

# ACUERDO

Entre

BUTTERBALL, LLC

Longmont, Colorado



Contrato 2010–2013

y

TRABAJADORES UNIDOS DE  
ALIMENTOS Y COMERCIO,  
LOCAL NO. 7

Fundado antiguamente por la

UNIÓN INTERNACIONAL  
DE TRABAJADORES UNIDOS  
DE ALIMENTOS Y COMERCIO

## **LAS OFICINAS DE LOCAL 7 ESTÁN LOCALIZADAS EN EL**

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

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

Si usted tiene cualquier pregunta o desea archivar 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 los principios de la Unión, a apoyar y participar en los esfuerzos de esta Unión. Prometo conducirme de una manera que refleja crédito en esta organización.



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

## ÍNDICE DE MATERIAS

ARTÍCULO	TITULO	PÁGINA
	ACUERDO .....	1
1	RECONOCIMIENTO.....	1
2	DERECHOS DE LA GERENCIA.....	2
3	NO DISCRIMINACIÓN .....	2
4	SEÑORÍA .....	4
5	DEDUCCIONES .....	5
6	VISITACIÓN A LA PLANTA.....	6
7	DELEGADO DE LA UNIÓN .....	6
8	DEMANDAS.....	6
9	ARBITRACIÓN .....	7
10	VELOCIDAD DE LAS LÍNEAS .....	8
11	NO HUELGA – NO CIERRE PATRONAL .....	10
12	CLASIFICACIONES Y CANTIDADES DE PAGO.....	10
13	NO REDUCCIÓN DE PAGO .....	10
14	PREMIOS DE TURNO .....	10
15	LOCALIZADOR/PERMANECER EN LLAMADA.....	11
16	TURNOS IRREGULARES .....	11
17	COMITÉ MIXTO DE GERENCIA Y OBREROS .....	11
18	SEGURIDAD .....	12
19	LASTIMADURA EN EL TRABAJO .....	13
20	BENEFICIO DE BIENESTAR Y SALUD .....	13
21	PLAN DE 401(K) PARA EMPLEADOS DE LA UNIDAD NEGOCIADORA PAGADOS POR HORA DE BUTTERBALL, LLC....	15
22	HORAS DE TRABAJO Y TIEMPO EXTRA.....	16
23	GARANTÍA DE TRABAJO SEMANAL .....	18
24	PAGO POR REPORTARSE .....	19
25	PAGO POR SER LLAMADO DE REGRESO .....	19
26	PERIODOS DE DESCANSO/COMIDA .....	19
27	VACACIONES.....	20
28	DÍAS FESTIVOS.....	22
29	SERVICIO DE JURADO.....	23
30	AUSENCIA DE FUNERAL.....	24
31	DÍAS GANADOS.....	25
32	PETICIONAR PARA TRABAJO .....	26
33	PROVISIÓN DE ROPA/EQUIPO .....	27
34	PERMISO DE AUSENCIA LABORAL.....	29
35	DESPIDO.....	32
36	SUBCONTRATACIÓN .....	33
37	JURISDICCIÓN .....	33

## ÍNDICE DE MATERIAS

ARTÍCULO	TITULO	PÁGINA
38	VARIAS PROVISIONES.....	34
	INSPECCIONES DE CAJÓN .....	34
	DÍA DE PAGO .....	34
	DEPARTAMENTOS.....	34
	EXAMEN FÍSICO.....	34
	TABLERO DE AVISOS .....	34
	REGALOS .....	34
	PUNTOS PARA ASISTENCIA EXCUSADA .....	34
	PREMIO DEL CONGELADOR .....	34
39	SEPARABILIDAD.....	35
40	LENGUAJE DE NO INTERFERENCIA – NEUTRALIDAD .....	35
41	DURACIÓN DEL ACUERDO .....	35
	APÉNDICE A.....	37
	CLASIFICACIONES Y CANTIDADES DE PAGO.....	37
	14 DE ABAJO .....	37
	14 DE ARRIBA – SUR .....	37
	14 DE ARRIBA – NORTE.....	37
	20 DE ARRIBA .....	38
	20 DE ABAJO .....	38
	EMPAQUE DE FRANKS .....	38
	ESPECIA .....	38
	HACER CAJAS.....	38
	HORNOS .....	38
	ASEGURAR CALIDAD .....	38
	ALMACEN.....	39
	APÉNDICE B .....	40
	PERSONAL DE FIN DE SEMANA QUE PERMANECE EN LLAMADA.....	40

**ACUERDO**

**Entre**

**BUTTERBALL, LLC.  
LONGMONT, COLORADO**

**Y**

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

**Fundado antiguamente por la**

**UNIÓN INTERNACIONAL  
DE TRABAJADORES UNIDOS  
DE ALIMENTOS Y COMERCIO, AFL-CIO**

**PLAZO: 12 de abril de 2010 al 12 de abril de 2013**

**ACUERDO**

Este acuerdo a sido hecho y entrado por medio y entre **BUTTERBALL, LLC.** en Longmont, Colorado, ha la cual se referirá en lo sucesivo como el “Empleador” y la **UNIÓN DE TRABAJADORES UNIDOS DE ALIMENTOS Y COMERCIO, LOCAL NO. 7, AFL-CIO**, ha las cuales en lo sucesivo se referirá como “Unión.”

PRESENCIADA POR TESTIGOS que para y en consideración de las promesas mutuas y condiciones ahora en adelante, y para afirmar y asegurar los beneficios deseados ser derivados por los empleados y el Empleador bajo estos artículos aquí acordados, por este medio esta expresamente entendido y conformado como sigue:

**ARTÍCULO 1  
RECONOCIMIENTO**

**Sección 1** El Empleador reconoce a la Unión como el único representante para la unidad negociadora colectiva para todos los empleados trabajando en la planta del Empleador en Longmont, Colorado; pero excluyendo empleados de oficina, empleados de ventas, guardias, profesionistas, trabajadores actualmente representados por la Unión Ingeniera, y supervisores como definido en el Acto.

**Sección 2** Todo el trabajo o servicios hechos dentro de la unidad negociadora será hecho exclusivamente por miembros de la unidad negociadora con excepción en casos de absentismo,

emergencias, propósitos de entrenamiento o por proyectos especiales; sin embargo, tal trabajo no resultará en pérdida de trabajo para los miembros de la unidad negociadora como resultado de que la gerencia trabaje.

**Sección 3** El Empleador esta de acuerdo en que durante el termino de este Acuerdo no pedirán, requerirán, coacerán, recomendarán o entrarán a cualquier acuerdo o contrato individual, con cualquier individuo o grupo de empleados de la unidad negociadora, que en cualquiera manera hace conflicto con los términos y provisiones de este Acuerdo o que interfiera de algún modo con los derechos o privilegios de los empleados y el estado y derechos del agente negociador de los empleados que es una parte de este Acuerdo.

**Sección 4** Todos los empleados cubiertos por este Acuerdo serán, como condición de empleo, comenzando treinta (30) días civiles después de ser contratados o transferidos a la unidad negociadora, requeridos a compartir igualmente en el costo de manteniendo y operando la agencia negociadora colectiva en acuerdo con sus reglas.

**Sección 5** “Personal de fin de semana que permanece en llamada” serán cubiertos por los términos y condiciones publicadas en Apéndice B solamente.

## **ARTÍCULO 2 DERECHOS DE LA GERENCIA**

El Empleador retiene el derecho de administrar la planta, dirigir las fuerzas laborales y establecer las normas y reglas necesarias para el manejo del negocio, a condición que las normas y reglas no estén de ninguna forma en conflicto con los términos de este Acuerdo en cualquier manera.

## **ARTÍCULO 3 NO DISCRIMINACIÓN**

**Sección 1** **No Discriminación.** La Compañía y la Unión están de acuerdo en mantener un ambiente de trabajo que esta libre de discriminación. En la administración de este Acuerdo y, en acuerdo con ley aplicable federal y estatal, ni la Compañía ni la Unión discriminará contra cualquier empleado con respeto a su raza, color, sexo, religión, origen nacional, edad, estado matrimonial, estado veterano, o incapacidad.

**Sección 2** **Hostigamiento Prohibido.** Hostigamiento a cualquier empleado con respeto a su raza, color, sexo, religión, origen nacional, edad, estado matrimonial, estado veterano, incapacidad, u otro estado protegido. La Compañía no tolerará conducta de hostigamiento que afecta beneficios tangibles del trabajo; que interfiere irrazonablemente con la ejecución de trabajo de cualquier individuo; o que crea un ambiente de trabajo de intimidad, hostil o ofensivo.

- a. **Hostigamiento Sexual.** Hostigamiento sexual incluye avances sexuales indeseables, petición para favores sexuales, y otra conducta física, verbal o visual basada en sexo, cuando:

- (i) Sumisión a la conducta es un termino o condición explicito o implícito de empleo;
- (ii) Sumisión a o rechazamiento a la conducta es usada a base de una decisión de empleo; o
- (iii) La conducta tiene el propósito o efecto de interferir irrazonablemente con la ejecución de trabajo de cualquier individuo, o crea un ambiente de trabajo de intimidad, hostil o ofensivo.

Hostigamiento sexual prohibido puede incluir proposiciones sexuales explícitos, insinuación sexual, comentarios sugestivos, bromas, lenguaje o gestos obscenos, exhibiciones de material obsceno, y conducta física. Hostigamiento a base de otro estado protegido puede incluir comentarios basados en raza, color, sexo, religión, origen nacional, edad, estado matrimonial, estado veterano, inhabilidad, bromas, lenguaje o gestos ofensivos, o exhibiciones de material ofensiva a miembros de los grupos descritos arriba.

**Sección 3 Procedimiento de Quejas.** Si el empleado siente que ha sido sometido a discriminación o hostigamiento ya sea por otros trabajadores, supervisores, vendedores, clientes, o algún agente o delegado de la Unión, deben de inmediatamente notificar ha su supervisor inmediato. Si el supervisor no esta disponible o si el empleado cree que sería inapropiable de contactar a su supervisor, el empleado debe inmediatamente contactar al Departamento de Recursos Humanos. La Compañía investigará todas tales quejas completamente y prontamente. En toda su extensión practicable, la Compañía mantendrá quejas y términos de su resolución confidencial. Si una investigación confirma que ha ocurrido hostigamiento, la Compañía tomará acción correctiva, hasta e incluyendo terminación de empleo inmediato al empleado encontrado de haber violado las provisiones de este Artículo. La Compañía prohíbe venganza contra cualquier persona que ha verdaderamente reportado hostigamiento.

**Sección 4 Acomodaciones Razonables.** En la administración de este Acuerdo, la Compañía y la Unión proveerá acomodaciones razonables a empleados calificados con una incapacidad. Cualquier empleado que desea tal acomodación debe informar a la Compañía, en escrito, describir la acomodación solicitada y cooperar con la Compañía y la Unión en buscar para identificar alternativas razonables. La necesidad de y cierto punto de tales acomodaciones serán determinadas por la Compañía en acuerdo con su interpretación de los requisitos del Acto de Americanos con Incapacidades y Título VII del Acto de Derechos Civiles de 1964, aunque tales acomodaciones puedan estar en conflicto con otra provisión de este Acuerdo. Sin embargo, en caso de que una acomodación razonable pueda necesitar la modificación o renuncia de cualquier provisión de este Acuerdo, la Compañía y la Unión tendrán una junta para discutir lo mismo.

**Sección 5 Responsabilidades de la Unión.** La Unión reconoce que la Compañía tiene una póliza que prohíbe la discriminación u hostigamiento de empleados. Si algún empleado de la unidad negociadora colectiva notifica a la Unión de una violación alegada de este Artículo, la

Unión animará al empleado a traer el asunto a la atención de la Compañía en acuerdo con la póliza de la Compañía. Cuando una queja ha sido presentada a la Compañía, la Unión cooperará con la Compañía en su investigación.

## **ARTÍCULO 4 SEÑORÍA**

**Sección 1** La señoría de los empleados será la fecha de su contratación mas reciente por el Empleador, sin haber sido interrumpida por un despido. Señoría por departamento significa la fecha de servicio continuo mas reciente de un empleado en un departamento. La señoría de la planta significa la fecha de contratación mas reciente de un empleado. La señoría de la planta prevalecerá para ganar vacación, peticionar por trabajo fuera del departamento, obtener beneficios y para voluntarios. Mas allá de esto, a menos que una provisión específica sea contraria, es el intento de usar la señoría de la planta dentro los departamentos.

**Sección 2** Los empleados nuevos estarán en probación por sus primeros sesenta (60) días civiles, durante cual tiempo podrán ser despedidos por el Empleador por cualquier razón, y, durante este periodo, no adquirirán ningún estado de señoría. Empleados retenidos en el servicio del Empleador después de dicho periodo de probación, tendrán su fecha de señoría fechada al primer (1) día de tal periodo de probación. El periodo de probación puede ser extendido treinta (30) días civiles adicionales por acuerdo mutual entre el Empleador, empleado y la Unión.

**Sección 3** Ningún empleado dentro de la unidad negociadora colectiva será despedido, disciplinado, o degradado sin causa buena y suficiente.

**Sección 4** La señoría se terminará por cualquiera de las siguientes razones:

- A. Abandonando el trabajo voluntariamente
- B. Quedarse más tiempo de lo que se le concedió para permiso de ausencia laboral o vacación
- C. Falta de reportar al trabajo sobre re-empleo después del despido dentro de cuatro (4) días laborales, después de recibo de notificación por correo certificado a la última dirección proveída en escrito por el empleado al Empleador. Tal aviso de re-empleo no será requerido si la fecha de regresar al trabajo es dado al empleado al tiempo del despido.
- D. Despido por causa justa
- E. Despido continuo por un periodo en exceso de doce (12) meses
- F. Ausencia del trabajo por un periodo de tres (3) días laborales consecutivos, cuando tal ausencia no ha sido reportada por el empleado.

- G. Empleados aceptando posiciones con el Empleador que no están en la unidad negociadora colectiva por un periodo en exceso de doce (12) meses.

## **ARTÍCULO 5 DEDUCCIONES**

**Sección 1 Obligaciones de Empleador.** En cada día de pago el Empleador esta de acuerdo en deducir la Cuota Sindical semanal y la cuota de iniciación de la cantidad neta de cada empleado en la unidad negociadora que ha dado al Empleador (ya sea directamente o a través de la Unión) con una forma de autorización individual escrita y firmada. Se entiende que la autorización de deducción es voluntaria por parte de cada empleado individual y que tal individuo puede revocar su autorización de deducción individual después de dar treinta (30) días de noticia escrita al Empleador y la Unión.

**Sección 2 Pago para la Unión Local.** El empleador esta de acuerdo de remitir a la Unión Local aplicable la cantidad de cuotas y cuotas de iniciaciones semanalmente dentro de siete (7) días después de cada periodo de pago semanal.

**Sección 3 Falta de Pagar Cuotas u Honorarios.** Antes de que cualquier terminación del empleo conforme a esta sección sea efectiva, la Unión dará el empleado implicado primero el aviso escrito de pagar sus cuotas u honorarios delincuentes. Si el empleado falla de pagar tal delincuencia, la Unión notificará al Empleador, en escrito, de la delincuencia y puede pedir el despido de empleo de tal empleado dentro de siete (7) días en recibo de tal carta. El Empleador será requerido de despedir tal empleado a menos que el empleado pague tal delincuencia dentro el periodo dicho de siete (7) días.

**Sección 4 Cambios en la Cantidad de Cuotas / Cuotas de Iniciación.** La Unión tendrá el privilegio de cambiar la cantidad de cuotas semanales y cuotas de iniciación que son deducidas por el Empleador con treinta (30) días de notificación escrito al apropiado Gerente de Recursos Humanos o Gerente de la Planta.

**Sección 5 Indemnización del Empleador.** La Unión esta de acuerdo de indemnizar y de sostener libre al Empleador sin daño de y contra de cualquier perdida, responsabilidad, daños, costos, costos de abogados, multas o interés que resultan del cumplimiento del Empleador con los términos de este Artículo.

**Sección 6** La Compañía esta de acuerdo de deducir las cantidades designadas por los empleados para el UFCW Active Ballot Club (ABC) (UFCW Club Activo de Boletas) cuando la Compañía ha sido proveída con una autorización escrita individual para hacer tales deducciones. Es acordado que la autorización de ABC es voluntaria. La Compañía acuerda de remitir las contribuciones de ABC en la misma manera que las cuotas sindicales.

## **ARTÍCULO 6 VISITACIÓN A LA PLANTA**

Durante el plazo de este Acuerdo, no más de dos (2) representantes de la unión previamente designados que no son empleados tendrán acceso a la planta para el propósito de investigar condiciones allí dentro, bajo los términos de este Acuerdo, y para ajustar cualquier demanda o quejas allí dentro. Además, el Presidente de la Unión y los empleados de **Butterball, LLC** en permiso de ausencia laboral tendrán acceso. Antes de entrar a la planta, tal representante notificará a Recursos Humanos. Un representante de la Compañía tiene la opción de acompañar al Representante de la Unión mientras que esta en la planta. Conferencias entre los Representantes de la Unión y un empleado, o empleados, serán conducidas de manera que no interfiera con, o interrupción de la producción del Empleador.

## **ARTÍCULO 7 DELEGADO DE LA UNIÓN**

**Sección 1** La Unión tendrá el derecho de nombrar un Jefe de Delegados de la Planta y un (1) Delegado por departamento el cual hará sus deberes de Delegado de tal manera que no interfiera con el servicio del Empleador.

**Sección 2** La Unión le avisará al Empleador por escrito los nombres de los representantes designados antes que sean reconocidos como Delegados.

## **ARTÍCULO 8 DEMANDAS**

**Sección 1** Una demanda es definida como una violación alegada de los términos específicos de este Acuerdo, y se manejará como indicado abajo.

**Sección 2** Proceso

**Paso I** El empleado dañado y/o delegado someterá una demanda escrita al supervisor inmediato dentro de cuatro (4) días laborales de que ocurrió el evento que dio motivo a la demanda. Si el empleado lo desea, un Delegado puede estar presente durante esta discusión. El supervisor inmediato dará una respuesta al empleado dentro de tres (3) días laborales de la discusión.

**Paso II** Si la demanda no se resuelve bajo el procedimiento de arriba, la demanda será presentada al Encargado del Departamento. Una junta del Paso 2 con el Encargado del Departamento se llevará a cabo dentro de diez (10) días laborales del recibo de la demanda escrita. El Encargado del Departamento dará una respuesta escrita a la Unión dentro de cinco (5) días laborales de la junta con el Representante de la Unión.

**Paso III** Si la demanda no es resuelta bajo el procedimiento de arriba, la demanda será, dentro de diez (10) días civiles de las respuestas del Encargado del Departamento, discutida por el Representante de la Unión (y delegado a la discreción del Representante de la Unión) y Encargado de Recursos Humanos. El Empleador dará una respuesta escrita a la Unión dentro de cinco (5) días laborales de la junta con el Representante de la Unión.

### **Sección 3**

- A.** Suspensiones y avisos disciplinarios escritos serán dados dentro de cuatro (4) días laborales de la fecha en que el Empleador tuvo conocimiento de cualquier violación alegada de reglas de la Compañía.
- B.** Disciplina relacionada a la asistencia será dada dentro de cuatro (4) días laborales, excluyendo fines de semana y días festivos.
- C.** Suspensiones serán efectivas inmediatamente y todos los días consecutivos.
- D.** La Compañía tendrá el delegado de la Unión del departamento o el Jefe de delegados presente por cualquier acción disciplinaria escrita, si lo desea el empleado no tiene que tener un delegado presente. El delegado de la Unión será proveído con una copia de tales documentos.
- E.** Cualquier demanda que no pueda ser ajustada satisfactoriamente por las partes podrá ser llevada a arbitración.

## **ARTÍCULO 9 ARBITRACIÓN**

**Sección 1** En caso que durante la duración de este Acuerdo ocurra una disputa, equivocación o controversia en las partes de aquí que no pueda ser resuelta de acuerdo al procedimiento de demandas como mencionado arriba, entonces, y en ese caso la Unión, dentro de seis (6) días laborales, excluyendo sábados, domingos y días festivos, después de haber recibido la respuesta escrita del Empleador en el procedimiento de demandas, notificará al Empleador de su deseo de tener la disputa procesada a través del procedimiento de arbitración. El Jefe Ejecutivo de la Unión tendrá el derecho exclusivo para determinar si la demanda será o no será sometida a arbitración por la Unión. Las partes tratarán en seguida de ponerse de acuerdo en la selección de un arbitrador imparcial.

**Sección 2** En caso que las partes no puedan ponerse de acuerdo en la selección de un arbitrador dentro de quince (15) días de la petición escrita para arbitración, la parte pidiendo la arbitración dentro de siete (7) días solicitará un panel de siete (7) arbitradores del Servicio Federal de Mediación y Conciliación. De este panel de siete (7) nombres, cada parte alternativamente tachará tres (3) nombres, comenzando con la parte que solicitó el panel. El proceso de tachar del panel será completado dentro de quince (15) días del recibo del panel. El arbitrador que quede en

la lista será el arbitrador imparcial y será notificado dentro de treinta (30) días de la fecha de selección para programar una audiencia. La decisión o concesión del arbitrador será final y conclusivo sobre la Compañía, la Unión y empleados afectados.

**Sección 3** A menos que sea acordado de otra manera por las partes, cualquier asunto procesado a arbitración será escuchado en la orden cronológica basado en la fecha de la sumisión de la demanda escrita del paso 1 como sigue: primero, retirar casos y en seguida cualesquier otras disputas, desacuerdos o controversias entre las partes.

**Sección 4** El arbitrador tendrá todos los derechos, poderes y obligaciones dados aquí, concedidos, e impuestos; pero su decisión no cambiará, alternará o modificará ninguno de los términos y condiciones estipulados en este Acuerdo. El gasto del Arbitrador será pagado por la parte perdedora según lo determinado por el Arbitrador. El resto de los gastos incluyendo honorarios de abogado serán pagados por las partes que los incurren. El arbitrador dará su decisión dentro de treinta (30) días civiles después del cierre del procedimiento. Este límite de tiempo de treinta (30) días civiles puede ser prolongado por acuerdo mutuo entre ambas partes.

## **ARTÍCULO 10 VELOCIDAD DE LAS LÍNEAS**

**La velocidad de las líneas no estará en efecto durante el plazo de este acuerdo y no será reintegrado a menos que la Compañía regrese las operaciones de evisceración y deshuesar a la Planta de Longmont. Las partes acuerdan que el Artículo 10 de la velocidad de las líneas en su totalidad solo se aplica a evisceración y a deshuesar y ninguna otra operación.**

**Sección 1** Preocupaciones pueden ser traídas a la atención de la Compañía por empleados, delegados o Representante de la Unión.

El supervisor del área o del departamento y el representante de la unión se unirán para revisar cualquier tal preocupación. Si hay un desacuerdo entre las partes, el asunto será traído inmediatamente a la atención del Encargado de Recursos Humanos y/o el Encargado de Relaciones de Trabajo antes de archivar una demanda.

El Encargado de Recursos Humanos y/o el Encargado de Relaciones de Trabajo revisarán la preocupación con el supervisor del área o del departamento y representante(s) de la unión en un esfuerzo para apropiadamente resolver el asunto.

Es expresamente entendido y acordado que lo antedicho no afectará los límites de tiempo indicados en el procesamiento de demandas.

**Sección 2** Los Ingenieros Industriales de la Unión y la Compañía pueden estudiar y resolver el asunto.

**Sección 3** Si no esta resuelto en Sección 2, un ingeniero industrial profesional, al cual ha estado de acuerdo mutuamente estudiará la configuración. Este Ingeniero Industrial de tercera parte hará la resolución vinculante final.

**Sección 4** En la primera (1<sup>ra</sup>) instancia, la Corporación determinará la velocidad de la línea y el equipo de obreros. En el evento que la Unión cree que lo mismo es inseguro, desrazonable o crea un sobrecargo de trabajo, puede demandar lo mismo.

**Sección 5** La Corporación mantendrá, y proporcionará a la Unión, registros que documentan la velocidad de la línea y el equipo de obreros. Además, la Corporación notificará a la Unión de modificaciones a la velocidad de la línea y/o el equipo de obreros.

**Sección 6** En el evento que la velocidad de la línea y/o el equipo de obreros se encuentra a constituir un sobrecargo de trabajo, situación insegura, es desrazonable, o varía de los estándares convenidos mutuamente de la velocidad de la línea y equipo de obreros (por arbitración o de otra manera), los trabajadores afectados directamente serán pagados un tiempo medio adicional ( $\frac{1}{2}x$ ) por todas tales horas. En ningún evento será tal tiempo menos de noventa (90) minutos. Los trabajadores directamente afectados serán los que están trabajando en los trabajos que están bajo del equipo de obreros y/o que tienen la velocidad de la línea en exceso de las cantidades correctas. Es expresamente entendido y convenido que la Corporación tendrá un periodo de gracia de quince (15) minutos durante el empezar en la línea de evis y la línea de deshueso.

**Sección 7** Una vez que el equipo de obreros y/o las velocidades de las líneas se establecen mutuamente, por arbitración o de otra manera, lo mismo será vinculante sobre ambas partes.

**Sección 8** Además, cualquier parte puede referir cualquier demanda a un Consejo de Revisión de dos (2) miembros dentro de treinta (30) días. El Consejo será compuesto del Presidente del Local UFCW y el Director de Recursos Humanos de la Compañía. Participantes de la audiencia incluirá el Director del Local UFCW y el Encargado de Recursos Humanos o el Encargado de Relaciones de Trabajo de la instalación que harán presentaciones antes del Consejo de Revisiones. Audiencias se llevarán a cabo en una fecha mutuamente conveniente pero antes de treinta (30) días siguiendo la referencia para la audiencia. Siguiendo el cierre de la audiencia, el Consejo de Revisiones deliberará inmediatamente en orden de hacer una decisión que será final y conclusiva sobre la Compañía, la Unión y el (los) empleado(s) afectado(s). El Consejo tendrá la autoridad solamente de interpretar y aplicar el Acuerdo.

## **ARTÍCULO 11**

### **NO HUELGA - NO CIERRE PATRONAL**

**Sección 1** La Unión, en nombre propio y en nombre de los empleados cubiertos por este Acuerdo, acuerda que no autorizará, animará, o participará en ningunas huelgas, retrasos, paros laborables o formación de piquetes laborales durante el plazo de este Acuerdo.

**Sección 2** El Empleador acuerda que no habrá ningunos cierres patronales durante el termino de este Acuerdo.

## **ARTÍCULO 12 CLASIFICACIONES Y CANTIDADES DE PAGO**

**Sección 1** Las clasificaciones de trabajo y las escalas mínimas de pago por hora están indicadas en el Apéndice A incluido aquí y por esta referencia como parte integral de aquí.

**Sección 2** El Empleador notificará a la Unión si cualquier(es) nueva(s) clasificación(es) de trabajo de la unidad negociadora es (son) creadas. El Empleador fijara una escala de sueldos para tal clasificación nueva de trabajo, y tal escala de sueldo será conforme a lo estipulado en el Apéndice A. Tal escala será efectiva en la fecha en que la nueva clasificación de trabajo comienza operación. La Unión conserva el derecho de disputar a través del proceso de demandas y arbitración la pregunta de si la escala de pago para el trabajo nuevo es o no es consistente con las estipuladas en el Apéndice A.

## **ARTÍCULO 13 NO REDUCCIÓN DE PAGO**

Es expresamente entendido y acordado que ningún empleado corriente sufrirá una reducción en su escala de pago regular como resultado de la adopción de este Acuerdo. Este Artículo no aplica en casos de degradación actual como estipulado en el Acuerdo.

## **ARTÍCULO 14 PREMIOS DE TURNO**

**Sección 1** Empleados asignados a trabajar el turno de la tarde recibirán un premio de treinta y cinco centavos (\$.35) arriba de la escala de pago normal por hora por todas horas trabajadas en ese turno.

**Sección 2** Empleados asignados a trabajar el turno nocturno recibirán un premio de cincuenta centavos (\$.50) arriba de la escala de pago normal por hora por todas horas trabajadas en ese turno.

**Sección 3** Premios de turno serán figurados dentro de la escala de pago por hora por tiempo extra, pago por día festivo y pago de vacación.

**Sección 4** Señoría de la planta prevalecerá en la selección de tiempos de empiezo o turnos cuando vacancias de trabajo ocurran, con la condición que el empleado este calificado para hacer el trabajo necesario. La opción del empleado de cambiar turnos o tiempos de empiezo pueden ser ejercitados solamente una vez durante cada cuatro (4) meses.

## **ARTÍCULO 15 LOCALIZADOR/PERMANECER EL LLAMADA**

El empleado que es requerido cargar una unidad localizadora o permanecer en llamada durante horas fuera del trabajo para estar dispuesto a cubrir turnos por ausencias/emergencias no programadas será pagado cuarenta centavos (\$.40) por hora de premio por todas horas trabajadas durante la semana laboral en cuál el empleado fue requerido cargar el localizador o permanecer en llamada, exclusivo de personal de fin de semana que permanece en llamada cubierto bajo Apéndice B.

## **ARTÍCULO 16 TURNOS IRREGULARES**

El Empleador esta de acuerdo de no programar turnos irregulares, excepto en aquellas situaciones cubiertas por el Artículo de Pago por ser Llamado para Regresar.

## **ARTÍCULO 17 COMITÉ MIXTO DE GERENCIA Y OBREROS**

**Sección 1** Butterball, LLC y los Trabajadores Unidos de Alimentos y Comercio del Local 7 están de acuerdo de formar un comité combinado de empleados de la unidad negociadora y la gerencia. El propósito de este comité será para discutir soluciones mutuas a asuntos afectando relaciones de obreros-gerencia con la intención de mejorar comunicaciones, relaciones y para crear un lugar de trabajo enfocado en clientes.

**Sección 2** El comité se reunirá mensualmente, a menos que sea acordado de otra manera.

**Sección 3** La representación del Empleador al Comité incluyera el Gerente del Complejo o designado y representantes de Operaciones, Seguridad y Recursos Humanos.

**Sección 4** La representación de la Unión al Comité incluyera el UFCW Presidente del Local o designado(s), y una combinación total de (3) tres representantes de los empleados nombrados por la Unión. Los representantes de los empleados serán pagados por el tiempo perdido de su turno regular. Si la junta no se lleva a cabo durante el tiempo de turno de trabajo regular, el empleado será pagado por el tiempo actual de atender tal junta hasta el máximo de una (1) hora.

**Sección 5** Este comité dejará de existir a la discreción de cualquier Unión o Empleador. Sin embargo, antes que una decisión sea hecha para discontinuar el comité, el Presidente del Local UFCW y el Director de Recursos Humanos se unirán para discutir las razones de la decisión.

## **ARTÍCULO 18 SEGURIDAD**

**Sección 1** El Empleador y la Unión, en nombre de todos los empleados, están de acuerdo en cooperar completamente en promover la seguridad y el uso correcto del equipo de seguridad. Es la responsabilidad de todos los trabajadores de seguir y apoyar las Políticas y Programas relacionadas a la Seguridad del Empleador.

**Sección 2** El Empleador y la Unión establecerán un Comité Central de Iniciativas de Seguridad. El propósito primario de este Comité será para: promover y ayudar con el reviso de complacencia con los Programas de Seguridad del Empleador, promover el uso seguro de procedimientos de operación, recomendar soluciones a asuntos de seguridad y para ayudar a educar a los empleados de practicas seguras de trabajo. Este Comité consistirá de cuatro (4) representantes del Empleador (Gerente del Complejo o designado, Gerente de Seguridad, Gerente de Operaciones, y el Gerente de Recursos Humanos) y cuatro (4) miembros de la unidad negociadora nombrados por la Unión. Los representantes de los empleados nombrados por la Unión serán pagados por su tiempo perdido de su turno regular para asistir a tal junta hasta un máximo de una (1) hora por junta. Es la responsabilidad del Gerente del Complejo o del designado de evaluar las recomendaciones que haga el Comité CSS y aconsejar al Comité CSS, de cualquier acción tomada, si hay, en la junta de seguridad siguiente.

**Sección 3** La Unión esta de acuerdo en cooperar completamente con la Gerencia en la administración de las políticas de seguridad de la Compañía. La Unión esta de acuerdo de reportar inmediatamente a la Gerencia cualquier peligro potencial de seguridad que se ponga a su atención o a la atención de los delegados en la planta, incluyendo información de enfermedades de empleados debido de las actividades del lugar de trabajo. La Unión específicamente esta de acuerdo de proveer cualquier y toda información que tenga, ya sea por encuestas por sus ingenieros, encuestas de los empleados, o información anecdótica proveída a los supervisores o los oficiales de la Unión respecto a trastornos de trauma acumulativo quejas o sufrido por los empleados y reportado directamente o indirectamente a la Unión, sus delegados, agentes y oficiales.

**Sección 4** Un miembro del Comité CSS designado por la Unión debe de ser notificado prontamente de la ocurrencia de cualquiera enfermedad relacionada al trabajo o accidente resultando en una lastimadura/enfermedad informada a OSHA. El miembro del Comité CSS designado por la Unión y el Gerente de Seguridad o designado conducirá una investigación junta del incidente y reportar sus resultados al Comité CSS.

**Sección 5** Local 7 acuerda de activamente participar y apoyar el reestablecimiento del estado de OSHA VPP en la instalación para asegurar un lugar de trabajo seguro y saludable. Es entendido que una relación cooperativa es requerida para cumplir con el criterio de OSHA VPP y apoyar los Programas de Salud y Seguridad de la Compañía, incluyendo pero no limitado a, ergonomía; educación y entrenamiento de empleados sobre las prácticas de trabajo seguro; investigación de accidente; seguridad/velocidad de la línea; y análisis de peligro, reconocimiento, y reportando.

## **ARTÍCULO 19 LASTIMADURA EN EL TRABAJO**

**Sección 1** Cuando un empleado se lastima en el trabajo, no habrá deducción en el pago del empleado por el día en que el empleado se lastimó y se presentó para recibir atención médica.

**Sección 2** Empleados serán pagados por todo el tiempo recibiendo la atención medica requerida, en el sitio o en la clínica del doctor de la Compañía, resultado de una lastimadura en el trabajo.

**Sección 3** El Empleador tendrá provisiones de primer auxilio disponibles para empleados lastimados y tratará de tener personal entrenado en procedimientos de primer auxilio en la locación.

**Sección 4** Habrá un procedimiento/póliza de primer auxilio claramente establecido para todos turnos.

## **ARTÍCULO 20 BENEFICIO DE BIENESTAR Y SALUD**

**Sección 1** **Beneficios de Salud y Bienestar.** Durante la duración de este Acuerdo, la Compañía proveerá a empleados elegibles de la unidad negociadora con los siguientes beneficios de Salud y Bienestar. La natura y nivel de beneficios que serán proveídos bajo el antedicho Plan/Programa y el procedimiento de reclamos/ resoluciones de disputas será generalmente descrito en la Descripción del Sumario del Plan aplicable (SPD). Una copia del (SPD) estará disponible para la Unión y los empleados.

1. Médico  
**Efectivo 1 de agosto de 2010, aumento de deducible**
  - a) **Individual de \$350 a \$500 en grupo**
  - b) **Familiar de \$875 a \$1,000 en grupo**
  - c) **Individual de \$350 a \$1,000 fuera de grupo**
  - d) **Familiar de \$875 a \$2,000 fuera de grupo**
  - e) **Aumentar el copago del servicio médico de oficina de \$15 a \$25 para ambos primario y especialista, en el grupo**
2. Dental – aumentar el máximo anual por persona por año del contrato de \$600.00 a \$900.00
3. Prescripción para Drogas  
**Efectivo el 1 de agosto de 2010, aumentar el copago mínimo de \$7/\$20/\$30 a \$10/\$25/\$30**
4. Seguro de Vida
5. Seguro de Muerte Accidental & Desmembración (AD&D)
6. Seguro de Incapacidad de Plazo Corto (STD)

**Sección 2 Empleados Elegibles para Cobertura.** Empleados serán elegibles para los Beneficios de Salud & Bienestar del Empleador, en el día civil consecutivo 181 después de la fecha de su empleo y en acuerdo con el (SPD) aplicable. Empleados deben completar y regresar dentro el tiempo prescribió, las formas de inscripción requerida como mencionada en el respectivo SPD(s) para recibir el beneficio(s). Para detalles vea el SPD(s).

**Sección 3 Contribuciones del Empleado.** Empleados elegibles y el Empleador juntos pagarán el costo de proveer beneficios médicos y Prescripción de Drogas (Rx). Empleados elegibles continuarán pagando las cantidades de abajo hacia beneficios médicos y de Rx, a menos que sean modificados por la Sección 4 abajo.

<b>Tipo de Cobertura</b>	<b>Contribución del Empleado</b>		
	<b><u>Efectivo 6/7/2010</u></b>	<b><u>Efectivo 4/11/2011</u></b>	<b><u>Efectivo 4/9/2012</u></b>
Empleado Solamente	<b>\$12.00</b> por semana	<b>\$13.00</b> por semana	<b>\$14.00</b> por semana
Familia	<b>\$28.00</b> por semana	<b>\$30.00</b> por semana	<b>\$32.00</b> por semana

Contribuciones del empleado serán deducidas del cheque de pago semanario. Si, por cualquier periodo de pago, hay salarios insuficientes debidos y pagable al empleado para cubrir la Contribución del Empleado, el empleado debe, a menos que el/ella este en ausencia aprobada de FMLA, pagar directamente a la Compañía, no más tardado que el día de pago normal del empleado, la cantidad de la contribución debida por el empleado.

**Sección 4 Reclamos y Disputas de Beneficios.** Reclamos de beneficios deben ser sometidos en acuerdo con el procedimiento de reclamos para el plan de beneficio aplicable. Ninguna disputa sobre cualquier beneficio bajo o en relación de este Artículo será sometido para consideración bajo las provisiones de demandas y arbitración de este Acuerdo, con la excepción de la fijación de las cantidades actuales de empleados que serán sujetos a la provisión de demanda y arbitración de este acuerdo. Todos estudios y reportes relacionados a cambios de la contribución del empleado serán compartidos con la Unión 15 días antes de implementación.

**Sección 5 Continuación de Cobertura.** En caso que un empleado elegible para cobertura de beneficios arriba no puede trabajar:

- A. Por enfermedad o lastimadura no relacionada con el trabajo por un mes o más, con una nota escrita de un doctor médico, el Empleador pagará por el costo de la prima/equivalente de seguro por un mes después del día de enfermedad o lastimadura. Contribuciones mensuales de primas/equivalente de seguro después hasta el regreso al trabajo serán pagadas por el empleado.
- B. Por una lastimadura en el trabajo por un mes o más, el Empleador pagará hasta dos (2) meses de primas/ equivalente de seguro después del día de lastimadura.

Contribuciones mensuales de primas/equivalente de seguro después hasta el regreso al trabajo serán pagadas por el empleado.

- C. En acuerdo de la aprobación del corredor de seguro, empleados que no son elegibles para contribución del Empleador pueden comprar los beneficios del Seguro de Grupo y el Plan Dental por pago de primas mensuales bajo el Plan del Grupo.

**Sección 6** **Derecho de Cambiar el Proveedor.** El Empleador reserva el derecho de contratar con un proveedor(es) de seguro o administrador del plan de su opción y/o administrar por si mismo un plan para proveer niveles de beneficio comparables a esos que han sido acordados bajo este Acuerdo Laboral. El empleador reserva el derecho de cambiar tal proveedor(es) durante el término de este Acuerdo. Excepto como de otra manera proveído en este Artículo, nada contenido en este Acuerdo reemplazará los términos actuales del plan como descrito en el SPD ni prevenir el Empleador de hacer cambios al plan o SPD de tiempo a tiempo con tal que los niveles de beneficio permanecen comparable a esos que han sido negociados. Sin embargo, es acordado que si el Empleador cambia proveedores de seguro o administradores del plan, empleados que son elegibles actualmente para y recibiendo beneficios para una condición existente, no serán descalificados de ser elegibles para cobertura por el proveedor nuevo debido a tales condiciones que ya existen durante el periodo de conversión. El método de financiar y la administración de los beneficios de Salud & Bienestar cubiertos bajo este Acuerdo Laboral será la responsabilidad sola de la Compañía.

## **ARTÍCULO 21**

### **PLAN DE 401(K) PARA EMPLEADOS DE LA UNIDAD NEGOCIADORA PAGADOS POR HORA DE BUTTERBALL, LLC**

**Sección 1** La Compañía hará disponible a todos empleados calificados (empleados con un (1) año de servicio) el Plan de 401(K) del UFCW Local 7 bajo las siguientes reglas generales:

Empleados pueden hacer contribuciones de 401(K) en la base antes de impuestos. Empleados pueden ahorrar en porcentajes enteros, de dos por ciento (2%) a diez por ciento (10%) de su pago en la base antes de impuestos. La contribución antes de impuestos no puede exceder diez por ciento (10%) de la compensación total. Compensación total incluye el pago base más tiempo extra y cualquier otra compensación en efectivo; no incluye pago de ausencia de enfermedad. Contribuciones se hacen cada periodo de pago por medio de deducción de cheque. La Compañía contribuirá veinte centavos (\$0.20) a la cuenta del empleado por cada dólar (\$1.00) de los primeros cinco por ciento (5%) contribuido por el empleado.

## **ARTÍCULO 22**

### **HORAS DE TRABAJO Y TIEMPO EXTRA**

**Sección 1** El Empleador La Compañía se esforzará en proveer a los empleados a lo menos cuarenta (40) horas de trabajo cada semana. Nada en la frase arriba, sin embargo, se tomará como garantía de un número determinado de horas por día o por semana. La semana laboral debe coincidir con la semana de calendario (domingo hasta sábado).

**Sección 2** El pago de tiempo extra en la cantidad de tiempo y medio (1 ½) del sueldo regular de tiempo derecho por hora del empleado será pagado bajo las condiciones siguientes:

- A. Por todas horas de trabajo en exceso de ocho (8) horas por día, con la condición que el empleado trabaje todas las horas disponibles del Empleador durante la semana laboral.
- B. Por todas horas de trabajo en exceso de cuarenta (40) horas en cualquier una (1) semana laboral.
- C. Por todas horas de trabajo trabajadas en el sexto (6<sup>to</sup>) día consecutivo de trabajo, con la condición que el empleado trabaje todas las horas disponibles durante la semana.
- D. Pago a la cantidad de tiempo y medio (1½x) del sueldo regular de tiempo derecho por hora de los empleados será pagado por todas horas de trabajo en el quinto (5<sup>to</sup>) día consecutivo de trabajo para empleados asignados a trabajar cuatro (4) días consecutivos de diez (10) horas, con la condición que el empleado trabaje todas las horas hechas disponibles durante la semana. Tal cantidad de prima no continuará después del séptimo (7<sup>mo</sup>) día consecutivo.
- E. Pago a la cantidad de dos veces (2x) del sueldo regular de tiempo derecho por hora de los empleados será pagado por todas las horas de trabajo en el sexto (6<sup>to</sup>) día consecutivo de trabajo para empleados asignados a trabajar cuatro (4) días consecutivos de diez (10) horas, con la condición que el empleado trabaje todas las horas disponibles durante la semana. Tal cantidad de prima no continuará después del séptimo (7<sup>mo</sup>) día consecutivo.

**Sección 3** El pago en la cantidad de tiempo doble (2x) del sueldo regular de tiempo derecho por hora de empleados será pagado por todas las horas trabajadas en el séptimo (7<sup>mo</sup>) día consecutivo de trabajo para empleados asignados a trabajar cinco (5) días de ocho (8) horas por día o menos con la condición que el empleado trabaje todas las horas que fueron disponibles durante la semana. Tal cantidad de premio no continuará más allá del séptimo (7<sup>mo</sup>) día consecutivo.

**Sección 4** Se entiende y está de acuerdo que el trabajo de tiempo extra diario se ofrecerá por orden de señoría de la planta, dentro del departamento afectado a aquellos empleados calificados

para hacer los trabajos donde el tiempo extra es requerido. El Empleador está de acuerdo en avisar sobre el tiempo extra diario no más tarde de seis (6) horas dentro del turno de los empleados. El tiempo extra en un día normalmente fuera de la jornada laboral se ofrecerá por orden de señoría de la planta a los empleados calificados que normalmente hacen el trabajo. En caso que las necesidades del Empleador no puedan ser satisfechas, las horas se asignarán por orden de reversa señoría a aquellas personas que normalmente hacen el trabajo. Sin embargo, en ningún caso el empleado será forzado a trabajar más de doce (12) horas en un día. Sin hacer caso de un arreglo anterior, las partes esforzarán como escrito.

**Sección 5** Empleados no serán requeridos a trabajar más de seis (6) días consecutivos, sólo en caso de una emergencia los empleados serán requeridos a trabajar en el séptimo día. Sin embargo, ningún empleado será requerido a trabajar catorce (14) días consecutivos.

**Sección 6** Empleados que estén ausentes durante la semana podrán ser forzados a trabajar el fin de semana.

**Sección 7** Trabajando menos que ocho (8) horas.

- A. Si empleados deben ser mandados a casa temprano, una (1) hora o menos, los empleados que hayan cumplido su trabajo serán mandados a casa.
- B. Si empleados deben ser mandados a casa temprano, más que una (1) hora, aquellos empleados en el departamento afectado que se ofrecen voluntariamente en orden de señoría serán mandados a casa primero, entonces empleados no calificados, finalmente los empleados con menos señoría.

**Sección 8** Pago aumentado se concederá a la cantidad más alta en situaciones donde un empleado es calificado y esta haciendo el trabajo normalmente hecho por una clasificación más alta con la condición que el empleado haga el trabajo después de una (1) hora continua en un turno cuando asignado por el mayordomo. El pago aumentado no será pagado por entrenamiento para una posición de clasificación más alta.

**Sección 9** No habrá acumulación piramidal por pagos de tiempo extra.

**Sección 10** El Empleador es requerido a dar treinta y seis (36) horas de noticia por adelantado cuando es mandatario trabajar el fin de semana, o tiempo extra por días regularmente no trabajados, excepto en casos de emergencia demostrable.

**Sección 11** Cuatro (4) días de diez (10) horas:

- A. El Empleador, a su discreción puede asignar empleados o grupos de empleados a trabajar horarios de cuatro (4) días consecutivos de diez (10) horas por día en cual horas serán ofrecidas por señoría a aquellos calificados para hacer el trabajo. En evento que las necesidades del Empleador no puedan ser llenadas, las horas serán

asignadas en orden reversa de señoría a aquellas personas quien normalmente hacen el trabajo. En tales casos el Empleador dará cinco (5) días laborables de noticia.

- B.** Empleados trabajando horarios de cuatro (4) días de diez (10) horas recibirán diez (10) horas de pago por días festivos, ausencia funeral y servicio de jurado.
- C.** Tiempo extra será pagado por todo tiempo trabajado en exceso de diez (10) horas en cualquier un día.
- D.** Pago a la cantidad de dos veces (2x) del sueldo regular de tiempo derecho por hora de los empleados será pagado por todas horas de trabajo en el sexto (6<sup>to</sup>) día consecutivo de trabajo para empleados asignados a trabajar cuatro (4) días consecutivos de diez (10) horas, con la condición que el empleado trabaje todas horas hechas disponibles durante la semana. Tal cantidad de prima no continuará después del séptimo (7<sup>mo</sup>) día consecutivo.

### **ARTÍCULO 23 GARANTÍA DE TRABAJO SEMANAL**

**Sección 1** Empleados que han completado su periodo de probación se les garantizan treinta y dos (32) horas cada semana por **treinta y seis (36)** semanas con la condición que el empleado se reporta a trabajar y trabaja todas las horas como es debido, excluyendo desastres naturales definidos por “Fuerza Mayor”, tal como, pero no limitado ha, incendio, inundación, aire, tornados, terremotos, nevadas, hielo, relámpagos, tempestades, falla de electricidad, interrupciones de utilidades, explosiones, o cualquier otras causas que estén fuera del control del Empleador.

**Sección 2** Elegibilidad se basa en ser un empleado activo en la nomina de pago, el empleado trabaja todas las horas disponibles, el empleado trabaja el primer día de la semana programada, el empleado trabaja el día antes y después de un día festivo. La provisión de este Artículo no se aplicará en ninguna semana laboral durante la cual las operaciones normales de la planta están restringidas debido a causas fuera del control razonable de la Compañía tales como Fuerzas Mayores, paros de trabajo por cualquier Unión, fuego, inundación, o emergencia causando daño a o descomposición de equipo o maquinaria de la planta.

### **ARTÍCULO 24 PAGO POR REPORTARSE**

Un empleado que se presente a trabajar al comienzo de un día de trabajo programado normal sin que haber sido previamente notificado por el Empleador que no se presente a trabajar, quien es negado trabajo en ese día, recibirá cuatro (4) horas de pago del sueldo regular de tiempo derecho por hora de los empleados, a menos que la planta o alguna de sus unidades no es capaz de operación debido a condiciones fuera del control del Empleador. Está entendido y acordado que

el empleado mantendrá al Empleador informado todo el tiempo de su dirección actual y número de teléfono, o el empleado no será elegible para recibir pago por reportarse cómo indicado arriba.

## **ARTÍCULO 25 PAGO POR SER LLAMADO DE REGRESO**

**Sección 1** Un empleado que se ha ido de la planta después de haber terminado su día de trabajo y es llamado a trabajar antes del tiempo de comienzo de su próximo día de trabajo programado regular se le garantizarán un mínimo de cuatro (4) horas de trabajo o pago en la cantidad de tiempo y medio (1½) de la cantidad de su sueldo de tiempo derecho por hora. Está entendido y acordado que una dirección actual y número de teléfono del empleado debe ser proveído al Empleador en todos tiempos, o el empleado no será elegible para recibir pago por ser llamado de regreso cómo indicado arriba.

**Sección 2** Un empleado llamado para regresar a trabajar en su séptimo (7<sup>mo</sup>) día de la semana de trabajo será pagado por no menos que cuatro (4) horas a tiempo doble (2x) de la cantidad regular de tiempo derecho por hora. Un empleado llamado para regresar a trabajar en un día festivo será pagado por no menos de cuatro (4) horas a tiempo doble (2x) de la cantidad regular de tiempo derecho por hora más pago de día festivo.

## **ARTÍCULO 26 PERIODOS DE DESCANSO/COMIDA**

**Sección 1** El Empleador puede implementar cualquiera de las opciones de descanso/comida como descrito abajo con la condición que el cambio de opción esta anunciado antes del jueves a medio día de la semana antes de la fecha nueva de comienzo. Periodos de descanso no serán interrumpidas excepto en el caso de emergencia definido por “Fuerza Mayor” y emergencias relacionadas a la protección, salud y seguridad de nuestros empleados y productos de comida. Sin embargo, si se interrumpe el periodo de descanso o comida, la Compañía proveerá otro periodo de descanso sin interrupción de quince (15) minutos o treinta (30) minutos de valor y duración equivalente.

- a) Habrá un periodo de descanso de treinta (30) minutos cada dos horas y media (2 ½). El primer periodo de descanso de treinta (30) minutos será un periodo pagado, y el segundo periodo de descanso de treinta (30) minutos será para la comida sin pago.
- b) El Empleador proveerá un (1) periodo de descanso pagado de quince (15) minutos durante la primera mitad de cada turno y un (1) periodo de descanso pagado de quince (15) minutos durante la segunda mitad de cada turno. El segundo periodo de descanso se concederá solamente cuando empleados trabajan siete (7) horas o más en un día.

**Sección 2** Solamente bajo circunstancias de emergencia se puede extender un periodo de trabajo a tres (3) horas. La ÚNICA razón por la cual un periodo de trabajo se puede extender a tres horas y media (3 ½) es bajo circunstancias de emergencia, y los treinta (30) minutos adicionales se necesitan para cumplir el día de trabajo.

**Sección 3** Empleados normalmente programados para trabajar cinco (5) días de ocho (8) horas serán proveídos un periodo de descanso adicional de quince (15) minutos si completan nueve horas y media (9 ½) de trabajo y el trabajo va a continuar, igualmente un periodo de descanso adicional de quince (15) minutos será proveído después que doce (12) horas de trabajo sean completadas.

**Sección 4** Empleados programados para trabajar cuatro (4) días de diez (10) horas tienen el derecho a un tercer (3<sup>ro</sup>) periodo de descanso de quince (15) minutos después de ocho (8) horas de trabajo, igualmente un periodo de descanso adicional de quince (15) minutos será proveído después que diez horas y media (10½) de trabajo sean completadas.

**Sección 5** Les darán a empleados no menos de treinta (30) minutos ni más de una (1) hora sin pago, por periodos de comida, una vez cada turno completo.

**Sección 6** El empleador programará los tiempos de comienzo para periodos de comida y no se desviará de tal horario en exceso de treinta (30) minutos antes o después de las horas de comienzo programadas. Tales horarios podrán ser corregidos por el Empleador cómo las necesidades del negocio mandan, pero no serán corregidos en una semana laboral una vez que esa semana laboral ha comenzado, excepto en casos de emergencia.

**Sección 7** Si el periodo de descanso/comida esta interrumpida y no puede ser tomada durante el turno del empleado, la Compañía pagará el periodo de descanso/comida apropiado.

## **ARTÍCULO 27 VACACIONES**

**Sección 1** Un empleado regular de tiempo completo que ha sido programado para trabajar (o estar de vacaciones o estar en permiso de ausencia laboral concedido por el Empleador, o estar descansado por falta de trabajo) cincuenta y dos (52) semanas durante el año aniversario del empleado.

**Sección 2** Horario de vacaciones:

- A. Un empleado regular de tiempo completo tendrá derecho a una (1) semana de vacaciones pagadas después de haber cumplido un (1) año completo de servicio con el Empleador.

- B.** Un empleado regular de tiempo completo tendrá derecho a dos (2) semanas de vacaciones pagadas después de haber cumplido tres (3) años completos de servicio con el Empleador.
- C.** Un empleado regular de tiempo completo tendrá derecho a tres (3) semanas de vacaciones pagadas después de haber cumplido nueve (9) años completos de servicio con el Empleador.
- D.** Un empleado regular de tiempo completo tendrá derecho a cuatro (4) semanas de vacaciones pagadas después de haber cumplido quince (15) años completos de servicio con el Empleador.
- E.** Un empleado regular de tiempo completo tendrá derecho a cinco (5) semanas de vacaciones pagadas después de haber cumplido veinte (20) años completos de servicio con el Empleador.
- F.** Empleados regulares de tiempo completo después de haber cumplido veinte y cinco (25) años completos de servicio con el Empleador recibirán un pago subsidio de vacaciones anualmente, en reconocimiento de sus servicios. El pago será \$400 (menos retención de impuestos aplicables).
- G.** Empleados elegibles para tres (3) semanas de vacaciones o más pueden tomar una (1) semana de vacaciones, de un día a la vez. Vacaciones de un día a la vez deben de ser programados adelantado por arreglo mutuo entre el empleado y el encargado del departamento. Si hay alguna disputa, señoría de la planta dentro del departamento gobernará. Pago por tal día será calculado en acuerdo con la Sección 3 abajo.

**Sección 3** La computación del pago de vacaciones será la cantidad de pago por hora de entonces cuando las vacaciones comienzan multiplicada por cuarenta (40) horas para empleados con un mínimo de 1800 horas trabajadas en el último año aniversario por cada semana de vacaciones. Aquellos empleados que no cumplen con éste requisito recibirán vacaciones basadas en el sueldo bruto ganado en el último año aniversario dividido por cuarenta y seis (46) semanas.

**Sección 4** La Compañía anunciará un aviso el 15 de febrero de cada año civil y los empleados firmarán la lista para elegir sus vacaciones. Esta lista permanecerá anunciada para seleccionar hasta el 1 abril de cada año civil. En caso de conflictos en las peticiones para periodos de vacaciones, la señoría de planta dentro del departamento prevalecerá. La determinación del tiempo del año durante cual las vacaciones pueden ser programadas, incluyendo el derecho de cerrar para propósitos de vacaciones, permanece la decisión del Empleador. Conforme a lo que permitan las circunstancias del negocio, la Compañía no programará a menos de una (1) persona por departamento en cualquier tiempo.

**Sección 5** Todos los empleados recibirán una copia de su solicitud de vacaciones después que haya sido aprobada por su supervisor inmediato.

**Sección 6** La Compañía anunciará el horario de vacaciones aprobadas de vacaciones solicitadas entre el 15 de febrero y 1 de abril, no más tarde del 15 de abril.

**Sección 7** Empleados que voluntariamente resignaron o se retiran de su empleo con la Compañía y que cumplen con el requerimiento de elegibilidad de A o B abajo serán pagados vacaciones a prorrata.

- A. Empleados que tienen veinte y cinco (25) años o más de servicio y que son mayores de 55 años y que voluntariamente se resignan de su empleo o se retiran del empleo con la Compañía recibirán vacaciones a prorrata si están calificados.
- B. Empleados que están determinados por Seguro Social (SS) de estar totalmente y permanentemente incapacitado en el tiempo que dejaron el trabajo regular con la Compañía recibirán vacaciones a prorrata. El empleado debe proveer a la Compañía con prueba de SS que fueron declarados totalmente y permanentemente incapacitados en acuerdo de lo arriba.

**Sección 8** Cuando solicitado por un empleado en adelante, el pago de vacaciones será hecho en un cheque separado antes de las vacaciones excepto días individuales cuales serán incluidos en el cheque de pago regular del empleado.

## **ARTÍCULO 28 DÍAS FESTIVOS**

**Sección 1** Cada empleado no probatorio será pagado por los siguientes días festivos no trabajados, caigan o no en lo que normalmente sería un día de trabajo por ese empleado: Año Nuevo, Cuatro de Julio, Día de Gracias, Cumpleaños del Empleado, Día Conmemorativo, Día del Trabajo, Navidad y Un (1) Día Flotante.

### **Sección 2**

- A. Empleados con cuatro (4) años de servicio o más, serán concedidos un (1) día festivo flotante adicional, en su fecha aniversario. Estos empleados tendrán la opción de no trabajar en el día festivo flotante, o trabajando el día festivo y ser pagados su sueldo regular de tiempo derecho por hora por ocho (8) horas.
- B. Los días festivos flotantes deberán ser programados por adelantado de acuerdo mutuo entre el empleado y el encargado del departamento. Si hay alguna disputa, la señoría de la planta dentro del departamento gobernará.

**Sección 3** Como pago por un día festivo no trabajado, el sueldo regular de tiempo derecho por hora del empleado será pagado por el número de horas que el empleado normalmente hubiera trabajado en el día en cuestión, pero no exceder ocho (8) horas, excepto para empleados programados cuatro (4) días de diez (10) horas como indicado en Artículo 22, Sección 11, parte B.

**Sección 4** En orden para calificar para el pago del día festivo no trabajado, un empleado elegible debe trabajar su día de trabajo regularmente programado inmediatamente antes del día festivo y el día de trabajo regularmente programado inmediatamente después del día festivo.

**Sección 5** Un día festivo no trabajado pagado bajo los términos de este Artículo, será contado como un día trabajado para el propósito de computar pago de tiempo extra en una semana laboral con día festivo.

**Sección 6** En caso de que el cumpleaños de un empleado caiga en uno de los otros días festivos observados aquí arriba, el siguiente día laboral programado será observado como el cumpleaños.

**Sección 7** En caso de que uno (1) de los días festivos antedichos caiga en un domingo, el lunes siguiente será observado como el día festivo.

**Sección 8** Si es necesario que un empleado haga trabajo en uno de los días festivos mencionados arriba, se le pagara tiempo y medio (1 ½) del sueldo regular de tiempo derecho por hora por todas las horas trabajadas (exclusivo de camioneros), además de su pago de día festivo. Esta sección no se aplicará a los días festivos flotantes.

## **ARTÍCULO 29 SERVICIO DE JURADO**

**Sección 1** Cualquier empleado que reciba un aviso para reportarse para cualquier servicio de jurado debe inmediatamente mostrar tal aviso al Empleador.

**Sección 2** Un empleado que ha completado el periodo de probación y que es requerido servir en un jurado durante horas de trabajo regulares será pagado la diferencia entre la cantidad pagada por servir en el jurado y la cantidad que hubiera recibido del Empleador en pago de tiempo derecho si tal jurado no hubiera prevenido al empleado estar en el trabajo, con la condición que el empleado cumpla los siguientes requisitos:

- A. El empleado mostró inmediatamente al Empleador el aviso de servicios de jurado al tiempo que fue recibido por primera vez, como se estipuló en el primer párrafo de este Artículo.

- B. El empleado entregó al Empleador el cheque o efectivo recibido por servir en el jurado, junto con el comprobante adecuado del tiempo requerido para estar presente en los servicios jurídicos.
- C. El empleado se presentó al trabajo el día después del último día del servicio jurídico.
- D. El empleado notifica a su supervisor cuando es despedido del deber de jurado por el día, para determinar si el empleado debe regresar al trabajo antes del final del día laborable.

**Sección 3** Pago por servicio de jurado no excederá ocho (8) horas por día perdido menos lo que es pagado por servir en el jurado, excepto para empleados programados cuatro (4) días de diez (10) horas como estipulado en Artículo 22, Sección 11, parte B. El Empleador puede reprogramar empleado(s) requeridos servir en un jurado, incluyendo pero no limitado a, programándolos a cinco (5) días de ocho (8) horas.

**Sección 4** Empleados de turnos de la tarde y nocturno 2<sup>do</sup> y 3<sup>ro</sup> serán temporalmente transferidos al turno de día mientras estén sirviendo en el jurado, con la condición que el empleado de noticia por adelante suficiente.

## **ARTÍCULO 30 AUSENCIA DE FUNERAL**

**Sección 1** Un empleado que no esta en su periodo de probación que con prontitud reporta al Empleador la necesidad de ausencia del trabajo para el propósito de arreglar o asistir y/o estar de luto por el funeral de un miembro de su familia inmediata se le pagarán tres (3) días (que no exceda de veinte y cuatro (24) horas de tiempo derecho) por tal ausencia, excepto para los empleados programados cuatro (4) días de diez (10) horas como indicado en Artículo 22, Sección 11, parte B.

**Sección 2** Por asistir a los funerales fuera del estado, el empleado podrá ser concedido dos (2) días adicionales sin pago. Antes de hacer tal pago, el Empleador reserva el derecho de pedir y recibir del empleado verificación de la muerte en la familia inmediata. El pago por la ausencia de funeral será únicamente por los días laborables programados normalmente, lunes a sábado. En el evento que se necesite días adicionales sin pago para asistir a una funeral fuera del estado, la Compañía complacerá las solicitudes de los empleados en un caso por caso.

**Sección 3** Para el propósito de este Artículo “familia inmediata” incluye la madre del empleado, padre, esposo(a), hijo, hija, hijastros, hermano, hermana, abuelos, suegra, suegro, nietos, yerno y nuera.

**Sección 4** Por asistir y/o estar de luto del funeral de tíos, tías, cuñada, cuñado, o abuelos del cónyuge, el empleado será dado tres (3) días de descanso sin pago. En el evento que se necesite

días adicionales sin pago para asistir a una funeral fuera del estado, la Compañía complacerá las solicitudes de los empleados en un caso por caso.

**Sección 5** Nada contenido en este Artículo será interpretado a autorizar pago de una ausencia por funeral mientras que el empleado este de vacaciones, permiso de ausencia laboral, día festivo o en la estación de cierre.

## **ARTÍCULO 31 DÍAS GANADOS**

**Sección 1** Cada empleado que ha completado su periodo de probación puede ganar días Ganados. Días ganados serán ganados a la cantidad de dos (2) horas por cada mes civil de perfecta asistencia y pueden ser tomados en incrementos de cuatro (4) o ocho (8) horas.

**Sección 2** Asistencia perfecta significa trabajando todas las horas disponibles durante la semana a menos que la salida sea iniciada por el supervisor o manejador que esta encargado. El Empleador excluyera días festivos personales, vacaciones, días de funeral, días de jurado, y FMLA.

**Sección 3** Horas ganadas se acumularán cada mes civil. El tiempo empezará en el primer día del mes y terminará en el último día del mes.

**Sección 4** Un empleado puede cargar del año civil actual al siguiente año civil, un máximo de cuarenta (40) horas de tiempo ganado no usado, sin hacer caso de cuando las horas fueron ganadas. Todas las horas ganadas no usadas serán pagadas al empleado sobre la terminación de empleo.

**Sección 5** Horas ganadas serán distribuidas a todos los supervisores al final de cada periodo revisado, y serán anunciadas en los departamentos.

**Sección 6** El empleado puede tomar el pago en lugar de tiempo de descanso si pide lo mismo con un aviso de 14 días al Empleador.

**Sección 7** Empleados que tienen a lo menos ocho (8) horas ganadas acumuladas serán permitidos usar un (1) día ganado, a la vez, para emergencias.

## **ARTÍCULO 32 PETICIONAR PARA TRABAJO**

**Sección 1** Vacancias que ocurren en la unidad negociadora como un resultado de un empleado que deja de trabajar o es despedido, o como un resultado del establecimiento de un trabajo nuevo será anunciado. El Empleador anunciará la noticia de vacancia del trabajo el primer jueves por la mañana después de la vacancia, y seguirá anunciada hasta el siguiente miércoles por la mañana. Empleados interesados en tal vacancia tendrán hasta el final de su turno el martes para firmar su nombre en la noticia anunciada. Firmando otro nombre con excepción del propio puede

resultar en disciplina. Si cualquier día festivo cae dentro del período de tiempo del anuncio, la noticia seguirá siendo disponible por un día adicional. A petición, el Empleador proveerá a la Unión con una (1) copia de los anuncios de trabajos iniciales y solicitantes. Después de que se haga la concesión inicial, el Empleador anunciará por un mínimo de cuarenta y ocho (48) horas una copia del anuncio original, que incluirá el(los) empleado(s) inicialmente concedido(s) la petición. Todos los empleados con éxito de la petición les darán un período de treinta (30) días laborables para demostrar la capacidad de satisfactoriamente hacer el trabajo. Empleados, que no hacen el trabajo satisfactoriamente, serán regresados a su posición/turno anterior. Los empleados también tendrán quince (15) días laborables para evaluar el trabajo y tendrán la opción de regresar a su posición/turno anterior, una vez cada doce (12) meses. Sin embargo, la vacancia será llenada dentro de treinta (30) días laborables según lo dispuesto abajo en acuerdo con señoría de la planta.

**Sección 2** En llenar tal vacancia, el Empleador le dará la posición al empleado de más señoría que petitionó (excepto los trabajos alistado en Sección 3 abajo) en el departamento donde ocurra la vacancia, con tal que pueda hacer el trabajo. Si no es llenada de esta manera, el Empleador les dará la posición a empleados fuera del departamento (excepto los trabajos alistado Sección 3 abajo) que hayan firmado el anuncio de trabajo, por orden de señoría, proveído que tal empleado pueda hacer el trabajo. Durante el periodo en que el procedimiento de petitionar esta en proceso, el Empleador retiene el derecho de llenar el trabajo a su discreción.

**Sección 3** Empleados petitionando para los trabajos siguientes deben tener las calificaciones mínimas para precalificar indicadas en la hoja de trabajos vacantes y con éxito completar un proceso de entrevista. En el caso de empleados calificados igualmente, entonces señoría prevalecerá. Los trabajos incluyen: Todos los Entrenadores del Departamento y Todos Trabajadores de la Unidad. Individuos que son empleados en la fecha de ratificación de este acuerdo son “conservados permanentemente” por su posición actual.

**Sección 4** Empleados que tengan éxito en petitionar un trabajo serán movidos dentro de treinta (30) días. Empleados no movidos dentro de treinta (30) días recibirán la cantidad de pago mas alta comenzando con el treinta y un (31) día de la petición exitosa. Empleados que no son movidos dentro del periodo de treinta (30) días recibirán 25 centavos por hora sobre la cantidad para el trabajo en cuestión hasta que sean puestos en su trabajo de petición.

**Sección 5** Un empleado que tenga éxito en petitionar el trabajo no será permitido a ejercitar sus derechos de petitionar durante los siguientes tres (3) meses.

**Sección 6** En el evento que el Empleador piense necesario a re-asignar temporalmente empleados de sus obligaciones regulares, la Compañía pedirá voluntarios de los departamentos afectados. En el evento que no haya voluntarios, el Empleador usará la señoría reversa en re-asignar empleados a otras obligaciones. Nada aquí dentro será traducido a prohibir el Empleador de continuar estas prácticas.

**Sección 7** Una asignación de trabajo temporal es identificada como cualquier asignación de trabajo con una duración de cuatro (4) semanas civiles para un empleado que no este en periodo de probación.

**Sección 8** El Empleador retiene el derecho de seleccionar jefes sin considerar la señoría, y el Empleador también retiene el derecho de cambiar jefes o discontinuar la utilización de tales trabajos en cualquier tiempo.

### **ARTÍCULO 33 PROVISIÓN DE ROPA/EQUIPO**

**Sección 1** El Empleador esta de acuerdo de proveer redes para el cabello, guantes, mandiles, batas, cubre todos y chaquetas de congelador donde uso de tal ropa es requerido; impermeables para los atrapadores, cubre todos para empleados que trabajen afuera, camioneros y empleados de mantenimiento; con la condición que el empleado haya firmado una autorización para la deducción. Empleados podrán tener tal equipo reemplazado por el Empleador solo por medio de entregar el equipo gastado por el trabajo en el establecimiento del Empleador.

**Sección 2** El Empleador continuará la práctica de lavar la ropa de trabajo y la práctica de venderles botas a los empleados al costo del Empleador.

**Sección 3** El Empleador continuará a proveer todo equipo de seguridad requerido a ningún costo al empleado. Sobre la terminación el empleado debe regresar todo tal equipo de seguridad proveído, o el costo de reemplazo será deducido del pago final.

**Sección 4** En el evento que cualquier empleado sea requerido a trabajar en el área de congelador, indiferente a la duración de tiempo en el congelador, el Empleador proveerá al empleado sin costo, guantes con insolación y mascararas de la cara.

#### **Sección 5**

- A.** Todos empleados serán requeridos de ponerse calzado de seguridad aprobado por ANSI con suelas que no se resbalen, que son fácilmente limpiadas.
- B.** Empleados en su periodo de probación serán proveídos con calzado básico aprobado al costo del Empleador sin embargo, si prefieren un tipo de calzado diferente ellos pueden comprar, por medio de un proveedor de compañía, a su propio costo otro calzado aprobado por la Compañía. Si el empleado decide comprar el calzado recibirán su reembolso anual después de cumplir su periodo de probación.
- C.** Si un empleado que no esta en probación prefiere otro calzado que el calzado básico aprobado el Empleador proveerá para todo o parte del costo del calzado, por medio de proveedor de la compañía, que cumple con los requisitos del Empleador

una vez por año. El costo pagado por el Empleador esta basado en la función de trabajo del empleado.

- D.** El Empleador proveerá una selección de a lo menos dos tipos de calzado a ningún costo al empleado anualmente, con otro calzado disponible a un costo adicional basado en la función de trabajo del empleado como alistado debajo:

<u>Función de Trabajo</u>	<u>Cantidad Máxima Pagada</u>
Grupos de Utilidad, Almacén, Hornos	\$100.00
Empleados Trabajando Afuera*, Congelador/Lleleras, Manejo de Material	\$75.00
Producción, Saneamiento	\$60.00

(\*Empleados que trabajan afuera continuarán de ser proveídos calzado de invierno al gasto del Empleador. Para recibir calzado de invierno reemplazo el calzado gastado o dañado debe ser entregado a la compañía.)

**La Compañía conservara el lenguaje presente por el primer año y si la Compañía decide proveer calzado a ningún costo, entonces Sección 5 D será eliminada.**

## **Sección 6**

- A.** Si la Compañía lo requiere, todos los empleados se pondrán cansancio de la vista aprobado por ANSI.
- B.** La Compañía proveerá cansancio de la vista no-prescripción protectivo a todos empleados trabajando dentro de nuestra facilidad.
- C.** La Compañía también proveerá un par de cansancio de la vista de prescripción protectivo basado en lo requisitos siguientes:
- i.** Tiene que tener a lo menos seis meses de señoría.
  - ii.** Tiene que ser comprado de una selección de cansancio de la vista aprobado por medio de dos (2) vendedores aprobado por la Compañía.
  - iii.** Reemplazo sólo por desgaste o deterioro debido al uso de trabajo normal o cambio de prescripción.
  - iv.** Examen de ojos es al costo del empleado.
- D.** La máxima cantidad pagada por la Compañía es \$95.00.

**Sección 7** Herramienta y equipo requerido por el Empleador será proveído por el Empleador y permanecerá la propiedad del Empleador, pero será proveído solamente después de que el empleado ha firmado una autorización de deducción.

**Sección 8** Empleados requeridos proveer su propia herramienta de mano personal y si tal herramienta se gasta o se quiebra, la Compañía esta de acuerdo de reemplazar tales herramientas con herramientas de calidad igual a ningún costo al empleado. Empleados deben entregar un recibo para la compra nueva con la herramienta gastada o quebrada.

**Sección 9** La Compañía proveerá un (1) afilón para empleados haciendo trabajos de cuchillo, y reemplazarán afilones que ya no se pueden usar dado a desgaste o deterioro debido al uso normal, y regresado a la compañía para reemplazo.

**Sección 10** La Compañía pagará para afilar los cuchillos.

## **ARTÍCULO 34 PERMISO DE AUSENCIA LABORAL**

**Sección 1** Cuando las circunstancias del negocio lo permitan, el Empleador podrá conceder un permiso de ausencia laboral por escrito por un periodo que no exceda treinta (30) días consecutivos sin pago a un empleado que haya completado el periodo de probación. Cuando las circunstancias de negocio lo permitan, y cuando un empleado haya pedido al Empleador una extensión antes de la fecha de expiración del permiso inicial, el Empleador puede autorizar una extensión al permiso original por un periodo que no exceda treinta (30) días adicionales. Empleados pueden ser concedidos un (1) permiso de ausencia personal (cualquier cosa que no sea médica) cada año civil, a menos por el mes de diciembre.

**Sección 2** Está entendido y acordado que los permisos de ausencia laboral por escrito en general no se concederán a ningún trabajador a menos que empleados de reemplazo estén disponibles para trabajar, pero se reconoce que una situación excepcionalmente seria puede resultar en desviarse de ésta practica.

**Sección 3** El Empleador esta de acuerdo en conceder el tiempo libre necesario, sin pago o sin pago de beneficios y sin perdida de la señoría adquirida, a cualquier empleado que sea elegido, nombrado o designado por la Unión para asistir a una convención laboral o servir en cualquier capacidad en asuntos oficiales de la Unión legítimos, sin embargo, esa notificación adelantada sea dada al Empleador con tiempo suficiente para asegurar un trabajador de ayuda para el trabajo afectado y con la condición que en ningún caso habrá más de **cinco (5)** empleados simultáneamente fuera del trabajo bajo esta provisión ni más de dos (2) empleados para periodos de tiempo extendidos.

**Sección 4** En caso de una emergencia familiar documentada y verificable, empleados serán concedidos, una vez por el contrato, cinco (5) días laborales consecutivos libres sin pago y sin

incurrir puntos. Ningún empleado será forzado a usar su vacación o días festivos flotantes en lugar de estos cinco (5) días.

**Sección 5** Empleados serán dados, además de lo arriba, un (1) día personal sin pago para ser usado a su discreción, cada año de aniversario.

**Sección 6** **Ausencia Médica Familiar (FMLA)**

- A. Derecho de Ausencia.** Un empleado que ha estado trabajando con la Compañía por 12 meses y que ha completado 1,250 horas de trabajo durante el periodo de 12 meses inmediatamente precedentes del comienzo de tal ausencia, tendrá el derecho de la ausencia bajo el acto de Ausencia Medica Familiar de 1993 (“FMLA”) en acuerdo con sus provisiones y las provisiones de esta Sección 6.
- B. Año para Propósitos de Determinar el Derecho de Ausencia.** Para propósitos de determinar el derecho de ausencia del empleado bajo el Acto, el periodo de las 52 semanas precedentes inmediatamente del comienzo de ausencia bajo el Acto será el periodo aplicable de medir.
- C. Responsabilidad del Empleado.**
  - (i) Solicitud para Ausencia.** Un empleado elegible debe llenar una solicitud escrita para la Ausencia Medica Familiar (FMLA). Cuando la necesidad para una ausencia no fue realizada en adelantado debido a un accidente, enfermedad o por circunstancias fuera del reconocimiento razonable o control del empleado, una solicitud puede ser llenada en la primera oportunidad razonable para llenarla. En todos los otros casos donde se sabe en adelantado de una ausencia FMLA, la solicitud debe ser llenada y sometida treinta (30) días civiles antes del comienzo de la ausencia.
  - (ii) Certificación del Medico.** Para que una ausencia bajo (FMLA) sea aprobada, es la responsabilidad del empleado de obtener de su medico una forma de Certificación del medico llenada completamente, que será proveída al empleado por la Compañía. El fallo del empleado de obtener y entregar la forma de Certificación del medico llenada puede resultar en la demora o negación de una ausencia bajo FMLA, en que caso, la ausencia puede ser tratada como una ausencia sin permiso.
  - (iii) Cooperación.** Un empleado con ausencia bajo (FMLA) aprobada tendrá que proveer reportes periódicamente como solicitado por la Compañía en orden para mantener la Compañía informada del

estado del empleado y fecha que espera regresar. Un empleado al regresar debe proveer a la Compañía un mínimo de 3 días laborables de aviso de su fecha que espera regresar.

- (iv) **Condición Física para Trabajar.** Antes de regresar de una ausencia bajo (FMLA) por causa de una condición seria de su salud, el empleado puede ser requerido pasar un examen con éxito para determinar su condición física para trabajar este examen será pagado por la Compañía.
- (v) **Fallar de Regresar.** Un empleado que falla de regresar sobre la expiración de una ausencia aprobada de (FMLA) será considerado una terminación voluntaria.

**D. Aplicación del Procedimiento de Demandas.** Violaciones alegadas de esta sección serán sujetas al procedimiento de demandas de este Acuerdo.

**Sección 7 Permiso de Ausencia Laboral Médica no Calificada bajo (FMLA).** Una solicitud para una ausencia laboral médica no calificada bajo (FMLA) debido a enfermedad o accidente puede ser concedida a un empleado que no esta en probación que la incapacidad le previene de poder hacer su trabajo regular o otros trabajos que puedan ser asignados y que tiene planes de regresar al trabajo. El empleado puede ser requerido que presente un certificado de su medico verificando la razón de la ausencia medica y el estado de las limitaciones del empleado en relación de hacer su trabajo en la planta. Tal declaración del medico debe indicar la cantidad de tiempo de tiempo aproximado de ausencia laboral que el empleado requiere, que no exceda treinta (30) días calendarios. La ausencia puede ser extendida con apoyo de verificación medico del estado del empleado por hasta sesenta (60) días calendarios. Empleados requeridos también deben someter al Gerente de Recursos Humanos o designado una declaración antes de regresar al trabajo. Empleados que desean regresar a trabajar antes de la expiración de una ausencia aprobada deben notificar la Compañía de su deseo de regresar a trabajar antes de las 12 de medio día del día anterior. Falta del empleado o un miembro de su familia inmediata de proveer tal certificado y con prontitud resultará en su despido inmediato de su trabajo.

**Sección 8** Empleados que están en Ausencia Médica deben proveer actualizaciones periódicamente de su progreso de recuperación y fechas anticipadas del regreso al trabajo.

**Sección 9** Un empleado que esta ausente del trabajo por un periodo de doce (12) meses consecutivos se le terminará su señoría.

**Sección 10** Esta específicamente entendido que cuando le ocurre a un empleado una lastimadura/enfermedad relacionada a su trabajo mientras en el trabajo; que su señoría no será limitada; que puede ser requerido proveer un certificado de su medico; que la Compañía proveerá transportación para ir y venir del lugar de su tratamiento medico cuando determinado que es necesario por la Compañía por el día de la lastimadura y que en tal caso, el empleado será pagado

por el resto de su turno regular si no puede regresar al trabajo en el día de su lastimada/enfermedad.

## **ARTÍCULO 35 DESPIDO**

**Sección 1** En caso de despidos dentro de un departamento, la persona con menos señoría, por señoría de la planta, será despedida primero, con la condición que los empleados que se queden pueden hacer las funciones requeridas del departamento. Empleados despedidos de su departamento se les dará consideración preferencial para cualquier vacancia de trabajo que exista al tiempo de su despido, con la condición que este calificado para hacer el mismo a satisfacción del Empleador. Si no existe ninguna vacancia al tiempo del despido, los empleados tendrán la opción de desplazar al empleado de menos servicio en su Unión jurisdiccional, cuyo trabajo estén calificados para hacer a satisfacción del Empleador, o aceptar el despido. Un empleado que elija rechazar las oportunidades antes mencionadas para llenar vacancias de trabajo será considerado haber renunciado voluntariamente su empleo.

**Sección 2** Para Despidos de cuarenta y cinco (45) días o menos, encargados y empleados en posiciones enumeradas en Artículo 32 Sección 3 serán considerados una clasificación separada, sin embargo, la Compañía no usará ésta clasificación para evitar el contrato.

**Sección 3** Empleados que son desplazados de su trabajo original conservarán el derecho de ser llamados a ése trabajo antes que otro empleado sea asignado a el; sin embargo, tales empleados que elijan peticionar una vacancia de trabajo durante éste periodo renunciarán su derecho de reclamar su trabajo original.

**Sección 4** Si el trabajo de un empleado es eliminado permanentemente, el empleado desplazará al empleado con menos tiempo de servicio de acuerdo con la señoría de la planta dentro del departamento cuyo trabajo el empleado es calificado hacer a la satisfacción del Empleador. El empleado con menos tiempo de servicio en el departamento que haya sido desplazado será tratado igual que cualquier otro empleado despedido, bajo los procedimientos anteriormente estipulados en éste Artículo.

## **ARTÍCULO 36 SUBCONTRATACIÓN**

**Sección 1** No habrá subcontratación de trabajo de la unidad negociadora a menos que el Empleador se reúna primero con la Unión que representa los empleados afectados. En tal junta, el Empleador expondrá las razones de la subcontratación y las metas que se van a alcanzar con tal acción. El Empleador dará seria consideración a soluciones alternativas propuestas por la Unión.

**Sección 2** No habrá subcontratación de trabajo dentro de los establecimientos de la planta excepto para proyectos especiales los cuales los miembros de la unidad negociadora no estén calificados para hacer.

## **ARTÍCULO 37 JURISDICCIÓN**

**Sección 1** No habrá intercambio entre empleados representados por la Unión de Ingenieros Operadores y aquellos representados por la Unión de Trabajadores Unidos de Alimentos y Comercio. Si cualquier empleado deja la jurisdicción de una Unión y va a un trabajo dentro la jurisdicción del otra Unión por causa de tener éxito en petitionar un trabajo, el empleado retendrá todos beneficios, menos la señoría.

**Sección 2** Departamentos son como siguen:

### TRABAJADORES UNIDOS DE ALIMENTOS Y COMERCIO

- i. Hornos
- ii. Procesamiento Adicional, Empaquetar, Empaquetar en Cajas Paletizadores
- iii. Cajas
- iv. Elaboración Cruda
- v. **Almacén**

**Sección 3** Se entiende que el Empleador tiene una práctica pasada de asignar un empleado temporalmente de una jurisdicción a otra.

## **ARTÍCULO 38 VARIAS PROVISIONES**

**Sección 1** **Inspecciones de Cajón:** La Compañía le avisará a todos empleados una (1) semana en adelantado de cualquier cambio de cajones o fumigaciones. Si el USDA requiere una inspección con menos de una (1) semana de aviso, un Delegado de la Unión estará presente.

**Sección 2** **Día de Pago:** El Empleador distribuirá cheques de pago antes de periodos de comida, excepto a Fuerza Mayor o quebradura de equipo.

**Sección 3** **Departamentos:** Departamento como referido en el acuerdo serán los departamentos especificados en Apéndice A.

**Sección 4** **Examen Físico:** En el evento que el Empleador requiera que un empleado tome un examen físico por un medico de la Compañía, el Empleador pagará el costo de tal examen.

**Sección 5**     **Tablero de Avisos:** La Unión(s) podrá colocar material en los tableros de avisos designados. Este material se limitará a avisos de la Unión para eventos sociales y de recreación, juntas de la Unión, elecciones y nombramientos. Un oficial de la Unión deberá firmar todos los avisos colocados. Los avisos no incluirán publicidad, avisos políticos, o documentos que sean de alguna forma despectivos y/o inflamatorios hacia la Compañía. La Unión será proveída con llaves para los tableros de avisos que se cierran con llaves. Noticias que cumplen con lo ante dicho también pueden ser distribuidas dentro de las áreas que no se hace trabajo de la Compañía, pero solamente después de obtener la aprobación del Gerente de Recursos Humanos o designado.

**Sección 6**     **Regalos:** El Empleador a su discreción propia determinará si se darán regalos de algún valor a los empleados de la unidad negociadora. Es entendido que el regalo y su valor son determinados a la discreción propia del Empleador.

**Sección 7**     **Puntos para Asistencia Excusada:** Un empleado que es verificado en estar enfermo y mandado a casa por el personal medico no será sujeto a puntos bajo la póliza de asistencia.

**Sección 8**     **Premio del Congelador:** Empleados de Walkie Operators (Boning) y Product Stager (Lower 20) que regularmente son asignados al congelador recibirán diez y siete centavos (\$0.17) por hora agregado a su cantidad por hora en Apéndice A.

## **ARTÍCULO 39 SEPARABILIDAD**

Las provisiones del Acuerdo se estimarán independientes a tal grado que si y cuando una tribunal de jurisdicción competente decide cualquiera provisión de este Acuerdo en su aplicación y el Empleador estar en conflicto con leyes aplicables. Tal decisión no afectará la validez de las provisiones restantes del Acuerdo, pero tales provisiones restantes continuarán en vigor y efecto; con la condición, además, que en caso de que alguna provisión o provisiones se declaren en conflicto con la ley aplicable, ambas partes se reunirán dentro de un plazo de treinta (30) días para el propósito de renegociar un Acuerdo a las provisiones anuladas.

## **ARTÍCULO 40 LENGUAJE DE NO INTERFERENCIA - NEUTRALIDAD**

La Compañía hará lo que es necesario para asegurar que sus oficiales, representantes, supervisores y/o agentes no procurarán de influenciar una elección de Colorado Labor Peace Act o cualquier campaña de elección interna de la Unión y/o voto.

## **ARTÍCULO 41 DURACIÓN DEL ACUERDO**

**Sección 1**     Las partes reconocen que durante las negociaciones que resultaron en éste Acuerdo cada uno tuvo la oportunidad y derecho ilimitado de hacer demandas y propuestas con respeto a

cualquier asunto o materia no removido por la ley de la área de negociación colectiva y que los entendimientos y acuerdos a los que se llegaron por las partes después de haber ejercitado ese derecho y oportunidad están estipulados en este Acuerdo. Por esto, el Empleador y la Unión, durante el termino de éste Acuerdo, cada uno voluntariamente y absolutamente renuncia el derecho, y cada una esta de acuerdo que la otra no será obligada a negociar colectivamente con respeto a algún asunto o materia referido o cubierto en éste Acuerdo aunque dicho asunto o materia no hubiera sido dentro del conocimiento o contemplación de una o ambas partes en el tiempo en que se negoció o firmó éste Acuerdo. “Personal de Fin de Semana” no se aplicarán a las frases arriba, y pueden ser modificadas a la extensión descrita en el apropiado Artículo o Apéndice.

**Sección 2** Este Acuerdo entrará en vigor y será efectivo desde el **12 de abril de 2010** y permanecerá en vigor y efectivo hasta la media noche del **12 de abril de 2013**, y será renovado automáticamente año tras año después a menos que cualquier parte desea cambio o terminación en la expiración de tal Acuerdo. En tal evento, la parte que desee tal cambio o terminación notificará a la otra parte por escrito a lo menos sesenta (60) días antes de la fecha de expiración especificando los cambios que se desean. Cambios en el Acuerdo se limitarán a esos delineados por escrito por cualquiera parte, y las negociaciones comenzarán dentro quince (15) días después del recibo de tal noticia.

**Sección 3** EN FE DE LO CUAL, las partes nombradas arriba han firmado su nombre y/o puesto las firmas de sus representantes autorizados este **12 día de abril de 2010**.

**United Food and Commercial Workers  
International Union, CLC, Local No. 7**

**Butterball, LLC**

-s-  
\_\_\_\_\_  
Kim Cordova., UFCW Local 7 President

-s-  
\_\_\_\_\_  
Walter Davis, Director of Human Resources

-s-  
\_\_\_\_\_  
Mark Nemitz, UFCW Local 7 Representative

-s-  
\_\_\_\_\_  
Jodie Klecker, Human Resources Manager

-s-  
\_\_\_\_\_  
Oscar Saenz, UFCW Local 7 Representative

-s-  
\_\_\_\_\_  
Miguel Ramirez, Operation Manager, FP

-s-  
\_\_\_\_\_  
Lorenzo Sanchez, UFCW Local 7 Representative

-s-  
\_\_\_\_\_  
Linda Thomas, HR Generalist

-s-  
\_\_\_\_\_  
Juana Vasquez, Negotiating Committee

-s-  
\_\_\_\_\_  
Pablo Rodriguez, Negotiating Committee

-s-  
\_\_\_\_\_  
Eliodora Garcia, Negotiating Committee

-s-  
\_\_\_\_\_  
Matilde Vasquez, Negotiating Committee

-s-  
\_\_\_\_\_  
Martin Rico, Negotiating Committee

-s-  
\_\_\_\_\_  
Juan Salvador Lopez Serrano, Negotiating Committee

-s-  
\_\_\_\_\_  
Abundio Canales, Negotiating Committee

**APÉNDICE A**  
**CLASIFICACIONES Y CANTIDADES DE PAGO**

**Sección 1** Las siguientes clasificaciones y cantidades mínimas de pago por hora entrarán en vigor para las clasificaciones siguientes en las fechas indicadas. Es entendido que el Empleador retiene el derecho específico de pagar arriba de las cantidades aquí estipuladas.

**Sección 2** La progresión de la cantidad de pago es como sigue:

Comenzar

<b>4/11/2010</b>	<b>\$9.20</b>
<b>4/11/2010</b>	<b>\$9.20</b>
<b>4/9/2010</b>	<b>\$9.45</b>

**Sección 3** Todos los empleados activos en la nómina de pago a partir del 11 de abril de 2010 recibirán un pago de cantidad fija por una vez de \$350.00. Todas las progresiones de salario serán aumentadas por \$0.25 efectivo el 9 de abril de 2012.

Departamento	Pago de Grupos	4/11/2010	4/9/2012	Clasificación de Trabajos
14 de Abajo		UFCW		
	Trabajo Base	\$11.05	<b>\$11.30</b>	General Labor –Sample Tasks: (Frank Hanger, Oven Loader)
	Operador	\$11.25	<b>\$11.50</b>	Frank Blender Operator, Frank-a-matic Operator, N. Shirmatic ,Blender operator, Shirmatic Operator, Square, Walkie Operator
	Operador Habil	\$11.60	<b>\$11.85</b>	Batcher/Grinder Mixer
	Facilitador	\$11.75	<b>\$12.00</b>	Lead Trainer, SPC, Production Clerk
14 de Arriba Sur		UFCW		
	Trabajo Base	\$11.05	<b>\$11.30</b>	General Labor –Sample Tasks: (Netter, Pocket Loaders) Rack/Tank Pullers, Rack Unloader, Box Maker, Code Dater, Scaler/Palletizer/Scanner)
	Operador	\$11.25	<b>\$11.50</b>	Roll Stock Operator, Walkie Operator
	Operador Habil	\$11.60	<b>\$11.85</b>	8490 Operator
	Facilitador	\$11.75	<b>\$12.00</b>	Lead Trainer, SPC, Production Clerk
14 de Arriba Norte		UFCW		
	Trabajo Base	\$11.05	<b>\$11.30</b>	General Labor –Sample Tasks: (Batcher
	Operador	\$11.25	<b>\$11.50</b>	Injector Operator, Pickle Makers, Walkie Operator
	Operador Habil	\$11.60	<b>\$11.85</b>	Tumbler Operator, Stuffer, Operator, Tipper Tie, Grinder/Mixer Operator
	Facilitador	\$11.75	<b>\$12.00</b>	Lead Trainer, SPC, Production Clerk

Departamento	Pago de Grupos	4/11/2010	4/9/2012	Clasificación de Trabajos
20 de Arriba	UFCW			
	Trabajo Base	\$11.05	<b>\$11.30</b>	General Labor –Sample Tasks: (Rack Unloader, Box Maker/Packer, Palletizer, Rack Puller, Casing Stripper, Racker, Net Stripper, Bagger)
	Operador	\$11.25	<b>\$11.50</b>	Fryer Operator, Walkie Operator, BCE Scale, RTE Sanitarian
	Operador Habil	\$11.60	<b>\$11.85</b>	8600 Operator
	Facilitador	\$11.75	<b>\$12.00</b>	Lead Trainer, SPC, Production Clerk
20 de Abajo	UFCW			
	Trabajo Base	\$11.05	<b>\$11.30</b>	General Labor –Sample Tasks: (Rack Unloader, Box Maker/Packer, Palletizer, Inspect/Line Stacks, Tub Mover/Multivac Loader)
	Habil	\$11.20	<b>\$11.45</b>	Check Weigher
	Operador	\$11.25	<b>\$11.50</b>	Product Stager, Roll Stack Operator, Walkie Operator, <b>Janitor, RTE Sanitarian</b>
	Operador Habil	\$11.60	<b>\$11.85</b>	Slicer Operator
Facilitador	\$11.75	<b>\$12.00</b>	Lead Trainer, SPC, Production Clerk	
Empaque de Franks	UFCW			
	Trabajo Base	\$11.05	<b>\$11.30</b>	General Labor –Sample Tasks: (Check Weigher/Packer, Palletizer, Box Maker, Frank Sorter/Keyboard)
	Operador	\$11.25	<b>\$11.50</b>	Roll Stock Operator, Walkie Operator
	Operador Habil	\$11.60	<b>\$11.85</b>	Peeler Operator
	Facilitador	\$11.75	<b>\$12.00</b>	Lead Trainer, SPC, Production Clerk
Especia	UFCW			
	Trabajo Base	\$11.80	<b>\$12.05</b>	General Labor
	Operador	\$12.00	<b>\$12.25</b>	Mixer Operator, Walkie Operator
	Operador Habil	\$12.45	<b>\$12.70</b>	Forklift Operator
	Facilitador	\$12.95	<b>\$12.20</b>	Lead Trainer, SPC, Production Clerk
Hacer Cajas	UFCW			
	Trabajo Base	\$11.05	<b>\$11.30</b>	General Labor –Sample Tasks: (Box Truck Unloader, FP Transport, Labeler)
	Operador	\$11.25	<b>\$11.50</b>	Tray Form Operator
	Operador Habil	\$11.75	<b>\$11.00</b>	Lead Trainer
Hornos	UFCW			
	Trabajo Base	\$13.48	<b>\$13.73</b>	Oven Operator
	Facilitador	\$13.98	<b>\$14.23</b>	Lead, Trainer, HACCP Verifier
Asegurar Calidad	UFCW			
	Trabajo Base	\$11.75	<b>\$12.00</b>	Lab Tech, SPC

<b>Departamento</b>	<b>Pago de Grupos</b>	<b>4/11/2010</b>	<b>4/9/2012</b>	<b>Clasificación de Trabajos</b>
<b>Almacen</b>	<b>UFCW</b>			
	<b>Trabajo Base</b>	<b>\$11.05</b>	<b>\$11.30</b>	<b>General Laborer</b>
	<b>Operador</b>	<b>\$11.25</b>	<b>\$11.50</b>	<b>Walkie Operator</b>
	<b>Operador Habil</b>	<b>\$12.45</b>	<b>\$12.70</b>	<b>Forklift Operator</b>

## **APÉNDICE B**

### **PERSONAL DE FIN DE SEMANA QUE PERMANECE EN LLAMADA**

#### **Sección 1**

- A.** Cuando trabajo de fin de semana (sábado y domingo) no puede ser propiamente llenado con personal de la fuerza laboral que trabaja tiempo completo regularmente, “Personal de fin de semana que permanecen en llamada” podrá ser utilizada. La Compañía primero preguntará por voluntarios de la fuerza laboral que trabaja tiempo completo regularmente, antes de poner en horario a personal que permanecen en llamada.
- B.** La Compañía anunciará cada lunes, una hoja de firma para voluntarios de sábado y domingo que se quedará anunciada hasta las 8:00 a.m. miércoles. Empleados que desean trabajar el sábado y/o domingo firmarán.
- C.** Personal que permanece en llamada serán limitados a trabajar solamente sábado y domingo, y no trabajarán más que veinte (20) horas en esos dos (2) días.
- D.** Ningún personal que permanece en llamada será utilizado durante cualquier periodo de despido, o cuando hay reducción en la fuerza laboral.

**Sección 2** Personal que permanece en llamada tendrá el derecho de recibir los siguientes beneficios: Empleados calificados recibirán las cantidades de pago en Apéndice A, Primas del turno nocturno, Tiempo extra diario, Pago por reportarse, y Ropa.

**Sección 3** Si empleados que permanecen en llamada se convierten a estado de tiempo completo regular, todos los días trabajados serán contados hacia periodos de tiempo especificados para recibir beneficios. Tan pronto que los empleados se conviertan a estado de tiempo completo regular, serán miembros activos en buena posición.

**Sección 4** Este programa de personal que permanece en llamada puede ser eliminado por la Unión con un aviso escrito de ciento veinte (120) días si:

- A.** Ambas oficina Internacional o Consejo Ejecutivo de la Unión Local piensa que éste programa viola la constitución, reglamentos, pólizas de la Unión o,
- B.** Este programa no está sirviendo su proposito y/o intención.