

ACUERDO

Entre

DARLING NATIONAL, L.L.C.



Efectivo El 17 de Enero de 2010 al 16 de Enero de 2013

y

TRABAJADORES UNIDOS DE
ALIMENTOS Y COMERCIO,
LOCAL NO. 7

y

INGENIEROS DE OPERACIÓN LOCAL 1

LAS OFICINAS DEL LOCAL 7 ESTÁN LOCALIZADAS EN

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

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

y

**UNIÓN DE TRABAJADORES UNIDOS DE
COMERCIO Y ALIMENTOS LOCAL 7**

y

INGENIEROS DE OPERACION LOCAL 1

EFFECTIVO: El 17 de Enero de 2010 al 16 de Enero de 2013

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	4
7	Llamada para que Regrese a Trabajar	4
8	Horas de Trabajo - Tiempo Extra	4
9	Días Festivos	5
10	Trabajo Garantizado	7
11	Periodos de Descanso	8
12	Señoría	8
13	Visitación de la Planta	14
14	Vacaciones	14
15	Escala Salarial	16
16	Despido	16
17	Demandas y Arbitración	17
18	Hospital, Quirúrgico, Indemnización Semanal y Seguro de Vida	18
19	Ausencia con Permiso	18
20	Cheques de Pago	19
21	Tablón de Anuncios	19
22	Equipo	19
23	Permiso para Funeral	19
24	Deberes de Jurado en Corte	20
25	Premios de Turno	20
26	Primeros Auxilios	21
27	Periodo de Comida	21
28	No Discriminación	21
29	Línea de Piquete (picket line)	21
30	Cláusula de Ahorros	21
31	Subcontratando Trabajo de Mantenimiento	22
32	Duración del Acuerdo	22
	Apéndice "A" (Escala de Sueldo)	A-1
	Apéndice "B" (Beneficios de Salud y Plan de Seguro)	B-1
	Apéndice "C" (Plan de Pensión)	C-1
	Carta de Entendimiento	D-1
	Carta de Entendimiento	D-2

ACUERDO

Entre

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

y

**UNIÓN DE TRABAJADORES UNIDOS DE
COMERCIO Y ALIMENTOS LOCAL 7**

y

INGENIEROS DE OPERACION LOCAL 1

EFFECTIVO: El 17 de Enero de 2010 al 16 de Enero de 2013

ACUERDO

ESTE ACUERDO ha sido hecho y entrado por medio de DARLING NATIONAL, L.L.C, 5800 York Street, Denver, Colorado, ahora en adelante la “Compañía” y LA UNIÓN DE TRABAJADORES UNIDOS DE ALIMENTOS Y COMERCIO, LOCAL 7, AFL-CIO LOCAL 1 de la UNIÓN INTERNACIONAL DE INGENIEROS DE OPERACIÓN, ahora en adelante referida como la “Unión”.

ARTÍCULO 1

RECONOCIMIENTO. La Compañía reconoce a la Unión de Trabajadores Unidos de Alimentos y Comercio, Local 7 y los Ingenieros de Operación Local 1 como los únicos y exclusivos agentes de negociaciones para todo los empleados incluyendo ingenieros, pero con EXCLUSIÓN de conductores de camiones, empleados y secretarias de oficinas y empleados profesionales, vendedores, guardias y supervisores que trabajan en la planta de la Compañía localizada en 5800 York Street, Denver, Colorado.

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.

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 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 ha pagado), y una cuota mensual (si no) en una cantidad que no exceda el total de 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 una forma de deducciones autorizada 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 dicha forma 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, a menos que dentro de quince (15) días el empleado pague el cabal cumplimiento de su deuda a la Unión. La Unión se compromete a indemnizar y proteger a la Compañía de cualquier pago que es requerida hacer a favor de cualquier empleado cuyo contrato termina antes de tal solicitud.

FORMA PARA DEDUCCIONES VOLUNTARIAMENTE AUTORIZADAS

_____, 20____

Por la presente certifico que la _____ Local No. _____ es mi representante designado de las negociaciones colectivas y por la presente voluntariamente autorizo y ordeno a _____ 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 escrito a la Compañía y a la Unión, o a terminación de empleo.

Esta autorización será sujeta a cualquier limitación requerida por ley o reglas 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.)

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 a falta de trabajo u otras razones legítimas 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 le, después que se haya ido del local de la planta, llaman para que haga un trabajo dentro de veinticuatro (24) horas desde su inicio regular de trabajo por ese día, 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) de su sueldo regular.

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 del pago básico para la clasificación del 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.

Al empleado le pagaran tiempo y medio (1 1/2) por todos los sábados y/o domingos al pago de base regular por hora por su clasificación de trabajo proveído que el empleado haya trabajado todas las horas disponibles durante la semana de trabajo, excepto en caso que un empleado este fuera por enfermedad de buena fe o ausencia con permiso, esto no incluye tiempo personal.

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.

Los empleados serán notificados el viernes a mediodía cuando la Compañía programa trabajo para el sábado o domingo. La notificación será colocada en la cafetería y las áreas de descanso.

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 a prueba. Tiempo extra será ofrecida por señoría y por clasificación de trabajo, para tiempo extra en sábado, domingo y días festivos, proveído que el empleado este calificado para realizar el trabajo. Además, se entiende y es acordado que a 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 a prueba o de medio tiempo.

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.

El horario para empezar a trabajar será establecido por la **Compañía**. Una vez que haya sido establecido en lunes, el horario para empezar a trabaja no cambiara para la semana, excepto en caso de emergencia, Actos de Dios, u otras condiciones fuera del control de la **Compañía**.

ARTÍCULO 9

DIAS 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. Todos los días festivos serán celebrados el día designado por el gobierno Federal, o designado por la mayoría de las empacadoras en el área de Denver. Pueden tomar los días personales con siete (7) días de notificación anticipada a la gerencia y aprobación escrita. Con el alcance posible, que los empleados pueden programar sus días personales en días consecutivos.

Todos los empleados cubiertos por este Acuerdo recibirán compensación por ocho (8) horas de su rédito de pago de tiempo regular por los días festivos mencionados arriba que no trabajen, incluyendo días festivos caen que 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 trabajen el Día Memorial serán compensados por horas trabajadas a tiempo y medio (1 ½) de su rédito de pago en adición a ocho (8) horas de compensación a rédito de tiempo derecho el cual el empleado recibirá por un día festivo que no trabaje.

Empleados que trabajen en Año Nuevo, Día de Independencia, Día Laboral, Acción de Gracias o Navidad serán compensados por las horas trabajadas a tiempo doble (2x) de su rédito de pago en adición a ocho (8) horas de compensación a rédito de tiempo derecho el cual el empleado recibirá por un día festivo que no trabaje.

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.

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

TRABAJO GARANTIZADO. La semana de trabajo garantizado para todos los empleados de tiempo completo será de cuarenta (40) horas de trabajo a cuarenta (40) horas de pago a tiempo regular, se cumplirá tal garantía en cinco (5) días de ocho (8) horas de trabajo de lunes a viernes no incluyendo periodos de comida, con tiempo y medio (1 ½) por trabajo en sábado, proveído que el empleado haya trabajado todas las horas disponibles durante la semana de trabajo, excepto en el evento que el empleado este fuera por enfermedad o ausencia con permiso, esto no incluye tiempo personal. Cuatro (4) veces cada año del contrato, la Compañía puede notificarle a un empleado individual de una semana corta, en el cual, la garantía será reducida a treinta y dos (32) horas de pago a tiempo regular. Tienen que actualmente trabajar una semana de treinta y dos (32) horas para que cuente. Si no, todos los turnos tienen que trabajar una semana corta, a los empleados por señoría, se les permitirá que trabajen la semana completa.

- (a) La semana de trabajo será definida como empezar a las 12:01 a.m. el lunes y terminar a las 12:00 de la media noche el siguiente domingo. El día de nomina de pago será el día de calendario que corre de media noche a media noche.
- (b) Si un empleado trabaja un turno que empieza en un día calendario y se extiende a otro día calendario, solamente se permite un día de trabajo y es considerado ser el día que empezó el turno. Esto no aplica a domingos o días festivos.

Días festivos (ocho (8) horas), aunque trabaje o no, será contado para cumplir con la garantía de cuarenta (40) horas de trabajo por semana.

Un empleado que llegue tarde o tiene permiso para estar fuera parte del día o parte de la semana por cualquier razón, tendrá la garantía reducida por la cantidad de horas que perdió por tal ausencia.

Un empleado que no se reporte a trabajar por un día o días de la semana por cualquier razón o si es desocupado por causa o deja el trabajo voluntariamente, tendrá la garantía reducida por la cantidad de trabajo que pudo haber asegurado si se hubiera reportado a trabajar.

Si un empleado está ausente por cualquier razón y no reporta la razón de tal ausencia a la **Compañía** para medio día de dicha ausencia, la **Compañía** no utilizara sus servicios el siguiente

día, y su garantía será reducida por la cantidad de horas que pudo haber trabajado si no hubiera estado ausente.

Empleados que trabajen en una clasificación más alta por cuatro (4) horas o más en un día recibirán el sueldo más alto por el día completo.

La garantía semanal no será aplicada cuando no haiga trabajo disponible por razones de Acta de Dios o circunstancias fuera de control de la Compañía.

ARTÍCULO 11

PERIODOS DE DESCANSO. La Compañía y la Unión reconocen que tomaran los periodos de descanso en acuerdo con las necesidades del negocio. Un empleado que trabaja todo el día puede tomar un periodo de descanso durante la primera (1^{ra}) mitad (1/2) de su turno y un periodo de descanso la segunda (2^{da}) mitad (1/2) de su turno. Los periodos de descanso no sobrepasaran quince (15) minutos.

ARTÍCULO 12

SEÑORÍA. La señoría será determinada por la duración de servicio en la unidad.

1. Las unidades de señoría son como siguen:
 - a. Mecánico, mantenimiento y ingeniería
 - b. Producción y limpieza

A pesar de lo siguiente, habrá propósitos separados de señoría para empleados con tres (3) años o menos de servicio en 5701 York y 5800 York, en caso de que uno de los locales se cierre, señoría aplicara por toda la **Compañía** para el propósito de descansos y recontractación o en caso que haya descanso en uno de los locales en el cual la **Compañía** anticipa que durara seis (6) semanas o más, entonces el empleado que tiene más señoría y que, en la opinión de la **Compañía**, tiene las aptitudes presentes, habilidades y calificaciones para realizar el trabajo, puede usar su señoría para reemplazar a un empleado con menos señoría en la otra planta.

2. Empleados Regulares de Tiempo Completo. Un empleado regular de tiempo completo será considerado como un empleado que ha completado treinta (30) días trabajados dentro de un periodo de sesenta (60) días calendarios. Pero, en caso que la Compañía ocupe un operador C. G. fuera del la unidad negociadora, habrá un periodo adicional de entrenamiento de quince (15) días. Si el empleado no completa el periodo de entrenamiento satisfactoriamente, la

Compañía puede desocupar al empleado y el empleado no podrá recurrir a los procedimientos de la demanda o arbitración. Cuando el empleado califique como empleado regular de tiempo completo su nombre será colocado en la lista de señoría y la fecha de señoría empezara en la fecha de treinta (30) días antes de la fecha que califico como empleado regular de tiempo completo.

3. Empleados a Prueba. Un empleado que está a prueba es un empleado que no está calificado como un empleado regular de tiempo completo. Empleados que están a prueba pueden ser desocupados a la discreción de la **Compañía** sin tener que recurrir por cualquiera del empleado o la Unión. Un empleado que este a prueba puede ser descansado antes que cualquier empleado regular de tiempo completo sea descansado por falta de trabajo, proveído que el empleado con más señoría retenido pueda realizar satisfactoriamente el trabajo necesario que hacia el empleado de la **Compañía** que está a prueba.

4. Señoría en la Planta. Señoría en la planta es definido como la cantidad de años, meses y días de la fecha que un empleado califica como un empleado regular de tiempo completo y permanece en continuo servicio en la **Compañía** de acuerdo con el párrafo 2 mencionado arriba.

5. Señoría en Unidad. Señoría en unidad es definido como la cantidad de años, meses y días de la fecha que un empleado regular de tiempo completo ha sido empleado en una unidad, proveído, pero, que ningún empleado puede adquirir señoría de unidad hasta tal tiempo que haya firmado para un trabajo abierto en un anuncio de vacancia o acepta un trabajo nuevo como se disponga otra cosa.

6. Anunciar las Listas de Señoría. La **Compañía** anunciara la lista de señoría en el tablón de anuncios el 1 de enero y el 1 de julio de cada año por señoría en la planta y señoría de unidad de todos los empleados regulares de tiempo completo y le dará una (1) copia a la Unión y una (1) copia al Jefe de los Delegados.

7. Oferta de Trabajo. Cuando ocurre una vacancia en una unidad o se establece una clasificación de un trabajo nuevo, un anuncio será colocado en el tablón de anuncios y a los empleados dentro de la unidad les darán la oportunidad de que firmen la vacancia o nuevo trabajo. Los empleados tiene cuarenta y ocho (48) horas excluyendo sábados, domingos y días festivos para declarar su deseo de ser considerados para la vacancia o trabajo nuevo. Los

empleados dentro de la unidad serán considerados primero para llenar la vacancia o el trabajo nuevo. Es reconocido, sin embargo, que la señoría prevalecerá con la condición que el empleado puede realizar el trabajo a la satisfacción de la **Compañía**, o aprenderlo en un tiempo razonable. La **Compañía** determinara que constituye un tiempo razonable por lo anteriormente indicado.

Cuando ningún empleado en la unidad ha indicado su deseo de llenar la vacancia y la **Compañía** ocupa a un empleado fuera de la planta, o transfiere a un empleado de otra unidad, su señoría de la planta y la unidad comenzara como es indicado en Párrafo 2 de este Artículo.

Cuando una vacancia permanente ocurre el cual la **Compañía** desea llenar, la **Compañía** anunciara la vacancia dentro de diez (10) días calendarios después que ocurre la vacancia y llenara la vacancia dentro de treinta (30) días calendarios después que haya sido concedido.

8. Derecho de Empleados Ausentes para Firma un Trabajo. Si un empleado con más señoría de una unidad está ausente debido a una enfermedad, vacaciones o ausencia con permiso, el/ella será permitido ejercer su señoría no más tardado de cinco (5) días después de su regreso a su trabajo regular pero no después del quinto día. El empleado temporalmente promovido al trabajo durante la ausencia del empleado calificado con más señoría recibirá el rédito de pago por el trabajo que está haciendo temporalmente, pero lo regresaran a su previa posición y al rédito de pago anterior cuando regrese el empleado con más señoría calificado, así como afectados por la promoción. El empleado calificado con más señoría recibirá el rédito de pago adjunto con el trabajo asumido el día que empiece hacer las tareas del nuevo trabajo pero en ningún caso será retroactivo.

9. Asignación Temporal. Durante el periodo de la vacancia del trabajo o la clasificación de trabajo nuevo no ocupan alguna persona para la posición debido a los procedimientos de oferta de trabajo, la **Compañía** tiene derecho de ocupar a una persona para llenar tal trabajo hasta que pongan al empleado que se gano el trabajo exitosamente. En cualquier caso la **Compañía** llenara la vacancia temporal de siete (7) días consecutivos o más por base de señoría con la condición que el empleado que llene la vacancia pueda realizar el trabajo. El empleado que ocupo el trabajo temporalmente regresara a su previa posición cuando pongan al empleado que se gano el trabajo exitosamente. La oferta de trabajo mencionada arriba es solamente para apertura de trabajos permanentes. La **Compañía** tiene derecho de transferir empleados dentro de la unidad para llenar las vacancias en base temporal de menos de siete (7)

días consecutivos o en casos de emergencias relevo de vacaciones, sin tener en cuenta cualquiera de los procedimientos mencionados arriba.

La **Compañía** tiene derecho de llenar las vacancias sin tener en cuenta la señoría o a los procedimientos de oferta de trabajos cuando tal vacancia es causada por ausencia de los empleados debido a otras razones, enfermedad o ausencia con permiso cuando tal vacancia temporal de menos de siete (7) días consecutivos o relevo de vacaciones por el periodo de las vacaciones programadas.

10. Aplicación de Señoría. Señoría por unidad aplicara en la determinación de descansos, recontratación, y preferencia de turno. Un empleado solamente puede ejercer su señoría una vez durante cualquier periodo de seis (6) meses durante el cambio de turno. Es reconocido, pero, en aplicar la señoría, la señoría por unidad prevalecerá con la condición que el individuo pueda realizar el trabajo a la satisfacción de la **Compañía**. En caso de un descanso como es proveído arriba, un empleado con señoría por unidad tiene derecho de reemplazar a cualquier empleado en la unidad con menos señoría por unidad al rédito para el trabajo, con la condición que el empleado pueda realizar el trabajo a la satisfacción de la **Compañía**. Si no está calificado para hacer el trabajo de un empleado con menos señoría porque el trabajo especializado o semi-especializado en la unidad con menos señoría de unidad, al rédito del trabajo, proveído que el empleado tenga menos señoría que el y con la condición que pueda realizar el trabajo a la satisfacción del Patrón, o salirse de la nomina de pago.

Empleados que ejercen sus derechos bajo la provisión mencionada arriba y que no puedan realizar el trabajo reclamado sacrificaran cualquier otro privilegio de quitarle el trabajo a otra persona y ponerlos en el estatus de descansado.

Cuando el trabajo en una unidad donde descansaron los empleados o los empleados están trabajando en otras unidades que fueron afectadas por el descanso requiere empleados adicionales, entonces los empleados que fueron descansados o que estén trabajando en otras unidades serán regresados a su unidad regular. Estas vacancias no serán sujetas a los procedimientos de oferta de trabajo.

Cuando le llamen a los empleados que regresen a trabajar de nuevo a una unidad como es indicado arriba es necesario asignar empleados adicionales a esa unidad, ellos serán asignados

del estatus de descanso por señoría en la unidad con la condición que puedan realizar el trabajo a la satisfacción de la **Compañía**.

11. Transferencia de los Empleados. En caso de que una vacancia de trabajo o un trabajo nuevo que haya sido establecido no se llene en conformidad con los procedimientos de ofertas de trabajos como es indicado en Párrafo 7 mencionado arriba, entonces pueden seguir el siguiente procedimiento:

Por la Compañía: Un empleado que fue transferido a otra unidad por la **Compañía** retendrá su señoría en la unidad de la cual fue transferido por un periodo que no excederá seis (6) meses calendarios, a menos que el empleado fue contratado por menos de seis (6) meses calendarios en esa unidad, en cuyo caso él/ella conservara su señoría en esa unidad por el periodo de su empleo en esa unidad de la que fue transferido, y su señoría en dicha unidad empezara desde la fecha que fue transferido.

Ningún empleado será transferido a otra unidad si él o ella no desea aceptar tal transferencia.

En caso de una transferencia como es mencionado arriba, el empleado conservara los beneficios adquiridos por señoría en la unidad de la cual fue transferido. (Vacaciones, salud y bienestar, etc.)

12. Terminación de Señoría. La señoría será terminada por cualquiera de las siguientes razones:

- a. Dejar el trabajo voluntariamente.
- b. Desocupado por causa.
- c. Si un empleado es descansado y no se reporta a trabajar dentro de tres (3) días de recibir una carta registrada o un telegrama a la última dirección proveída por el empleado a la **Compañía** indicando que se regrese a trabajar. Es entendido y acordado que la **Compañía** se puede comunicar con los empleados descansados en persona o por teléfono. Si se comunican con un empleado en persona o por teléfono y no se reporta a trabajar, la Compañía cumplirá con la provisión mencionada arriba del párrafo C antes de que su señoría pueda ser terminada. La **Compañía** está de acuerdo que si un empleado cumple con las provisiones de este párrafo pero no puede regresar a trabajar dentro de los tres (3) días de trabajo proveídos aquí por buenas y suficientes razones, le concederán tres (3) días adicionales para que se reporte. Pero, el empleado le tiene que notificar a la **Compañía** dentro del periodo de los tres (3) días de trabajo

de su incapacidad de regresar a trabajar dentro de ese periodo. Si un empleado fue descansado debido a la reducción de trabajo el/ella debe mantener a la **Compañía** asesorada de cualquier cambio de domicilio por medio de notificación escrita al Gerente de la Planta. Si un empleado notifica a la **Compañía** dentro de los tres días (3) días del periodo que le llamaron como es establecido arriba de una incapacidad para regresar a trabajar dentro del periodo de tres (3) días, al empleado le concederán dos (2) días adicionales para reportarse a trabajar.

- d. Ausencia del trabajo por un periodo de tres (3) días de trabajo cuando tal ausencia no ha sido reportada por el empleado a la **Compañía**.
- e. Descanso por falta de trabajo por un periodo en exceso de seis (6) meses.
- f. Empleados que acepten posiciones de supervisor con la **Compañía** por periodos en exceso de tres (3) meses.
- g. Empleados que acepten posiciones con la Unión por periodos en exceso de un (1) término.

13. Servicio Militar. Toda la señoría concedida a los empleados bajo los términos de este Acuerdo serán sujetos a los derechos concedidos por ley a los empleados voluntarios, llamados o reclutados para el servicio militar activo bajo la virtud de la Ley Guardia Nacional de 1940 y el Acta de Servicios Selectivos de 1942 y 1948 y cualquier adición o modificación o resoluciones y la interpretación del mismo por cualquier Tribunal Federal o Agencia Federal autorizada.

14. Cierre de Unidad. En caso que se cierre una unidad, los empleados de tal unidad serán permitidos ejercer su señoría de la planta para reemplazar a cualquier individuo con menos señoría en la planta proveído que estén calificados para hacer el trabajo. En dicho ejercicio de la señoría los empleados llevarán toda la señoría de la unidad anterior. En caso de que se cierre la unidad, la **Compañía** les dará a los empleados afectados quince (15) días de anticipo del cierre.

15. La Compañía se esforzara por trabajo de los empleados dentro de su respectiva jurisdicción, excepto en casos de emergencia.

16. En caso que los empleados estén descansados cuando anuncien una posición, y ningún empleado que esté trabajando no firma para la posición la **Compañía** le ofrecerá a los empleados que sean elegibles para que les llamen de nuevo por señoría y le proveerán entrenamiento al empleado, si es necesario, en conformidad con las provisiones de entrenamiento de este Acuerdo.

ARTÍCULO 13

VISITACION 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 allí antes de entrar a la planta, el representante tiene que llamar a la oficina del oficial designado por la **Compañía** y obtener permiso. Conferencias entre el Representante de la Unión y el empleado y/o empleados serán conducidas sin interferencias o interrupción 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 cual tomaran las vacaciones. La Compañía les concederá dos (2) semanas de vacaciones pagadas a todos los empleados que han estado en servicio continuo con la Compañía por un periodo de tres (3) años antes del periodo en cual tomaran las vacaciones. La Compañía les concederá tres (3) semanas de vacaciones pagadas a todos los empleados que han estado en servicio continuo con la Compañía por un periodo de ocho (8) años antes del periodo en cual tomaran las vacaciones. La Compañía les concederá cuatro (4) semanas de vacaciones pagadas a todos los empleados que han estado en servicio continuo con la Compañía por un periodo de quince (15) años antes del periodo en cual tomaran las vacaciones.

Los empleados serán elegibles para vacaciones cada año si han trabajado un mínimo de mil quinientas sesenta (1560) horas durante su aniversario el año antes de sus vacaciones.

Cuando un empleado con más señoría desea dividir sus vacaciones, solamente tendrá preferencia en la primera selección.

El pago de las vacaciones será basado en las horas trabajadas el año anterior, pero no será menos de cuarenta (40) horas por semana.

Cuarenta (40) horas al pago de tiempo regular del empleado constituirá una (1) semana de pago de vacaciones. Ochenta (80) horas al pago de tiempo regular del empleado constituirá dos (2) semanas de pago de vacaciones. Ciento veinte (120) horas de pago al pago de tiempo regular del empleado constituirá tres (3) semanas de pago de vacaciones. Ciento sesenta (160)

horas al pago de tiempo regular del empleado constituirá cuatro (4) semanas de pago de vacaciones.

El derecho para determinar el periodo de vacaciones será de la Compañía para asegurar la continua y apropiada operación del negocio. La señoría prevalecerá en la concesión de las vacaciones.

La última fecha de contratación del individuo determinara la elegibilidad de sus vacaciones. Pueden tomar las vacacione cualquier tiempo después de la fecha del aniversario del empleado pero antes de la siguiente fecha del aniversario. Las vacaciones no serán acumuladas.

En caso que le concedan ausencia con permiso al empleado, la fecha del aniversario de su contratación será cambiada con el propósito de determinar la elegibilidad de las vacaciones agregándola al periodo de su ausencia con permiso. La semana de vacaciones será igual a la semana de pago de nominas y todas las vacaciones empezaran el primer día de la semana de nomina de pago.

La Compañía le dará el pago de las vacaciones en vez de que el empleado tome tiempo libre si es acordado mutuamente. El pago de las vacaciones será pagado inmediatamente antes del periodo de vacaciones o le pagara al empleado en la fecha de las vacaciones si el empleado elige tomar el pago en vez del tiempo libre.

La cantidad de horas trabajadas en una semana o el pago de Indemnidad Semanal o Compensación de los Trabajadores recibido en una semana constituirá una semana de trabajo. Cuando cualquiera de los días festivos establecidos en Artículo 9 cae en el periodo de las vacaciones del empleado, al empleado le pagaran el día festivo o le extenderán sus vacaciones por un (1) día.

La Compañía publicara el calendario de las vacaciones el 1^{ro} de enero de cada año. Los empleados serán requeridos a seleccionar su preferencia de sus vacaciones para el 1^{ro} de abril de ese año.

Los empleados que no hayan seleccionado el periodo de sus vacaciones para el 1^{ro} de abril como es indicado arriba serán asignados el periodo de sus vacaciones a la discreción de la **Compañía.**

Las vacaciones de los empleados serán aprobadas y publicadas por la **Compañía** el quince (15) de abril. La semana de las vacaciones será igual a la semana de nomina de pago y todas las vacaciones empezaran el primer (1^{er}) día de la semana de nomina de pago. Al empleado le pagaran las vacaciones el último día de trabajo antes de empezar el periodo de sus vacaciones. La **Compañía** reserva el derecho de reprogramar las vacaciones si las condiciones del negocio lo requieren.

Es entendido y acordado que cuando establezcan un calendario de las vacaciones, no podrán cambiar el horario para cualquier empleado solamente que sea solicitado por ambos la Compañía o el empleado, dichos cambios son acordados mutuamente por la **Compañía** y el empleado.

ARTÍCULO 15

ESCALA SALARIAL. La escala salarial y las clasificaciones establecidas en Apéndice “A”, adjunto a la presente y por esta referencia hace parte del mismo.

ARTÍCULO 16

DESPIDO. Ningún empleado cubierto por este Acuerdo será suspendido, degradado o desocupado sin causa justa o suficiente. Causa suficiente para el despido incluirá entre otras razones, ausentismo o llegar tarde, deshonestidad, negligencia, incompetencia, insubordinación, robo, pelear, destrucción maliciosa de la propiedad de la Compañía, intoxicación mientras está trabajando o rehusar a realizar cualquier trabajo razonable, servicio, o mano de obra cuando sea requerido hacerlo por la Compañía.

Es entendido y acordado que investigaciones sobre el despido como es establecido aquí serán tratados por medio de los Procedimientos de las Demandas como es proveído en Artículo 17 de este acuerdo.

Si encuentran que un empleado ha sido despedido injustamente, él o ella será restituida a su puesto con todos los derechos y su sueldo será compensado por el periodo de la suspensión, despido o democión, pero nada aquí previene que las partes modifiquen esta provisión, si las circunstancias justifican tal acción.

Las investigaciones, procedimientos de las demandas y arreglos de cualquier reclamo en despedidas deben ser completadas dentro de diez (10) días después de la presentación de la

denuncia con la Unión, excepto procedimientos de arbitración pueden requerir tiempo adicional con el consentimiento de la Compañía y la Unión.

ARTÍCULO 17

DEMANDAS Y ARBITRACIÓN. Un Comité de las Demandas de no más de tres (3) empleados será designado por la Unión para que representen a los empleados de la unidad de negociaciones. Empleados del Comité de las Demandas serán permitidos tiempo libre como sea razonablemente requerido. Todas las demandas deberán ser presentadas dentro de cinco (5) días del evento el cual dio lugar a la queja.

Los procedimientos de las demandas serán establecidos como sigue:

- (a) Las demandas serán discutidas entre el empleado agraviado y el supervisor en la presencia del empleado apropiado del comité. Respuesta en veinticuatro (24) horas.
- (b) Si no se arregla, entonces la demanda deberá ser por escrito en cinco (5) días de trabajo y discutida entre el comité de las demandas y la gerencia. Respuesta en cuarenta y ocho (48) horas.
- (c) Si no se arregla, entonces la demanda será discutida entre el comité de las demandas y el representante de la internacional y la gerencia. Respuesta en cuarenta y ocho (48) horas.

En caso de una controversia, desacuerdo o no puedan resolver la demanda satisfactoriamente por medio de los procedimientos mencionados arriba, no habrá un cierre patronal, huelga o paro del trabajo y la Compañía y la Unión someterán este asunto para decisión del Consejo de Arbitraje que se constituye como se expresa a continuación:

- (a) Ambos la Compañía y la Unión seleccionaran un árbitro dentro de cuarenta y ocho (48) horas, y los dos (2) elegidos seleccionaran un tercer árbitro imparcial, y los tres (3) elegidos constituirán el Consejo de Arbitraje para escuchar y determinar el asunto en disputa o controversia, y la decisión o concesión de dicho Consejo será final y conclusivo sobre las partes aquí.
- (b) Si los dos (2) árbitros seleccionados por las partes en conformidad a la Sección (a) mencionada arriba no puedan llegar a un acuerdo dentro de cuarenta y ocho (48) horas después de su decisión sobre el tercer miembro del Consejo de Arbitraje, entonces, y en ese caso, el tercer árbitro imparcial será seleccionado de un panel de cinco (5) árbitros que residen dentro del Estado de Colorado sometido por el Servicio Federal de Mediación y los Servicios de Conciliación a solicitud escrita a los dos (2) árbitros y la decisión o concesión del Consejo será final y conclusivo sobre las partes aquí.

Es entendido y acordado entre las partes que el Consejo de Arbitraje constituido según lo establecido en el Punto (a) o (b) mencionados arriba, no tendrán el poder para agregar, sustraer 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 serán compartidos igualmente entre la Compañía y la Unión.

ARTÍCULO 18

HOSPITAL, QUIRÚRGICO, INDEMNIZACIÓN SEMANAL Y SEGURO DE VIDA.

Efectivo enero de **2010**, la **Compañía** contribuirá ochenta por ciento (80%) del costo del premio para la parte de la contribución del empleado solamente a los fondos de Rocky Mountain UFCW Unión y Beneficios de Salud del Empleador de cada empleado elegible **que elige registrarse**. La **Compañía** no hará cualquier contribución a los beneficios de salud para los jubilados. La contribución será sometida en nombre de los empleados elegibles a un Fondo Fideicomisario de Salud y Bienestar Conjunto de la Unión-**Compañía**. Será el deber de los Fideicomisarios Conjuntos para establecer los beneficios y proveer cobertura a los empleados elegibles. Las calificaciones de elegibilidad establecidas en Apéndice B continuaran durante el plazo de este Acuerdo.

Si el aumento del costo del premio de seguro de salud del **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. Deberán dar notificación 15 días después del 1 de enero de **2012** para abrir el contrato de nuevo.

ARTÍCULO 19

AUSENCIA CON PERMISO. El empleado puede, con solicitud escrita al supervisor del departamento, y con buena y suficiente razón, ser concedido una ausencia con permiso sin perder su señoría pero será sin pago, por un periodo de catorce (14) días, pero no sobrepasara treinta (30) días con el privilegio de renovación a la discreción de la Compañía. Las ausencias con permiso no serán usadas con el propósito de extender las vacaciones de un empleado particular a menos que haya asegurado la aprobación de la Compañía por lo menos de dos (2) semanas antes de tomar dichas vacaciones, y no será para que el empleado particular busque o obtenga otro trabajo. Un empleado que desea tomar ausencia con permiso debe verificar con la Compañía

sobre cobertura de seguro durante tal ausencia. La Compañía le puede conceder una ausencia con permiso a un empleado para que acepte una posición con la Unión que no sobrepase un (1) plazo de oficina.

Embarazo será tratado como cualquier otra enfermedad y/o en conformidad con la ley aplicable.

ARTÍCULO 20

CHEQUES DE PAGO. El cheque con que la Compañía les paga a los empleados indicara todas las deducciones, sueldo por hora, horas trabajadas, tiempo regular y tiempo extra. Es entendido y acordado que a los empleados les pagaran una vez por semana.

ARTÍCULO 21

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 22

EQUIPO. La Compañía se compromete a proporcionar todo el equipo de seguridad requerido, y toda la herramienta de doce (12) pulgadas o más y reemplazar toda la herramienta quebrada. A todos los empleados se les permitirá hasta un máximo de sesenta (\$60.00) dólares por año para la compra de botas. Los empleados serán compensados quince (15) minutos por día por el tiempo para cambiarse de ropa. Los empleados deben ponerse la ropa de trabajo antes de ponchar para dentro y ponchar para fuera antes de quitarse la ropa de trabajo.

ARTÍCULO 23

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. Los empleados pueden recibir siete (7) días adicionales sin pago para cualquier funeral fuera del país.

1. 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

2. El empleado notifique a su supervisor del propósito de su ausencia no mas tardar de el primer día de tal ausencia; y
3. 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
4. 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 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, 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

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

ARTÍCULO 26

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

ARTÍCULO 27

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 28

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, 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 solicitud de empleo, entrenamiento durante el empleo, rédito de pago u otras formas de compensación, selección para entrenamiento, descanso o terminación, solicitud para y admisión a la membrecía de la Unión.

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

CLAUSULA DE AHORROS. En el caso de que alguna disposición de este Acuerdo sea declarado inválido por el Tribunal de jurisdicción competente, dicha decisión no invalidara el Acuerdo completo; y más, si cualquier ley Federal o Estatal, reglamento del gobierno expedido por cualquiera de sus departamentos, agencias o representantes afectan cualquier provisión de este Acuerdo, las provisiones o provisión se hará para cumplir con la ley o determinación y todas las provisiones que no son afectadas continuaran en pleno vigor y efecto.

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 solicitará que los trabajadores 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 17 de enero de **2010**, y permanecerá en efecto hasta el 16 día de enero de **2013**, 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:

1. 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.
2. 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.
3. 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 ____ día de _____ **de 2010.**

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

DARLING NATIONAL L.L.C.

Por _____ -S- _____

Por _____ -S- _____

Por _____

Por _____

INGENIEROS DE OPERACION LOCAL 1

Por _____ -S- _____

Por _____

APÉNDICE “A”

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

A. UNIDAD DE PRODUCCIÓN
UNIÓN DE TRABAJADORES UNIDOS DE COMERCIO Y ALIMENTOS
LOCAL 7

	Sueldo por Hora	Sueldo por Hora	Sueldo por Hora
	Efectivo	Efectivo	Efectivo
<u>Clasificaciones</u>	1/17/10	1/16/11	1/15/12
Operador – Comestible	13.77	14.02	14.27
Relevo*	13.67	13.92	14.17
Mano de Obra	13.41	13.66	13.91

B. UNIDAD DE INGENIEROS
INGENIEROS DE OPERACION LOCAL 1

	Sueldo por Hora	Sueldo por Hora	Sueldo por Hora
	Efectivo	Efectivo	Efectivo
<u>Clasificaciones</u>	1/17/10	1/16/11	1/15/12
Ingeniero	14.65	14.90	15.15
Mantenimiento	14.38	14.63	14.88
Ayudante de Mantenimiento	13.63	13.88	14.13

SUELDO PARA EMPLEADOS NUEVOS

A. UNIDAD DE OPERADORES
UNIÓN DE TRABAJADORES UNIDOS DE COMERCIO Y ALIMENTOS
LOCAL 7

1^{er} tres (3) meses - \$1.00 menos del sueldo laboral
Sigüientes tres (3) meses - \$.75 menos del sueldo laboral
Sigüientes tres (3) meses - \$.50 menos del sueldo laboral
Sigüientes tres (3) meses - \$.25 menos del sueldo laboral
Después de doce (12) meses – sueldo completo

B. UNIDAD DE INGENIEROS
INGENIEROS DE OPERACION LOCAL 1

1^{er} tres (3) meses - \$1.00 menos del sueldo del ayudante de mantenimiento
Sigüientes tres (3) meses - \$.75 menos del sueldo del ayudante de mantenimiento
Sigüientes tres (3) meses - \$.50 menos del sueldo del ayudante de mantenimiento
Sigüientes tres (3) meses - \$.25 menos del sueldo del ayudante de mantenimiento
Después de doce (12) meses – sueldo completo

LÍDER La Compañía reserva el derecho de asignar un Líder a su discreción. Un Líder recibirá \$1.00 más por hora arriba del sueldo laboral. La Compañía puede asignar un Líder para todos los empleados cubiertos por este Acuerdo.

*Relevo deberá ser entrenado en montacargas; ser capaz de operar Ross y/o el cuarto de proceso; debe trabajar tiempo extra cuando sea necesario; la hora para empezar a trabajar será sujeto a cambiar; otras tareas asignadas. La persona de Relevo solamente recibirá el sueldo de Operador cuando ocupe esa posición para el relevo de vacaciones u otras vacancias.

Si después de seis (6) meses cualquiera de las partes de la Compañía o la Unión desean discontinuar la posición de Relevo, cualquier parte puede notificar a la otra por escrito. Entonces las partes se reunirán para discutir la posibilidad de discontinuación. Si las partes no pueden llegar a un acuerdo, la posición será discontinuada después de treinta (30) días.

APÉNDICE “B”

PROGRAMA DE BENEFICIOS DE SALUD

CALIFICACIONES DE ELEGIBILIDAD

A. EMPLEADOS:

Todos los empleados regulares de tiempo completo **que eligen registrarse** serán asegurados el primero (1^{ro}) del mes después de la fecha que adquieran seis (6) meses de señoría como establecido en Artículo 12, Señoría, de este Acuerdo.

Es entendido que lo mencionado arriba no tomara efecto, ni altera, enmienda o modifica cualquier otra provisión del contrato, y continúa ser sujeto a los reglamentos de la Póliza de Seguro primaria.

B. TERMINACIÓN DE LOS BENEFICIOS:

1. Los beneficios se terminaran al final del mes en el cual un empleado este ausente por una (1) de las siguientes razones:

- a. Huelga
- b. En el Servicio Militar
- c. En Ausencia con Permiso
- d. Desocupado
- e. Deja el Trabajo Voluntariamente

2. Los beneficios, sin embargo, continuaran hasta el fin del mes después del mes en el cual el empleado estaba ausente debido a falta de trabajo.

C. CONTINUACION DE COBERTURA MIENTRAS ESTA INCAPACITADO:

Toda la cobertura permanecerá en efecto para el mes siguiendo el mes o periodo, si cualquiera, de dos (2) semanas por cada año de servicio con la **Compañía**, el que sea más, en el cual un empleado este ausente debido una enfermedad o lastimadura relacionada con el trabajo o no.

D. PAGO PROPIO DEL PREMIO:

Los empleados tendrán el derecho de hacer su propio pago por un periodo que no exceda seis (6) meses en caso que tengan cualquier:

- a. Perdió la elegibilidad por resultados de estar en huelga, ausencia por falta de trabajo, o
- b. Son nuevos y no han establecido elegibilidad en conformidad a lo siguiente:

- (1) A fin de pagar uno mismo durante un periodo que no exceda seis (6) meses consecutivos, el empleado que es nuevo y de otro modo no es elegible tiene que hacer arreglos con la **Compañía** para deducciones del pago de nominas dentro de treinta (30) días después de establecer señoría.
- (2) Empleados que hayan perdido elegibilidad por resultados de estar en huelga, en ausencia con permiso, o debido a falta de trabajo, pueden mantener su cobertura de seguro por un periodo que no exceda seis (6) meses consecutivos, a réditos de grupo, haciendo los pagos del premio por adelantado.
- (3) Empleados que han perdido su elegibilidad tendrán el derecho de convertirse a una póliza individual, sin una examinación medica, en conformidad con los términos de la Póliza Principal de Seguro.

E. REINTEGRACIÓN DE ELEGIBILIDAD:

Empleados que han perdido elegibilidad por resultados de ausencia con permiso, descansado por falta de trabajo, servicio militar, en huelga, incapacidad laboral o no laboral, serán reintegrados y la **Compañía** pagara el premio efectivo el primer (1^{er}) día del mes en el cual ellos regresan a trabajar, si regresan a empleo activo de tiempo completo dentro de los primeros diez días de tal mes.

F. DEPENDIENTES:

Dependientes solamente incluyen la esposa del empleado (esposo) y cada hijo soltero el cual el empleado esta bajo la obligación de mantener, y no ha llegado a la edad de 19 años.

G. COMPENSACIÓN DE TRABAJADORES:

El seguro de hospitalización y cirugía no se aplicara en todo caso, que resulten de cualquier lastimadura o enfermedad que es indemnizable bajo cualquier Compensación de Trabajadores o la Ley de Enfermedades Laborales cubriendo al empleado o a sus dependientes.

H. TERMINACION DE SEGURO:

La cobertura del programa se terminara si cualquier empleado deja el trabajo voluntariamente o es descansado por causa, proveído, sin embargo, la cobertura continuara hasta el fin del mes en cual el empleado es terminado.

1. En caso que un empleado de tiempo completo, que es elegible para ser cubierto bajo el Programa, se niega o ignora a otorgar las formas necesarias el cual requiere que la **Compañía** contribuye el costo de la cobertura de dicho empleado y/o sus dependientes bajo el plan mencionado arriba, entonces y en ese caso, la **Compañía** no será responsable de dichas contribuciones o cualquier gasto de hospital o cirugía efectuados por dicho empleado y/o sus dependientes.

2. En caso que un empleado se niega a registrarse en el Programa, la Unión será notificada inmediatamente.

3. Es entendido y acordado que este Apéndice representa un sinopsis de los beneficios, y será sujeto a las provisiones de tales pólizas

4. Además se entiende que todos los empleados cubiertos serán proporcionados con una copia de tales pólizas mencionadas arriba, junto con una Tarjeta de Identificación del Plan de Seguro.

APÉNDICE “C”

UNIÓN DE TRABAJADORES UNIDOS DE COMERCIO Y ALIMENTOS LOCAL 7

PLAN DE LA PENSIÓN. Efectivo el 1 de Marzo de **2010**, la **Compañía** contribuirá un total de **setenta y cinco centavos (\$0.75)** por hora por todas las horas actualmente trabajadas, no excederán cuarenta (40) horas, en una semana de trabajo al Plan de Pensión de los Cortadores de Carne del Área de Denver. **Efectivo el 1 de Marzo de 2011, la Compañía contribuirá ochenta centavos (\$0.80) por hora por todas las horas actualmente trabajadas, no excederán cuarenta (40) horas, en una semana de trabajo al Plan de Pensión de los Cortadores de Carne del Área de Denver.** **Efectivo el 1 de Marzo de 2012, la Compañía contribuirá ochenta y cinco centavos (\$0.85) por hora por todas las horas actualmente trabajadas, no excederán cuarenta (40) horas, en una semana de trabajo al Plan de Pensión de los Cortadores de Carne del 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 Acuerdo 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 Acuerdo 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 Acuerdo 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 Acuerdo de Fideicomiso y sus posibles modificaciones, se harán parte como si aquí al fin haya sido establecido, cuando sea adoptado.

En consideración de los Pagos del Plan de Pensión proveído arriba, es acordado por las partes aquí que en o después del 1 de Julio de 1973, los empleados bajo la jurisdicción de esta Acuerdo que lleguen a la edad de sesenta y cinco (65) pueden ser retirados a la discreción de la **Compañía**.

INGENIEROS DE OPERACIÓN LOCAL 1

PLAN DE LA PENSIÓN. Efectivo el 1 de Marzo de 2010, la **Compañía** deberá pagara mensualmente a la los Fondos de la Pensión Central de la Unión Internacional de los Ingenieros de Operación y Empleadores participantes, **setenta y cinco centavos (\$0.75)** por hora por cada pagada o trabajada el mes anterior, por cada empleado de la **Compañía** realizando el trabajo bajo la clasificación establecida en Apéndice “A” de este Acuerdo. **Efectivo el 1 de Marzo de 2011, la Compañía deberá pagara mensualmente a la los Fondos de la Pensión Central de la Unión Internacional de los Ingenieros de Operación y Empleadores participantes, ochenta centavos (\$0.80) por hora por cada hora pagada o trabajada el mes anterior, por cada empleado de la Compañía realizando el trabajo bajo la clasificación establecido en Apéndice “A” de este Acuerdo. Efectivo el 1 de Marzo de 2012, la Compañía deberá pagara mensualmente a la los Fondos de la Pensión Central de la Unión Internacional de los Ingenieros de Operación y Empleadores participantes, ochenta y cinco centavos (\$0.85) por hora por cada hora pagada o trabajada el mes anterior, por cada empleado de la Compañía realizando el trabajo bajo la clasificación establecido en Apéndice “A” de este Acuerdo.**

La **Compañía** no está obligada a contribuir por horas trabajadas en exceso de ocho (8) horas en un día o en exceso de cuarenta (40) horas por semana.

Los pagos serán usados por dichos fondos de la pensión para proveer beneficios de jubilación para los empleados elegibles en conformidad con el plan de la pensión sometida por la Unión y aprobada por los Fideicomisarios escogidos en conformidad de Sección 302(c) el Acta de Relaciones Laborales de 1942, en su versión modificada.

La **Compañía** se compromete a ser parte del Acuerdo y Declaración de Confianza y se compromete a cumplir con todos los términos y provisiones de dicho Acuerdo y Declaración de Confianza el cual será parte de este Acuerdo y se compromete a cumplir con todas las acciones tomadas por dichos Fideicomisarios de la **Compañía** en conformidad a dicho Acuerdo y Declaración de Confianza.

Es entendido y acordado que el plan de la pensión referido aquí deberá ser tal que se clasificara para aprobación de la Oficina de Ingresos Internacionales del Departamento de Tesoro

de los Estados Unidos, a fin de permitir a la **Compañía** una deducción fiscal de las cotizaciones pagadas a continuación. Una copia certificada de dicha aprobación será proporcionada a la **Compañía**.

CARTA DE ENTENDIMIENTO

En caso de un cierre permanente de la planta comestible 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 incomedible 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. 56th 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. 56th 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.**