

ACUERDO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA ENTRE
MISSION FOODS, una División de la Corporación Gruma,
Y
TRABAJADORES UNIDOS DE ALIMENTOS Y COMERCIO,
LOCAL #7

PLAZO: 25 de abril de 2010 hasta el 23 de marzo de 2013



LAS OFICINAS DE LOCAL 7 ESTÁN LOCALIZADAS EN EL

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

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

<p><u>Oficina de Colorado Springs</u> 3730 Sinton Road, Suite 119 Colorado Springs, CO 80907 Teléfono: 719-528-1571</p>	<p><u>Oficina de Pueblo</u> 1838 Vinewood Pueblo, CO 81005 Teléfono: 719-561-0360</p>
--	--

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

JURAMENTO Y OBLIGACIÓN DE MIEMBRO:

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



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

ÍNDICE DE MATERIAS

Artículo 1	Reconocimiento Y Exclusiones -----	1
Artículo 2	Derechos De La Gerencia-----	2
Artículo 3	Jurisdicción De Trabajo De La Unidad Negociadora -----	3
Artículo 4	Sueldo -----	4
Artículo 5	Seguridad Y Condiciones De La Unión-----	4
Artículo 6	Deducción Del Cheque-----	5
Artículo 7	No Reducción De Pago-----	5
Artículo 8	Semana Laboral -----	6
Artículo 9	Tiempo Extra -----	6
Artículo 10	Premio De Turno-----	7
Artículo 11	Días Festivos Y Pago De Días Festivos-----	7
Artículo 12	Vacaciones -----	8
	Programación de Vacaciones-----	9
Artículo 13	Anuncio De Horarios -----	9
Artículo 14	No Trabajo Gratis-----	10
Artículo 15	Turnos Irregulares -----	10
Artículo 16	Reuniones De La Planta-----	10
Artículo 17	Pago Por Reportarse A Trabajar -----	10
Artículo 18	Descanso Para Comer -----	11
Artículo 19	Periodos De Descanso-----	11
Artículo 20	Periodo De Prueba -----	11
Artículo 21	Señoría -----	11
Artículo 22	Preferencia De Turnos-----	15
Artículo 23	Despido-----	15
Artículo 24	Lenguaje Nuevo De La Planta -----	17
Artículo 25	Ausencia Con Permiso Sin Pago-----	18
Artículo 26	Permiso Para Un Funeral-----	20
Artículo 27	Servicio De Jurado-----	21
Artículo 28	Lastimado En El Trabajo-----	21
Artículo 29	Cobertura De Bienestar Y Salud -----	21
Artículo 30	Plan De Ahorros De Jubilación -----	22
Artículo 31	Despido Y No Discriminación -----	22
Artículo 32	Visitación Del Representante De La Unión -----	23
Artículo 33	Delegado De La Unión-----	23
Artículo 34	Procedimientos De Discusión -----	23
Artículo 35	No Huelga O Cierre Patronal-----	25
Artículo 36	Pizarrón De Anuncios -----	25
Artículo 37	Promoción De Producto-----	25
Artículo 38	Uniformes/Equipo -----	26
Artículo 39	Cláusula De Excepción-----	26
Artículo 40	Cambios Tecnológicos Y Automatización -----	26
Artículo 41	Acuerdo Completo-----	27
Artículo 42	Plazo Del Acuerdo-----	28
Apéndice “A”	Sueldos -----	29
Apéndice “B”	Políza De Ausencia Y Incentivo -----	32
	Políza De Tardanza -----	33
Apéndice “C”	Provisiones Misceláneas -----	34
Carta De Entendimiento -----		36

**ACUERDO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA ENTRE
MISSION FOODS, una División de la Corporación Gruma,**

Y

TRABAJADORES UNIDOS DE ALIMENTOS Y COMERCIO, LOCAL #7

PLAZO: 25 de abril de 2010 HASTA EL 23 de marzo de 2013

ACUERDO/PRESENCIADA POR TESTIGOS

Este acuerdo es hecho y entrado el **25 de abril de 2010** por medio de MISSION FOODS UNA DIVISIÓN DE LA CORPORACIÓN GRUMA, 2110 Santa Fe Drive, Pueblo, Colorado 81006, refiriéndose aquí en adelante como el “Empleador,” y TRABAJADORES UNIDOS DE ALIMENTOS Y COMERCIO, LOCAL NO. 7, UFCW Building, Suite 400, 7760 West 38th Avenue, Wheat Ridge, Colorado 80033, aquí en adelante refiriéndose como la “Unión.”

PRESENCIADA POR TESTIGOS

Los partidos aquí han deseado registrar los términos de sus acuerdos logrados a través de acuerdos colectivos tocantes tarifas de pago, sueldos, horas, y condiciones del trabajo de empleo en las facilidades de la Compañía.

AQUÍ, Y AHORA, en consideración de promesas mutuales registradas de aquí en adelante, los partidos acordaron lo siguiente.

Este Acuerdo es el verdadero y único entre los partidos relativos para los empleados descritos en el Artículo 1.

**ARTÍCULO 1
RECONOCIMIENTO Y EXCLUSIONES**

Sección 1. La Compañía reconoce la Unión como el único representante exclusivo y agente de negociación para todos los empleados de producción, mantenimiento, sanidad, control de calidad, y empleados de las bodegas, empleados por la Compañía de la planta de Pueblo, Colorado (y todas las plantas del futuro cercanas dentro de 60 millas de la planta localizada en 2110 Santa Fe Drive, Pueblo, Colorado), Colorado Springs, Colorado, y facilidades en Denver, Colorado; excluyendo empleados de oficinas, profesionales y empleados de ventas, guardias, chóferes del camino, supervisores, definidos en el Acto, incluyendo supervisores pagados por hora.

Sección 2. Un empleado excluido no será permitido a hacer cualquier trabajo de la unidad de negociaciones como es especificado, excepto en casos de emergencia, propósitos de entrenamiento o instalación y modificaciones de equipo, o como requieren las demandas el negocio.

Es expresamente entendido y acordado que los empleados actuales excluidos podrán seguir haciendo el trabajo que están haciendo actualmente; pero, en ningún caso deberán reducir las horas de tal trabajo de los empleados de la unidad de negociaciones o ser usado para desplazar trabajos de la unidad de negociaciones.

Sección 3. Completar Formas para Programas de Beneficios, en el tiempo de contratación, la Compañía avisara a cada empleado del hecho de que él debe convertirse en un miembro de la Unión dentro de treinta y un (31) día y debe permanecer miembro de la Unión como condición de empleo durante el plazo de este Acuerdo. La Compañía proporcionará a cada empleado el domicilio de la oficina y el nombre del representante de la Unión. Completar cualquier aplicación necesaria, formas y papeles para calificar bajo el Artículo de Salud y Bienestar o cualquier otro programa de beneficios proveído por este Acuerdo, será completo en el primer (1°) día de empleo, si es posible, pero no más tardado de la fecha de elegibilidad de participación en varios planes.

ARTÍCULO 2 DERECHOS DE LA GERENCIA

Sección 4. Excepto de otra manera resumida, delegada, concedida o modificada por este Acuerdo, la Compañía tiene los únicos derechos exclusivos de ejercitar todos los derechos tradicionales y leyes o funciones de manejo. Mientras la Compañía no viola las acciones y provisiones de este Acuerdo, tiene absoluto derecho de ejercitar los siguientes derechos y funciones:

- a) Manejo de negocios financieros y acontecimientos, determinan la localidad de el negocio, incluyendo el establecimiento de las nuevas plantas o departamentos, divisiones o subdivisiones, y relocalización y clausura de plantas, departamentos, divisiones o subdivisiones de ello (esto no será considerado como renuncia de los derechos legales de la Unión; proporcionados por el Acto de Relaciones Nacionales de Labor), la determinación de derribar equipo o materiales que serán usados en el negocio, la determinación de y el derecho de hacer cambios o ajustamientos de maquinaria o equipo, incluyendo el derecho de automatizar cualquier o todos los procesos de la Compañía;
- b) El derecho de dirigir la fuerza laboral; incluyendo el derecho de emplear, promover, transferir, descansar empleados, hacer volver, reemplazar y el derecho de suspender, degradar, disciplinar o despedir cualquier empleado por causa justa;
- c) El derecho de promover o transferir quien voluntariamente esta de acuerdo con la supervisión u otras posiciones administrativas fuera del pacto unido, el establecimiento de nivel normal de calidad, el establecimiento del nivel normal de calidad, el establecimiento del nivel de cantidad razonable constante con la costumbre de la industria (cual será sujeta a los procedimientos de agravio y arbitración), y el derecho de hacer reglas necesarias y regulaciones para el conducto de el negocio.

El remedio de una violación del nivel de cantidad razonable de la Sección 4(c), será limitada a un pago para el empleado por las horas trabajadas cuando tal nivel razonable no fue aplicado, a uno y uno y medio (1 1/2) de tiempo del sueldo de el empleado por hora del tiempo regular.

Esta claramente entendido y de acuerdo que la Compañía retiene el derecho de finalizar, combinar, o vender el negocio, o cualquier parte de ella, y en el acontecimiento la Compañía vende, alquila, o combinan los negocios o la Compañía contendrá la unida negociadora, este contrato no será sujeto sobre el sucesor interesado mientras los dueños presentes no tengan interés en controlar el sucesor de la Compañía.

ARTÍCULO 3

JURISDICCIÓN DE TRABAJO DE LA UNIDAD NEGOCIADORA

Sección 5. Excepto como es modificado por las provisiones de este contrato, todos los servicios del trabajo hecho de la unidad negociadora relacionado con la producción o manejar la mercancía deberá ser hecho exclusivamente por los empleados de la unidad negociadora. Si el trabajo no puede ser hecho por miembros de la unidad negociadora, como sea necesario, la Compañía tiene el derecho de tener empleados que no están en la unidad negociadora haciendo lo mismo.

Sección 6. La Compañía tiene el derecho de subcontratar afuera cualquier parte de sus operaciones actuales como demandan los requerimientos del negocio, con la condición que ningún subcontractor trabaje en las facilidades de la Compañía (excepto para trabajar en proyectos cuales los empleados de la unidad negociadora no pueden o no quieran hacer), y ningún empleado de la unidad negociadora (empleado desde la fecha de ratificación de este Acuerdo) esté terminado o despedido como resultado de tal subcontrato. Operaciones pueden ser subcontratadas en el futuro cuando son traídas a la planta y después ser subcontratadas fuera.

Subcontratadores del departamento de mantenimiento quien trabaja más de treinta (30) días en cualquier tiempo dentro la planta tomara parte de la unidad negociadora.

No obstante a lo anterior, la compañía mantiene el derecho de subcontratar fuera de la bodega, los deberes de sanidad y mantenimiento los viernes, sábados o domingos, con la condición que ningún empleado actual del departamento (empleado en la fecha de ratificación de este Acuerdo) es terminado o despedido, o sufre reducción de horas como resultado de tal subcontrato. Antes de subcontratar, respectivamente empleados dentro de los departamentos con menos de cuarenta (40) horas trabajadas en una semana laboral pueden requerir la oportunidad de completar hasta las cuarenta (40) horas notificando a su supervisor inmediato de su deseo de tal trabajo.

En caso que el subcontrato resulte en una reducción de horas, la Compañía debe reducir horas por orden de señoría contraria por departamento.

ARTÍCULO 4 SUELDO

Sección 7. Los sueldos mínimos para las clasificaciones indicadas deben ser establecidas en Apéndice “A” aquí agregada, y parte hecha por esta referencia.

Empleados Regulares de Tiempo Completo. Para el propósito de este Acuerdo, un empleado permanente de tiempo completo es uno quien trabaja un horario regular de treinta y dos (32) horas por semana y ha completado su periodo provisional.

Empleados de Medio Tiempo. Para el propósito de este Acuerdo, un empleado de medio tiempo es uno quien trabaja un horario regular de menos de treinta y dos (32) horas por semana y ha completado su periodo provisional.

Sección 8. Clasificaciones para nuevos trabajos. En caso que cambien unas operaciones requiriendo establecimiento de una nueva clasificación o clasificaciones, la Compañía retiene el derecho de hacerlo. La Compañía retiene el derecho de establecer el sueldo de pago de la nueva clasificación. Sin embargo, la Compañía debe notificar a la Unión de cualquier clasificación nueva y sueldo propuesto. Si la Unión no esta de acuerdo con el sueldo establecido, la Compañía y la Unión deberán reunirse para negociar un sueldo mutuamente de acuerdo para la nueva clasificación. En caso que no haya un acuerdo, la Compañía tiene el derecho de implementar el sueldo de pago más alto ofrecido. La Compañía no deberá usar nuevas clasificaciones para reducir trabajo o sueldos de pago por las clasificaciones establecidas en este Acuerdo.

Sección 8a Las clasificaciones de trabajos anteriores de Counter-Bagger-Culler, Spreader, Picker, Packaging Breaker y Sealer, han sido combinadas en la nueva clasificación de Packager. Las posiciones de Feeder, Counter y Caser son eliminadas. Empleados que comenzaron en las posiciones de Sealer desde el 20 de febrero de 1998 recibirán un aumento de cuarenta (\$0.40) centavos por hora en vigor del 16 de diciembre de 1997, veinte cinco (\$0.25) centavos por hora en vigor del 20 de diciembre de 1998 y veinticinco (\$0.25) centavos por hora en vigor del 19 de diciembre de 1999, con la condición que esos empleados permanezcan en la posición de Packager. Empleados que comenzaron en la posición de Sealer que no hayan llegado al sueldo máximo del 20 de febrero de 1998 continuaran en la progresión de sueldos cual existe actualmente antes de recibir los aumentos mencionados arriba.

Todas las responsabilidades de trabajo de papeleo hecho por el Sealer será transferido ha el ayudante de la posición del ayudante de lead dentro de una (1) semana de la ratificación del contrato.

ARTÍCULO 5 SEGURIDAD Y CONDICIONES DE LA UNIÓN

Sección 9. Miembros de la Unión. Será una condición de empleo que todos los empleados cubiertos por este Acuerdo que son miembros de la Unión en la fecha de este Acuerdo seguirán siendo miembros, y aquellos que no son miembros en la fecha de este

Acuerdo, serán en el treinta y un (31) día después de la fecha de este Acuerdo, y permanecerán miembros de la Unión. También será una condición de empleo que todos los empleados cubiertos por este Acuerdo y contratados en o después de la fecha efectiva serán y permanecerán miembros de la Unión en el treinta y un (31) día después que comenzó tal empleo.

Sección 10. Para el propósito de Sección 9 arriba, la fecha de este Acuerdo de ratificación será considerada como la fecha efectiva.

Sección 11. Miembros Delincuentes. Cuando la Unión requiere que la Compañía despidiera a cualquier empleado por no participar o mantener su membresía en la Unión de acuerdo con los términos de este Artículo, la Unión esta de acuerdo en proporcionar una copia detallando las cuentas delincuentes con la Unión, junto con una solicitud escrita para despedirlo. La Compañía despedirá a cualquier empleado quien cae dentro de la unidad negociadora como es descrita en Sección 1 de la unidad negociadora del mismo dentro de diez (10) días después de recibir la solicitud escrita para despedir, a menos que, el empleado delincuente pague o presenta su pago de iniciación delincuente dentro de dicho periodo de diez (10) días, (o costo por reintegro de uniforme, donde es aplicable) y/o cuotas delincuentes a un agente autorizado de la Unión.

ARTÍCULO 6 DEDUCCIÓN DEL CHEQUE

Sección 12. La Compañía esta de acuerdo en deducir cuotas semanales de la Unión (incluyendo cuotas de iniciación para empleados nuevos) de la cantidad neta de cada empleado en la unidad negociadora como es descrita en Sección 1 del mismo quien ha proporcionado a la Compañía (directamente o a través de la Unión) con una autorización individual escrita para hacer tales deducciones en una forma mutuamente de acuerdo entre la Compañía y la Unión. Es entendido que la autorización de la deducción del cheque es enteramente voluntaria por parte de cada empleado individual y que cualquier empleado puede revocar la autorización individual de la deducción del cheque, dándole una notificación escrita de treinta (30) días a la Compañía y a la Unión.

Sección 13. La Compañía esta de acuerdo en deducir semanalmente cuotas para la Unión del cheque de cada empleado de la unidad negociadora, y esta de acuerdo en remitir todas las deducciones a el Presidente de la Unión Local dentro de diez (10) días después del último periodo de pago de cada mes durante todo el año.

ARTÍCULO 7 NO REDUCCIÓN DE PAGO

Sección 14. Excepto como es proporcionado por el acuerdo de los partidos, ningún empleado sufrirá reducción de pago debido a la adaptación o a través de la operación de este Acuerdo.

Sección 15. La Compañía no aumentara o subsecuentemente bajara sueldos de pago por hora por clasificaciones cubiertas por este Acuerdo sin el consentimiento mutuo de la Unión.

ARTÍCULO 8 SEMANA LABORAL

Sección 16. La semana laboral programada para empleados deberá consistir en siete periodos consecutivos de 24 horas. La Compañía designara y tendrá el derecho de cambiar el tiempo de comenzar todos los turnos de trabajo. En la medida de lo posible, todos los empleados deberán ser programados a dos (2) días regulares consecutivos de descanso.

Sección 17. Días de pago. A los empleados les pagaran semanalmente. Todos los empleados recibirán sus cheques de pago no más tardar de su último turno de la semana laboral; pero, si es posible, el empleador deberá distribuir los cheques durante el periodo de 6:00 a.m. a 8:00 a.m. y de 12:30 p.m. a 3:30 p.m. en el día de pago. Si un empleado obtiene su cheque y falla en reportarse a su trabajo en su siguiente turno, o llega tarde en tres (3) ocasiones, la Compañía puede enviar por correo todos los siguientes cheques al empleado o entregárselos a ella o a él al final de su último turno de la semana.

ARTÍCULO 9 TIEMPO EXTRA

Sección 18. Compensación de tiempo extra será pagado a tiempo y medio (1 1/2 x) al sueldo base por hora del empleado bajo las siguientes condiciones:

- a. Por todo el tiempo trabajado en exceso de nueve (9) horas en cualquier día. Pero, si un empleado del turno es obligado trabajar más de sus horas programadas o si le ofrecen tiempo extra no programado en conformidad a la Sección 21, le pagaran compensación de tiempo extra a tiempo y medio (1½ x) del sueldo base por hora del empleado por todas las horas trabajadas en exceso de ocho (8) horas en ese día.
- b. Por todo el tiempo trabajado en exceso de cuarenta (40) horas en cualquier semana laboral descrita arriba.
- c. Trabajo en el Sexto y Séptimo día. Todo el trabajo hecho por empleados en el sexto día consecutivo de trabajo dentro de una semana laboral, se pagara al sueldo de tiempo y medio (1 1/2 x) del sueldo base por hora de tiempo regular del empleado, proveído que el empleado realmente trabaje en el sexto (6º) día de la semana laboral, y haya completado cuarenta (40) horas de trabajo. Todo trabajo hecho por empleados en el séptimo (7º) día de trabajo en cualquier semana laboral, se le pagara tiempo doble (2x) del sueldo base por hora de tiempo regular del empleado proveído que el empleado realmente trabaje el sexto (6º) y el séptimo (7º) día consecutivo y haya completado más de cuarenta y ocho (48) horas de trabajo.
- d. Para empleados del departamento de sanidad por todas las horas trabajadas en el sexto (6º) y séptimo (7º) día de cualquier semana laboral o combinación de esto.

- e. Ningún empleado será requerido a trabajar más de doce (12) horas en un día. Habrá por lo menos ocho (8) horas entre la hora de salida de trabajo del empleado y la siguiente hora que empieza a trabajar. Todas las horas trabajadas de más de doce (12) horas en un día serán pagadas a tiempo doble (2x) para todos los empleados con cinco (5) años de servicio o más.

Sección 19. No Pirámide de Tiempo Extra. Es entendido y acordado que no habrá pirámide de tiempo extra y pago prima por las mismas horas de trabajo.

Sección 20. Programar Tiempo Extra. Tiempo extra programado será distribuido como sigue: Cada departamento deberá fijar una lista semanalmente para que los empleados expresen su deseo de trabajar tiempo extra para el miércoles de la siguiente semana. Si la necesidad de tiempo extra es necesaria, será ofrecido a empleados que no están a prueba por orden de senioría por departamento, y clasificación que firmaron la lista. Si no llenan la necesidad a través de este proceso, la Compañía puede requerir a los empleados que no están a prueba o (a la discreción de la gerencia, los empleados que si están a prueba) en orden contraria de senioría por clasificación de trabajo a trabajar el tiempo extra necesario.

Sección 21. Tiempo Extra No Programado. Es entendido y acordado que debido a las demandas del cliente fluctuante, el carácter perecedero de los productos de la Compañía, equipo quebrado, corte de energía y otras condiciones fuera del control de la Compañía puede requerir un turno(s), departamento(s), línea(s) o clasificación(es) a trabajar tiempo extra no programado. Cuando la necesidad de tiempo extra no programado es necesaria, será ofrecida a los empleados por clasificación a los empleados presentes en la planta, en orden de senioría, y forzada por senioría contraria. Si no se llena la necesidad, la Compañía llamara a los empleados dentro la clasificación, ofrecida por senioría y forzada por senioría contraria.

ARTÍCULO 10 PREMIO DE TURNO

Sección 22. Se les pagara una prima de cuarenta centavos (\$0.40) por hora a los empleados del tercer (3^{er}) turno sin tener en cuenta las horas actualmente trabajadas, y se les pagara una prima de veinte centavos (\$0.20) por hora a los empleados del segundo (2^{do}) turno sin tener en cuenta las horas actualmente trabajadas. Todos los empleados de limpieza que hayan sido empleados continuamente desde o antes del 28 de agosto de 1988, empleados en la fecha de ratificación deberán continuar recibiendo veinte centavos (\$0.20) adicionales por el primer (1^{er}) turno.

ARTÍCULO 11 DÍAS FESTIVOS Y PAGO DE DÍAS FESTIVOS

Sección 23. A todos los empleados que completaron su periodo de prueba se les pagarán los siguientes días festivos aunque si caigan o no en lo que sería un día normal de trabajo para los empleados involucrados.

Año Nuevo, Día del Trabajo, Acción de Gracias, Navidad, Día de los Muertos, Cuatro de julio.

Sección 24. Empleados que son programados para trabajar el día festivo y no lo trabajan no recibirán el pago del día festivo a menos que este en ausencia de funeral.

Sección 25. Día Festivo Pagado. Cuando les pagan por un día festivo sin trabajar, a los empleados regulares de tiempo completo se les pagara tiempo regular por la cantidad de horas que normalmente hubieran trabajado en el día en cuestión, pero no excederá ocho (8) horas. Si el día festivo cae en un día cual normalmente esta programado para descanso de tal empleado a él/ella se le pagara ocho (8) horas de tiempo regular como pago por el día festivo sin trabajar.

Sección 26. Calificaciones de Pago por un Día Festivo No Trabajado. Con el fin de calificar para el pago de un día festivo sin trabajar, un empleado que sea elegible para tal pago bajo los términos de este Artículo deberá trabajar su día regularmente programado inmediatamente antes del día festivo y su día regularmente programado inmediatamente después del día festivo, a menos que haya sido disculpado previamente para tal trabajo por la Compañía o esta en ausencia de funeral. En cualquier acontecimiento el empleado deberá hacer trabajo durante la semana en cual ocurre el día festivo, a menos que este en vacación, o ausente durante los primeros treinta días por cual un empleado está recibiendo Compensación de Trabajo.

Sección 27. Un día festivo sin trabajar, aunque sea pagado bajo los términos de este Artículo, no será contado como un día trabajado para el propósito de calcular el pago de tiempo extra de un día festivo en la semana laboral del día festivo.

Sección 28. Pago por Trabajar en Día Festivo. Cuando se trabaja en un día festivo, al empleado se le pagará su sueldo correspondiente regular, además del pago del día festivo proporcionado.

ARTÍCULO 12 VACACIONES

Sección 29. Todos los empleados recibirán una (1) semana pagada de vacaciones después de un (1) año de servicio, dos (2) semanas pagadas de vacaciones después de tres (3) años de servicio, tres (3) semanas de vacaciones pagadas después de cinco (5) años de servicio, tres (3) semanas pagadas de vacaciones más una (1) semana pagada después de diez (10) años de servicio; y cuatro (4) semanas pagadas de vacaciones después de quince (15) años de servicio y cinco (5) semanas pagadas de vacaciones después de veinte (20) años.

Sección 30. Tales vacaciones serán pagadas al sueldo regular correspondiente de cuarenta (40) horas. El aviso de oportunidades de programar vacaciones será fijado en la sala de comer.

Sección 31. Vacaciones Pagadas por Adelantado. Un empleado que ha ganado las vacaciones sobre la base de haber cumplido un año de aniversario recibirá el pago de sus

vacaciones inmediatamente durante la semana laboral antes de las vacaciones del empleado, proveído que el empleado lo haya solicitado por escrito con dos (2) semanas de anticipación.

Sección 32. Día Festivo Durante las Vacaciones. Si cualquiera de los días festivos enumerado en Artículo 12 del mismo cae durante las vacaciones del empleado, el empleado recibirá pago de un día adicional de vacaciones a causa de eso.

Sección 33. Las vacaciones no pueden ser suspendidas por un empleado elegible y recibir pago extra por trabajar durante ese periodo, solamente que sea de acordado por la Unión y la Compañía. Vacaciones deberán tomarse durante el aniversario de cada año. No se permitirán vacaciones una después de la otra¹.

PROGRAMACIÓN DE VACACIONES

Sección 34. La Compañía retiene el derecho de determinar el número de empleados que pueden estar de vacaciones en un momento dado. Si surge una diferencia entre los empleados en cuanto a la preferencia de las vacaciones, la señoría dentro del departamento prevalecerá.

Sección 35. La Compañía distribuirá una solicitud de vacaciones en o alrededor del 1^{ero} de **septiembre** de cada año. Los empleados deberán regresar la forma a Personal para el 1^{ero} de **octubre**, indicando su elección de vacaciones. El Departamento de Recursos Humanos deberá finalizar el calendario de vacaciones para el 1^{ero} de **noviembre**.

Sección 36. Cualquier empleado que no devuelva la forma a tiempo será programado a base de señoría después de que todos los empleados hayan devuelto la forma a tiempo y hayan sido programados. Empleados que no devolvieron la forma serán programados por señoría después de que todos los otros empleados hayan sido programados.

Sección 37. Cuando las fechas de vacación hayan sido establecidas, no serán cambiadas solamente que sea mutuamente de acuerdo entre el empleado y la Compañía.

Sección 38. A pesar de lo de anterior, empleados que voluntariamente se cambian a otro departamento después de que hayan seleccionado sus vacaciones serán sujetos a que sus vacaciones sean reprogramadas.

ARTÍCULO 13 ANUNCIO DE HORARIOS

Sección 39. Para la 1:00 p.m. en jueves de cada semana laboral, la gerencia anunciara el horario de trabajo para los empleados de producción para la siguiente semana, el cual deberá hacerse con tinta y deberá incluir la primera inicial y el apellido de los empleados. Para empleados que no son de producción, el horario de trabajo será anunciado para la 1:00 p.m. en viernes de cada semana laboral. Tales horarios de trabajo no deberán ser cambiados por la

¹ “Vacaciones una después de la otra” vacaciones es la práctica de combinar las ultimas semanas de vacaciones actuales con las nuevas vacaciones ganadas

gerencia para esa semana particular excepto donde el cambio es predicado en circunstancias fuera del control de la gerencia; por ejemplo, enfermedad, lastimadura, ausencia con permiso, vacaciones, jurado, necesidad y requerimientos de producción, equipo descompuesto, corte del suministro eléctrico, Actos de Dios, etc. Esta cláusula no se interpretara como impedimento para que la gerencia les llame a los empleados para trabajo extra que no esté en el horario anunciado, si se requiere trabajo extra de tiempo extra que no esté en el horario anunciado, o de traer empleados adicionales donde aparece conveniente con la opinión de la gerencia. El anuncio de publicación del horario de trabajo se considerara a todos los empleados.

Sección 40. Hasta el punto posible, cualquier cambio en el horario de trabajo se reflejara en el horario publicado en el momento de realizar el cambio.

ARTÍCULO 14 NO TRABAJO GRATIS

Sección 41. Es la intención de las practicas de trabajo bajo este Acuerdo que no habrá trabajo “gratis” o “haya ponchado para fuera”. Esta sección no impedirá que los empleados ofrezcan su tiempo para eventos sociales patrocinados por la Compañía tal como fiestas, días de campo, banquetes.

ARTÍCULO 15 TURNOS IRREGULARES

Sección 42. Excepto para los empleados de las bodegas en Denver, y Colorado Springs, y circunstancias imprevistas, incluyendo Actos de Dios, paro de trabajo por cualquier Unión, incendios, inundaciones, rotura de equipo de la planta, corte del suministro eléctrico, y otras condiciones fuera del control de la Compañía, no habrán turnos irregulares diariamente, el cual es definido como dos (2) periodos de trabajo en el mismo día el cual son separados por un periodo normal de comida.

ARTÍCULO 16 REUNIONES DE LA PLANTA

Sección 43. Todo el tiempo que un empleado actualmente pasa asistiendo a cualquier reunión de la planta donde su presencia es requerida por la Compañía será contada como tiempo trabajado. Esta provisión no aplica a las reuniones de agravios dentro de los procedimientos y disputas de arbitraje y agravios de este Acuerdo. Cuando le llaman a un empleado al trabajo para que asista a una reunión de la Compañía tal empleado recibirá el mínimo de dos (2) horas pagadas de tiempo regular.

ARTÍCULO 17 PAGO POR REPORTARSE A TRABAJAR

Sección 44. A cualquier empleado que le llamen a trabajar y está listo, dispuesto y disponible para trabajar en cualquier posición o clasificación de la Compañía, le garantizaran el mínimo de dos (2) horas pagadas a su rédito regular. No se le pagara el pago por reportarse a

trabajar en adición a horas trabajadas en cualquier día que le llamen al empleado para que trabaje y trabaja más de las dos (2) horas mínimas.

ARTÍCULO 18 DESCANSO PARA COMER

Sección 45 Cada empleado quien esta programado a trabajar en exceso de cinco (5) horas en un día recibirá un periodo de medía (1/2) hora para comer el cual no será pagado. Este periodo para comer se deberá tomar aproximadamente a la mitad del turno del trabajo.

ARTÍCULO 19 PERIODOS DE DESCANSO

Sección 46. La Compañía deberá programar y proporcionar un periodo de descanso de quince (15) minutos por cada periodo de cuatro (4) horas trabajadas, no exceder dos (2) periodos de descanso por día por un turno regular de ocho (8) horas. Un empleado que trabaje más de ocho (8) horas en cualquier turno particular tendrá derecho a un periodo de descanso de quince (15) minutos por cada cuatro (4) horas adicionales trabajadas. Es entendido que los empleados serán programados para descansar por la gerencia, y tales descansos serán tomados en áreas designadas de descanso.

ARTÍCULO 20 PERIODO DE PRUEBA

Sección 47. Los primeros treinta (30) días calendarios de empleo serán considerados como un periodo de prueba, durante tal tiempo, un empleado puede ser terminado por cualquier razón, y no tendrá recursos a los procedimientos de agravio o arbitraje establecidos en este Acuerdo acerca de tal terminación. Tal periodo de prueba puede ser extendido por un acuerdo mutuo entre la Compañía, el empleado y el Representante de la Unión, hasta treinta (30) días adicionales.

ARTÍCULO 21 SEÑORÍA

Sección 48. Señoría es el termino de empleo continuo dentro la unidad negociadora. A partir del momento de la ratificación, para todos los empleados presentes de la unidad negociadora, la fecha de señoría comenzara el primer día de empleo con la Compañía. Señoría para otros empleados será de la fecha que el empleado actualmente es asignado o contratado para una posición de la unidad negociadora.

En el departamento de mantenimiento, la señoría dentro del departamento será firme para promociones dentro del departamento, vacaciones, tiempo extra, preferencia de turnos y días de descanso, y despido.

En el Departamento de Calidad Total, la señoría dentro del departamento ejercitado dentro de la clasificación permanecerá para promociones dentro del departamento, vacaciones, tiempo extra, preferencia de turno y días de descanso y despidos.

Si dos (2) empleados o más tienen la misma fecha de señoría, el empleado que marco la tarjeta primero será el de más señoría. En caso de que la Compañía no tenga pruebas disponibles para determinar quien marco primero, el empleado o los empleados involucrados que tengan los últimos cuatro (4) números del seguro social más bajo serán considerados los de más señoría.

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

- (1) Dejar el trabajo voluntariamente.
- (2) Despedido por causa justa.
- (3) Descanso de nueve (9) meses.
- (4) Falle en regresar a trabajar en acuerdo con una ausencia con permiso.
- (5) Falle en reportarse a trabajar cuando le llamen después del despido, dentro de tres (3) días después de haber recibido por correo una notificación certificada o registrada a la ultima dirección que proporciono el empleado por escrito a la Compañía

Sección 49. Procedimiento de Oferta de Trabajo. Cuando ocurre una vacancia o un nuevo trabajo clasificado es establecido en otra posición que no sea una posición dominante, una noticia será puesta en el tablón de anuncios y los empleados tendrán la oportunidad de firmar por el trabajo vacante nuevo o trabajo nuevo. Los empleados tendrán cuatro días de producción en el cual firmaran por el trabajo en la oficina de producción. El empleado de más señoría calificado recibirá la posición y recibirá entrenamiento si es necesario.

La Compañía puede llenar tal vacancia temporalmente por veinte y un (21) día en espera de la selección del empleado afortunado. Si un empleado firma un trabajo de otra clasificación, el empleado recibirá su pago de sueldo existente siempre que el sueldo del empleado no exceda más del sueldo máximo de la nueva clasificación, entonces al empleado le pagaran el sueldo máximo por la nueva clasificación.

Un empleado quien firmo y le fue concedido el trabajo no será permitido a firmar otro trabajo bajo este Artículo por lo menos cuatro (4) meses de la fecha en que ocupo la nueva posición o trabajo vacante.

La Compañía tendrá el derecho de entrenar nuevos empleados para un trabajo vacante en cualquier turno por un periodo de cuarenta y cinco (45) días antes de llenar la posición con el empleado afortunado. La Compañía tratara de entrenar lo más pronto posible.

Pero, la Compañía no contrata a cualquier empleado para cualquier posición a menos que primero haya sido ofrecido en acuerdo con estos procedimientos o los procedimientos establecidos en la sección con respecto a las promociones a posiciones dominantes.

Sección 50. Promoción a las Posiciones Dominantes. La Compañía está de acuerdo en asignar las posiciones dominantes (posiciones de líder y ayudantes del líder, operadores, mezcladores, procesando breakers, técnicos de QA, mezcladores de ingredientes) al empleado con más senioría que está calificado dentro de la unidad negociadora, proporcionando el entrenamiento en caso de necesidad.

La Compañía deberá poner una noticia de tales posiciones en el tablón de anuncios de la Compañía por siete (7) días consecutivos. Los empleados que deseen ser considerados para la posición deberán firmar la lista que está en la oficina de producción durante el periodo de los siete (7) días consecutivos.

Empleados que estén de vacaciones o en ausencia con permiso pueden asesorar al departamento de personal de la Compañía por escrito de su deseo de obtener tales posiciones. La Compañía no contrata a cualquier empleado para cualquier posición a menos que primero haya sido ofrecido en acuerdo con los procedimientos establecidos en la sección con respecto a las promociones a posiciones dominantes.

La Compañía puede llenar tal vacancia temporalmente hasta cuarenta y cinco (45) días en espera de la selección del empleado afortunado.

Un empleado que firmo y le fue concedido el trabajo no será permitido a firmar otro trabajo dentro de este Artículo por lo menos cuatro (4) meses de la fecha en que ocupó la nueva posición o el trabajo vacante.

Empleados que estén de vacaciones o en ausencia con permiso pueden asesorar al departamento de personal de la Compañía por escrito de su deseo de obtener tales posiciones.

Sección 51. En caso que el Patrón tenga una necesidad específica de un Mecánico A, el cual no se puede llenar internamente, el Patrón tendrá el derecho de contratar a un empleado nuevo para la posición. Para cada dos personas contratadas, el Patrón promoverá al Mecánico B con más senioría que está actualmente calificado para ser Mecánico A, si el dicho Mecánico B desea la promoción. Si el Mecánico B calificado con más senioría no desea la posición, la posición será ofrecida al siguiente Mecánico B que este calificado etcétera, hasta que les hayan ofrecido la promoción para ser Mecánico A; a todos los Mecánicos B calificados. Cuando un Mecánico B acepta una promoción a Mecánico A, la vacancia que resulta en el Mecánico B será fijada para oferta en acuerdo con la Sección 49.

La Compañía puede programar empleados, que actualmente no son empleados a partir del (23 de octubre de 1989) por la Compañía, a trabajar en sábado y domingo. Pero, empleados actuales (a partir del 23 de octubre de 1989) serán programados sábados y domingos de acuerdo con la senioría, si así lo desean.

Todos los empleados actuales de mantenimiento (a partir del 23 de octubre de 1989) que realizan trabajo en sábado se les pagara uno y un cuarto (1 ¼) de tiempo regular del sueldo de pago por sábado. En caso de que las horas trabajadas en sábado exceden diez (10) horas, o si las horas de la semana exceden cuarenta (40), el empleado será compensado a uno y medio (1 ½) de su sueldo de pago regular sin pirámide.

Todos los empleados actuales de mantenimiento (a partir del 23 de octubre de 1989) que realizan trabajo en domingo se le pagara uno y medio (1 ½) de su tiempo regular del sueldo de pago por domingo.

Empleados que ganaron el trabajo de la posición de Mecánico "B" estarán en prueba por sesenta (60) días, con la habilidad de que la Compañía puede extender el periodo con treinta (30) días adicionales a su opción. Si el empleado no tiene éxito durante la prueba, el empleado será retornado a su clasificación anterior en acuerdo con la Sección 52 del Artículo 21. La determinación del éxito de un empleado durante la prueba será hecha por un Comité de Mantenimiento Conjunto compuesto de un (1) Mecánico A y un (1) Mecánico Líder asignados por la Unión y dos (2) miembros de la gerencia. Si cualquier conflicto con respecto al éxito de un Mecánico "B" durante el periodo de prueba no es arreglado satisfactoriamente por el Comité, será resuelto bajo los Procedimientos de Conflictos del Acuerdo Colectivo de Negociaciones.

Sección 52. Periodo de Prueba. Cuando un empleado es promovido a una posición abierta o recibe una posición entre los procedimientos de ofertas de trabajo, el o ella deberá estar en prueba por treinta (30) días calendarios. Si un empleado no tiene éxito durante la prueba, el empleado será retornado a su clasificación anterior con respecto a su posición y estado, si está disponible.

Si una posición no está disponible, al empleado se le ofrecerá la siguiente posición disponible dentro de su clasificación anterior. Mientras tanto el empleado deberá recibir inmediatamente la posición que quedo vacante por el empleado que no fue exitoso en llenar la posición y se le pagara en conformidad con el párrafo 2. Si el empleado rehúsa la siguiente posición disponible en su clasificación anterior, el empleado permanecerá en la posición asignada. (Esta entendido que la Compañía no es requerida a ofrecer el trabajo de nuevo si el empleado no tiene éxito durante el periodo de prueba, además se entiende que más adelante no habrá reemplazo para atrás excepto como esta limitado por el último párrafo mencionado.)

Sección 53. Cuando el término "calificado" es usado en Sección 49, o Sección 50, deberá ser considerado a incluir absentismo, tardanzas, archivos de seguridad, o archivos disciplinarios del empleado involucrado. Para el Inspector de Calidad Total y el Líder, la Compañía puede establecer las calificaciones en esto y, si la posición no se puede llenar internamente por un empleado con habilidades y capacidades actuales, la Compañía puede llenar la posición a su discreción.

Sección 54. Cuando un empleado que no sea de la clasificación de dar descansos, cuando de descanso es requerido a realizar trabajo en una clasificación más alta, el recibirá el sueldo de pago por el tiempo actual que reemplazo a la persona en la clasificación más alta; pero si es requerido a realizar un trabajo en una calificación más baja, el deberá retener su sueldo regular.

Es entendido y acordado, que hasta cierto punto posible, empleados realizaran trabajo dentro de sus clasificaciones respectivas. Asignaciones temporales serán ofrecidas a los empleados calificados de más senioría y forzar en acuerdo a la senioría contraria y calificaciones. Tiempo continuo en una asignación temporal antes de ser asignado permanentemente deberá ser acreditado a la progresión del sueldo.

ARTÍCULO 22 PREFERENCIA DE TURNOS

Sección 55. La Compañía reconocerá la senioría para el horario más preferido de turnos diarios, incluyendo días de descanso dentro de cada clasificación y departamento. **Una vez que el empleado notifique a la Compañía de su preferencia del turno inicial, su preferencia de turno permanecerá en efecto por tiempo indefinido hasta que el empleado certifica con tiempo su deseo de cambiar de turno en acuerdo con Sección 56.** Cuando una notificación oportuna de horario preferido y turnos diarios es distribuida a los empleados también será colocada en la cafetería.

Sección 56. Empezando en enero de 1992, durante los primeros quince (15) días de enero y julio de cada año, los empleados deberán declarar sus preferencias de turnos y días de descanso. Sus solicitudes, en acuerdo con la senioría, entrará en vigor el primer domingo de febrero y agosto de cada año.

ARTÍCULO 23 DESPIDO

Sección 57. Despido. Usaran los siguientes procedimientos cuando una reducción en la fuerza de trabajo es necesaria. Los despidos comenzaran en los departamentos afectados en orden contraria de la senioría. Una reducción de horas de tiempo regular significara lo mismo como despido.

En el caso de que un empleado es despedido, el empleado tendrá derecho a ejercer su senioría en la siguiente manera:

1. Primero al empleado le permitirán reemplazar un empleado de menos senioría dentro del departamento, con la condición que el empleado es calificado. Si es necesario la Compañía proporcionara un periodo de entrenamiento de treinta (30) días para que el empleado califique para el trabajo. Si el empleado es incapaz de calificar para realizar el trabajo, el empleado será despedido. Pero, ningún empleado será permitido a reemplazar a un empleado de menos senioría en una posición abierta a menos que el empleado tenga la capacidad y habilidad presentes para realizar la posición abierta del empleado desplazado.
2. Al no poder ejercer su senioría en el departamento al que el empleado se le asigna en el tiempo del despido, el empleado puede reemplazar un empleado de menos senioría por toda la planta con la condición que el empleado es calificado. Si es necesario, la Compañía proporcionara un periodo de entrenamiento de treinta (30)

días para que el empleado califique para el trabajo. Si el empleado es incapaz de calificar para realizar el trabajo, el empleado será despedido. Pero, ningún empleado será permitido a reemplazar a un empleado de menos señoría en una posición abierta a menos que el empleado tenga la capacidad y habilidad presentes para realizar la posición abierta del empleado desplazado.

3. Si el empleado no puede ejercer su señoría de conformidad con los párrafos anteriores, el empleado puede reemplazar un empleado de menos señoría dentro de unidad negociadora por departamento primero y después por toda la planta bajo los procedimientos indicados en los párrafo 1 y 2 mencionados arriba, con la condición que el empleado sea calificado. Si es necesario, la Compañía proporcionara un periodo de entrenamiento de treinta (30) días para que el empleado califique para el trabajo. Si el empleado es incapaz de calificar para realizar el trabajo, el empleado será despedido. Pero, ningún empleado será permitido a reemplazar a un empleado de menos señoría en una posición abierta a menos que el empleado tenga la capacidad y habilidad presentes para realizar la posición abierta del empleado desplazado. (Este párrafo será aplicado solamente si hay más de una planta cubierta por este Acuerdo.)
4. A pesar de lo anterior, los empleados afectados pueden aceptar el despido.
5. Empleados que estén en ausencia con permiso serán permitidos a ejercer su señoría inmediatamente después de que le den de alta para que regrese a trabajar.
6. Los departamentos mencionados arriba se definen de la siguiente manera:

Mantenimiento	Bodega
Calidad Total	Maíz
Sanidad	Harina

Sección 58. Empleados Que Aceptan una Clasificación Más Baja. Empleados que aceptan un trabajo en una clasificación más baja en lugar de despido les llaman cuando sea necesario, por orden de señoría a trabajos que ellos son calificados a realizar, la Compañía proporcionara entrenamiento, si es necesario. La Compañía no contratara a un empleado nuevo o promoverá a un empleado actual a una posición de la cual un empleado fue despedido o un empleado que acepta un trabajo de una clasificación más baja que es calificado y capaz de realizarlo.

Sección 59. Empleados que Aceptan el Despido. Un empleado que acepta el despido en vez de aceptar un trabajo de una clasificación más baja, puede notificar a la Compañía por escrito en el momento del despido de su deseo de ser llamado a una clasificación más baja y tal notificación será honorada cuando una vacancia ocurra. La noticia especificara la clasificación más baja a la cual el empleado desea ser llamado. Es entendido que cualquier empleado despedido de la clasificación donde ocurre la vacancia tendrá derechos preferidos sobre las provisiones de las ofertas de trabajo y procedimientos de posiciones abiertas indicadas en Sección 49 y 50 a cualquier trabajo vacante en tal clasificación.

ARTÍCULO 24 LENGUAJE NUEVO DE LA PLANTA

Sección 60. En caso de la apertura de una planta de reemplazo dentro de unos radios de 60 millas de la planta actual (localizada en 2110 Santa Fe Drive, Pueblo, Colorado 81006), los siguientes procedimientos serán aplicados:

1. Por lo menos cuatro (4) semanas antes de la apertura de la planta de reemplazo, la Compañía pondrá una hoja en cada localidad para los empleados que estén interesados en firmar si desean una transferencia a la nueva localidad. La hoja permanecerá en el tablón de anuncios por lo menos catorce (14) días.
2. Los empleados serán transferidos a la planta de reemplazo a las posiciones que tenían en la planta anterior. Posiciones adicionales serán ofrecidas a los empleados en acuerdo con los procedimientos de oferta de trabajo y promociones a posiciones abiertas contenidas en otra parte de las secciones de este Acuerdo.

Sección 61. En caso de la apertura de una planta que no reemplace a otra planta dentro de un radios de 60 millas de la planta actual (localizada en 2110 Santa Fe Drive, Pueblo, Colorado 81006), los siguientes procedimientos serán aplicados:

1. Por lo menos cuatro (4) semanas antes de la apertura de la planta de reemplazo, la Compañía pondrá una hoja en cada localidad para los empleados que estén interesados en firmen si desean una transferencia a la nueva localidad. La hoja deberá permanecer puesta por lo menos catorce (14) días.
2. Ofertas de trabajo, ya sea en la nueva planta o creados mediante la transferencia de los empleados de la planta anterior se cubrirán de acuerdo con los procedimientos de ofertas de trabajo y promociones a posiciones abiertas contenidas en otra parte de las secciones de este Acuerdo.

Sección 62. A los empleados que estén despedidos les llaman del despido en acuerdo con las provisiones establecidas en otra parte de este Acuerdo, y la Compañía cumplirá con el párrafo 2 mencionado arriba antes de que la Compañía contrate o transfiera cualquier otro empleado a la planta nueva.

Sección 63. La Compañía no será requerida a pagar cualquier costo provocado por un empleado por cualquier razón si el empleado desea transferirse a la nueva planta.

Sección 64. A pesar de lo anterior, la Compañía tendrá el derecho de no permitir a los empleados transferirse a la planta nueva por un periodo de cuarenta y cinco (45) días laborales de la fecha en que la posición se establecido en la planta nueva.

Sección 65. Queda expresamente entendido y acordado que este Acuerdo aplicar a todas las plantas dentro de un radios de 60 millas de la planta actual (localizada en 2110 Santa Fe

Drive, Pueblo, Colorado 81006). Asimismo, la Unión se compromete expresamente a renunciar a cualquier derecho de acrecer fuera de esta área.

ARTÍCULO 25

AUSENCIA CON PERMISO SIN PAGO

Sección 66. Solicitud Escrita para Ausencia con Permiso. Todos los permisos de ausencia deberán ser solicitados por escrito y entregados al departamento del personal de la Compañía. Excepto en el caso de que un empleado está físicamente discapacitado o en caso de una emergencia, la solicitud escrita para ausencia con permiso deberá ser recibida en la oficina de personal una semana de calendario antes de la fecha deseada para la ausencia. El departamento de Recursos Humanos deberá informar al empleado si la ausencia se concede dentro de siete (7) días de la solicitud y en una situación de emergencia, 24 horas de la solicitud. Todos los permisos de ausencia bajo este Artículo son sin pago. Todas las solicitudes indicarán:

- (1) La razón por el permiso
- (2) La fecha del comienzo del permiso y
- (3) La fecha del retorno del empleado.

Sección 67. Permiso de Ausencia Personal. La Compañía, en su sola discreción, podrá otorgar un permiso de ausencia por cualquier razón convincente personal por un periodo que no exceda treinta (30) días calendarios a empleados que hayan completado un (1) año de servicio continuo con la Compañía. La Compañía puede, en su discreción, conceder una extensión de tal permiso después de haber recibido una aplicación escrita, por lo menos cinco (5) días antes del vencimiento del permiso original y apoyado por razones que lo justifican. El permiso acumulativo máximo bajo este párrafo será de sesenta (60) días.

Sección 68. Permisos de Ausencia por Enfermedad o Lastimaduras. Cuando un empleado es incapaz de hacer sus obligaciones de su trabajo por causa de enfermedad o lastimaduras físicas, la Compañía otorgará un permiso de ausencia sin pago por un periodo hasta doce (12) meses calendarios (veinticuatro (24) meses en el acontecimiento de una lastimadura de trabajo), con la condición de que la aplicación escrita de tal ausencia o cualquier extensión para esto es apoyado por un certificado médico detallado o la declaración que establece la duración aproximada de la enfermedad o lastimadura incluyendo el plazo de recuperación aplicable. El empleado se compromete en mantener la oficina de personal informada de su progreso o el pronóstico durante cualquier ausencia con permiso médica.

La Compañía tendrá derecho a exigir, a costo de la Compañía, un examen del empleado antes de, a intervalos razonables durante o al final de una ausencia médica o cualquier extensión por esto.

Al regreso de la ausencia con permiso, el empleado deberá presentar la prueba médica válida que está en la condición física necesaria para realizar el trabajo asignado.

Sección 69. Ausencia con Permiso para Fuerzas Armadas. Permisos de ausencia deberán ser otorgada a los empleados en acuerdo con la ley federal.

Sección 70. Ausencia de Maternidad. Una empleada que esta embarazada se le permite trabajar solo en la medida de seguridad y de salud. Una empleada no podrá trabajar más allá del principio del séptimo mes de embarazo, a menos y no más tarde del final del sexto mes de embarazo (o antes, si es posible), la empleada le proporcionara a la Compañía con la aprobación escrita de un médico que la atiende (con una declaración que muestra que el médico sabe de el tipo de trabajo se está realizando y requieren durante el embarazo de la empleada) para que la empleada continúe trabajando mientras el embarazo, y su estimación en relación con el periodo de tiempo que la empleada pueda continuar.

Un permiso de ausencia de maternidad se concederá para el periodo de la incapacidad de la empleada a trabajar, que no exceda doce (12) meses. El propósito de un permiso de maternidad es para proporcionar un permiso de ausencia para el parto en lugar de cuidado de niños y apoyo después del parto. En otras palabras, la empleada debe presentarse a trabajar tan pronto como sea físicamente capaz de hacerlo. Al regresar de un permiso de ausencia, a la empleada deberá presentar la prueba médica valida que está en la condición física requerida necesaria para realizar el trabajo asignado.

Sección 71 (a). Permiso de Ausencia para Cuidado de un Recién Nacido o un Niño Adoptivo. Para empleados con un (1) año de servicio continuo en la unidad negociadora, un permiso de ausencia de cualquiera de los padres se concederá sin pago por un periodo de hasta doce (12) meses para el propósito de cuidar un niño recién nacido o un niño adoptivo. Al empleado se le deberá garantizar reintegración en acuerdo con su señoría. Al empleado se le garantizara una reintegración en acuerdo con su señoría. Un empleado que desea cambiar su fecha de retorno al trabajo notificara al gerente de la planta dos (2) semanas de anticipación y deberá ser devuelto a trabajar por lo anteriormente indicado. El permiso de ausencia por cualquiera de los padres deber terminar a más tardar doce meses desde la fecha de nacimiento o fecha de adopción. La Compañía puede requerir verificación de la relación del padre con el recién nacido o niño adoptado.

Sección 71 (b). Permiso de Ausencia para Cuidado Familiar. Un permiso de ausencia para cuidado de la familia, sin pago, se concederá a petición de un empleado por un total de hasta seis (6) meses consecutivos dentro de un periodo de dos (2) años. El empleado que solicita el permiso debe tener un mínimo de un (1) año de servicio continuo en la unidad negociadora en el momento de la solicitud.

1. Cónyuge y padres del empleado.
2. Hijos solteros biológicos o adoptados menos de diez y nueve (19) años de edad y estudiantes de tiempo completo hasta la edad de 23.

Sección 71 (c). Permiso de Unión. Permisos de ausencia sin pago para asuntos de la Unión que no excedan seis (6) meses serán concedidos por la Compañía a los empleados que hayan completado un (1) año de servicio. Los seis (6) meses pueden ser extendidos por seis (6) meses adicionales por un acuerdo mutuo entre la Compañía y el empleado.

Sección 72. Regreso del Permiso de Ausencia

1. A cualquier empleado que se le concede un permiso de ausencia bajo este Artículo le dará una notificación escrita a la Compañía por lo menos de setenta y dos (72) horas antes del vencimiento de su permiso indicando su intención de regresar a trabajar.
2. A su regreso del empleado al trabajo, el empleado deberá ser devuelto a la posición que tenía antes de tomar la ausencia con permiso, siempre y cuando la posición esta en existencia. Si la posición ya no existe, el empleado será asignado a un puesto de trabajo comparable con respecto al trabajo y al sueldo que recibe. Si es necesario, la Compañía proporcionara un periodo de entrenamiento de hasta treinta (30) días con el fin de calificar para el trabajo comparable. Si el empleado no puede calificar para realizar el trabajo comparable el empleado será despedido.

Sección 73. La Compañía reserva el derecho de llenar, de forma temporal, cualquier vacante creada por un permiso de ausencia con el empleado de más senioría y calificada que posee las habilidades y capacidades presentes para realizar el trabajo vacante. Es expresamente entendido que las provisiones de oferta de trabajo de este Acuerdo no se aplicaran de la cobertura de cualquier vacante creada como resultado de un permiso de ausencia. Un empleado que se niega a aceptar su puesto de trabajo anterior, o un trabajo comparable, se considerará que ha renunciado voluntariamente.

Sección 74. Beneficios. A excepción de lo contrario como es proveído en este Acuerdo, o las pólizas aplicables de seguro, los empleados no tendrán derecho a ningún beneficio mientras que estén en un permiso de ausencia. Pero, el empleado continuara acumulando su senioría mientras que este en un permiso de buena fe y de de ausencia aprobada.

ARTÍCULO 26 PERMISO PARA UN FUNERAL

Sección 75. A petición de un empleado cubierto por este Acuerdo se le concederá un máximo de tres (3) días laborales de descanso con pago a su sueldo de pago y tiempo regular completo con el fin de hacer los arreglos para que y/o asistir a un funeral y/o duelo (si toma días durante catorce (14) días del fallecimiento) ocasionado por un fallecimiento en su familia inmediata. La Compañía puede a su discreción, conceder tiempo libre adicional sin pago si es solicitado. Un empleado no será requerido a usar tiempo personal y/o tiempo de vacación cuando se solicite más tiempo adicional en este Artículo. La familia inmediata del empleado es definida como padre, madre, suegro actual, suegra actual, padres adoptivos, cónyuge, hijos, abuelos, hermano, hermana, nietos, o hijos adoptivos, viviendo con el empleado. Los pagos no se hacen a continuación donde el fallecimiento del familiar se produce mientras el empleado está de vacaciones o en un permiso de ausencia. Si un empleado es notificado del fallecimiento de su cónyuge, pariente o hijo mientras trabaja, se le concederá el resto del día libre y pagado por horas de trabajo prevista para aquel día. Esto no se contará como parte de los tres (3) días mencionados arriba. Ningún horario será modificado con el fin de hacer al empleado que

sustituir el día de descanso que de otra manera hubiera sido pagado bajo estas provisiones. La Compañía puede requerir verificación del fallecimiento y verificación de la relación.

Sección 76. La Compañía concederá un (1) día pagado y hasta dos (2) días sin pago para hacer arreglos para y/o asistir al funeral ocasionado por un fallecimiento de su cuñada, cuñado, o padrastros.

ARTÍCULO 27 SERVICIO DE JURADO

Sección 77. Cuando cualquier empleado cubierto por este Acuerdo es requerido a servir en el servicio de jurado durante sus horas regulares de trabajo, será disculpado de su trabajo. La Compañía se compromete a pagar a dicho empleado la diferencia entre lo que es pagado para servir en el jurado y lo que hubiera recibido en ganancias de tiempo completo hasta un máximo de diez (10) días por año, por empleado. Ningún empleado estará obligado a presentarse a trabajar en el que en realidad ha servido como jurado. La Compañía puede exigir una declaración de la corte certificando la asistencia. A petición, la compañía intentara programar al empleado afectado para horas disponibles, incluyendo horas extras a fin de que el empleado sea compensado por las horas perdidas en la medida de lo posible. La oración anterior solo se aplicara a los empleados solamente que pierden tiempo para servir como jurado y no son compensados por lo mismo.

ARTÍCULO 28 LASTIMADO EN EL TRABAJO

Sección 78. Cuando un empleado se lesiona en el trabajo, si él o ella está obligado a buscar atención médica y sale de sus instalaciones, al empleado se le pagara su sueldo regular por hora por todo el tiempo necesario para buscar la atención médica. Una vez que el doctor le de alta al empleado para que regrese a trabajar, el empleado deberá regresar a trabajar inmediatamente con un certificado o liberación del doctor, a menos que el turno del empleado haya terminado. Si el doctor tratante no permite que el empleado regrese al trabajo el día que se lesiono, el empleado deberá notificar a la Compañía y recibirá ocho (8) horas de su turno regular de pago para el día de la lesión solamente.

ARTÍCULO 29 COBERTURA DE BIENESTAR Y SALUD

Sección 79. El **diseño del cuidado de salud** y los beneficios **seguirán en vigor, pero será modificado para proveer:**

- (a) **Un co-pago de quince dólares (\$15.00) por la visita de oficina;**
- (b) **Una deducible del empleado de trescientos dólares (\$300.00) y un deducible familiar de seiscientos dólares (\$600.00); y**

- (c) **De su bolsa un máximo de dos mil quinientos dólares (\$2,500.00) para individuos y cinco mil dólares (\$5,000) para familia fuera del grupo.**

La contribución del empleado hacia el premio de la cobertura individual no excederá **diez dólares (\$10.00) por mes el primer año de este Acuerdo; quince dólares (\$15.00) por mes durante el segundo año; y veinte dólares (\$20.00) por mes durante el tercer año**, con el balance que será pagado por la Compañía. La contribución del empleado hacia el premio de la cobertura **familiar no excederá ochenta dólares (\$80.00) por mes durante el primer año; ochenta y cinco dólares (\$85.00) por mes durante el segundo año; y noventa dólares (\$90.00) por mes durante el tercer año** con el balance que será pagado por la Compañía. La Compañía tendrá la opción de **proveer un plan de salud comparable** al mismo o menos costo al empleado con inscripción anual.

La cobertura dental será proporcionada por la Compañía en las tarifas actuales y el plan actual, para los empleados con seis (6) meses de servicio continuo. Los empleados que han completado seis (6) meses de servicio continuo pueden cubrir a sus dependientes elegibles para la cobertura dental por la cantidad de cinco dólares y ochenta y tres centavos (\$5.83) por semana.

La Compañía proporcionara el seguro de Incapacidad de Plazo Corto a los empleados con más de doce (12) meses de servicio continuo sin ningún costo al empleado. La Compañía tendrá la discreción única a contratar con una compañía de seguros. Los beneficios básicos del plan serán sesenta por ciento (60%) de ganancias semanales a un máximo de doscientos dólares (\$200.00) por semana, un periodo de eliminación de un (1) día por accidente, un periodo de eliminación de ocho (8) días por enfermedad, un periodo máximo de beneficios de trece (13) semanas. La elegibilidad para la cobertura de cualquier pago será en la manera proporcionada por la póliza de seguro aplicable.

Un plan de visión continuara siendo ofrecido a los trabajadores a su costo.

ARTÍCULO 30 PLAN DE AHORROS DE JUBILACIÓN

Sección 79(a). Empleados serán elegibles a participar en el Plan de ahorros de Jubilación de la Compañía 401K en acuerdo con las provisiones del plan como son aplicadas a otros empleados de la Compañía. Cualquier contribución discrecional de la Compañía será aplicada a cualquier empleado de la unida negociadora que cumple los requisitos del plan a partir del 31 de diciembre de 1997 y es empleado por la Compañía desde la ratificación del acuerdo. No se podrán hacer contribuciones personales retroactivas.

ARTÍCULO 31 DESPIDO Y NO DISCRIMINACIÓN

Sección 80. Por la presente la Compañía se comprometa a no discriminar a ningún empleado o despedirlo por participar en actividades de la Unión como definido por el Acto de Relaciones Nacionales de Labor y además, ningún empleado será despedido o disciplinado sin causa justa.

La Compañía tiene el derecho de hacer y aplicar reglas de trabajo razonables y necesarias y reglamentos que no sean incompatibles con las provisiones de este Acuerdo.

Degradar por Causa Justa. Excepto en el caso del Artículo 23, ningún empleado será degradado de una clasificación más alta sin causa justificada.

Sección 81. La Compañía y la Unión se comprometen a respetar todas las leyes aplicables del Estado y Federal con respecto a no discriminación.

Sección 82. El uso del género masculino en el presente documento, a menos que lo requiera el contexto, se considerará que incluyen el sexo femenino.

ARTÍCULO 32 VISITACIÓN DEL REPRESENTANTE DE LA UNIÓN

Sección 83. El Representante de la Unión tendrá el derecho de entrar a la propiedad de la Compañía para el propósito de entrevistar empleados en una manera de no interferir con el negocio de la Compañía. El deberá comunicarse con el supervisor o gerente encargado de su llegada.

ARTÍCULO 33 DELEGADO DE LA UNIÓN

Sección 84. La Compañía reconocerá un jefe de delegados y siete (7) delegados asistentes en la planta principal. La Compañía reconocerá un (1) delegado en cada otra facilidad en cual los empleados de la unidad negociadora son empleados. Tal delegado será permitido a ejercer sus funciones durante horas de trabajo en la medida que estos derechos no interfieran con el negocio de la Compañía. Tales delegados no podrán ser objeto de discriminación y tendrán la señoría superior a los efectos de despido. **A los delegados de la Unión les darán cascos de color.**

ARTÍCULO 34 PROCEDIMIENTOS DE DISCUSIÓN

Sección 85. Si cualquier discusión o queja se presenta sobre la interpretación o aplicación de este Acuerdo, habrá un esfuerzo formal en la parte de los partidos a resolver con prontitud a través de los siguientes pasos, y no haber seguido los procedimientos establecidos dará lugar a la pérdida de la queja.

Sección 86. Paso 1. Por conferencia durante horas de trabajo, siempre que sea posible, entre el delegado y/o el Representante de la Unión y/o empleados agraviados y el Gerente de Recursos Humanos de la planta.

Sección 86a. Si la Unión presenta una notificación escrita a la Compañía protestando por una advertencia verbal o escrita, la advertencia deberá dejarse en suspensión. Sin embargo, si

una acción adversa se da curso en contra del empleado y la Compañía se basa en tal advertencia, al hacerlo, la Unión tendrá derecho a presentar las advertencias que subyacen a arbitraje de consolidación con, si es que arbitra las medidas adicionales adversos. Queda expresamente entendido que las advertencias que solo se protesta pueden ser sometidas a arbitraje.

Sección 87. Paso 2. Si la queja no puede resolverse en el Paso 1 arriba, la queja deberá reducirse en formas escritas de la Unión, y presentadas al Representante designado por la Compañía estos asuntos. Dicha presentación se efectuara dentro de los quince (15) días siguientes a la fecha de ocurrencia del evento que da lugar a la queja y hará constar claramente el tema y los argumentos de la parte agraviada o de partes y razonablemente debe alegar una violación específica de una disposición expresa de este Acuerdo. (En caso de un despido, el límite de tiempo será diez (10) días.) El designado de la Compañía y el Representante de la Unión se reunirán dentro de diez (10) días después de recibir el aviso por escrito de la queja y tratar de resolver la queja. En un caso donde el empleado siente que no se haya pagado de conformidad con la progresión de los salarios establecido en este documento, tales empleados tendrán la obligación de someter este asunto a la atención del gerente del departamento tan pronto como el empleado tiene conocimiento de esos supuestos errores. En el caso de que el empleado se le a pagado incorrecto, dicho error se corregirá en el pago con carácter retroactivo, pero no más allá de noventa (90) días antes de la fecha en que se presento la queja por escrito.

Sección 88. Paso 3. Si la queja no es arreglada satisfactoriamente en el Paso 2, cualquiera de las partes, podrá, con una rapidez razonable, pero en ningún caso a más tardar de catorce (14) días más a partir de la fecha de la reunión del Paso 2, solicitar arbitraje por escrito y la otra parte estará obligada a proceder con el arbitraje en lo sucesivo en la forma prevista. Los partidos deberán intentar llegar a un acuerdo sobre un arbitrador imparcial.

En caso que un empleado apele la decisión del Comité Ejecutivo de Quejas de Local 7, de no arbitrar la queja, el plazo para exigir el arbitraje será extendido hasta diez (10) días después que el Consejo Ejecutivo de Local 7 decida someter la queja a arbitración.

La Unión está de acuerdo para programar todas las apelaciones antes de la Mesa Directiva lo antes posible.

La Unión notificara inmediatamente la Compañía en caso de una apelación a la decisión del Comité Ejecutivo de Quejas y la nueva fecha la presentación de una demanda de arbitraje de conformidad al primer (1^{er}) párrafo de esta sección.

Sección 89. En caso que las partes no puedan llegar a un acuerdo sobre la elección de un árbitro dentro de los quince (15) días siguientes a la solicitud de arbitraje por escrito, la parte que solicite el arbitraje puede, con la petición de tiempo razonable, solicitar un panel de siete (7) árbitros del Servicio Federal de Mediación y Conciliación. De este grupo de siete (7) nombres, cada parte alternativamente quitara tres (3) nombres, la Compañía quitando primero. El árbitro restante de la lista será el árbitro imparcial.

Sección 90. El árbitro tendrá todos los derechos, facultades, y deberes en este documento dado, concedido y que le imponen; pero su concesión no cambiara, alterara o modificar

cualquiera de los términos y condiciones establecidas en este Acuerdo. No obstante a lo anterior, el árbitro no tendrá poder para establecer las tasas de salarios o escalas o modificar alguna escala salarial existente o estructura salarial.

Sección 91. La parte vencida será responsable de los gastos del árbitro. En el caso de una decisión dividida de la misma se repartirá por igual.

El árbitro emitirá su decisión dentro de treinta (30) días después del cierre del proceso. Este plazo de treinta (30) días calendarios puede ser prolongado por un acuerdo mutuo entre ambas partes.

ARTÍCULO 35 NO HUELGA O CIERRE PATRONAL

Sección 92. Durante la vigencia de este Acuerdo, no deberá haber cierre patronal, huelga, o suspensión de trabajo. Sin embargo, los empleados no estarán obligados a cruzar una línea de huelga legalmente establecida de Trabajadores Unidos de Alimentos y Comercio Local No. 7.

ARTÍCULO 36 PIZARRÓN DE ANUNCIOS

Sección 93. La Compañía proporcionara un pizarrón de anuncios donde la Unión puede publicar avisos de recreo y asuntos sociales, anuncios de las reuniones, y noticias/o resultados de elecciones de la Unión, premios y sumarios de arbitración, copias de normas o reglamentos de la Unión y copias de este Acuerdo. No se permitirán avisos u otras notas no específicamente enumeradas sin el consentimiento escrito previamente por el gerente. La Unión puede instalar en las entradas de todas las facilidades un pizarrón de anuncios de vidrio con llave de 3' x 4' separado, y será proporcionado para todos los delegados y agentes de negocio de Local 7.

La Unión puede publicar avisos de recreo y asuntos sociales, anuncios de las reuniones, y noticias/o resultados de elecciones de la Unión, premios y sumarios de arbitración, copias de normas o reglamentos de la Unión y copias de este Acuerdo. No se permitirán avisos u otras notas no específicamente enumeradas sin el consentimiento escrito previamente por el gerente.

La Unión acepta además que no habrá distribución de folletos u otros materiales en los locales de la Compañía durante horas de trabajo o en aéreas de trabajo. Estos materiales pueden ser distribuidos durante el periodo no laboral o en aéreas fuera del trabajo.

ARTÍCULO 37 PROMOCIÓN DE PRODUCTO

Sección 94. Al momento de la ratificación de este Acuerdo la Unión se compromete a publicar un artículo en el periódico, la promoción de los productos de la Compañía a sus miembros.

ARTÍCULO 38 UNIFORMES/EQUIPO

Sección 95. La Compañía proporcionara sin costo alguno para los empleados todos los uniformes y servicio de lavandería.

La Compañía continuara entrenamiento de seguridad.

Cada año la Compañía reembolsara a los empleados cuando compren cualquier marca de botas/zapatos de seguridad con punta de acero que cumplan con las Normas de ANSI requeridos por OSHA, siempre que el empleado presente un recibo de lo mismo. La cantidad anual por mecánico, lubricador y **limpieza** no excederá \$150.00. La cantidad anual para otros empleados donde el calzado de seguridad se requiere para la posición, no excederá \$60.00. La Compañía también podrá expedir un documento comprobante a los empleados hasta las cantidades antedichas para facilitar la compra del empleado. Donde las botas de seguridad son necesarias para la posición y las botas se han convertido en inservibles debido al desgaste en la planta, serán remplazadas por la Compañía sobre una base según sea necesario.

ARTÍCULO 39 CLÁUSULA DE EXCEPCIÓN

Sección 96. Si durante el termino de este Acuerdo, o durante cualquier renovación o extensión de lo misma, cualquier ley Federal o Estatal entre en vigor, o de cualquier norma o reglamento que se expida en virtud de cualquier ley Federal o Estatal, lo que haría el cumplimiento por parte de la Unión, la Compañía, los empleados o cualquiera de ellos, con los términos o condiciones de este Acuerdo una violación de cualquiera de dichas provisiones legales, normas o reglamentos, entonces tales términos o condiciones pasaran a ser inoperante y sin efecto desde la fecha efectiva de cualquier decisión, ley, normas o reglamentos. El resto de este Acuerdo no en conflicto con ninguna de dichas leyes, normas o reglamentos continuara en pleno vigor y efecto.

Sección 97. En caso de que alguno de tales términos, provisiones, o condiciones se vuelven inoperantes y de ningún efecto, cualquiera de las partes a este Acuerdo puede abrir el mismo para negociación solo para sustituir las provisiones, si hay algunas, para aquellas provisiones hechas inoperantes en una notificación por escrito de treinta (30) días a la otra parte.

ARTÍCULO 40 CAMBIOS TECNOLÓGICOS Y AUTOMATIZACIÓN

Sección 98. Las partes reconocen que equipo automatizado y la tecnología ya está disponible y estará disponible para la industria alimentaria Mexicana. La Compañía reconoce que hay un deseo para proteger y preservara las oportunidades de trabajo para empleados de la unidad de negociación. Al mismo tiempo, la Unión reconoce que la Compañía tiene el derecho de servirse de la tecnología moderna y automatización. Con este objetivo común las partes convienen en lo siguiente:

1. En caso que la Compañía introduce cambios tecnológicos o de automatización de cualquier tipo que tendrán un impacto material directo que afectan el trabajo de la unidad de negociación, notificación se dará a la Unión treinta (30) días de anticipación de ese cambio.
2. Tras el cumplimiento de cualquier automatización o los cambios tecnológicos, la Compañía acepta lo siguiente: (1) Cualquier re-entrenamiento necesario será suministrado por la Compañía sin costo alguno para los empleados. (2) Donde el re-entrenamiento no es aplicable o posible, la Compañía hará todo lo posible para afectar la transferencia de empleados afectados a otro trabajo o planta.
3. En caso que un empleado es desplazado como resultado de la tecnología o cambios de automatización, los empleados afectados serán elegibles para entrenamiento y pago por la dislocación en conformidad con las provisiones siguientes:
 - (a) Todos los empleados con dos o más años de servicio continuo serán elegibles para una (1) semana de entrenamiento y pago de dislocación por cada año de servicio continuo. Indemnización máxima prevista en este Artículo será de ocho (8) semanas de salario que serán pagadas en el día de pago programado regularmente del empleado. Cuarenta (40) horas constituirá una (1) semana de pago.
 - (b) Un empleado deberá ser descalificado por tal pago en caso que el empleado: (1) rechaza reentrenamiento (2) rechaza transferencia a otras clasificaciones (3) voluntariamente termina el empleo.
4. Es acordado y entendido que las provisiones de despido contenidas en este Acuerdo deberán cumplirse en el caso de cualquier cambio tecnológico.

ARTÍCULO 41 ACUERDO COMPLETO

Sección 99. Las partes reconocen que durante las negociaciones que dieron lugar a este Acuerdo, cada uno tenía el derecho limitado y la oportunidad de hacer demandas y propuestas con respecto a cualquier tema o asunto no eliminado por ley de la materia de negociación colectiva y que los entendimientos y acuerdos logrados por los partidos después de ejercer ese derecho y oportunidad se establecen en este Acuerdo.

Sección 100. Por lo tanto la Compañía y la Union, por el termino de vida de este Acuerdo, cada uno de manera voluntaria y sin reserva renuncia al derecho, y cada uno está de acuerdo en que el otro no estará obligado a negociar colectivamente, ya sea con respecto a cualquier tema o asunto específicamente relacionada a o cubierta aquí, ya sea materia o asunto puede o no haber sido en el conocimiento o contemplación de una o ambas partes en el momento que negociaron o firmaron este Acuerdo.

**APÉNDICE “A”
SUELDOS**

EFFECTIVO EL 25 DE ABRIL DE 2010

<u>CLASIFICACIÓN</u>	<u>ENTRADA</u>	<u>1 MES</u>	<u>3 MESES</u>	<u>5 MESES</u>	<u>6 MESES</u>
General Labor	\$9.13	\$ 9.46	\$ 9.80	\$10.12	\$10.45
Operator/Mixer	\$9.68	\$10.58	\$11.47	\$12.36	\$13.25
Head Operator (Corn, Chips)	\$9.37	\$10.26	\$11.14	\$12.03	\$12.92
Production Lead (Corn, Press, Chip)	\$9.28	\$10.28	\$11.27	\$12.27	\$13.26
Sanitation Lead	\$10.26	\$11.15	\$12.03	\$12.93	\$13.81
Sanitation Worker	\$ 9.09	\$ 9.56	\$10.03	\$10.51	\$10.98
Warehouse Worker	\$ 9.02	\$ 9.75	\$10.49	\$11.22	\$11.95
Packers	\$ 9.08	\$ 9.57	\$10.05	\$10.53	\$11.01
Chip Line Worker	\$ 9.08	\$ 9.57	\$10.05	\$10.53	\$11.01
<u>CLASIFICACIÓN</u>	<u>ENTRADA</u>	<u>2 MESES</u>	<u>5 MESES</u>	<u>6 MESES</u>	<u>8 MESES</u>
Processing Breaker	\$ 9.65	\$10.23	\$10.80	\$11.38	\$11.96
TQ Inspector	\$ 9.01	\$ 9.76	\$10.52	\$11.27	\$12.02
Lead Helper	\$ 9.39	\$10.05	\$10.71	\$11.37	\$12.02
TQ Lead	\$12.57	\$12.74	\$12.91	\$13.09	\$13.26
Ingredients Mixer	\$ 9.01	\$ 9.76	\$10.52	\$11.27	\$12.02
Mechanic A	\$13.05	\$13.95	\$14.83	\$15.72	\$16.60
Mechanic B	\$ 9.86	\$11.26	\$12.67	\$14.08	\$15.49
Mechanic Lead	\$13.28	\$14.30	\$15.33	\$16.34	\$17.36
Lubricator	\$ 9.11	\$ 9.91	\$10.73	\$11.54	\$12.34
Parts Clerk	\$ 9.04	\$ 9.67	\$10.29	\$10.92	\$11.54
Warehouse Lead	\$12.68	\$12.85	\$13.02	\$13.20	\$13.37
Warehouse Driver	\$11.12	\$11.79	\$12.47	\$13.13	\$13.80
Shipping & Receiving	\$ 9.52	\$10.51	\$11.48	\$12.46	\$13.43
<u>CLASIFICACIÓN</u>					
Maintenance Utility					\$11.55
Maintenance Planner					\$17.61

Cualquier empleado requerido a entrenar a otros empleados se le pagar cincuenta centavos (\$0.50) adicionales por hora. La Compañía podrá asignar el empleado de más señoría dentro del departamento para entrenar.

Los leads serán elegibles para cualquier ajuste necesario para establecer su cantidad de salario individual por lo menos setenta y cinco centavos (\$0.75) más por hora que la cantidad más alta de su departamento. Queda expresamente convenido y entendido que los Leads que reciben la diferencia más alta seguirán recibiendo la misma además de los aumentos.

**APÉNDICE “A”
SUELDOS**

EFFECTIVO EL 27 DE MARZO DE 2011

<u>CLASIFICACIÓN</u>	<u>ENTRADA</u>	<u>1 MES</u>	<u>3 MESES</u>	<u>5 MESES</u>	<u>6 MESES</u>
General Labor	\$9.33	\$ 9.66	\$10.00	\$10.32	\$10.65
Operator/Mixer	\$9.88	\$10.78	\$11.67	\$12.56	\$13.45
Head Operator (Corn, Chips)	\$9.57	\$10.46	\$11.34	\$12.23	\$13.12
Production Lead (Corn, Press, Chip)	\$9.48	\$10.48	\$11.47	\$12.47	\$13.46
Sanitation Lead	\$10.46	\$11.35	\$12.23	\$13.13	\$14.01
Sanitation Worker	\$ 9.29	\$ 9.76	\$10.23	\$10.71	\$11.18
Warehouse Worker	\$ 9.22	\$ 9.95	\$10.69	\$11.42	\$12.15
Packagers	\$ 9.28	\$ 9.77	\$10.25	\$10.73	\$11.21
Chip Line Worker	\$ 9.28	\$ 9.77	\$10.25	\$10.73	\$11.21
<u>CLASIFICACIÓN</u>	<u>ENTRADA</u>	<u>2 MESES</u>	<u>5 MESES</u>	<u>6 MESES</u>	<u>8 MESES</u>
Processing Breaker	\$ 9.85	\$10.43	\$11.00	\$11.58	\$12.16
TQ Inspector	\$ 9.21	\$ 9.96	\$10.72	\$11.47	\$12.22
Lead Helper	\$ 9.59	\$10.25	\$10.91	\$11.57	\$12.22
TQ Lead	\$12.77	\$12.94	\$13.11	\$13.29	\$13.46
Ingredients Mixer	\$ 9.21	\$ 9.96	\$10.72	\$11.47	\$12.22
Mechanic A	\$13.25	\$14.15	\$15.03	\$15.92	\$16.80
Mechanic B	\$10.06	\$11.46	\$12.87	\$14.28	\$15.69
Mechanic Lead	\$13.48	\$14.50	\$15.53	\$16.54	\$17.56
Lubricator	\$ 9.31	\$10.11	\$10.93	\$11.74	\$12.54
Parts Clerk	\$ 9.24	\$ 9.87	\$10.49	\$11.12	\$11.74
Warehouse Lead	\$12.88	\$13.05	\$13.22	\$13.40	\$13.57
Warehouse Driver	\$11.32	\$11.99	\$12.67	\$13.33	\$14.00
Shipping & Receiving	\$ 9.72	\$10.71	\$11.68	\$12.66	\$13.63
<u>CLASIFICACIÓN</u>					
Maintenance Utility					\$11.75
Maintenance Planner					\$17.81

Cualquier empleado requerido a entrenar a otros empleados se le pagar cincuenta centavos (\$0.50) adicionales por hora. La Compañía podrá asignar el empleado de más senioría dentro del departamento para entrenar.

Los leads serán elegibles para cualquier ajuste necesario para establecer su cantidad de salario individual por lo menos setenta y cinco centavos (\$0.75) más por hora que la cantidad más alta de su departamento. Queda expresamente convenido y entendido que los Leads que reciben la diferencia más alta seguirán recibiendo la misma además de los aumentos.

**APÉNDICE “A”
SUELDOS**

EFFECTIVO EL 25 DE MARZO DE 2012

<u>CLASIFICACIÓN</u>	<u>ENTRADA</u>	<u>1 MES</u>	<u>3 MESES</u>	<u>5 MESES</u>	<u>6 MESES</u>
General Labor	\$ 9.53	\$ 9.86	\$10.20	\$10.52	\$10.85
Operator/Mixer	\$10.08	\$10.98	\$11.87	\$12.76	\$13.65
Head Operator (Corn, Chips)	\$ 9.77	\$10.66	\$11.54	\$12.43	\$13.32
Production Lead (Corn, Press, Chip)	\$9.68	\$10.68	\$11.67	\$12.67	\$13.66
Sanitation Lead	\$10.66	\$11.55	\$12.43	\$13.33	\$14.21
Sanitation Worker	\$ 9.49	\$ 9.96	\$10.43	\$10.91	\$11.38
Warehouse Worker	\$ 9.42	\$10.15	\$10.89	\$11.62	\$12.35
Packagers	\$ 9.48	\$ 9.97	\$10.45	\$10.93	\$11.41
Chip Line Worker	\$ 9.48	\$ 9.97	\$10.45	\$10.93	\$11.41
<u>CLASIFICACIÓN</u>	<u>ENTRADA</u>	<u>2 MESES</u>	<u>5 MESES</u>	<u>6 MESES</u>	<u>8 MESES</u>
Processing Breaker	\$10.05	\$10.63	\$11.20	\$11.78	\$12.36
TQ Inspector	\$ 9.41	\$10.16	\$10.92	\$11.67	\$12.42
Lead Helper	\$ 9.79	\$10.45	\$11.11	\$11.77	\$12.42
TQ Lead	\$12.97	\$13.14	\$13.31	\$13.49	\$13.66
Ingredients Mixer	\$ 9.41	\$10.16	\$10.92	\$11.67	\$12.42
Mechanic A	\$13.45	\$14.35	\$15.23	\$16.12	\$17.00
Mechanic B	\$10.26	\$11.66	\$13.07	\$14.48	\$15.89
Mechanic Lead	\$13.68	\$14.70	\$15.73	\$16.74	\$17.76
Lubricator	\$ 9.51	\$10.31	\$11.13	\$11.94	\$12.74
Parts Clerk	\$ 9.44	\$10.07	\$10.69	\$11.32	\$11.94
Warehouse Lead	\$13.08	\$13.25	\$13.42	\$13.60	\$13.77
Warehouse Driver	\$11.52	\$12.19	\$12.87	\$13.53	\$14.20
Shipping & Receiving	\$ 9.92	\$10.91	\$11.88	\$12.86	\$13.83
<u>CLASIFICACIÓN</u>					
Maintenance Utility					\$11.95
Maintenance Planner					\$18.01

Cualquier empleado requerido a entrenar a otros empleados se les deberá de pagar cincuenta centavos (\$0.50) adicionales por hora. La Compañía deberá de asignar el empleado de más señoría dentro del departamento para entrenar.

Los leads serán elegibles para cualquier ajuste necesario para establecer su cantidad de salario individual por lo menos setenta y cinco centavos (\$0.75) más por hora que la cantidad más alta de su departamento. Queda expresamente convenido y entendido que los Leads que reciben la diferencia más alta seguirán recibiendo la misma además de los aumentos.

APÉNDICE “B” POLIZA DE AUSENCIA Y INCENTIVO

A partir del 1 de enero de 1997 y cada año después de eso, a cada empleado será asignado **un** (1) día personal cada dos (2) meses sin pago para utilizar a su discreción. Empleados contratados después del 1 de enero, se le asignara un día por cada dos (2) meses restantes del año, a partir del mes siguiente a la fecha de contratación.

Cada vez que un empleado está programado para trabajar y no trabaja por lo menos 3/4 de su turno, se eliminara un día personal del balance de su cuenta de días personales. No se requerirán excusas o documentación por las ausencias. Es requerido que el empleado llame cuarenta y cinco (45) minutos antes del comienzo de su turno. Si no llama cuarenta y cinco minutos (45) antes, se considera que no llamo/o no se presento a trabajar y como ausencia y la acción disciplinaria apropiada será tomada.

Al empleado le mandaran un recordatorio cuando la mitad (1/2) de los días personales hayan sido utilizados. Cuando el empleado haya usado el último día disponible le darán un aviso aconsejándole que otra ausencia resultara en terminación.

Las siguientes ausencias serán excluidas de la póliza y se requerirá la documentación apropiada:

- Vacaciones
- Día festivo pagado (cuando no esté programado para trabajar)
- Permiso Militar
- Servicio de Jurado
- Permiso para un Funeral
- Compensación de Trabajadores
- Permiso de Ausencia previamente aprobado (destinada a cubrir enfermedades de larga estancia, hospitalizaciones, negocio personal)
- Aprobar llegadas tarde o salidas temprano
- Negocios de la Unión

Tiempo en la cárcel no es elegible para permiso de ausencia personal a menos que se retiren los cargos o el empleado es absuelto. El no llamar resultara en no llamar/o no presentarse a trabajar y acción disciplinaria.

EXCEPTO CUANDO HAYAN CIRCUNSTANCIAS ATENUANTES, LOS EMPLEADOS DEBEN HACER SUS LLAMADAS PERSONALMENTE.

Al fin del año civil, a los empleados les pagaran cuatro (4) veces su salario regular por hora o treinta y cinco **dólares** (\$35.00) de pago incentivo, cualquiera sea más, para cada uno de los días personales que queda en su cuenta. Con la condición, sin embargo, que los días tomados como permisos de ausencia fueron aprobados, el cual no son contados como ausencia, serán contados contra la cuenta de “días personales” para fines de pago de incentivos.

POLIZA DE TARDANZA

Es requerido que llame 15 minutos antes de que empiece su turno.

Se permitirán doce tardanzas por año. Si un empleado es contratado después del 1^{ro} de enero, le darán una tardanza por cada mes restante, empezando el mes siguiente aquel al que el empleado fue contratado.

Cualquier día que el empleado llame tarde y se retrasa dos (2) horas o más se le contara como una falta y se le puede negar el trabajar de ese día al empleado.

Cuando un empleado llegue tarde más de dos (2) horas, el requisito de llamar ausente (45 minutos) y la póliza de ausencia se aplicaran.

Llegadas tarde aprobadas por el supervisor previamente serán excluidas de la póliza.

Ausencias

Si un empleado no se reporta por lo menos cuarenta y cinco minutos antes de que empiece su turno, se tratara como que no llamo/o no se presento a trabajar.

NOTA: EL REQUISITO DE LOS (45) MINUTOS SERA DISCULPADO SI EL EMPLEADO TIENE UNA RAZÓN LEGITIMA Y VERIFICABLE POR NO PODER LLAMAR (45) MINUTOS ANTES DE QUE EMPIECE EL TURNO.

Tres (3) no llamar/o no presentase a trabajar dentro de un periodo de noventa (90) días será motivo para una suspensión de tres (3) días sin pago. Cuatro (4) no llamar/no presentarse a trabajar dentro de un periodo de noventa días será motivo para terminación inmediata.

Tardanzas

Tres (3) tardanzas sin llamar por lo menos quince (15) minutos antes de que empiece el turno del empleado dentro de noventa (90) días será motivo para una suspensión de tres (3) días.

NOTA: EL REQUISITO DE LOS (15) MINUTOS SERA DISCULPADO SI EL EMPLEADO TIENE UNA RAZÓN LEGITIMA Y VERIFICABLE POR NO PODER LLAMAR (45) MINUTOS ANTES DE QUE EMPIECE EL TURNO.

APÉNDICE “C”

PROVISIONES MISCELÁNEAS

Montacargas y montacargas de mano serán inspeccionados y mantenidos en acuerdo con las normas de OSHA mientras que están en servicio.

CARTA DE ENTENDIMIENTO

El empleado, John Abetya, continuara recibiendo su rédito de pago contractual más todos los aumentos salariales que se hacen referencia en Apéndice A.

**TRABAJADORES UNIDOS DE ALIMENTOS
Y COMERCIO, LOCAL 7, DENVER COLORADO**
Fundado antiguamente por
**UNIÓN INTERNACIONAL DE TRABAJADORES
UNIDOS DE ALIMENTOS Y COMERCIO,
AFL-CIO**

Por _____ s/s
Kim C. Cordova

Fecha: 20 de agosto de 2010

**MISSION FOODS una División de
la Corporación Gruma**

Por _____ s/s
Velina Ussery

Fecha: 30 de agosto de 2010

ÍNDICE

<u>Título</u>	<u>Artículo</u>	<u>Página</u>
Acuerdo Completo-----	Artículo 41	28
Anuncio De Horarios-----	Artículo 13	10
Ausencia Con Permiso Sin Pago-----	Artículo 25	18
Cambios Tecnológicos Y Automatización-----	Artículo 40	27
Carta De Entendimiento-----		36
Cláusula De Excepción-----	Artículo 39	27
Cobertura De Bienestar y Salud-----	Artículo 29	22
Días Festivos Y Pago De Días Festivos-----	Artículo 11	8
Deducción Del Cheque-----	Artículo 6	5
Delegado De La Unión-----	Artículo 33	24
Derechos De La Gerencia-----	Artículo 2	2
Descanso Para Comer-----	Artículo 18	11
Despido-----	Artículo 23	16
Despido Y No Discriminación-----	Artículo 31	23
Jurisdicción De Trabajo De La Unidad Negociadora-----	Artículo 3	3
Lastimado En El Trabajo-----	Artículo 28	22
Lenguaje Nuevo De La Planta-----	Artículo 24	17
No Huelga O Cierre Patronal-----	Artículo 35	26
No Reducción De Pago-----	Artículo 7	6
No Trabajo Gratis-----	Artículo 14	10
Pago Por Reportarse A Trabajar-----	Artículo 17	11
Periodos De Descanso-----	Artículo 19	11
Periodo De Prueba-----	Artículo 20	11
Permiso Para Un Funeral-----	Artículo 26	21
Pizarrón De Anuncios-----	Artículo 36	26
Plan De Ahorros De Jubilación-----	Artículo 30	23
Plazo Del Acuerdo-----	Artículo 42	29
Poliza De Tardanza-----	Apéndice "B"	34
Poliza De Ausencia Y Incentivo-----	Apéndice "B"	33
Preferencia De Turnos-----	Artículo 22	15
Premio De Turno-----	Artículo 10	7
Procedimientos De Discusión-----	Artículo 34	24
Programación De Vacaciones-----	Artículo 12	9
Promoción De Producto-----	Artículo 37	26
Provisiones Misceláneas-----	Apéndice "C"	35
Reconocimiento Y Exclusiones-----	Artículo 1	1
Reuniones De La Planta-----	Artículo 16	11
Seguridad Y Condiciones De La Unión-----	Artículo 5	5
Semana Laboral-----	Artículo 8	6
Señoría-----	Artículo 21	12
Servicio De Jurado-----	Artículo 27	21
Sueldo-----	Artículo 4	4
Sueldo-----	Apéndice "A"	30
Tiempo Extra-----	Artículo 9	6
Turnos Irregulares-----	Artículo 15	10
Uniformes/Equipo-----	Artículo 38	26
Vacaciones-----	Artículo 12	8
Visitación Del Representante De La Unión-----	Artículo 32	22

REGLAS WEINGARTEN

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

Regla I: El empleado deberá solicitar claramente por representación de la Unión antes de 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 de 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 la oportunidad a el empleado de:
 - 1. Tener la entrevista sin representación o.
 - 2. Terminar la entrevista.

Regla III: Si el empleador rechaza la solicitud para representación de la Unión, y continua preguntando preguntas, está cometiendo una práctica laboral injusta y el empleado tiene el derecho de rehusar en contestar. El empleador no puede disciplinar al empleado por tal negación.

!!!NO VAYA SUSPENDIDO!!!

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 condición en la Unión en caso que regrese a la industria. El no obtener una tarjeta de retiro resultara en suspensión de la Union y se cobrara una cuota de reintegración. Si usted deja la industria **¡ES SU OBLIGACIÓN OBTENER UNA TARJETA DE RETIRO!**

La tarjeta de retiro se entregara sin costo alguno, el único requerimiento es que su cuota de iniciación haya sido completamente pagada y sus cuotas deberán ser pagadas por el mes el cual estas requiriendo la tarjeta de retiro. La tarjeta de retiro sirve indefinidamente y le permite ser miembro de cualquier Local de la Unión afiliado con la Unión Internacional de Trabajadores Unidos de Alimentación y Comercio sin tener que pagar ninguna cuota(s) adicional. Las tarjetas de retiro deben ser depositadas en la oficina de la Unión dentro de 30 días después de regresar a trabajar o serán anuladas y una cuota de reintegración se tendrá que pagar. Todas las personas que regresan a trabajar con una tarjeta de retiro deben llenar una nueva aplicación y autorización.

FORMA DE PETICIÓN DE TARJETA DE RETIRO

Cuando se termine su empleo, o si lo despiden, o en un permiso de ausencia laboral por más de 30 días, usted debe solicitar una tarjeta de retiro.

SS# _____ Fecha _____

Nombre _____

Dirección _____

Ciudad _____ Estado _____ Zona _____

Teléfono _____ Compañía _____ # Tienda _____

Clasificación _____ Último día de trabajado _____

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