

CONVENIO COLECTIVO

ENTRE

COLORADO PREMIUM

Y

Trabajadores Unidos de Alimentos y Comercio,
LOCAL NO. 7

PLAZO: 24 de marzo del 2009 hasta el 25 de marzo del 2012

CONVENIO COLECTIVO

Este Convenio Colectivo es entablado y entrado entre COLORADO PREMIUM, en esta referido como la “Compañía,” y los TRABAJADORES UNIDOS DE ALIMENTOS Y COMERCIO, LOCAL NO. 7, legalmente constituida por la UNIÓN INTERNACIONAL DE TRABAJADORES UNIDOS DE ALIMENTOS Y COMERCIO, CTW en esta referido como la “Unión,” quiénes están de acuerdo de estar obligados por las siguientes provisiones y términos que cubren los salarios, beneficios y condiciones de trabajo.

ARTÍCULO 1 RECONOCIMIENTO

Sección 1 La Compañía reconoce a la Unión como el único representante de las negociaciones colectivas para todo los empleados de producción y limpieza que trabajan por el Empleador en su facilidad de Greeley, Colorado; PERO EXCEPTO todos los otros empleados, gerencia de planta, asistente de gerencia de planta, jefes de departamentos, personal de oficina, empleados de personal de planta, empleados de confianza, mecánicos, empleados del mantenimiento, empleados de control de calidad, guardias y supervisores como definido en la Acta.

ARTÍCULO 2 DEDUCCIONES/ ASEGURAMIENTO DE LA UNIÓN

Sección 1 La Compañía esta de acuerdo, durante el plazo de este Convenio Colectivo, de deducir, semanalmente, el precio de inicio y la cuota mensualmente de la Unión del neto de ganancias pagable a cualquier empleado que ha ejecutado la forma de autorización para deducciones de Unión. Tal autorización tiene que ser apropiadamente ejecutada por el empleado, presentado a, y aceptado por la Compañía.

Sección 2 La Compañía puede contratar nuevos empleados de cualquier fuente que desea, pero todo los empleados cubiertos por este Convenio Colectivo deben, en acuerdo con el ratificado Convenio Colectivo Entre Todas Las Uniones de Colorado, cuando tal esta en efectivo, como condición de empleo, hacerse miembros de la Unión a los sesenta y uno (61) días

después de comenzar el empleo, hasta el punto de pagar el precio de inicio y cuotas de membresía, uniformemente requerido como condición para adquirir o retener membresía en la Unión y deben mantenerse miembros de la Unión hasta el punto de pagar las cuotas de membresía a la Unión, por la duración de este Convenio Colectivo.

Sección 3 La Compañía no discriminará en contra de cualquier empleado con respeto a la adquisición o retención de membresía y la membresía en la Unión será disponible a cada empleado bajo los mismos términos y condiciones generalmente aplicables a todos los otros miembros.

Sección 4 Al recibir notificación por escrito, de la Unión a la Compañía, que un empleado esta atrasado treinta (30) días en el pago de las cuotas de Unión o precio de inicio, la Compañía despedirá tal empleado solamente que dentro quince (15) días de la fecha de tal notificación por escrito, tal empleado obtendrá o reincorporara su membresía en la Unión.

Sección 5 La Unión indemnizará y salvará la Compañía de perjuicios de cualquier reclamo, demanda, juzgado, embargo y de cualquiera otro tipo de riesgo como resultado de hacer deducciones o tomando cualquier acción en acuerdo con la autorización y misión precedente.

Sección 6 Las provisiones precedentes no serán efectivas hasta y solamente que la Unión sea exitosa en cumplir la elección de la Ley de Paz Laboral de Colorado.

Sección 7 Es reconocido que el proceso electrónico de las deducciones para las cuotas de Unión es una manera más exacto, costo efectivo y más oportuna de procesar el reporte de deducciones. La Compañía esta de acuerdo de proveer la manera para lograr esta meta lo más pronto que sea práctico.

ARTÍCULO 3 DERECHOS DE LA GERENCIA

Sección 1 El Empleador retiene los derechos exclusivos de mantener la planta; de dirigir, controlar, y programar sus operaciones, la mano de obra y de hacer cualquiera y todas las decisiones afectando el negocio, aunque o no mencionado específicamente en esta.

Sección 2 La Unión reconoce y esta de acuerdo que, excepto como específicamente limitado por la provisión expresada en este Convenio Colectivo, el Empleador mantiene únicamente y exclusivamente el derecho de manejar su negocio en tal manera como el Empleador determinará que sea en su mejor interés. Todos los derechos de gerencia que no fueron negociados por los términos expresados en este Convenio Colectivo están reservados y retenidos por el Empleador. El ejercicio de no ejercer los derechos retenidos por el Empleador no será considerado como una renuncia de cualquier derecho o la discreción de ejercer cualquier derecho de otra manera en el futuro.

Sección 3 Ambos partes reconocen que durante las negociaciones que resultó en este Convenio Colectivo, ambos partes tuvieron todo los derechos para discutir y sí discutieron todas

las pedidas de la negociación colectiva y propuestas y que, como resultado de esto, este Convenio Colectivo esta completo y resuelve todos los asuntos de la negociación colectivo entre las partes por su duración. Por lo tanto, ambos partes renuncian cualquiera derecho de exigir o esforzar cualquiera negociación más adelante en cualquiera asunto, aunque este dentro o no del conocimiento o contemplación de las partes al tiempo que ejecutaron este Convenio Colectivo.

Sección 4 A pesar de las limitaciones expresadas en este Artículo, pueden ocurrir negociaciones más adelante durante el termino de este Convenio Colectivo con el consentimiento de ambos partes por escrito, y si tales negociaciones sí ocurren y resultan en un acuerdo, tal acuerdo será reducido por escrito y será vinculante sobre ambos partes a esto por cualquier plazo acordado por las partes.

ARTÍCULO 4 SEÑORÍA

Sección 1 Señoría será el factor primario en los descansos, re-empleo, y turnos. La habilidad, capacidad, calificaciones y experiencia también son factores que serán considerados. Cuando se requieren descansos, los empleados probatorios serán descansados primeros, entonces los empleados regulares en orden inverso de señoría considerando la habilidad, capacidad, calificaciones, y experiencia del empleado.

Sección 2 Los empleados descansados serán requeridos en aceptar re-empleo. Incumplimiento en reportarse después de ser re-emplado dentro dos (2) semanas de aviso resultara en la perdida de señoría y ser despedido.

Sección 3 Las notificaciones de re-empleo serán mandados por correo a la ultima dirección conocida del empleado como aparece el los archivos del Empleado. La notificación de re-empleo indicara el tiempo y fecha en cual el empleado tiene que reportarse y regresar a trabajar y una copia de tal notificación será proveída a la Unión.

Sección 4 Los empleados perderán su señoría y aparte de esto, serán despedidos, por las siguientes razones:

- (a) Si el empleado deja de trabajar;
- (b) Si el empleado es despedido por causa justa;
- (c) Si el empleado no cumple en regresar al trabajo dentro de dos (2) semanas después de que la Compañía manda la notificación de re-empleo;
- (d) Si el empleado esta ausente del trabajo por tres (3) días consecutivos sin avisarle al Empleador y dando una razón satisfactoria al Empleador por tal ausencia;
- (e) Si el empleado se queda de más en una baja de ausencia sin aprobación por escrita antemano;

- (f) Si el empleado da una razón falsa para una baja de ausencia con permiso o contrata con otro empleo durante tal baja;
- (g) Si el empleado es descansado por un periodo continuo de doce (12) meses;
- (h) Si el empleado al drede falsifica información pertinente en su aplicación para empleo.

Sección 5 La Compañía fijará una lista de señoría cada seis (6) meses.

Sección 6 El Empleador puede llenar las vacancias temporales sin tomar en cuenta señoría por hasta treinta (30) días. En el evento de que una vacancia temporal existirá más aya del periodo de treinta (30) días, la Compañía notificara a la Unión por las razones de esto.

ARTÍCULO 5 LICITACION PARA TRABAJOS

Sección 1 Cuando un trabajo es disponible como resultado de la creación de un nuevo trabajo o cuando un trabajo existente es vacante, el Empleador fijara una notificación del trabajo vacante en el pizarrón de boletín por un periodo de tres (3) días, excluyendo los fines de semanas y días festivos. Los empleados serán permitidos de firmar la notificación como una indicación de sus deseos de ser considerados para el trabajo. Si hay más de un trabajo vacante fijado, y un empleado desea firma por ambos trabajos, el empleado tiene que indicar su orden de preferencia por las vacancias.

Sección 2 Vacancias serán entregadas al más calificado con señoría como determinado por el Empleador.

Sección 3 El licitador más exitoso será puesto en el nuevo trabajo lo más pronto práctico.

Sección 4 Se les dará a los empleados hasta diez (10) días para calificar para el puesto de trabajo. El tiempo exacto para calificar será determinado por el Empleador. Si el empleado no puedo calificar para el trabajo, el empleado será regresado al trabajo anteriormente ocupado.

Sección 5 Ningún empleado puede licitar y ser entregado un trabajo más de una vez cada doce (12) meses.

Sección 6 Un empleado que exitosamente licita y es entregado un trabajo de más alto pago que su trabajo inmediatamente precedente recibirá el salario más alto cuando es considerado calificado para el trabajo.

NOTA: El lenguaje arriba será efectivo por un (1) año. En el evento de problemas, por un (1) año, lo siguiente será suprimido por un (1) año: Sección 2 “como determinado por el Empleador.” Si no hay problemas, este lenguaje continuará durante el plazo del contrato.

Cualquier parte entonces puede requiere que regresen a la mesa para negociar cambios en este lenguaje.

ARTÍCULO 6 HORAS DE TRABAJO Y HORAS EXTRAS

Sección 1 Por razones de la nómina la semana de trabajo comenzará a las 12:01 a.m. el lunes y terminar a media noche del domingo en la noche.

Sección 2

- A.) El día básico de trabajo será de ocho (8) horas.
- B.) La semana básica de trabajo de un empleado será cuarenta (40) horas. Esta entendido y acordado que el día básico de trabajo o la semana básica de trabajo no serán interpretados ni como una garantía a diario o semanal ni límite la cantidad de tiempo un empleado puede ser requerido a trabajar. Pero, la Compañía no programará ni requerirá que los empleados trabajen más de doce (12) horas por día. Pero, esta entendido que el trabajo ya comenzado será terminado. Además, en el evento de una emergencia, las doce (12) horas pueden ser extendidas.
- C.) Los supervisores les notificaran a los empleados lo más pronto posible cuando se requiere trabajo adicional y dispensar, si es posible, a aquellos empleados que tienen cumplimientos personales.

Sección 3 Los empleados serán pagados lo normal más la mitad ($1\frac{1}{2}x$) de su salario regular de tiempo seguido sin interrupción por todos las horas actualmente trabajadas en exceso de cuarenta (40) en cualquier semana de trabajo.

Sección 4 Cuando el Empleador determina que horas extras son necesarias, los empleados realizando el trabajo al fin del turno serán requeridos de trabajar horas extras.

Sección 5 Si se necesita más empleados, horas extras serán ofrecidas por señoría a esos empleados que están calificados en cumplir el trabajo en cuestión. Si no se aseguran suficientes voluntarios, el Empleador esforzara por orden inverso la señoría.

Sección 6

- A.) Empleados que normalmente son programados a descansar en sábado. Los requisitos para trabajar en sábado estarán fijados no más tarde que el descanso de lonche del jueves; si no, los empleados no serán requeridos a trabajar en sábado, excepto en casos de emergencias.
- B.) Empleados que normalmente están programados a descansar en domingo.

Los requisitos para trabajar en domingo serán fijados no más tarde que el medio día del jueves; si no los empleados no serán requeridos a trabajar en domingo, excepto en casos de emergencias.

ARTÍCULO 7

REPORTANDO AL TRABAJO Y LLAMADAS DE REGRESAR

Sección 1 Siempre que los empleados están programados para reportarse para trabajar y al llegar a la planta no encuentran trabajo disponible, tal empleado será pagado por cuatro (4) horas al salario por hora de su trabajo. Si el empleado empieza a trabajar, pero trabaja menos de cuatro (4) horas, sin tener culpa propia, tal empleado será pagado un mínimo de cuatro (4) horas.

Sección 2 Cualquier empleado que ha completado el trabajo de el/ella y se ha ido del local de la planta y es, después de haber dejado el local de la planta, llamado a cumplir trabajo dentro de veinticuatro (24) horas del comienzo regular de tal día de trabajo de el/ella, será pagado por todo el tiempo trabajado de acuerdo con tal llamada de regresar al salario regular de el/ella y será garantizado un mínimo de cuatro (4) horas a el salario regular de el/ella.

ARTÍCULO 8

COMIDA/PERIODOS DE DESCANSO

Todos los empleados cubiertos por este Convenio Colectivo serán permitidos un descanso/comida de un periodo de treinta (30) minutos en las primeras cuatro (4) horas de un turno normal que es programado y un segundo descanso de veinte (20) minutos en el segundo turno de cuatro (4) horas. Un empleado que se le requiere o es requerido que trabaje en exceso de ocho (8) horas en un día será permitido un descanso adicional de quince (15) minutos. Si solamente ½ hora de tiempo extra es anticipado, entonces los empleados podrán decidir si tomaran un descanso o renunciaran el descanso y continuaran trabajando y completar el trabajo de horas extras. El periodo de comer de los empleados será explicado y fijado en un programa, pero todas partes reconocen que tal vez sea necesario de modificar el periodo de comida programado a causa de las necesidades del negocio.

ARTÍCULO 9

TRABAJO DE SUPERVISOR

Supervisores, incluyendo temporales, u otro personal sin unidad no cumplirán trabajo de las unidades negociadoras excepto en tales situaciones como instruyendo a un empleado, temporalmente cubriendo cuando es necesario para aliviar, o mantener la circulación del trabajo.

ARTÍCULO 10 DÍAS FESTIVOS

Sección 1 Los días festivos son Día de Año Nuevo, Día de los Caídos en Guerra, Cuatro de Julio, Día de Los Trabajadores, Día de Dar Gracias, Día de Navidad y un día festivo libre.

Sección 2 Como pago por un día festivo no trabajado, los empleados serán pagados tiempo seguido por el número de horas que ellos normalmente hubieran trabajado por el día en cuestion, pero no exceder ocho (8) horas. Si el día festivo calle en un día que normalmente hubiera sido tal día de descanso programado del empleado, el/ella serán pagados ocho (8) horas a tiempo seguido como pago por el día festivo no trabajado.

Sección 3 Cuando se trabaja en día festivo, el empleado será pagado lo normal más la mitad (1½ x) del salario normal por hora de el/ella, además del pago para el día de fiesta proveído en esta.

Sección 4 Cuando uno (1) de los días festivos arriba calle en sábado, tal día festivo será observado el viernes precedente o el lunes siguiente, y cuando uno (1) de los días festivos calle en domingo, ese día festivo será observado el siguiente lunes o se le pagará al empleado como pago por día de fiesta.

Sección 5 Empleados descansados por falta de trabajo la semana antes de la semana festiva y es llamado a regresar durante le semana del día festivo recibirán pago por días festivos.

Sección 6 Un día festivo libre puede ser programado al hacer una pedida por escrito al supervisor y teniendo tal aprobación por escrito.

ARTÍCULO 11 BAJA FUNERAL

Cuando un empleado regular de tiempo completo esta ausente del trabajo por el propósitos de arreglar o asistir al funeral de un miembro de la familia inmediata del empleado, la Compañía le pagará al empleado por ocho (8) horas al salario regular del empleado por cada día de tal ausencia hasta un máximo de tres (3) días laborales consecutivos programados, con tal que:

- A.) El empleado esta en la nómina de pago activa en la fecha de fallecimiento del miembro de la familia inmediata del empleado; y
- B.) El empleado le notifica a su supervisor del propósito de su ausencia no más tarde que el primer día de tal ausencia; y
- C.) El pago por un día de ausencia será hecho solamente si tal día es uno de los tres (3) días que comienza con el día de tal fallecimiento o con el día del funeral y es un día durante cual trabajo el grupo de la área en donde el empleado trabaja y en cual el empleado hubiera trabajado si no fuera por la ausencia. Si acaso que el

fallecimiento ocurre durante las vacaciones del empleado, el empleado será compensado por tiempo perdido en una fecha más adelante, dentro los próximos tres (3) meses; y

- D.)** Ningún pago será hecho por cualquier día de ausencia que sea después del día de tal funeral, a menos cuando el empleado asiste a un funeral en un local donde el tiempo necesario para viajar alarga la ausencia después del día de tal funeral; y
- E.)** El empleado, cuando solicitado, entrega prueba satisfactoria a la Compañía de la muerte, la relación del empleado al difunto, la fecha del funeral y la presencia actual del empleado a tal funeral.
- F.)** Para propósitos de este párrafo, un miembro inmediato de la familia significa solamente el cónyuge, hijo(a), hijastro(a), madre, padre, hermano(a), suegro(a); y además, madrastra, padrastro, nietos, abuela, y abuelo.
- G.)** Empleados que viajan a lugares distantes para asistir a funerales de miembros inmediatos de la familia según definido en la Sección 2 arriba recibirán, además de los días pagados de funeral, ausencias con permiso sin pago (que no excederá cinco (5) días) para viajar a y de regresar de los lugares del funeral.

ARTÍCULO 12 LASTIMADURA EN EL TRABAJO

Cuando un empleado es lastimado en el trabajo, no habrá ninguna deducción del pago del empleado por el día en que el empleado fue lastimado y se reportó al cuidado medico. Si el doctor certifica que más tiempo para descansar es necesario, la Compañía esta de acuerdo en pagarle al empleado por todas las horas perdidas que fueron programadas por los siguientes tres (3) días de trabajo. Con notificación adecuada, la Compañía hará todo esfuerzo para facilitar el cuidado medico necesario y de programar a los empleados lastimados en el trabajo.

ARTÍCULO 13 DISCIPLINA Y DESPIDO

Empleados serán sujetos a la disciplina, suspensión o despido por el Empleador por varias razones incluyendo, pero no limitado a, y por razones ilustrativos solamente, insubordinación, ser deshonesto, robo, falsificación de documentos de la Compañía incluyendo aplicaciones de empleo, borracheras, incumplimientos con los niveles del trabajo o calificaciones, uso de drogas o consumo de alcohol mientras en el trabajo o trabajando bajo la influencia de alcohol o drogas, peleas, incumplimientos en observar las reglas de seguridad o por otra causa justa. Es expresadamente entendido y acordado que causa justa para despedir u otra disciplina no es por ninguna manera limitada a las razones presentes arriba. Las provisiones de quejas y arbitraciones de este Convenio Colectivo serán los únicos métodos de resolución de cualquier disputa con respeto a la disciplina bajo este Artículo.

ARTÍCULO 14

QUEJA Y ARBITRAJE

Las provisiones de este Artículo serán los métodos seguidos por la Unión y los empleados en el ajuste o arreglo de todas las quejas y disputas con respecto a la interpretación o aplicación de este Convenio Colectivo. Todas las quejas serán archivadas, procesadas y discutidas fuera de las horas normales de trabajo o a un tiempo mutuamente acordado por la Unión y el Empleador.

Todos los asuntos de despidos, supuestos de discriminación o agravios de empleo serán resueltos en arbitraje final y vinculante o por reporte a las Cortes, pero no ambos.

Sección 1 Las quejas primero serán levantadas entre el empleado o delegado o Representante de Unión envueltos y el supervisor o gerente del empleado. Esta junta puede tomar lugar en cuanto la queja es presentada, pero, la junta no debe entremeterse con la producción. Es la intención de la Unión y el Empleador que todos los esfuerzos razonables sean hechos para resolver las quejas a este nivel. Si la queja no se resuelve, la queja será presentada al Empleador por escrito dentro quince (15) días después de que ocurre el evento que dio causa por la queja levantada o el afligido razonablemente debiera haber sabido que ocurrió. La queja será considerada abandonada y renunciada, así evitando una acumulación de quejas, si no es presentado oportuno. Todos los límites de tiempo en esta son días de calendario y pueden ser extendidas por acuerdo mutual por escrito. Los pasos de las quejas no pueden ser renunciados ni brincados.

Sección 2 La queja por escrito será presentada al Gerente de la Planta e incluirá lo siguiente:

- (a) Declaración específica de la provisión del Convenio Colectivo que se alega fue violada;
- (b) Fecha(s) en cual la violación alegada ocurrió;
- (c) Descripción breve de la violación ocurrida;
- (d) Remedio específico que pide;

Las partes deben encontrarse dentro cinco (5) días de la presentación de la queja por escrito. Si no se llega a un arreglo satisfactorio, entonces dentro de diez (10) días de la presentación al Gerente de la Planta, la Unión puede presentar tal queja por escrito a la Gerencia Superior de la Compañía para una resolución. Las partes se encontrarán dentro de cinco (5) días de la presentación a la gerencia superior.

Si no llegan a un arreglo satisfactorio, entonces la Unión puede presentar tal queja por escrito a un arbitraje vinculante. Presentaciones para el arbitraje ocurrirán dentro de treinta (30) días de la decisión por la Gerencia Superior o será considerado abandonado y renunciado.

Sección 3

- (a) Dentro de diez (10) días después de recibir la presentación para el arbitraje, el representante del Empleador y el representante de la Unión conjuntos pedirán una lista de siete (7) árbitros del Servicio de Conciliación y Meditación Federal y las partes seleccionarán de allí un (1) árbitro por alternativamente tachando nombres de la lista hasta que queda el último nombre, las partes determinaran por sorteo quien tendrá la primera tachadura de la lista. Por lo menos veintiuno (21) días antes de la fecha programada para el arbitraje, la Unión y el Empleador presentaran por escrito a la otra parte los nombres de cualquier testigo y una lista de cualquier exhibición que será utilizado en el arbitraje pendiente.
- (b) El árbitro seleccionado de acuerdo con el procedimiento arriba decidirá la disputa y su decisión será final y vinculante con el Empleador y la Unión, con tal que el árbitro no tendrá autoridad de aumentar, quitar, suplementar o modificar este Convenio Colectivo de cualquier manera.
- (c) La Compañía, en ningún evento, será requerido de pagar salarios atrasados por más de quince (15) días calendarios antes de le fecha en cual se archivo una queja por escrito. Todas las sanciones de salarios atrasados serán limitados a la cantidad de salario que el empleado hubiera ganado en otras circunstancias menos cualquier compensación de desempleo o cualquier otro compensación por el servicio de el que el pudiera haber recibido de cualquier fuente durante el periodo. Si el empleado estaba fuera de la marqueta laboral o no cumplió en hacer el esfuerzo diligentemente de aplicar o buscar trabajo durante el desempleo, no será sancionado con salario atrasado por ese periodo de tiempo.
- (d) El árbitro no será autorizado y no tendrá ninguna jurisdicción para basar su sanción por cualquier costumbre, práctica o entendimiento supuesto que ocurrió antes de la fecha efectiva de este Convenio Colectivo.
- (e) El árbitro no será autorizado en rendir una decisión o sanción que concede alivio extendido más allá del plazo de la fecha de este Convenio Colectivo o conceder alivio extendiendo por más de quince (15) días antes de la presentación de la queja. En los arbitrajes que involucran disciplina por robo, o análisis positivo de droga o de alcohol, como definido por la póliza de análisis aplicables por abuso de substancias, la autoridad del árbitro será limitado solamente a una determinación de sí o no si el empleado actualmente cometió el acto o actos por cual el fue disciplinado y la decisión del Empleador del tipo y grado de disciplina no será afectada. En todos los otros casos de disciplina, la decisión del Empleador así a cual disciplina especifica imponer no será anulada o modificada ausente un resultado especifico que la disciplina impuesto no fue razonable.
- (f) El Árbitro no será autorizado en escuchar más de una (1) queja a cualquier tiempo solamente si es acordado mutuamente a lo contrario.

- (g) La decisión o entrega del arbitro será basada solamente sobre la evidencia presentada al arbitro por las partes respectivas o sus consejeros en la presencia de cada quien y en los argumentos presentados por escrito por las partes.

ARTÍCULO 15 OTRAS PROVISIONES

Sección 1 Cambios Tecnológicos

En el evento que la Compañía introduce cambios mayores de tecnología que tendrán un afecto substancial y directo con los empleados de la unidad negociadora, la Compañía notificara a la Unión treinta (30) días antes de la implementación de los cambios o en cuanto se hace la decisión definitivamente de hacer los cambios, de negociar con la Unión con respecto a los efectos de los cambios tecnológicos.

Sección 2 Garantía

La Compañía proveerá a cada empleado de tiempo completo regular por lo menos treinta y dos (32) horas de pago, al salario por hora del empleado a tiempo seguido durante la semana de trabajo por un total de cuarenta (40) semanas en un año calendario. Las horas que el empleado esta ausento por cualquier razón serán deducidas de tal treinta y dos (32) horas. La Garantía también será reducida por ocho (8) horas por cada turno en cual la planta no puede funcionar a causa de una tormenta, inundación, fuego, explosión, fallas eléctricas, huelgas, o boicoteos por cualquier unión laboral, o otras emergencia extrañas. La Compañía proveerá información para confirmar su posición.

La semana de trabajo garantizada aplicara solamente a aquellos empleados regulares de tiempo completo que han completado sesenta (60) días calendarios en el empleo antes del comienzo de la nomina de esa semana.

Sección 3

Los empleados desplazados o llamados a regresar a causa del funcionamiento de las provisiones de señoría de este Convenio Colectivo recibirán pago solamente por esas horas trabajadas en la semana que tal desplazo o llamada de regresar ocurrió.

Sección 4

Los empleados descansados por menos de cinco (5) días de trabajo tendrán derecho a pago garantizado en la semana(s) de descanso o llamada de regresar.

ARTÍCULO 16

ROPA/EQUIPO PROVEÍDO POR LA COMPAÑÍA

Sección 1 La Compañía proveerá aparatos de seguridad, que cuando proveído, tienen que ser puestos como condición de empleo.

Sección 2

- A) La Compañía proveerá dondequiera que sean necesarios, levitas, guantes de algodón, guantes de hule, delantales, mangas de hule, candados para los cajones de los empleados, trajes impermeables, fundas, cuchillos, ganchos y chairas. La Compañía proveerá otra ropa de salud y seguridad y/o equipo como puede ser necesario durante el plazo de este Convenio Colectivo. La Compañía solamente tendrá la disección para determinar la necesidad de tales artículos.
- B) La Compañía proveerá tapetes negros de seguridad para todas las líneas de producción.

Sección 3

- A) La Compañía periódicamente revisará la condición de todo el equipo proveído por la Compañía y a su cuenta reemplazará los artículos que ya no protegen o están mal gastados.
- B) Los empleados serán responsables por el equipo de producción o seguridad que es perdido o mal colocado.

ARTÍCULO 17

ACOSO SEXUAL

La Compañía y la Unión firmemente oponen el acoso sexual y conducta sexual inapropiada. Acoso sexual es definido como avances sexuales inoportunos, pedidas por favores sexuales y otras conductas verbales y físicas de una natura sexual, cuando:

- Sumisión a tal conducta se hace explícitamente o implícitamente como requisito o condición de empleo.
- Sumisión o el rechazo de tal conducta es usado como la base para las decisiones afectando el empleo del individuo.
- Tal conducta tiene el propósito o efecto de interrumpir considerablemente con el cumplimiento del trabajo del individuo creando un ambiente laboral intimidante, agresivo o ofensivo.

Se espera que todos los empleados se comporten en una manera profesional y formal todo el tiempo. Conducta sexual inapropiada que puede resultar en un reclamo de acoso sexual es expresadamente prohibida por esta póliza. Tal conducta incluye, pero no es limitada a, comunicaciones sexualmente implícito o explícito sea en:

- Forma escrita, tal como caricaturas, pósteres, calendarios, notas, cartas, correo-electrónico.
- Forma verbal, tal como comentarios, chistes, lenguaje grosero e indecente por el estilo sexual, chismes o preguntas sobre la vida sexual de otros o constantemente haciendo invitaciones de salir desagradables.
- Gestos físicos y otros comportamientos sin palabras, tal como desagradablemente tocar, agarrando, acariciando, besando, masajeando y rozando contra el cuerpo de otro.

ARTÍCULO 18 PROCEDIMIENTO DE QUEJAS POR EL EEO/ACOSO SEXUAL

Si un empleado cree que ha visto una violación de la póliza del EEO o acoso basado en las clases protegidas delineadas arriba, incluyendo acoso sexual, los siguientes procedimientos de quejas serán usados. La Compañía espera que los empleados levanten una queja en un tiempo razonable para permitir a la Compañía de inmediatamente investigar y corregir cualquier comportamiento que puede estar en violación de esta póliza.

Reporten el incidente al Gerente de Recursos Humanos quien inmediatamente investigará cualquier reporte. Las quejas se mantendrán confidencialmente como sea práctico.

Si como resultado de una investigación la Compañía determinar que el comportamiento del empleado esta en violación de esta póliza, acción disciplinaria apropiada será tomada en contra del empleado ofensor, hasta e incluyendo el despido del empleo.

La Compañía y Unión están de acuerdo que no habrá ninguna venganza contra el empleado por levantar una queja bajo esta póliza o por asistir en la investigación de una queja. Si cualquier empleado cree que ha sido el sujeto de una venganza por hacer una queja o por participar en la investigación, el procedimiento de quejas delineado arriba será utilizado. Cualquier alegación de venganza será investigada inmediatamente.

ARTÍCULO 19 OPORTUNIDAD PARA LA IGUALDA DE EMPLEO

La Compañía y la Unión cumplirán con todas las leyes que previenen la discriminación o acoso contra cualquier empleado por razones de raza, color, religión, sexo, orientación sexual, origen nacional, edad, discapacidad o estado de Veterano. No será tolerado cualquier tipo de acoso en Colorado Premium.

Este contrato será administrado de acuerdo con las provisiones aplicables de la Ley de Americanos con Discapacidades ya que la Compañía averiguara las acomodaciones con la Unión antes de decidir las acomodaciones apropiadas.

En casos tratando con discriminación ilegal, agravios de empleo, violaciones de pólizas públicas o estatutos federales o estatales, el empleado tiene que usar el procedimiento de Póliza de Arbitraje en esta después de agotar el procedimiento de quejas en esta. Todos los asuntos de despidos, discriminación supuesta, o agravios de empleo serán resueltos en un proceso de arbitraje final y vinculante o por recurrir a las Cortes, pero no ambos.

ARTÍCULO 20 BAJAS DE AUSENCIAS

Sección 1 FMLA. La Compañía cumplirá con la Ley de Permiso Para Baja de Salud y de Familia (“FMLA”). Los empleados tienen que agotar cualquier baja retribuida antes de tomar una baja sin pago del FMLA. La elegibilidad será determinado basado en el periodo de cincuenta y dos (52) semanas antes del comienzo de la ausencia. Los empleados tienen que hacer una aplicación por escrito para la baja de FMLA treinta (30) días en avanzado, excepto en el caso de una emergencia donde el empleado tiene que hacer una aplicación por escrito a primera oportunidad. El empleado tiene que obtener y entregar al empleador una forma de Certificación de Doctor completamente ejecutada. El empleado tiene que cumplir con un requisito del Empleador para reportes periódicamente en cuanto al estado del empleado y su fecha esperada de regresar al trabajo. Un empleado tomando FMLA por su propia condición seria de salud puede ser requerido en pasar exitosamente una prueba de estado físico para entrar a servicio antes de ser permitido en regresar al trabajo. Un empleado elegible tendrá el derecho a un máximo de doce (12) semanas por año de baja del FMLA.

Sección 2 Es disponible la baja de salud para aquellos empleados quienes no son elegibles para el FMLA, quienes han estado empleados por más de seis (6) meses y quienes presentan una declaración de un doctor delineando la razón por que la baja laboral es necesaria y el estimado tiempo de la baja laboral y el empleado recibe permiso por escrito del gerente de la planta. Todas las bajas retribuidas tienen que ser agotadas antes de usar cualquier baja sin pago. El plazo de cualquier baja será por el tiempo médicamente necesario pero en ningún evento más de veinticuatro (24) meses.

Sección 3 Baja Militar. Los empleados de tiempo completo son elegibles para una baja militar y al regresar serán re-empleados en conformidad con los estatutos de veteranos aplicables de re-empleo. Los empleados requeridos en participar en la Guardia Nacional o en campamientos de verano de la reserva Militar serán concedidos una baja que no excede dos (2) semanas. El empleado tiene que hacer aplicación por tal baja por lo menos dos (2) semanas antes del comienzo de la baja.

Sección 4 Bajas Personales normalmente no son concedidas. Sin embargo, si solamente en la opinión de la Compañía, las circunstancias justifican tal baja, una baja sin pago de hasta un máximo de treinta (30) días puede ser concedida.

Sección 5 Baja de Unión. Un empleado será permitido hasta seis (6) meses de baja sin pago por la razón de atender los negocios de la Unión. El empleado tiene que hacer aplicación por lo menos dos semanas por adelantado para tal baja y tiene que producir verificación por parte de la Unión por la razón de la baja y el tiempo de la baja.

Sección 6 Incumplimiento en regresar de cualquier baja cuando programada resultará en el despido.

ARTÍCULO 21 CIERRE DE PLANTA

La Compañía notificará a la Unión por escrito lo más pronto práctico por adelantado del plan de un cierre completo de una planta que involucra el descanso permanente de los empleados de la unidad negociadora. La Compañía y la Unión se encontrarán dentro de quince *(15) días después de tal notificación por escrito por las razones de negociar los efectos del cierre así a los empleados de la unidad negociadora. En el evento que las partes no pueden llegar a un acuerdo satisfactorio, cualquier parte tendrá el derecho de entregar un aviso de sesenta (60) días para terminar este Convenio Colectivo. La Unión tendrá el derecho de hacer huelga y la Compañía tendrá el derecho al cierre patronal al fin del periodo de los sesenta (60) días.

ARTÍCULO 22 RESPONSABILIDAD DE LA COMPAÑÍA Y UNIÓN

Sección 1 Durante el plazo de este Convenio Colectivo, no habrá huelga, paro, formación de piquetes, respeto de cualquier línea de piquete, disminución de ritmo, intencionalmente deteniendo la producción o suspensión de trabajo por parte de la Unión, sus miembros, o cualquier individuo cubierto por este Convenio Colectivo por cualquier razón que sea. En el evento de una violación de esta provisión, la Unión inmediatamente declarará públicamente que tal acción no es autorizada y inmediatamente ordenará a sus miembros de resumir sus obligaciones normales a pesar de la existencia de cualquier formación de piquetes. La Unión además esta de acuerdo que de ninguna manera se entrometerá con el negocio de la Compañía con castigando o conduciendo un boicot en el manejo de los bienes obtenidos de una fuente o destinados a un punto donde una controversia o disputa laboral pueda existir.

Sección 2 La Compañía esta de acuerdo que ni el ni sus representantes pondrán en efecto cualquier cierre patronal durante el plazo de este Convenio Colectivo.

Sección 3 La Compañía no formará ningún Convenio Colectivo a base individual con un empleado.

ARTÍCULO 23

PÓLIZA DE PRESENCIA

La presencia oportuna en el trabajo es crucial en hacer el negocio transcurrir sin complicaciones y cumplir los requisitos de producción para satisfacer las demandas de la clientela de la Compañía. Los empleados necesitan asistir en el logro de esta meta. Un modo es con mantener un record de buena presencia. Cualquier ausencia o tardanza será convertido parte del archivo de empleo del trabajador.

Sección 1 Se espera que los empleados estén en sus estaciones de trabajo a tiempo. La tardanza es definida como estar tarde a una estación de trabajo al comienzo del tiempo de trabajo programado. Los empleados también notificaran a la persona apropiada cuando saben que tal vez van a llegar tarde al trabajo. Llegar tarde al trabajo, ausente o dejando la estación de trabajo antes del tiempo de dejar de trabajar será considerado como causa para disciplina.

Sección 2 Todas las ausencias están definidas como ausencias sin excusas hasta que el empleado provee documentación que apoya una ausencia con excusa. El Empleador tiene el derecho de determinar si la documentación presentada por el empleado es suficiente para merecer una ausencia con excusa. Las ausencias serán reajustadas en la fecha del aniversario del empleado siguiendo doce meses de empleo continuo. Las reglas de cómo las ausencias serán contadas (siguiendo 6 meses de periodo de probación) son las siguientes:

- Una ausencia no programada por lo menos antes del medio-día del día de trabajo será contando como una ocurrencia
- 3 ocurrencias en un año resultará en una advertencia verbal.
- 4 ocurrencias en un año resultará en una advertencia por escrito.
- 5 ocurrencias en un año resultará en un día de suspensión sin pago.
- 6 ocurrencias en un año resultará en ser despedido.
- 3 tardanzas son igualados a una falta y el procedimiento arriba aplica (tardanzas son definidos como no estar en la estación de trabajo al tiempo programado a diario y/o dejando el trabajo antes de que termine el turno).
- Las ocurrencias vuelven a cero y comenzaran de nuevo en cada fecha del aniversario de empleo.

Sección 3 En el evento que un empleado no puede venir a trabajar, el o ella tiene que llamar quince minutos antes de comenzar el turno y dejar saber a la persona apropiada para que puedan hacer arreglos para otra ayuda. Una línea separada para llamadas ha sido establecida y el número será proveído a todos los empleados.

Los días de vacaciones tienen que ser programados por lo menos 2 semanas por adelantado excepto en casos de emergencias.

Citas preprogramadas de medico/profesional (abogados, clero, consejeros, etc.) u otras razones obligatorias, con aprobación antemano del supervisor, pueden también considerarse como ausencias con permiso.

La primera ocasión de no llamar o no presentarse resultará en una advertencia por escrito. La segunda ocasión de no llamar o no presentarse dentro un periodo de doce meses resultará en una suspensión. La tercera ocasión de no llamar o no presentarse dentro un periodo de doce meses resultará en la despedida. La ausencia de tres o más días consecutivos de trabajo programados sin notificar a la persona apropiada será considerado como una despedida voluntaria y serás quitado de la nomina.

Sección 4 El Empleador puede requerir documentación por las razones autorizadas de ausencias, tal como bajas de enfermedad u obligaciones de jurado y puede también verificar la documentación donde es apropiado. Si un empleado presenta documentación falsa para una ausencia, el Empleador tiene el derecho de inmediatamente despedir al empleado.

Sección 5 La planta tiene que continuar operando durante periodos de mal tiempo. Por eso, la necesidad de que los empleados se reporten a trabajar en mal tiempo es de suma importancia. Se espera que los empleados hagan todo esfuerzo para reportarse a trabajar. Si un empleado no se reporta a trabajar cuando programado durante una emergencia de mal tiempo, el empleado será considerado como ausente.

ARTÍCULO 24 INSPECCIONES

El Empleador reserva el derecho de conducir revisiones sin aviso de cualquier empleado, automóvil, cualquier paquete, bolsa, mochila, o artículo similar o bienes de cual el Empleador es propietario, mientras en la propiedad de la Compañía. Cualquiera empleado que se niega en permitir una búsqueda será sujeto a acción disciplinaria hasta y incluyendo ser despedido.

ARTÍCULO 25 DÍA DE PAGO

El día de pago normal es el viernes de cada semana. Si el día de pago calle en día de fiesta, el día de pago será el último día regular programado antes del día de fiesta.

ARTÍCULO 26 MEDIDAS DE PRECAUCION DE LA COMIDA

Todos los empleados tienen que cumplir con las reglas, regulaciones y pólizas de la Compañía con respecto a las medidas de precaución de la comida, análisis peligrosos, puntos de control críticos, niveles de sanidad y procedimientos de operaciones.

ARTÍCULO 27 DELEGADO DE LA UNIÓN

Sección 1 La Compañía esta de acuerdo de programa los tres (3) días de descanso de los Delegados, sin pago, para asistir la Conferencia Anual de Delegados de Unión. Tales días serán días que no están programados para trabajar. Es expresivamente entendido y acordado que los Delegados serán programados sus horas normales durante tal semana.

Sección 2 Derechos de LOS Empleados a la Representación de la Unión. En todas las entrevistas, interrogaciones, o juntas donde la Compañía intenta tomar acción disciplinaria, o durante un punto de la junta cuando es determinado que acción disciplinaria será tomada, los empleados tendrán el derecho a la representación por parte de la Unión de su gusto quien esta inmediatamente disponible en el establecimiento de la Compañía y se les dará la oportunidad de obtener representación por parte de la Unión.

ARTÍCULO 28 PIZARRÓN DE BOLETÍN

La Compañía proveerá un pizarrón de boletín de un tamaño aceptable al Empleador. Será la obligación de la Unión de mantener el pizarrón de boletín para colocar los avisos legítimos de la Unión (quejas, arbitraciones, victorias, juntas, eventos de unión, actividades de unión) que no serán de carácter político con tal que el Empleador no se ha ocupado en actividades por el estilo político. El Empleador reserva el derecho de quitar cualquier anuncio puesto en el pizarrón del boletín que piensa que no es apropiado. Cuando un anuncio es quitado, el delegado de la Unión será informado del tipo de anuncio quitado y la razón por que si quito. La Unión reserva el derecho de archivar una queja y perseguir lo mismo en arbitración.

ARTÍCULO 29 DELEGADOS

Un delegado será un empleado que trabaja y es nombrado por la Unión. Habrá un límite de un (1) delegado por turno. El Empleador y la Unión están de acuerdo que los delegados pueden presentar quejas oportunos a la atención de la gerencia durante la comida, descansos, antes o después del trabajo a menos que sea acordado de otra manera. La Unión notificará al Empleador del nombramiento e identidad del Delegado. En ningún evento debe el Empleador discriminar

contra el delegado o descansarlo o despedirlo por razón de cualquier medida tomada por su propia función de sus obligaciones de Unión. Ningún delegado investigará o procesará una queja durante el tiempo de trabajo solamente que es un acuerdo mutual entre ambas partes, excepto por asuntos que necesitan atención inmediata (e.g., seguridad, cumplimiento con los derechos Weingarten).

ARTÍCULO 30 VISITAS POR LA UNIÓN

Representantes autorizados de la Unión tendrán acceso al establecimiento del Empleador por razones de investigar y procesar quejas, proveído que no habrá interferencia al trabajo de los empleados durante tal visita. En este respecto, la Unión está de acuerdo de proveer a la Compañía los nombres de sus representantes autorizados por razones de este Artículo y solamente éstas personas se les dará acceso al establecimiento del Empleador.

NOTA: El lenguaje arriba estará en efecto por un (1) año. En el evento de problemas, las partes se juntarán para discutir el lenguaje que dirige lo mismo.

ARTÍCULO 31 VACACIONES

Sección 1 Todos los empleados cubiertos por este Convenio Colectivo y que han estado en servicio continuo con la Compañía por un periodo de un (1) año tendrán el derecho a lo siguiente:

1 año	1 semana
3 años	2 semanas
10 años o más	3 semanas

Nota: Un empleado puede tomar una (1) semana de vacación, un (1) día a la vez, a la discreción de él/ella mientras que lo mismo no esté en conflicto con una vacación previamente programada y se le ha dado un aviso de dos (2) semanas al supervisor inmediato. Peticiones de vacaciones semanales tomarán preferencia sobre las solicitudes a diario si un conflicto resulta.

Sección 2 Si un día festivo reconocido cae dentro de las vacaciones del empleado, en un día de trabajo regularmente programado, el pago por el día es cobrado como día de fiesta y no de vacación, proveído que el empleado es elegible para el pago de fiesta. La vacación del empleado será extendida por un día.

Sección 3 La Compañía fijará un aviso el primero (1º) de diciembre del año calendario anterior, y los empleados firmarán la lista con su preferencia para las vacaciones. La lista se mantendrá fijada para selección hasta el treinta y uno (31) de enero de cada año calendario.

Cualquier empleado que no firma tal lista antes del treinta y uno (31) de enero podrá someter una pedida por escrito para tiempo de descanso al supervisor de el/ella por lo menos con dos (2) semanas de aviso antes del descanso pedido.

Sección 4 Si un empleado esta programado a vacación y el/ella resulta enfermo, tiene una fallecimiento en su familia o es llamado a su obligación como jurado, etc., la vacación del empleado será reasignado.

ARTÍCULO 32 PROGRAMA DE JUBILACION

Sección 1 Efectivo con la ratificación, la Compañía ofrecerá un plan 401K. Tal plan incluye una contribución igualada por la Compañía de cien por ciento (100%) del primer (1^{er}) tres por ciento (3%) de la contribución voluntaria del empleado y cincuenta por ciento (50%) de los siguientes 2 por cientos (2%) de contribución voluntaria del empleado.

ARTÍCULO 33 PAGO SUPERIOR

Sección 1 Una pago más elevado de veinte y cinco centavos (\$.25) por hora será pagado por todo el trabajo cumplido dentro las horas de 3:00 PM y 12:00 AM.

ARTÍCULO 34 SALUD, VISTA, DENTAL Y DISCAPACIDAD

Sección 1 La Compañía continuara ofreciendo el mismo plan medico y ofrecer el plan bajo las mismas bases económicas como estaba en efectivo al tiempo de entrar en este Convenio Colectivo.

ARTÍCULO 35 CLÁUSULA DE AHORRO

Si cualquier termino o provisión de este Convenio Colectivo es, en cualquier tiempo durante la vida de esta Convenio Colectivo, adjudicado por una corte o cuerpo administrativo de jurisdicción competente de estar en conflicto con cualquier ley, tal termino o provisión será invalido y incumplido, pero tal invalidez o incumplimiento no impedirá o afectar cualquier otro termino o provisión de este Convenio Colectivo. En tal evento, las partes se juntarán para negociar el término o provisión y su impacto sobre la unidad negociadora.

ARTÍCULO 36 DESPIDO

Si cualquier empleado ha sido suspendido, rebajado, y/o despedido sin justificación y suficiente causa, ellos pueden levantar una queja bajo las provisiones de quejas y arbitración de este Convenio Colectivo.

ARTÍCULO 37 CLASIFICACIÓN DE SALARIOS

Sección 1 Cuando la Compañía establece una nueva clasificación, combina o separa las obligaciones de las clasificaciones existentes, o substancialmente cambia el contenido del trabajo de una clasificación existente, notificará a la Unión y establecerá un salario por hora para la clasificación.

Sección 2 La prueba de ser justo en la determinación del salario por la Compañía es si esta en línea con la estructura del salario que existe de otros trabajos en el departamento, dando consideración apropiada al contenido del trabajo y habilidad involucrado.

ARTICULO 38
PLAZO DEL CONVENIO COLECTIVO

Sección 1 Este Convenio Colectivo será efectivo comenzando el 24 de marzo del 2009 y se mantendrá en vigor y efectivo hasta la media noche, del 25 de marzo del 2012. Cualquier parte puede, antes o a los sesenta (60) días previos de la fecha de expiración de este contrato, dar aviso de terminar este Convenio Colectivo. Si tal aviso no es dado, el Convenio Colectivo se renovará por si mismo por periodos de un (1) año sucesivo hasta que se da aviso. Tal aviso será entregado por correo registrado o certificado.

Fechada este 3° día de agosto del 2009.

Trabajadores Unidos de Alimentos y Comercio, Local 7

Colorado Premium

Ernest L. Duran, Presidente UFCW Local 7

Kevin La Fleur, Presidente

Fernando Rodriquez, Director UFCW Local 7

Dan La Fleur, Gerente de Planta

Elizabeth Rodríguez, Representante de Unión UFCW Local 7

Ginny Hogan Directora de Seguridad Y HR

Juan C. Gonzalez, Representante de Unión UFCW Local 7

Don Babcock, Secretario

Angela Alvear, Representante de Unión UFCW Local 7

Steve Williams

Jessica Quintana, Comité del Equipo Negociadora

Sara Zarate, Comité del Equipo Negociadora

Cinthia Guzman, Comité del Equipo Negociador

Antonio Meza Guzman

APÉNDICES A SALARIOS

Efectivo el ____ de marzo de 2009, el salario mínimo para comenzar y el progreso del salario será como sigue:

	Habilidad Nivel 1	Habilidad Nivel 2	Habilidad Nivel 3
Salario al Comenzar:	\$8.50	\$9.25	\$10.25
Después de 30 Días	\$8.75	\$9.50	\$10.50
Después de 90 Días	\$9.00	\$9.75	\$10.75
Después de 6 meses	\$9.25	\$10.00	\$11.00
Después de 1 año	\$9.50	\$10.25	\$11.25

Efectivo el ____ de marzo del 2010, el salario base será aumentado por \$.25 por hora.

Efectivo el ____ de Marzo del 2011 el salario base será aumentado por \$.25 por hora.

Habilidad Nivel 1 (sanova, embaladores, bolseros, escogimientos de recortes, mesas alimentadoras, limpieza de noche, limpieza de oficina, revisor de escapes y empacadores.)

Habilidad Nivel 2 (personal de recorte secundario de músculo, operador de cry-o-vac, operado multivac (alimentadores), conductor de gato de paletas, operador de tanque de salmuera, técnico de bascula, operador de inyección y cuchillo whizzard)

Habilidad Nivel 3 (primaria separación de músculo, conductor de montacargas, mantenimiento y conservación de maquinas, encargado de inyector,)

Los salarios incluyen compensación por el tiempo tomado para ponerse y quitarse la ropa de trabajo, incluyendo ropa y/o equipo de seguridad.

Ningún empleado sufrirá una reducción en sueldos como resultado de este Convenio Colectivo.

APÉNDICES B DÍAS DE BIEN ESTAR

- A. Cada empleado que ha completado seis (6) meses de empleo sin ninguna ocurrencia como definido en la Póliza de Presencia ganara un (1) día de bien estar.
- B. Los empleados pueden acumular doce (12) días de bien estar. Días de bien estar pueden ser programados y utilizados por la misma manera como días festivos personales o para compensar por tiempo perdido debido a ausencias verificables por enfermedad, pedidas para descansar para las citas de corte y audiencias de corte cuales serian pagadas durante la semana en cual ocurrió la ausencia.