de anuncios solamente para ofertas de trabajos y adjudicaciones, se colocara en un área accesible a la mayoría de los empleados. El tablón de anuncios publicara trabajos disponibles para ofertar con una lista de todos los trabajos nuevos que se han ganado.

ARTÍCULO 11 CIERRE DE LA PLANTA

La Compañía notificará a la Unión por escrito, en consonancia con la legislación laboral establecido, de un cierre completo de la instalación que implicará un despido permanente de los empleados de la unidad negociadora. La Compañía y la Unión se reunirán dentro de quince días después de dicha notificación por escrito con el fin de negociar el efecto de dicho cierre de los empleados de la unidad negociadora.

ARTÍCULO 12 DESCANSOS

Sección 1 Descansos serán basados en señoría, **clasificación y paso dentro de la clasificación.** Los empleados que están en el periodo de prueba serán los primeros (1^o) descansados, antes que los empleados con señoría. Todos los trabajos abiertos creados por el procedimiento de reducción serán llenados por los empleados despedidos de sus trabajos que tienen suficiente señoría para quedarse. Empleados que son puestos en trabajos nuevos, en casos de despido o reasignación, serán entrenados en el nuevo trabajo.

Sección 2 Cuando un empleado es descansado, él o ella tendrá la oportunidad de reemplazar a los empleados con menos señoría en una clasificación con la misma o menos tasa a partir de entonces. Los empleados mantendrán su tasa original si la tasa a partir de entonces es el mismo en ambas clasificaciones.

Sección 3 La Compañía notificara a los empleados que sean afectados por el descanso tan pronto como sea posible.

Sección 4 Si hay una reducción del número de empleados en una clasificación, esta reducción se hará en la base de señoría de los empleados en dicha clasificación. El empleado con menos señoría será el primero (1^o) eliminado de dicha clasificación.

Sección 5 Los empleados serán llamados por orden de su señoría. Los empleados en la lista de descanso serán los primeros (1º) que les llamen, basado en su señoría. A los empleados les llamarán por señoría para posiciones temporarias.

Los empleados serán retirados de la lista de descanso después de seis (6) meses.

Si los empleados rehúsan aceptar un trabajo temporal **durante el periodo de seis (6) meses**, donde el trabajo temporal tiene una duración de una semana (cinco (5) días) o más, dará lugar a retiro **inmediato de la lista de descanso**, siempre que al empleado le hayan dado por lo menos veinticuatro (24) horas de anticipación. **A cualquier empleado que le llamen durante el periodo de seis (6) meses conservara todos los derechos de señoría. La Compañía y un representante de la Unión conjuntamente confirmaran que cada empleado será notificado de cualquier llamada.**

Si un empleado en la lista de descanso notifica a la Compañía, por escrito, que el o ella no está disponible por un periodo de tres semanas o menos y sería incapaz de aceptar un trabajo temporal, como descrito anteriormente, el trabajador no será retirado de la lista de descanso durante el periodo de tiempo limitado de la disponibilidad.

Sección 6 Ningún empleado de la unidad negociadora podrá ser contratado, mientras que cualquier empleado de la unidad de negociación esta descansado.

Sección 7 Cuando un empleado es descansado se le dará su cheque de pago cuando la fecha de descanso sea efectiva.

ARTÍCULO 13 PROCEDIMIENTO DE DISPUTAS

Sección 1 En caso de cualquier disputa o queja que se presente sobre la interpretación de este Acuerdo, se procederá un esfuerzo serio de parte de las partes para resolver dicha controversia celeridad mediante los siguientes pasos, y si no se siguen los procedimientos establecidos a continuación dará lugar a la perdida de la queja. Además, el incumplimiento de los plazos detallados a continuación resultara en la pérdida de la queja a menos que se acuerde lo contrario por las partes.

Sección 2 **Paso I.** Por conferencia durante horas laborables programadas entre el Delegado y/o el Representante de la Unión y/o el (los) empleado(s) perjudicado(s), y el representante designado de la Compañía.

Sección 3 **Paso II.** Si la demanda no puede resolverse de manera satisfactoria en el Paso I, la demanda será reducida por escrito y presentada al representante designado por la Compañía para manejar estos asuntos. Presentación se efectuara dentro de los veinte (20) días siguientes a la fecha de ocurrencia del evento que da lugar a la demanda y explicará claramente los argumentos y las contenciones de la parte o partes perjudicada(s) y razonablemente debe alegar una violación específica de una provisión expresa de este Acuerdo. [En el caso de un despido, los límites de tiempo serán catorce (14) días.] El designado de la Compañía y el Delegado y/o el

Representante de la Unión se reunirán dentro de los diez (10) días siguientes a la recepción de la notificación por escrito de la demanda y trataran de resolver la demanda. En caso que le hayan pagado incorrectamente al empleado, el error del pago será corregido sobre una base retroactiva, pero no más allá de noventa (90) días antes de la fecha en que la demanda se presentó por escrito.

Sección 4 **Paso III.** Si la demanda no es satisfactoriamente ajustada en el Paso II, cualquiera de las partes podrá, con una rapidez razonable, pero en ningún caso más tarde de treinta (30) días a partir de la fecha de la reunión de el Paso II, por escrito, solicitar el arbitraje y la otra parte será obligada a proceder con el arbitraje de la forma prevista en adelante. Las partes ello inmediatamente trataran de ponerse de acuerdo sobre un árbitro imparcial.

Sección 5 En caso que las partes no logran llegar a un acuerdo sobre la elección de un árbitro dentro de los quince (15) días de la solicitud escrita para arbitraje, la parte que solicita el arbitraje puede, con una rapidez razonable pero no después de dos semanas, solicitar un panel de siete (7) árbitros del Servicio Federal de Mediación y Conciliación (Federal Mediation and Conciliation Service). De este panel de siete nombres, cada parte alternativamente eliminara nombres uno a la vez, hasta que cada parte haya eliminado tres (3) nombres. La parte actora deberá borrar el primer nombre. El árbitro restante de la lista será el árbitro imparcial. La conclusión o decisión del árbitro será definitivo y concluyente para las partes.

Sección 6 El árbitro tendrá todos los derechos, poderes, y deberes en este documento dado, otorgado e impuesto a él/ella; pero su premio no podrá cambiar, alterar o modificar cualquiera de los términos y condiciones establecidos en este Acuerdo. Los gastos del árbitro imparcial serán compartidos igualmente por las partes. El árbitro emitirá su decisión dentro de los treinta (30) días después del cierre del procedimiento. Este plazo de treinta (30) días podrá ser extendido por acuerdo mutuo entre ambas partes.

Sección 7 En caso que cualquier parte se niega a un arbitraje a petición de la otra parte, y obtienen un arbitraje para obligar en la Corte Federal sobre la base afirmada por la parte actora, la parte que se niega le pagará a la parte actora las cuotas legales incurridas. Similarmente, si la parte actora no puede prevalecer en tal asunto, la parte actora pagará las cuotas legales incurridas.

Sección 8 **Discrepancias de Pago.** Cualquier discrepancia de pago acordada de cincuenta dólares (\$50.00) o más será ajustada dentro de siete (7) días de darse cuenta del error. Cualquier discrepancia de pago acordada menos de cincuenta dólares (\$50.00) será ajustada la semana siguiente.

ARTÍCULO 14 DESPIDO

Sección 1 Ningún empleado cubierto por este Acuerdo será disciplinado, suspendido, bajado de categoría o despedido sin causa justa y suficiente.

Sección 2 **Procedimientos de Demandas.** Si cualquier empleado ha sido suspendido, bajado de categoría, y/o despedido sin causa justa y suficiente, puede presentar una demanda bajo las provisiones de demanda y arbitraje de este Acuerdo.

ARTÍCULO 15 **DISCIPLINA / NO DISCRIMINACIÓN**

Sección 1 **No Discriminación.** La Compañía y la Unión se comprometen a mantener un ambiente de trabajo libre de discriminación. En la administración de este acuerdo y, de conformidad con las leyes federales y estatales aplicables, ni la Compañía ni la Unión discriminarán a ningún empleado debido a raza, color, religión, origen nacional, edad, estado civil, estado veterano o incapacidad.

Sección 2 **Hostigamiento Prohibido** Hostigamiento de cualquier empleado por razones de raza, color, sexo, religión, nacionalidad, edad, estado veterano, o incapacidad del empleado es prohibido por este Acuerdo junto con las leyes federales y estatales. El hostigamiento, para propósitos de este Acuerdo, es el que es definido por la ley federal aplicable.

Sección 3 **Uso de los Procedimientos las de Demandas.** Si algún empleado siente que ha sido sometido a una discriminación prohibida, incluyendo acoso, puede presentar una demanda bajo las provisiones de demandas y arbitraje de este Acuerdo. Si el empleado siente que ha sido objeto de discriminación o acoso debe de notificar inmediatamente a su supervisor inmediato. Si el supervisor no está disponible o si el empleado cree que sería inapropiado comunicarse con su supervisor, el empleado debe de comunicarse inmediatamente con el cocinero principal, cocinero ejecutivo, o un miembro de la gerencia. La Compañía investigará todas las quejas. Si la investigación concluye que si ocurrió el acoso, la Compañía tomará acción para corregirlo, hasta e incluyendo la terminación inmediata del empleado que haya violado la provisión de este Artículo. La Compañía prohíbe las represalias contra cualquier persona que ha reportado honestamente el acoso.

Sección 4 **Acomodaciones Razonables.** En la administración de este acuerdo, la Compañía y la Unión proveerán acomodaciones razonables para los empleados calificados con una incapacidad y para los empleados basados en sus principios religiosos. Cualquier empleado que solicite un alojamiento debe informarle a la Compañía, por escrito, y cooperar con la Compañía y la Unión para tratar de identificar alternativas razonables. La necesidad de la medida de alojamiento será determinada por la Compañía en acuerdo con su interpretación de los requisitos de la Ley de Americanos con Discapacitados y el Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964, aun cuando dicho ajuste puede requerir la modificación o suspensión de cualquier provisión de este Acuerdo, sin embargo, en el caso de que una acomodación razonable pueda necesitar la modificación o renuncia de cualquier provisión de este Acuerdo, la Compañía y la Unión se reunirán para discutir lo mismo.

ARTÍCULO 16
ROPA / EQUIPO PROPORCIONADO POR LA COMPAÑÍA

Sección 1 La Compañía proporcionara dispositivos de seguridad, que cuando sean proporcionados, deben ser usados como condición de empleo.

Sección 2

- A.) La Compañía proveerá todas las herramientas, equipos, y ropa necesaria para realizar las tareas de trabajo asignadas a cada empleado. **La Compañía continuara proporcionando abrigos de alta resistencia (por lo menos (15)) para uso por los empleados que trabajan en las hieleras y en los congeladores. Los empleados seguirán los procedimientos de la Compañía y firmaran para usarlos.**
- B.) La Compañía proveerá uniformes a los empleados de tiempo completo regular, incluyendo la limpieza de estos uniformes sin costo al empleado.

Sección 3

- A.) La Compañía periódicamente revisará la condición de todo el equipo proporcionado por la Compañía, y a su propia cuenta reemplazara los artículos que ya no protegen o están desgastados. Es a discreción de la Compañía cuales artículos ya no protegen o están desgastados. **La Compañía se compromete a reparar el equipo cuando sea necesario.**

Sección 4

- A.) **Los empleados reportaran los artículos que ya no protegen o están desgastados.**

ARTÍCULO 17
DÍAS FESTIVOS

Sección 1 Los días siguientes serán reconocidos como días festivos de la Compañía:

Año Nuevo – Pagado	Día del Trabajo – No-pagado
Día Memorial – No-pagado	Día de Acción de Gracias – No Pagado
Día de Independencia (4 de julio) – No Pagado	Navidad – Pagado

Sección 2 En cuanto el pago de un día festivo pagado y no es trabajado, empleados serán pagados a tiempo regular por la cantidad de horas que normalmente hubieran trabajado en el día en cuestión, pero que no exceda de ocho (8) horas.

Sección 3 Cuando un empleado es obligado a trabajar en un día festivo identificado anteriormente, el empleado será pagado tiempo y medio (1½ x) de su pago normal.

Sección 4 Cuando uno (1) de los días festivos pagados cae en sábado o domingo, tal día festivo será observado el viernes anterior o el lunes siguiente.

Sección 5 Cualquier empleado que haya trabajado por seis (6) meses consecutivos antes de los días festivos pagados y es despedido antes del 25 de diciembre, recibirá el pago del día festivo para el próximo día de Navidad y Año Nuevo.

ARTÍCULO 18 LASTIMADURA EN EL TRABAJO

La Compañía cumplirá con todas las lastimaduras en el trabajo en conformidad con las leyes de Compensación para los Trabajadores de Colorado.

ARTÍCULO 19 DELEGADO DE LA UNIÓN

Sección 1 La Unión tendrá el derecho de designar a dos (2) Delegados, el cual uno (1) será designado como Delegado Principal, que desempeñara sus funciones sin inconvenientes a la Compañía. Dichos Delegados no serán discriminados por motivo de sus actividades de la Unión. El Cocinero Ejecutivo o su representante será avisado por escrito por la Unión del nombre del Delegado(s) en la instalación.

Sección 2 La Compañía se compromete a programar a los Delegados con tres (3) días para asistir a la Conferencia Anual de la Unión de Delegados. No se les pagara a los Delegados cuando asistan a la conferencia.

ARTÍCULO 20 AUSENCIA CON PERMISO

Sección 1 **Negocios de la Unión.** La Compañía podrá conceder el tiempo fuera necesario sin discriminación o la pérdida de derechos de seniority y sin pago a cualquier empleado designado por la Unión para asistir a una convención de trabajo o para servir en cualquier puesto a otro funcionario de negocios de la Unión siempre que le den a la Compañía dos (2) semanas de anticipación por escrito especificando la cantidad de tiempo de fuera. Por otra parte, la Compañía podrá rechazar la solicitud de los empleados si determina que el empleado se necesita en el trabajo.

Sección 2 **Ausencia Militar.** Bajo las provisiones de la ley Federal, cualquier empleado en el servicio militar será devuelto a su trabajo de acuerdo con dicha ley.

Sección 3 **Ausencia para Funeral.** En caso de la muerte de un familiar inmediato del empleado, el empleado puede ser excusado para asistir al funeral del miembro de la familia. El empleado no será pagado por este tiempo fuera. Al empleado le concederán un máximo de tres (3) días libres para asistir al funeral. El empleado puede solicitar tiempo adicional sin pago, pero la Compañía tendrá la discreción de conceder esta petición.

Sección 4 Ausencia Personal. Un permiso de ausencia personal de hasta treinta (30) días se podrá conceder a un empleado que ha tenido un (1) año de servicio continuo para uso razonable para razones personales pero no con el propósito de obtener empleo pagado en otra parte. Un empleado no podrá solicitar un permiso de ausencia personal de julio a diciembre. El empleado que solicite el permiso de ausencia personal debe presentar una solicitud por escrito a su supervisor no menos de siete (7) días antes que comienza la ausencia solicitada. El empleado deberá indicar en la solicitud por escrito el motivo de la ausencia personal, la fecha que la ausencia personal empiece, y la fecha prevista de regreso al trabajo. La Compañía tiene la discreción de conceder, conceder en parte, o negar tal petición.

Sección 5 La Compañía cumplirá con todas las ausencias cubiertas bajo la Ley de Ausencia Familiar Médica (“FMLA”) de acuerdo con la FMLA.

Sección 6 Solicitud para Ausencia con Permiso. Todos los permisos de ausencia deben ser solicitados por escrito al supervisor inmediato a menos que el empleado este físicamente incapacitado en la medida que la solicitud de los anticipos no es posible y debe indicar 1) la razón, 2) la fecha que el permiso de ausencia comenzará, y 3) la fecha prevista de volver a trabajar. Si un empleado anticipa que la ausencia con permiso de él o ella excederá noventa (90) días, el empleado deber presentar una nueva solicitud por escrito a la Compañía pidiendo más tiempo libre. Permisos de ausencia se concederán por escrito por con anticipación y una copia será entregada al empleado. La Compañía tiene la discreción de aprobar o rechazar la solicitud del empleado para un permiso de ausencia.

Sección 7 Regresar de una Ausencia con Permiso. El empleado debe estar capacitado para reasumir sus deberes regulares u otros deberes disponibles que se le asigne al regreso a su trabajo de una ausencia aprobada. Un certificado del doctor que verifica que el empleado es capaz de reasumir sus funciones normales puede ser requerido. El empleado será devuelto al trabajo que tenia anteriormente, o a un trabajo comparable con respecto a la cantidad de pago a más tardar el primer (1º) horario semanal, siempre que el aviso de intención de regresar al trabajo se reciba antes de las 9:00 AM, el miércoles de la semana anterior al horario disponible próximo.

Sección 8 Si un empleado es notificado de la muerte de su cónyuge, padres, o hijo mientras que esta en el trabajo, al empleado se le concederá el resto del día libre sin pago.

Sección 9 El tiempo dedicado a una ausencia aprobada no se contará como tiempo trabajado para el propósito del cálculo de del salario y no dará lugar a la pérdida de señoría. La falta de reportarse de nuevo al trabajo al final de un permiso de ausencia dará lugar a que el empleado sea considerado como despedido voluntariamente.

ARTÍCULO 21 NORMAS DE LA CANTIDAD DE EMPLEADOS DE PRODUCCIÓN

Preocupaciones de las normas de la cantidad de empleados y de producción pueden ser puestas a la atención de la Compañía por empleados, delegados o Representantes de la Unión.

ARTÍCULO 22 CLASIFICACIÓN DE LA TASA DE SALARIO

Sección 1 Cuando la Compañía establece una nueva clasificación, combina o separa las funciones de las clasificaciones existentes, o cambia sustancialmente el contenido del trabajo de una clasificación existente, deberá notificarlo a la Unión y establecer una tarifa por hora para la clasificación.

Sección 2 La prueba de justicia de la determinación de la Compañía de la tarifa es si se ajusta a la estructura de tarifaria actual de otros trabajos en el departamento, dando a la debida consideración a la naturaleza del trabajo y la habilidad en cuestión.

ARTÍCULO 23 VISITACIÓN A LA PLANTA

Sección 1 Un representante de la Unión tendrá acceso a la planta con el fin de investigar las condiciones allí, bajo los términos de este Acuerdo, y para liquidar cualquier demanda o quejas allí. Conferencias entre los representantes de la Unión y un empleado y/o empleados se llevaran a cabo de modo que no habrá interrupción de la producción de la Compañía cuando sea posible. Al entrar a la planta, los representantes de la Unión deben informar a un representante designado de la Compañía.

ARTÍCULO 24 PERIODO DE COMIDA

Sección 1 Empleados recibirán media (½) hora para el periodo de la hora de comida aproximadamente a la mitad de la jornada laboral. Los períodos de comida de los empleados serán establecidos en el calendario pero las partes reconocen que puede ser necesario modificar el horario del período de la comida debido a las necesidades del negocio.

ARTÍCULO 25 PERIODOS DE DESCANSO

Sección 1 Todos los empleados bajo este Acuerdo serán permitidos a un periodo de descanso de diez (10) minutos antes de comer y un periodo de descanso de diez (10) minutos a más tardar dos (2) horas después de comer. Un empleado que trabaja diez (10) horas por cada uno (1) día se le dará un periodo de descanso adicional de diez (10) minutos pagados. Es entendido que los empleados pueden combinar periodos de descanso.

ARTÍCULO 26 VACACIONES

Sección 1 Todos los empleados cubiertos por este Acuerdo y han estado en servicio continuo de la Compañía por un período de un (1) año tendrán el derecho a las siguientes vacaciones siguientes:

1 – 2 años	1 semana
3 – 5 años	2 semanas
6 + años	3 semanas

Sección 2 Si un día festivo pagado cae dentro de las vacaciones del empleado, el empleado no perderá un día de vacaciones por el día festivo. Las vacaciones del empleado serán extendidas por un día.

Sección 3 La Compañía publicara un aviso el primero (1º) de diciembre del año anterior, y los empleados firmarán la lista en cuanto a la elección de su tiempo de vacaciones. **El periodo del 1º de octubre al 31 de diciembre de cada año calendario por lo general no se permitirá como un periodo de selección de vacaciones debido a las necesidades operativas de la Compañía.** Esta lista permanecerá publicada para la selección hasta el treinta y uno (31) de enero de cada año calendario. Cualquier empleado que no firme la lista antes del treinta y uno (31) de enero tendrá la oportunidad de presentar una solicitud por escrito para el tiempo libre a su supervisor por lo menos dos (2) semanas de anticipación antes del tiempo solicitado.

Sección 4 Si un empleado está de vacaciones y él/ella se enferma gravemente, o tiene una muerte en la familia, o le llaman para servir como jurado, etc., las vacaciones del empleado serán reasignadas.

Sección 5 Al empleado le darán la opción de recibir su cheque de vacaciones el último día que él o ella trabaje antes de que comiencen las vacaciones.

ARTÍCULO 27 ORIENTACIÓN PARA MIEMBROS NUEVOS

Sección 1 Cada semana durante la orientación para empleados nuevos, un representante de la Unión tendrá la oportunidad de explicarles el propósito de la Unión en la planta, para responder cualquier pregunta, y para registrar al empleado nuevo para la adhesión de la Unión. Las reuniones de orientación no excederán treinta (30) minutos.

Sección 2 Cuando un solicitante de empleo es contratado, la Compañía le dará al solicitante una Tarjeta de Autorización de la Unión, junto con otros documentos dado a los solicitantes nuevos, para su firma (por ejemplo la tarjeta de inscripción de seguro). Hasta donde permite la ley, la Compañía le explicará al solicitante contratado que los empleados de la planta son representados por el Local 7 y le darán una solicitud de la Unión. En el caso de que el solicitante contratado recline firmar la Tarjeta de Autorización de la Unión, el solicitante será referido a un

representante designado de la Unión él cual le darán un área tranquila para explicarle los beneficios de la representación de la Unión.

ARTÍCULO 28 OTRAS PROVISIONES

Sección 1 Cuando un empleado está obligado a regresar al trabajo para una reunión obligatoria de la planta, la Compañía le pagará al empleado un mínimo de dos (2) horas de trabajo o permitir que el empleado trabaje por lo menos dos (2) horas.

Sección 2 **Cambios Tecnológicos.** En caso que la Compañía introduce grandes cambios tecnológicos que tienen un impacto directo que afecta el trabajo de la unidad negociadora, la Compañía se compromete a cumplir con la Unión para negociar sobre los efectos a más tardar treinta (30) días antes de que cualquier cambio tenga efecto.

Sección 3 **Cheques de Pago**

- A.) El cheque de pago con el que la Compañía les paga a los empleados indicara todas las deducciones, tarifas por hora, horas trabajadas, tiempo regular y tiempo extra. Es entendido y convenido que los empleados serán pagados cada quincena.
- B.) La Compañía continuará con métodos legítimos y práctica de distribuir los cheques de pago a los empleados.
- C.) Los cheques de pago serán distribuidos cada quincena.

Sección 4 **Neutralidad.** La Compañía hará todo lo necesario para garantizar que sus oficiales, representantes, supervisores y/o agentes no deben intentar influir en una elección de la Colorado Labor Peace Act o ninguna campaña de elección interna y/o votación de la Unión.

ARTÍCULO 29 TABLÓN DE ANUNCIOS

Los tabloncillos de anuncios serán instalados en el área de cada reloj de tiempo para la colocación de avisos de la Unión. La Unión tendrá el privilegio de publicar boletines que tienen que ver con asuntos oficiales de la Unión en el tablón de anuncios proporcionado por la Compañía.

ARTÍCULO 30 RENUNCIA, ACUERDO TOTAL Y SEPARACIÓN

Sección 1 **Acuerdo Total.** Este es el Acuerdo completo que proporciona todos los beneficios que cualquier empleado puede tener derecho, y está expresamente entendido y acordado que la Compañía no tiene obligación a cualquier empleado o empleados aparte de los que están en este documento.

Sección 2 Renuncia. Las partes reconocen que durante las negociaciones que dieron lugar a este Acuerdo, cada uno tenía el derecho sin límite y la oportunidad de hacer demandas y propuestas con respecto a cualquier tema o asunto no se elimina por la ley de la materia de negociación colectiva, y que el entendimiento y los acuerdos en que llegaron las partes después de el ejercicio de ese derecho y la oportunidad se establecen en este Acuerdo. Por lo tanto, la Compañía y la Unión, por el plazo de este Acuerdo, de manera voluntaria y incondicionalmente renuncia el derecho, y cada uno está de acuerdo que el otro está obligado a negociar colectivamente con respecto a cualquier tema o materia que se refiera o al amparo de este Acuerdo, o con respecto a cualquier tema no previsto o cubierto en este Acuerdo, a pesar de temas tales o cuestiones que no pueden haber sido en el conocimiento o la contemplación de una o ambas de las partes en el momento en que negociaron o firmaron este Acuerdo.

Sección 3 Enmiendas. Cualquier modificación o suplemento de este Acuerdo para ser eficaz de ser por escrito y ejecutado por los representantes designados, por cada parte.

Sección 4 En el caso que cualquier provisión de este Acuerdo sea declarado invalido por cualquier tribunal de jurisdicción competente, tal decisión no anulará el Acuerdo entero; y además, si cualquier ley federal o estatal, regla o reglamento emitido por cualquiera de sus departamentos, agencias o representantes afecte cualquier provisión de este Acuerdo, la provisión o provisiones, afectadas se harán para cumplir con la ley o la determinación, y las otras provisiones no afectadas continuarán en fuerza completa y efecto.

Sección 5 Se ha acordado que la Unión podrá imprimir el acuerdo de negociación colectiva en inglés y en español. En caso que la Unión imprime una versión en español, las partes acuerdan que la versión en ingles de este acuerdo será el documento que controla para propósitos legales y administrativos.

ARTÍCULO 31 PLAZO DEL ACUERDO

Sección 1 Este Acuerdo será efectivo el **6** de agosto de **2010**, y seguirá siendo vigente y efecto hasta las 12:01 AM el 5 de agosto de **2013**. Cualquiera de las partes podrá, después de **60 a 90** días antes de la fecha de expiración de este contrato, dar aviso de terminar el Acuerdo. Si dicha notificación no se da, el Acuerdo se renovará por periodos sucesivos de un año hasta que aviso es dado.

Firmado este 7 día de diciembre de 2010

CULINAIRE, INC.

UFCW LOCAL NO. 7, DENVER
COLORADO, Chartered by the
UNITED FOOD AND COMMERCIAL
WORKERS INTERNATIONAL UNION

Por s/s

Por s/s

**APÉNDICE A
SUELDO**

Cooks/Canape Preps/Pastry & Tartlet Machines/Meat Preparer	\$8.00 por hora	1° seis meses
	\$8.25 por hora	2° seis meses
	\$8.60 por hora	Posteriormente
Store Attendant/Fryer/Oven Operator/Pre-Op/General Assembly Workers/Cleaners/Dishwashers	\$7.60 por hora	1° seis meses
	\$7.65 por hora	2° seis meses
	\$7.75 por hora	Posteriormente

A partir del 4 de agosto de 2011 todos los salarios incluyendo todas las tarifas que no estén en progresión serán aumentados por veinticinco centavos (\$0.25) por hora. A partir del 2 de agosto de 2012 todos los salarios incluyendo todas las tarifas que no estén en progresión serán aumentados por treinta centavos (\$.30) por hora.

A partir del 5 de agosto de 2010, un empleado que gane más del sueldo mencionado arriba mantendrá ese salario más el aumento general mencionado arriba, hasta el momento que las partes negocian y establecen los salarios que exceden lo que el empleado gana para esa posición o su salario se excede en la progresión.

ÍNDICE

Ausencia Con Permiso.....	Artículo 20	12
Cierre de La Planta	Artículo 11	7
Clasificación de La Tasa De Salario	Artículo 22	14
Deducciones/Seguridad En La Unión	Artículo 5	3
Delegado de La Unión.....	Artículo 19	12
Derechos de La Gerencia.....	Artículo 4	2
Descansos	Artículo 12	7
Despido.....	Artículo 14	9
Días Festivos.....	Artículo 17	11
Disciplina / No Discriminación	Artículo 15	10
Horas de Trabajo	Artículo 6	4
Índice de Materias		i
Lastimadura En El Trabajo.....	Artículo 18	12
Normas De La Cantidad De Empleados De Producción.....	Artículo 21	13
Ofertar Trabajos.....	Artículo 10	6
Orientación Para Miembros Nuevos	Artículo 27	15
Otras Provisiones.....	Artículo 28	16
Periodo De Comida	Artículo 24	14
Periodos De Descanso	Artículo 25	14
Plazo Del Acuerdo.....	Artículo 31	17
Procedimiento De Disputas	Artículo 13	8
Propósito Del Acuerdo	Artículo 1	1
Reconocimiento	Artículo 2	1
Renuncia, Acuerdo Total y Separación.....	Artículo 30	16
Responsabilidad De La Compañía y La Unión	Artículo 8	5
Ropa / Equipo Proporcionado Por La Compañía	Artículo 16	11
Seguridad.....	Artículo 3	1
Señoría	Artículo 9	5
Sueldo	Apéndice A.....	18
Tablón de Anuncios.....	Artículo 29	16
Trabajo No Garantizado	Artículo 7	5
Vacaciones.....	Artículo 26	15
Visitación A La Planta.....	Artículo 23	14

REGLAS WEINGARTEN

Dentro la decisión del tribunal supremo de Weingarten, cuando ocurre una entrevista de investigación, usted deberá preguntar si es para acción disciplinaria. Si es, las siguientes reglas se aplican:

- Regla I:** El empleado deberá solicitar claramente por un representante de la Unión antes o durante la entrevista. El empleado no puede ser castigado por hacer esta solicitud.
- Regla II:** Después que el empleado haga la solicitud el empleador debe de escoger dentro tres opciones. El empleador deberá:
- A. Conceder la solicitud y retrasar las preguntas hasta que llegue el representante de la Unión y tenga la oportunidad de consultar privadamente con el empleado, o.
 - B. Negar la solicitud y terminar la entrevista inmediatamente, o.
 - C. Darle la oportunidad al empleado de:
 - (1) tener la entrevista sin representación o
 - (2) terminar la entrevista
- Regla III:** Si el empleador rechaza la solicitud para representación de la unión, y continúa preguntando preguntas, esta cometiendo una práctica laboral injusta y el empleado tiene derecho de negar en contestar. El empleador no puede disciplinar al empleado por tal negación.

2010

Enero 2010						
S	M	T	W	T	F	S
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						

Febrero 2010						
S	M	T	W	T	F	S
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28						

Marzo 2010						
S	M	T	W	T	F	S
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			

Abril 2010						
S	M	T	W	T	F	S
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30

Mayo 2010						
S	M	T	W	T	F	S
					1	
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					

Junio 2010						
S	M	T	W	T	F	S
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30			

Julio 2010						
S	M	T	W	T	F	S
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

Agosto 2010						
S	M	T	W	T	F	S
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

Septiembre 2010						
S	M	T	W	T	F	S
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30		

Octubre 2010						
S	M	T	W	T	F	S
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						

Noviembre 2010						
S	M	T	W	T	F	S
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30				

Diciembre 2010						
S	M	T	W	T	F	S
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

2011

Enero 2011						
S	M	T	W	T	F	S
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					

Febrero 2011						
S	M	T	W	T	F	S
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28					

Marzo 2011						
S	M	T	W	T	F	S
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31		

Abril 2011						
S	M	T	W	T	F	S
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30

Mayo 2011						
S	M	T	W	T	F	S
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

Junio 2011						
S	M	T	W	T	F	S
		1	2	3	4	
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30		

Julio 2011						
S	M	T	W	T	F	S
				1	2	
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						

Agosto 2011						
S	M	T	W	T	F	S
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			

Septiembre 2011						
S	M	T	W	T	F	S
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	

Octubre 2011						
S	M	T	W	T	F	S
					1	
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					

Noviembre 2011						
S	M	T	W	T	F	S
	1	2	3	4	5	
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30			

Diciembre 2011						
S	M	T	W	T	F	S
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

2012

Enero 2012						
S	M	T	W	T	F	S
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

Febrero 2012						
S	M	T	W	T	F	S
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29			

Marzo 2012						
S	M	T	W	T	F	S
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

Abril 2012						
S	M	T	W	T	F	S
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30					

Mayo 2012						
S	M	T	W	T	F	S
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

Junio 2012						
S	M	T	W	T	F	S
				1	2	
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30

Julio 2012						
S	M	T	W	T	F	S
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

Agosto 2012						
S	M	T	W	T	F	S
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

Septiembre 2012						
S	M	T	W	T	F	S
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30						

Octubre 2012						
S	M	T	W	T	F	S
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31		

Noviembre 2012						
S	M	T	W	T	F	S
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	

Diciembre 2012						
S	M	T	W	T	F	S
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					

2013

Enero 2013						
S	M	T	W	T	F	S
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31		

Febrero 2013						
S	M	T	W	T	F	S
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28		

Marzo 2013						
S	M	T	W	T	F	S
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						

Abril 2013						
S	M	T	W	T	F	S
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30			

Mayo 2013						
S	M	T	W	T	F	S
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

Junio 2013						
S	M	T	W	T	F	S
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30						

Julio 2013						
S	M	T	W	T	F	S
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31		

Agosto 2013						
S	M	T	W	T	F	S
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

Septiembre 2013						
S	M	T	W	T	F	S
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30					

Octubre 2013						
S	M	T	W	T	F	S
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31		

Noviembre 2013						
S	M	T	W	T	F	S
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30

Diciembre 2013						
S	M	T	W	T	F	S
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

!!!QUE NO TE SUSPENDAN!!!

RECUERDE, SI USTED DEJA LA INDUSTRIA POR CUALQUIER RAZÓN (despido, descanso, permiso de ausencia laboral, etc.) solicite su tarjeta de retiro. Esto se debe hacer dentro de 30 días del último día trabajado. Esto protege su estado de la unión en caso que usted regrese a la industria. La falta de obtener una tarjeta de retiro resultara en una **SUSPENSIÓN** de la Unión y se cobrará una cuota de reintegración. ¡Si usted deja la industria **ES SU OBLIGACIÓN DE OBTENER UNA TARJETA DE RETIRO!**

La tarjeta de retiro se entregará sin costo, el único requerimiento es que su cuota de iniciación haya sido completamente pagada y sus cuotas deben ser pagadas por el mes en el cual esta solicitando la tarjeta de retiro. La tarjeta de retiro es buena indefinidamente y permite que usted se haga miembro de cualquier unión local afiliada con la Unión Internacional de Trabajadores Unidos de Alimentos y Comercio sin tener que pagar ninguna cuota(s) adicional. Las tarjetas de retiro deben ser depositadas en la oficina de la unión dentro de 30 días después de regresar a trabajar o serán anuladas y la cuota de reintegración se tendrá que pagar. Todas las personas que regresan a trabajar con una tarjeta de retiro deben llenar una solicitud nueva y autorización.

TARJETE DE SOLICITUD DE RETIRO

Cuando se termine su empleo, o si lo despiden, o esta en un Permiso de Ausencia Laboral por más de 30 días, usted debe de solicitar una Tarjeta de Retiro.

Seguro Social _____

Nombre _____ Fecha _____

Dirección _____

Ciudad _____ Estado _____ Código Postal _____

Teléfono _____ Compañía _____ # Tienda _____

Clasificación _____ Último día de trabajo _____

Las cuotas se deben pagar en el mes en el que usted solicita una tarjeta de retiro.