

# ACUERDO

Entre

DARLING NATIONAL, L.L.C.  
(Planta Incomestible)



Efectivo el 1<sup>o</sup> de enero de 2010 al 31 de diciembre de 2012

y

TRABAJADORES UNIDOS DE  
ALIMENTOS Y COMERCIO,  
LOCAL NO. 7

## **LAS OFICINAS DEL LOCAL 7 ESTÁN LOCALIZADAS EN**

**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.org](http://www.ufcw7.org)  
Facsímile – (303) 424-2416**

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

### **JURAMENTO Y OBLIGACIÓN DE LOS MIEMBROS:**

*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***

**ACUERDO**

**Entre**

**DARLING NATIONAL, L.L.C.  
(Planta Incomestible)**

**y**

**UNIÓN INTERNACIONAL DE TRABAJADORES UNIDOS  
DE COMERCIO Y ALIMENTOS LOCAL 7  
AFL-CIO, CLC**

**EFFECTIVO: El 1<sup>ro</sup> de enero de 2010 al 31 de diciembre de 2012**

## ÍNDICE DE MATERIAS

<u>ARTÍCULO</u>	<u>TÍTULO</u>	<u>PÁGINA</u>
	Acuerdo	1
1	Reconocimiento	1
2	Sucesores	1
3	Estado de Unión	2
4	Deducciones	2
5	Gerencia	3
6	Reportarse a Trabajar	3
7	Llamada para que Regrese a Trabajar	4
8	Horas de Trabajo - Tiempo Extra	4
9	Días Festivos	5
10	Garantía	6
11	Periodos de Descanso	6
12	Señoría	7
13	Visitación de la Planta	8
14	Vacaciones	8
15	Escala Salarial	9
16	Despido	9
17	Demandas y Arbitración	10
18	Tiempo para Cambiarse de Ropa	11
19	Plan de Seguro	11
20	Ausencia con Permiso	12
21	Cheques de Pago	13
22	Tablón de Anuncios	13
23	Equipo	13
24	Deberes de Jurado en Corte	13
25	Permiso para Funeral	14
26	Premios de Turno	14
27	Primeros Auxilios	14
28	Periodo de Comida	15
29	Línea de Piquete (picket line)	15
30	No Discriminación	15
31	Subcontratando Trabajo de Mantenimiento	15
32	Duración del Acuerdo	15
	Apéndice "A" (Escala de Sueldo)	17
	Apéndice "B" (Plan de Pensión)	18
	Carta de Entendimiento	19
	Carta de Entendimiento	20

## **ACUERDO**

**Entre**

**DARLING NATIONAL, L.L.C.  
(Planta Incomestible)**

**y**

**UNIÓN INTERNACIONAL DE TRABAJADORES UNIDOS DE COMERCIO Y  
ALIMENTOS, AFL-CIO, CLC, LOCAL 7**

**EFFECTIVO: El 1<sup>ro</sup> de enero de 2010 al 31 de diciembre de 2012**

## **ACUERDO**

Este Acuerdo ha sido hecho y entrado por medio de DARLING NATIONAL, L.L.C., 5701 York Street, Adams County, Colorado, ahora en adelante la “Compañía” y la Unión de Trabajadores Unidos de Alimentos y Comercio, Local 7 afiliado a la Federación Americana de Trabajo del Congreso de Organizaciones Industriales, ahora en adelante referida a la “Unión”.

### **ARTÍCULO 1 RECONOCIMIENTO**

La Compañía reconoce a la Unión como el único y exclusivo agente de negociaciones para todo los empleados de producción y mantenimiento en la planta de la Compañía localizada en 5701 York Street, Adams County, Colorado, con la excepción de trabajadores y secretarias de oficinas y empleados de supervisión con autoridad para contratar, promover, desocupar, disciplinar o de otra manera efectuar cambios en la estatus de empleados y realmente recomendar tal acción.

### **ARTÍCULO 2 SUCESORES**

Es expresamente entendido y convenido que este Acuerdo será obligatorio para la Compañía y la Unión. En caso de que la Compañía venda o arrienda su negocio, todos los términos y condiciones de dicho contrato de trabajo serán asumidos por el comprador del negocio. El Artículo solo podrá funcionar de conformidad con la ley aplicable.

### **ARTÍCULO 3 ESTADO DE UNIÓN**

Todos los empleados actuales cubiertos por este Acuerdo y bajo la jurisdicción de la Unión, como se establece en la cláusula de Reconocimiento, Artículo 1, deberán, como condición de empleo, convertirse en miembros de la Unión en el treinta y un (31) día de trabajo siguiente a la fecha de su último empleo, y seguirán siendo miembros de pleno derecho durante el plazo de este Acuerdo. Todos los nuevos empleados cubiertos por este Acuerdo y bajo la jurisdicción de la Unión, como se establece en la cláusula de Reconocimiento, Artículo 1, deberán, como condición de empleo, convertirse en miembros de la Unión en el treinta y un (31) día de trabajo siguiente a la fecha de su último empleo, y seguirán siendo miembros de pleno derecho durante el plazo de este Acuerdo. La “Buena Fe” para el propósito de este Acuerdo, se interpreta como el pago de iniciación de cuotas de inscripción y cuotas periódicas de la Unión.

Aquellos empleados que mantienen un estado de no-miembro o cambian su estado a no-miembro y están cubiertos por los términos de este Acuerdo serán requeridos a pagar como condición de empleo una cuota inicial de servicio (a menos que una cuota inicial de iniciación ya se haya pagado), y una cuota mensual (si no) en una cantidad que no exceda el total de la iniciación y las cuotas mensuales a la Unión para el propósito de ayudar a la Unión en el pago de los gastos relacionados con las obligaciones y responsabilidades de la Unión como el agente exclusivo de negociaciones en esto.

### **ARTÍCULO 4 DEDUCCIONES**

La Compañía se compromete, durante el plazo de este Acuerdo, a deducir de las ganancias netas de cada empleado en el primer periodo de pago de cada mes las cuotas mensuales sólo en un formulario de deducciones autorizadas como se indica abajo. Dicha autorización debe ser debidamente ejecutada por el empleado y presentada y aceptada por la Compañía. Todas las disposiciones contenidas en dicho formulario son acordadas por la Compañía y la Unión y forman parte de este Acuerdo.

La Compañía se compromete a remitir dicha deducción a la Secretaria-Tesorera de la Unión diez (10) días después del primer periodo de pago de cada mes. Mediante notificación escrita de la Unión que un empleado está retrasado treinta (30) días en el pago de sus cuotas, la Compañía despedirá al empleado de la Unión, a menos que dentro de quince (15) días de la fecha de tal notificación escrita, dicho empleado pague el cabal cumplimiento de su deuda a la Unión.

**FORMA PARA DEDUCCIONES VOLUNTARIAMENTE AUTORIZADAS**

\_\_\_\_\_, 20\_\_

Por la presente certifico que la Unión de Trabajadores Unidos de Comercio y Alimentos, AFL-CIO, Local 7 es mi representante designado de las negociaciones colectivas y por la presente voluntariamente autorizo y ordeno a \_\_\_\_\_ (la Compañía) deducir de mis ingresos en el \_\_\_\_\_ periodo de pago de las cantidades que puedan ser establecidas de vez en cuando por dicha Unión Local en conformidad con la Constitución y las leyes de la Unión y las disposiciones aplicables de las leyes Estatales y Federales y pagar lo mismo a la Unión. Esta autorización puede ser revocada por mí en cualquier momento a los treinta (30) días de aviso por escrito a la Compañía y a la Unión, o a terminación de empleo.

Esta autorización será sujeta a cualquier limitación requerida por ley o reglamentos de cualquier agencia de gobierno autorizado.

\_\_\_\_\_  
Empleado(a)

ACEPTADO:

\_\_\_\_\_(Compañía)

Por \_\_\_\_\_  
(No es válida hasta que la firma sea verificada y la autorización aceptada por la Compañía)

La Compañía se compromete a hacer deducciones semanales y remitir mensualmente a la Oficina de la Unión Local 7 al recibir la autorización del empleado.

**ARTÍCULO 5  
GERENCIA**

La gerencia de la planta y la dirección de la fuerza de trabajo, incluyendo el derecho de contratar, suspender o despedir por causa adecuada, o transferir, y el derecho de relevar a los empleados del servicio debido por falta de trabajo u otras razones legítimas, y el derecho para transferir o asignar a los empleados en una base temporal sin tener en cuenta las líneas jurisdiccionales corresponde exclusivamente a la Compañía.

**ARTÍCULO 6  
REPORTARSE A TRABAJAR**

Cuando los empleados son programados para trabajar o les notifican que se reporten a trabajar y al llegar a la planta no hay trabajo disponible, a esos empleados les pagaran cuatro (4) horas al rédito de su sueldo de trabajo. Si los empleados empiezan a trabajar y trabajan menos de cuatro (4) horas por causas ajenas, les pagaran el mínimo de cuatro (4) horas.

Las disposiciones anteriores no aplicaran cuando el trabajo no está disponible debido a Actos de Dios o circunstancias fuera del control de la Compañía.

## **ARTÍCULO 7 LLAMADA PARA QUE REGRESE A TRABAJAR**

Cualquier empleado que haya cumplido con su trabajo y se ha ido del local de la planta, y después de a verse ido le llaman para que haga un trabajo dentro de veinticuatro (24) horas desde su inicio de tiempo regular de trabajo le pagaran todo el tiempo que trabajo, en conformidad a la llamada, a tiempo y medio (1 ½) de su sueldo regular y será garantizado un mínimo de cuatro (4) horas a tiempo y medio (1 ½).

## **ARTÍCULO 8 HORAS DE TRABAJO – TIEMPO EXTRA**

Bajo las siguientes condiciones al empleado le pagaran horas extras en la tarifa de tiempo y medio (1 ½) por hora de pago básico para su clasificación de trabajo:

- (a) Por todas las horas trabajadas en exceso de cuarenta (40) horas por semana, excluyendo el periodo de comida.
- (b) Por todas las horas trabajadas en un día en exceso de ocho (8) horas, excluyendo el periodo de comida.
- (c) Por cada hora trabajada en sábado y/o domingo, proveído que el empleado haya trabajado todas las horas disponibles por la Compañía durante la semana de trabajo o le dieron permiso de ausencia durante la semana laboral por causa de:
  - (1) razones de enfermedad confirmadas por una nota del médico
  - (2) lastimadura en el trabajo, o
  - (3) ausencia justificada y arreglada por el empleado con el supervisor antes de la ausencia

Horas no trabajadas por causa de una acción disciplinaria no se contarán como horas trabajadas de tiempo extra para el sábado y/o domingo.

Es entendido y acordado; de cualquier modo, que las sanciones de tiempo extra no se pagaran el doble por horas de tiempo extra trabajadas diariamente o semanalmente.

Los empleados tienen que darle a la **Compañía** por lo menos veinticuatro (24) horas de preaviso que no van a poder trabajar las horas extras el día siguiente si la **Compañía** determina que tienen que trabajar horas extras.

Todos los empleados regulares de tiempo completo tendrán la oportunidad de trabajar los sábados, domingos y días festivos antes de que ofrezcan las horas a empleados de medio tiempo o empleados que están en prueba. Además, se entiende y es acordado que todos los empleados de tiempo completo les darán la oportunidad de trabajar todas las horas disponibles durante la semana de trabajo antes de ofrecerlo a los empleados que estén en prueba o de medio tiempo.

Trabajo en domingo será ofrecido a los empleados por señoría y por clasificación. Si una cantidad insuficiente de empleados no aceptan las horas extras por señoría, la Compañía puede requerir que los empleados con menos señoría y que estén calificados hagan el trabajo. Por el propósito de distribuir las horas extras por igual, a un empleado que rechaza las horas extras le darán crédito de haber trabajado las horas ofrecidas.

Los empleados serán notificados el viernes a mediodía cuando la **Compañía** programa trabajo para el sábado o domingo. La notificación será puesta en la cafetería de los empleados, en el cuarto CG y en el área de ponchar.

## **ARTÍCULO 9 DÍAS FESTIVOS**

Bajo este Acuerdo los siguientes días serán observados como días festivos: Día de Año Nuevo, Día Memorial, Día de la Independencia, Día Laboral, Día de Acción de Gracias, Día de Navidad y dos días personales que pueden tomarse con siete (7) días de anticipación por escrito a la Compañía y aprobación escrita. Todos los días festivos serán celebrados el día designado por el gobierno Federal.

Todos los empleados cubiertos por este Acuerdo recibirán compensación de ocho (8) horas de su rédito de pago de tiempo regular por los días festivos mencionados arriba, incluyendo si los días festivos caen en sábado.

Empleados despedidos por falta de trabajo la semana antes del día festivo y le llaman que regrese a trabajar durante la semana del día festivo le pagaran el día festivo.

En caso que cualquier día festivo mencionado arriba cae en domingo el siguiente lunes será observado como el día festivo oficial. Días festivos que caen en sábado serán observados el viernes anterior.

Ausencia sin permiso o por alegó de enfermedad que no ha sido confirmada por un médico reconocido en la jornada de trabajo regular el día antes y el día siguiente de cualquier día festivo mencionado arriba resultará en cancelación de pago del día festivo.

Empleados que trabajan en cualquiera de los días festivos anteriormente enumerados serán compensados por las horas trabajadas a tiempo y medio (1 ½) de su rédito de pago, en adición a las ocho (8) horas de compensación a tiempo regular el cual el empleado recibirá por el día festivo.

Empleados que están ausentes por enfermedad o lastimaduras y están recibiendo compensación bajo la Ley de Compensación de Trabajadores o indemnidad semanal bajo la provisión de Indemnidad Semanal de este Acuerdo serán considerados que están trabajando. La Compañía pagara la diferencia entre lo que el empleado recibe de la Compensación de Trabajadores y/o la provisión de Indemnidad Semanal. En ningún caso un empleado recibirá más de ocho (8) horas a rédito de tiempo regular por cualquier día festivo. Este párrafo solo se aplicara durante el periodo de doce (12) meses posteriores a la lesión o enfermedad que condujo a la recepción de la indemnidad semanal o la compensación de trabajadores.

Las horas pagadas pero no trabajadas en un día festivo, excepto días festivos que caen en sábado por el cual el empleado recibe ocho (8) horas de tiempo regular serán contadas como horas trabajadas para el propósito de calcular las horas extras de la semana; pero, si trabaja el día festivo, solamente horas trabajadas en exceso de ocho (8) horas serán usadas para calcular el tiempo extra en exceso de cuarenta (40) horas, ya que le dieron crédito al empleado por ocho (8) horas por el día festivo aunque haya trabajado o no.

## **ARTÍCULO 10 GARANTÍA**

La semana de trabajo garantizado para todos los empleados de tiempo completo será de cuarenta (40) horas por semana a pago de cuarenta (40) horas de tiempo regular. La garantía será realizada de lunes a viernes, excluyendo el periodo de comida, no limitado a horas de tiempo regular.

Días festivos (ocho (8) horas) aunque trabaje o no serán contados para completar las cuarenta (40) horas de la semana garantizada.

Un empleado que llegue tarde o está exento de trabajar para una parte del día o parte de la semana tendrá su garantía reducida por el número de horas de trabajo que perdió por tal ausencia.

Un empleado que no se presenta a trabajar un día o días de la semana de trabajo por cualquier razón o que haya sido despedido por causa justificada o que voluntariamente dejo el trabajo, tendrá su garantía reducida por la cantidad de trabajo que podría haber conseguido si se hubiera presentado a trabajar.

## **ARTÍCULO 11 PERIODOS DE DESCANSO**

La Compañía y la Unión reconocen que los periodos de descanso deben adoptarse de acuerdo con las necesidades de la Compañía. Un empleado que trabaja todo el día puede tomar un periodo de quince (15) minutos de descanso durante la primera (1<sup>ra</sup>) mitad (1/2) de su turno y un periodo de quince (15) minutos de la segunda (2<sup>da</sup>) mitad (1/2) de su turno.

## **ARTÍCULO 12 SEÑORÍA**

La señoría será por toda la planta. Despidos y recontractación se basará en la duración del servicio continuo, con la condición que el individuo pueda realizar el trabajo a la satisfacción de la gerencia, y proveído, además que no se utilizará con el propósito de la discriminación contra cualquier empleado.

La señoría no se acumulara a cualquier empleado durante los primeros treinta (30) días de trabajo con la Compañía, pero cualquier empleado que haya sido retenido después de treinta (30) días de servicio debe tener su fecha de señoría fechada al primer día de empleo.

En caso que un empleado dentro de la unidad de negociaciones acepta un puesto de supervisión, el cual está excluido de la unidad de negociaciones mantendrá su señoría en la unidad de negociaciones por un periodo de noventa (90) días.

Si un empleado es despedido por la gerencia o está ausente por enfermedad o lastimaduras fuera de la planta no hay pérdida de sus derechos de señoría hasta un periodo de seis (6) meses de calendario y no interrumpirán la continuidad de su empleo.

Empleados que son despedidos por causa justificada o dejan el trabajo voluntariamente perderán sus derechos de señoría y vacaciones, y si después son contratados de nuevo, tendrán el estatus de nuevo empleado.

Todos los empleados de señoría concedida en los términos de este Acuerdo serán sujetos a los derechos concedidos por ley a los empleados voluntariados, llamados o reclutados para el servicio militar activo bajo el Acta de la Guardia Nacional de 1940 y el Acta de Servicio Selectivo de 1942, y de cualquier otro elemento o sus modificaciones o resoluciones y de la interpretación de la misma por cualquier tribunal o agencia autorizada.

Cuando ocurra una vacancia en la planta o se establece un nuevo trabajo de clasificación, la notificación será puesta en el tablón de anuncios, y le darán una oportunidad a los empleados dentro de la planta para que firmen la vacancia o el trabajo nuevo. Los empleados tendrán cuarenta y ocho (48) horas, excluyendo los sábados, domingos o días festivos, en el que tienen que declarar para ser considerados para la vacancia o nuevo puesto de trabajo. Se reconoce que, sin embargo, la señoría prevalecerá, con la condición que el empleado pueda realizar el trabajo a la satisfacción de la **Compañía**.

El 1<sup>ro</sup> de enero y el 1<sup>ro</sup> de julio de cada año la **Compañía** anunciar en los tabloncillos de anuncios una (1) lista de señoría de todos los empleados regulares y de tiempo completo, y la Compañía le proporcionara una copia a la Unión.

Si un empleado trabaja cuatro (4) horas o más en una clasificación donde el rédito de pago es más alto entonces el empleado recibirá el sueldo más alto por todo el día.

### **ARTÍCULO 13**

#### **VISITACIÓN DE LA PLANTA**

Un representante de la Unión tendrá acceso a la planta para el propósito de investigar las condiciones de allí, bajo los términos de este Acuerdo, y para ajustar cualquier demanda o quejas de allí. Antes de entrar a la planta tal representante tiene que llamar a la oficina del oficial asignado por la Compañía y obtener permiso. Reuniones entre los representantes de la Unión, el empleado y/o empleados será conducida en tal manera que no habrán interferencia con/o interrupciones de la producción de la Compañía.

### **ARTÍCULO 14**

#### **VACACIONES**

La Compañía les concederá una (1) semana de vacaciones pagada a todos los empleados que han estado en servicio continuo con la Compañía por un (1) año antes del periodo en el cual tomaran las vacaciones. La Compañía les concederá dos (2) semanas pagadas a todos los empleados que han estado en servicio continuo con la Compañía por tres (3) años antes del periodo en el cual tomaran las vacaciones. La Compañía les concederá tres (3) semanas pagadas a todos los empleados que han estado en servicio continuo con la Compañía por ocho (8) años antes del periodo en el cual tomaran las vacaciones. La Compañía les concederá cuatro (4) semanas pagadas a todos los empleados que han estado en servicio continuo con la Compañía por quince (15) años antes del periodo en el cual tomaran las vacaciones.

Pago de vacaciones será basado en el total de horas trabajadas en el año calendario anterior, pero no será menos de cuarenta (40) horas por semana.

La Compañía tendrá el derecho de determinar el periodo de vacaciones con el fin de asegurar el funcionamiento continuo y adecuado de su negocio. En general la señorita siempre gobernara cuando conceden las vacaciones.

La última fecha de contratación del individuo determinara la elegibilidad de las vacaciones. Pueden tomar las vacaciones cualquier tiempo después del aniversario del empleado, pero antes de la siguiente fecha de su aniversario. No podrán acumular las vacaciones.

En caso que le conceda una ausencia con permiso al empleado, cambiaran la fecha de su aniversario para determinar la elegibilidad de sus vacaciones agregándola al periodo de su ausencia con permiso. La semana de vacaciones será igual a la semana de pago y las vacaciones empezaran el primer día de la semana de pago.

La Compañía puede dar el pago de las vacaciones en lugar de que el empleado tome las vacaciones con el pago que acordaron mutuamente. El pago de las vacaciones será pagado inmediatamente antes de que empiece el periodo de las vacaciones de cada empleado. Si los empleados desean recibir el pago de sus vacaciones por adelantado tienen que solicitarlo por lo menos dos (2) semanas por adelantado de su último día de trabajo antes de tomar las vacaciones.

En caso de una emergencia los empleados pueden solicitar y recibir el pago de las vacaciones dentro de dos (2) días de la notificación escrita a la **Compañía**.

La cantidad de las horas trabajadas en una semana o el pago recibido de la Indemnidad Semanal o Compensación de los Trabajadores por semana constituye una semana de trabajo. Cuando cualquiera de los días festivos establecido en Artículo 9 cae durante el periodo de las vacaciones del empleado, le pagaran el día festivo o las vacaciones pueden extender las vacaciones por un (1) día. Este párrafo sólo funcionará durante el periodo de doce (12) meses posteriores de la lastimadura o enfermedad el cual llevo a recibir la indemnidad semanal o compensación de los trabajadores.

La Compañía publicará un calendario de vacaciones el 1<sup>to</sup> de enero de cada año. Será requerido que los empleados soliciten las fechas de sus vacaciones de su preferencia para el 1<sup>to</sup> de abril de ese año.

Los empleados que hayan escogido sus vacaciones para el 1<sup>to</sup> de abril serán asignados el periodo de sus vacaciones a la discreción de la **Compañía**.

Las fechas de las vacaciones de los empleados será aprobada y publicada por la **Compañía** para el quince (15) de abril. La semana de las vacaciones será igual a la semana de pago y todas las vacaciones empezaran el primer (1<sup>er</sup>) día de la semana de pago. Le entregaran el pago de las vacaciones el último día de trabajo del empleado antes de empezar el periodo de sus vacaciones. La **Compañía** reserva el derecho de reprogramar las vacaciones si las condiciones de trabajo son necesarias.

Es entendido y acordado que cuando hayan establecido el periodo de las vacaciones, el periodo no puede ser cambiado para cualquier empleado a menos que sea solicitado por la **Compañía** o el empleado, y tales cambios son acordados por la **Compañía** y el empleado.

## **ARTÍCULO 15 ESCALA SALARIAL**

La escala salarial y las clasificaciones se establecerán en el Apéndice "A", de este documento adjunto y por esta referencia hecho parte de esto.

## **ARTÍCULO 16 DESPIDO**

Ningún empleado cubierto por este Acuerdo será suspendido, degradado o despedido sin causa justa y suficiente. Causa suficiente para el despido incluirá entre otras razones, falta de honradez, negligencia, incompetencia, insubordinación, robo, sabotaje, intoxicación mientras está trabajando, rehusar hacer cualquier trabajo razonable, servicio o mano de obra cuando es requerido por la Compañía. Cualquier empleado que reclama despido injusto, degradación o suspensión debe hacer este reclamo a la Unión o a la Compañía dentro de tres (3) días de tal

despido, etc. o de otra manera, la Unión no tomara acción. Acción en tal reclamo debe empezar dentro de veinticuatro (24) horas después de que sea archivada.

Es entendido y acordado que una investigación sobre el despido será realizada por medio de los Procedimientos de las Demandas como es proveído en Artículo 17 de este Acuerdo.

Si encuentran que el empleado fue despedido injustamente, el o ella será reintegrado con todos sus derechos y será compensado por su sueldo por el periodo de la suspensión, despido o democión, pero, nada aquí impedirá que las partes modifiquen esta provisión, si las circunstancias justifican tal acción.

Investigación, los procedimientos de las demandas y solución de cualquier reclamación sobre el despido deberá ser completado dentro de diez (10) días después de archivar tal demanda con la Unión.

## **ARTÍCULO 17 DEMANDAS Y ARBITRACIÓN**

Un Comité de no más de tres (3) empleados será designado por la Unión para representar a los empleados en la unidad de negociaciones. Los Empleados del Comité de Demandas serán permitidos tiempo fuera como es razonablemente requerido.

Los procedimientos de las demandas serán establecidos como siguen:

- (a) La demanda será discutida entre el empleado agraviado y el supervisor en la presencia del Empleado del Comité de Demandas apropiado. Respuesta en veinticuatro (24) horas.
- (b) Si no se soluciona, entonces la demanda será escrita y discutida entre el Comité de Demandas y la gerencia. Respuesta en cuarenta y ocho (48) horas.
- (c) Si no se soluciona, entonces la demanda será discutida entre el Comité de Demandas, un Representante de la Internacional y la gerencia. Respuesta en cuarenta y ocho (48) horas.

En caso de una controversia, diferencia o no puedan solucionar la demanda satisfactoriamente por medio de los procedimientos de las demandas indicados arriba, no habrá cierre, huelga o paro de trabajo, y la Compañía y la Unión someterán el asunto para decisión al Tribunal de Arbitraje para que sea constituido de aquí en adelante.

- (a) La Compañía y la Unión cada uno de ellos seleccionará un árbitro dentro de cuarenta y ocho (48) horas, y los dos (2) que hayan sido elegidos deberán seleccionar un tercer árbitro imparcial, y los tres (3) elegidos constituirán que el Tribunal de Arbitraje escuche y determine el asunto en controversia, y el

encuentro o indemnización sea final de tal Tribunal y concluyente sobre las partes del mismo.

- (b) Si los dos (2) árbitros elegidos por las partes según Sección (a) mencionada arriba no son capaz de acordar dentro de cuarenta y ocho (48) horas después de su selección sobre un tercer miembro del Tribunal de Arbitraje, entonces, y en caso, el tercer árbitro imparcial será elegido de una lista de cinco (5) árbitros y sometido por la Mediación Federal y Servicio de Conciliación a petición por escrito de los dos (2) árbitros, y el encuentro o indemnización sea final de tal Tribunal y concluyente sobre las partes del mismo.

Es entendido y acordado entre las partes que el Tribunal de Arbitraje constituido según lo establecido en Artículo (a) o (b) mencionado arriba no tendrá poder para agregar o restar de/o modificar cualquiera de los términos de este Acuerdo.

Cada parte pagara los gastos de su propio arbitro, pero los gastos del tercer arbitro será compartidos igualmente entre la Compañía y la Unión.

## **ARTÍCULO 18 TIEMPO PARA CAMBIARSE DE ROPA**

Los empleados serán compensados por quince (15) minutos por día por el tiempo que se cambian de ropa. Los empleados deberán cambiarse de ropa antes de ponchar cuando entren a trabajar y ponchar para fuera antes de cambiarse de ropa.

## **ARTÍCULO 19 PLAN DE SEGURO**

**PLAN DE SEGURO.** Efectivo el 1<sup>ro</sup> de enero de 2010, la **Compañía** contribuirá 80% del costo de seguro cada mes para mantener los beneficios en efecto después de mayo de 1991 de parte de cada empleado en la unidad de negociaciones que, en el primer día de cada mes, haya sido empleado por dos (2) meses de calendario o más, **y elige inscribirse.** El restante veinte por ciento (20%) corresponderá al empleado y serán deducidos por medio de deducciones de nomina de pago. La fecha de vencimiento será el día 10 de cada mes. Dichos pagos se harán a un fondo conocido como Fondos de Beneficios de Salud de la Unión Rocky Mountain UFCW y la Compañía los Fondos de Beneficios de la Compañía, el cual tendrá el propósito de proveer beneficios de salud y bienestar a los empleados elegibles que trabajan para la Compañía bajo los términos y condiciones de este Acuerdo. La naturaleza, el tipo y el alcance de los beneficios de salud y bienestar que serán proveídos tal como los Fideicomisarios en su discreción deberán determinar que están en conformidad con el Acuerdo de Fideicomiso.

Si el aumento del costo del premio de seguro de salud de **2011 al 2012** es menos de 7%, entonces cualquiera de las partes puede abrir el contrato con el propósito de discutir la transferencia de cualquier ahorro a la pensión. Necesitan dar aviso 15 días después del **1<sup>ro</sup> de enero de 2012** para abrir de nuevo el contrato.

Fideicomisarios de los Fondos Fiduciarios. Los Fondos Fiduciarios serán administrados conjuntamente por un número igual de Fideicomisarios representando la **Compañía** y la Unión.

Elegibilidad de los Empleados. Los empleados son elegibles para beneficios bajo el Plan el primer día del mes después de tres (3) meses consecutivos de empleo. Es entendido que la Mesa Directiva de Fideicomisarios está autorizada para establecer un mes retrasado bajo los requisitos de elegibilidad mencionada arriba si se considera necesario. Bajo ciertas circunstancias, cuando un empleado no continúa calificando para la elegibilidad, el empleado puede ser permitido, como es indicado en las normas y reglamentos de elegibilidad como son establecidos por la Mesa Directiva de Fideicomisarios y enmendados de vez en cuando, y el mismo hacer los pagos para ser elegible para continuar con la cobertura.

Continuación de Cobertura Mientras está Incapacitado. Toda la cobertura permanecerá en efecto para el mes después del mes o periodo, si alguno, de las dos (2) semanas por cada año de servicio con la Compañía, el que sea mayor, en cual un empleado está ausente debido a una lastimadura o enfermedad relacionada con el trabajo o no.

## **ARTÍCULO 20 AUSENCIA CON PERMISO**

Un empleado puede, en su solicitud por escrita al supervisor del departamento, y con buena y suficiente razón, ser concedido ausencia con permiso sin perder su señoría pero sin pago, para un periodo de catorce (14) días, pero no exceder treinta (30) días, con el privilegio de renovar la discreción de la Compañía. Ausencias con permiso no serán usadas para el propósito de extender las vacaciones de un empleado a menos que haya asegurado la aprobación de la Compañía por lo menos dos (2) semanas antes de tomar sus vacaciones, y no serán usadas para que el empleado particular busque o obtenga otro trabajo. Un empleado que desea una ausencia con permiso necesita consultar con la Compañía sobre la cobertura de su seguro durante tal ausencia con permiso.

Un empleado que tenga por lo menos un (1) año de servicio con la Compañía y con la recomendación del doctor será concedida ausencia con permiso sin pago cualquier tiempo durante el embarazo y puede extenderse por noventa (90) días después del nacimiento de un niño. El empleado le dará notificación a la Compañía por escrito cuando le concedan la ausencia con permiso si piensa regresar a trabajar después del nacimiento del niño. Al no reportarse al final del periodo de noventa (90) días resultara en la cancelación de sus derechos de señoría. Cuando un empleado regresa a trabajar para el final del periodo de noventa (90) días, ella tendrá la misma señoría y el mismo rédito de pago que estaba recibiendo cuando le concedieron la ausencia con permiso.

## **ARTÍCULO 21 CHEQUES DE PAGO**

El cheque con que la Compañía les paga a los empleados indicara todas las deducciones, sueldo por hora, horas trabajadas, tiempo derecho y tiempo extra. Además, habrá depósito directo de la nomina de pago disponible en una base voluntaria. Es entendido y acordado que a los empleados les pagaran una vez por semana.

## **ARTÍCULO 22 TABLÓN DE ANUNCIOS**

La Unión tendrá el privilegio de colocar anuncios que tienen que ver con negocio oficial de la Unión en el tablón de anuncios proveído por la Compañía. Antes de hacerlo, sin embargo, primero tienen que conseguir la aprobación del superintendente de la planta.

## **ARTÍCULO 23 EQUIPO**

La Compañía se compromete a proporcionar un (1) par de guantes por semana, un (1) par de botas en un periodo de doce (12) meses, y todo el equipo de seguridad necesario como sea requerido. El equipo se suministra de forma según sea necesario y la Compañía puede establecer un sistema de control para prevenir el mal uso.

## **ARTÍCULO 24 DEBERES DE JURADO EN CORTE**

Cuando a un empleado le llaman para servicio en el jurado, él o ella será compensado por el tiempo perdido de su trabajo a su pago regular menos la compensación recibida por el jurado, excluyendo gastos para transportación, pero en ningún caso más de ocho (8) horas por día o cuarenta (40) horas por semana, de lunes a viernes.

No se espera que los empleados se reporten a trabajar si son requeridos a reportarse al jurado en la mañana o en la tarde. En caso que se excusa del jurado antes de mediodía y no es requerido a que regrese después de mediodía, deben reportarse a trabajar lo más pronto posible después de ser liberado del jurado y trabajar todas las horas disponibles.

Un empleado que trabaje el turno de la noche y le llaman para servir en el jurado no será requerido reportarse a su turno regular de la noche. Pero, debe, si es posible informarle a la **Compañía** si está sirviendo en el jurado.

Si un empleado es excusado y no presta servicio en el jurado, él o ella son requeridos a reportarse a trabajar su turno regular.

## **ARTÍCULO 25 PERMISO PARA FUNERAL**

Cuando un empleado regular de tiempo completo se ausenta del trabajo para el propósito de arreglar o asistir al funeral de un miembro de su familia inmediata, la Compañía le pagará al empleado por ocho (8) horas de su pago regular por cada día de tal ausencia hasta lo máximo de tres (3) días de trabajo para un funeral en el estado de Colorado y hasta lo máximo de tres (3) días de trabajo para un funeral fuera de Colorado. Los empleados pueden recibir siete (7) días adicionales sin pago para cualquier funeral fuera del país, proveído que:

- (a) El empleado este activo en la nómina de pagos en la fecha que ocurre el fallecimiento del miembro de la familia inmediata del empleado y
- (b) El empleado notifique a su supervisor del propósito de su ausencia no mas tardar de el primer día de tal ausencia; y
- (c) El día de ausencia se pagara solamente si tal día es uno (1) de los tres (3) días cuando la cuadrilla del empleado lo trabajo y que lo hubiera trabajado el empleado si no hubiera ocurrido la ausencia, y
- (d) El empleado proveerá prueba satisfactoria a la Compañía del fallecimiento, la relación del empleado al difunto, la fecha del funeral, y prueba de asistencia actual del empleado en tal funeral.

Para el propósito de este párrafo, un miembro inmediato de la familia significa solamente el cónyuge, hijo(a), hijastro(a), madre, padre, hermana, hermano, abuela, abuelo, nieto(a), suegra y suegro.

## **ARTÍCULO 26 PREMIOS DE TURNO**

Empleados que trabajan lo que es considerado el segundo turno recibirán diez centavos (10¢) arriba de su rédito regular; empleados que trabajan lo que es considerado el tercer turno recibirán veinte centavos (20¢) arriba de su rédito regular.

## **ARTÍCULO 27 PRIMEROS AUXILIOS**

La Compañía proveerá y mantendrá un puesto de primeros auxilios en la planta en un local accesible a todos los empleados.

## **ARTÍCULO 28 PERIODO DE COMIDA**

Se establecerá un periodo de comida (sin pago) de treinta (30) minutos para todos los empelados. El operador de día y el operador de noche recibirán media hora (1/2) de pago en adición a su pago regular por el día cuando trabaje a través de la hora de comida.

## **ARTÍCULO 29 LÍNEA DE PIQUETE (PICKET LINE)**

Ningún empleado será desocupado o amenazado por negarse a cruzar o trabajar detrás de cualquier línea de piquete primaria establecida por cualquier organización laboral en el local de la Compañía, ni la Unión se considerara en violación de este Acuerdo si los miembros deciden respetar tal línea de piquete.

## **ARTÍCULO 30 NO DISCRIMINACIÓN**

La **Compañía** y la Unión reconocen que por ley son requeridos a no discriminar contra cualquier persona con relación al empleo o membrecía de la Unión debido a su raza, credo, religión, color, sexo, edad, origen nacional, incapacidad, ascendencia y por lo presente declarar su aceptación y apoyo de tales leyes. Esto se aplicara a la contratación, la colocación mejora, transferir, democión, reclutamiento, propaganda o sollicitación de empleo, entrenamiento durante el empleo, rédito de pago u otras formas de compensación, selección para entrenamiento, descanso o terminación, sollicitud para y admisión a la membrecía de la Unión.

## **ARTÍCULO 31 SUBCONTRATANDO TRABAJO DE MANTENIMIENTO**

La Compañía tiene derecho de subcontratar trabajo de mantenimiento y determinar que trabajo será asignado al contratista. Pero, antes de subcontratar trabajo de mantenimiento que los empleados de la unidad de negociaciones están calificados para hacer el trabajo, la Compañía sollicitara que los trabadores de la unidad de negociaciones hagan el trabajo. Si no hay suficientes empleados con las calificaciones necesarias que estén dispuestos para hacer el trabajo en el tiempo necesario, la Compañía puede subcontratar el trabajo.

## **ARTÍCULO 32 DURACIÓN DEL ACUERDO**

Este acuerdo estará en efecto desde el 1<sup>ro</sup> de enero de **2010**, y permanecerá en efecto hasta el 31 día de diciembre de **2012**, y continuara en pleno vigor y efecto de año a año después, a menos que el Acuerdo se termine o sea cambiado de conformidad con las siguientes condiciones:

- (a) Si cualquiera de las partes elige terminar el Acuerdo tal parte debe, en una fecha no menos de sesenta (60) días antes de la fecha de expiración del Acuerdo, dar notificación a la otra parte de su intención de terminar, y por tal acción el Acuerdo debe, a todo propósito, terminarse a partir de la fecha de expiración del Acuerdo.
- (b) Si cualquiera de las partes elige cambiar cualquiera de las provisiones del Acuerdo tal parte debe, en una fecha no menos de sesenta (60) días antes de la fecha de expiración del Acuerdo, darle una notificación escrita a la otra parte especificando los cambios deseados. Los cambios en el Acuerdo serán limitados a esos indicados por escrito y todos los artículos del Acuerdo que no se hayan especificado en la notificación escrita serán reconocidos como automáticamente renovados. Las negociaciones empezaran dentro de sesenta (60) días antes de la fecha de expiración del Acuerdo, a menos que mutuamente acuerden lo contrario.
- (c) En caso de que cualquiera de las partes notificara a la otra parte de su deseo de cambiar los términos del Acuerdo en conformidad con los párrafos anteriores, entonces, y en ese caso, la otra parte deberá tener diez (10) días de la fecha de recibir la notificación por escrito a enviar una notificación a la parte notificante especificando cualquier cambio que sea deseado.

EN FE DE LO CUAL, las partes arriba mencionadas han firmado sus nombres y colocado las firmas de su representante autorizado este 5 día de marzo de **2010**.

UNIÓN DE TRABAJADORES UNIDOS DE  
COMERCIO Y ALIMENTOS, LOCAL 7, AFL-CIO

DARLING NATIONAL L.L.C.

\_\_\_\_\_  
-S-

\_\_\_\_\_  
-S-

## APÉNDICE “A”

**ESCALAS DE SUELDO.** Las escalas de sueldo son como siguen:

<b><u>Clasificaciones</u></b>	<b>1/3/10</b>	<b>1/2/11</b>	<b>1/1/12</b>
Utilidad	<b>13.51</b>	<b>13.76</b>	<b>14.01</b>
Relevo de Vacaciones	<b>13.76</b>	<b>14.01</b>	<b>14.26</b>
Operador	<b>14.02</b>	<b>14.27</b>	<b>14.52</b>
Mantenimiento	<b>14.48</b>	<b>14.73</b>	<b>14.98</b>

### **PROGRESIÓN DE NUEVAS CONTRATACIONES**

Fecha de contratación al 1 <sup>er</sup> aniversario	\$1.00 menos que la oferta de empleo
1 <sup>er</sup> aniversario al 2 <sup>ndo</sup> aniversario	50¢ menos que la oferta de empleo

Después de dos (2) años de servicio todos los nuevos empleados se destinarán al rédito de la clasificación de trabajo mencionada arriba.

### **CLASIFICACIÓN DE LIDER**

La Compañía puede tener un líder si desea. La Compañía le pagará al líder veinticinco centavos (25¢) arriba del rédito de su clasificación.

## APÉNDICE “B” PLAN DE PENSION

Efectivo el 1<sup>ro</sup> de enero de **2010**, la Compañía contribuirá **sesenta y cinco centavos (65¢)** por hora por todas las horas actualmente trabajadas, pero no excederá cuarenta (40) horas en una semana de trabajo al Plan de Pensión de la Compañía y los Cortadores de Carne de el Área de Denver. **Efectivo el 1<sup>ro</sup> de enero de 2011, la Compañía contribuirá setenta centavos (70¢) por hora por todas las horas actualmente trabajadas, pero no excederá cuarenta (40) horas en una semana de trabajo al Plan de Pensión de la Compañía y los Cortadores de Carne de el Área de Denver.** Efectivo el 1<sup>ro</sup> de enero de **2012**, la Compañía contribuirá **setenta y cinco centavos (75¢)** por hora por todas las horas actualmente trabajadas, pero no excederá **cuarenta (40) horas en una semana de trabajo al Plan de Pensión de la Compañía y los Cortadores de Carne de el Área de Denver.** Además, no se requiere contribución hasta que el empleado haya calificado como un empleado regular de tiempo completo, como no se requiere ningún pago de los empleados que están en prueba o empleados casuales. El pago se efectuara en un Fondo de Pensiones de la Compañía y de la Unión el cual será administrado conjuntamente por los Fideicomisarios que representan la Compañía y a la Unión. La Compañía se compromete a pagar al Fondo a más tardar el quince (15) del mes por las horas trabajadas en el mes anterior basado en el requisito anterior.

Un Contrato de Fideicomiso será elaborado y acordado por ambos la Unión y los Fideicomisarios de la Compañía estableciendo dicho Plan de Pensión y la administración de tales Fondos.

Dichos Fondos de la Pensión serán usados para proveer beneficios de la pensión a los empleados de la Compañía elegibles como es proveído en el Plan de la Pensión, los términos y disposiciones de las cuales han de ser acordadas por las partes del mismo; dicho Plan de la Pensión debe; entre otras cosas, proveer todos los beneficios bajo el Plan y el costo, los cargos y gastos de administración del Plan y todos los impuestos recaudados o establecidos en función o en respecto de dicho Plan o Fideicomiso o cualesquier otros ingresos de allí serán pagados de los Fondos de la Pensión.

Dicho Plan y el Contrato de Fideicomiso establecido por los Fondos de la Pensión será sometido al Departamento Tesorero de los Estados Unidos y al Departamento de Labor de los Estados Unidos para su aprobación y la decisión satisfactoria a la Compañía, que el dicho Plan es calificado bajo el I.R.C. Sección 401, et seq., y que ninguna parte de tal pago será incluido en el pago regular de cualquier empleado.

Es acordado por y entre las partes del mismo que cuando el Plan de Pensiones sea aprobado por el Departamento Tesorero de los Estados Unidos y el Departamento de Labor de los Estados Unidos y se convierta operativo y la Compañía empieza hacer contribuciones a los Fondos, los empleados cubiertos por este Contrato automáticamente dejan de participar el Plan de Jubilación de la Compañía y el Plan de Reparto de Utilidades que estén en efecto.

Una copia del Contrato de Fideicomiso y sus posibles modificaciones, se harán parte como si aquí al fin haya sido establecido, cuando sea adoptado.

## **CARTA DE ENTENDIMIENTO**

En caso de un cierre permanente de la planta incomedible Darling National L.L.C., los empleados de la unidad de negociaciones que hayan completado su periodo probatorio tendrán el estatuto preferencial de contratación sobre los empleados contratados de la calle. Los empleados podrán transferirse a la planta comestible de Darling National L.L.C. basado en la senioría, cuando en criterio de la Compañía, habilidades, capacidades y calificaciones son razonablemente igual. Empleados que hayan sido descansados como resultado de este proceso conservaran los derechos de que les llamen de nuevo por seis (6) meses. Solamente la Compañía tendrá la discreción para determinar cuáles clasificaciones de trabajo son necesarias y la cantidad de empleados necesarios dentro de cualquier clasificación de trabajo. Empleados que sean transferidos en conformidad con esta carta de entendimiento conservaran su senioría solamente para el propósito de vacaciones y beneficios.

Lo anterior tomara precedente sobre cualquier otro lenguaje o provisión de este Acuerdo.

## **CARTA DE ENTENDIMIENTO**

**La Unión y la Compañía reconocen y aceptan que el mantenimiento de un lugar de trabajo libre de drogas es una preocupación extrema con el fin de proporcionar un lugar de trabajo seguro para todos los empleados de la Compañía. La Compañía tendrá el derecho durante el término de este Acuerdo de poner a prueba a cualquier empleado por el uso de alcohol y drogas en conformidad con las provisiones de tal prueba como fue establecida por el reglamento de el Acta de Seguridad de Autotransporte del Departamento Federal de los Estados Unidos (FMCSA) y/o la Póliza de Abuso de Sustancias de la Compañía, que la póliza se incorpora por referencia en este documento. Empleados que no pasen la prueba de droga/alcohol serán desocupados. Sin embargo, si un empleado admite uso indebido de drogas y/o alcohol a la Compañía antes de ser designado para la prueba y se compromete a completar un programa de rehabilitación de buena fe no será desocupado.**

# REGLAS WEINGARTEN

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

**Regla I:** El empleado deberá solicitar claramente por representación de la Unión antes o durante la entrevista. El empleado no puede ser castigado por hacer esta solicitud.

**Regla II:** Después que el empleado haga la solicitud, el empleador debe de escoger dentro tres opciones. El empleador puede:

- A. Conceder la solicitud y retrasar las preguntas hasta que llegue el representante de la unión y tiene la oportunidad de consultar privadamente con el empleado, o
- B. Negar la solicitud y terminar la entrevista inmediatamente, o
- C. Darle al empleado la opción de:
  - 1. tener la entrevista sin representación o
  - 2. terminar la entrevista.

**Regla III:** Si el empleador niega la solicitud para representación de la unión, y continúa preguntando preguntas, esta cometiendo una práctica laboral injusta y el empleado tiene el derecho de negar en contestar. El empleador no puede disciplinar al empleado por tal negación.

# **SEGURO y PENSIÓN**

**Cuando tenga preguntas sobre elegibilidad, beneficios o cómo presentar una reclamación, comuníquese con la Oficina de Fondos en la siguiente dirección, donde el personal estará disponible para ayudarle:**

## **MÉDICO/VISIÓN**

**ZENITH ADMINISTRATORS**

**PO BOX 447**

**5511 W. 56<sup>th</sup> AVENUE, #250**

**ARVADA, CO 80001-0447**

**TELÉFONO: 303-430-9334**

**LLAMADA GRATUITA: 1-800-527-1647**

## **DENTAL**

**DELTA DENTAL OF COLORADO**

**PO BOX 173803**

**DENVER, CO 80217-3803**

**TELÉFONO: 303-741-9300**

## **PENSIÓN**

**ZENITH ADMINISTRATORS**

**PO BOX 1327**

**5511 W. 56<sup>th</sup> AVENUE, #250**

**ARVADA, CO 80001-1327**

**TELÉFONO: 303-430-9476**

**LLAMADA GRATUITA: 1-800-390-3083**

# !!!QUE NO LO SUSPENDAN!!!

**RECUERDE, SI USTED DEJA LA INDUSTRIA POR CUALQUIER RAZÓN** (terminación, descanso, permiso de ausencia laboral, etc.) solicite su tarjeta de retiro. Esto se debe hacer dentro de 30 días del último día trabajado. Esto protege su estado de la unión en el caso que usted regrese a la industria. Falta de conseguir una tarjeta de retiro resultará en una **SUSPENSIÓN** de la Unión y una cuota de restablecimiento será cargado. Si usted deja la industria, **¡ES SU OBLIGACIÓN DE CONSEGUIR UNA TARJETA DE RETIRO!**

La tarjeta de retiro será dada sin costo, el único requisito es que su cuota de iniciación sea completamente pagada y sus cuotas deben ser pagadas por el mes en el cual usted solicita la tarjeta de retiro. La tarjeta de retiro es buena indefinidamente y permite que usted se haga un miembro de cualquier unión local afiliada con la Unión Internacional de Trabajadores Unidos de Alimentos y Comercio sin el pago de cualquier otra cuota. Las tarjetas de retiro deben ser depositadas en la oficina de la unión dentro de 30 días después de regresar al trabajo o será nula y anulada y la cuota de restablecimiento debe ser pagada. Todas las personas que regresan al trabajo con una tarjeta de retiro deben llenar una solicitud y autorización nueva.

## FORMA DE SOLICITAR LA TARJETA DE RETIRO

Cuando su empleo termina, o si lo despiden, o en un permiso de ausencia laboral por más de 30 días, usted debe solicitar una Tarjeta de Retiro.

SS# \_\_\_\_\_

Nombre \_\_\_\_\_ Fecha \_\_\_\_\_

Dirección \_\_\_\_\_

Ciudad \_\_\_\_\_ Estado \_\_\_\_\_ Código Postal \_\_\_\_\_

Teléfono Casero \_\_\_\_\_ Compañía \_\_\_\_\_ #Tienda \_\_\_\_\_

Clase de Trabajo \_\_\_\_\_ Último Día Trabajado \_\_\_\_\_

**DEUDAS DEBEN SER PAGADAS POR EL MES EN EL CUAL USTED SOLICITA UNA TARJETA DE RETIRO.**