

CONTRATO DE LA UNIDAD DE PROCESAMIENTO DE DESPERDICIO

ENTRE

**EL LOCAL 770 DEL
SINDICATO DE TRABAJADORES UNIDOS DE LA INDUSTRIA DE ALIMENTOS Y
EL COMERCIO – UNITED FOOD AND COMMERCIAL WORKERS LOCAL 770**

Y

BAKER COMMODITIES INC.

AGOSTO 20, 2022- AGOSTO 31, 2025

NOTA: Esta traducción se presenta para la conveniencia de los miembros que hablan en español. En caso de algún conflicto entre esta traducción y la original. El texto en inglés prevalecerá.

ÍNDICE DE CONTENIDO

<u>ARTÍCULO</u>	<u>PÁGINA NÚM.</u>
1. RECONOCIMIENTO Y ESTABLECIMIENTO DE LA UNIÓN	1
2. HUELGAS Y CIERRE PATRONAL	4
3. TABLERO DE AVISOS E INFORMACIÓN	4
4. CONDICIONES DE TRABAJO	5
5. PAGO POR ENFERMEDAD Y PERMISO POR DISCAPACIDAD	5
6. SALUD Y BIENESTAR	7
7. PLAN DE PENSIÓN	11
8. SEÑORÍA o ANTIGÜEDAD	12
9. PERMISO DE AUSENCIA	15
10. PERMISO DE FALTA POR FUNERAL	16
11. EMPLEADOS A PRUEBA	16
12. PROCEDIMIENTO DE AGRAVIO Y ARBITRAJE	16
13. BAJA Y DISCIPLINA	19
14. VACACIONES	20
15. DIAS FESTIVOS/FERIADOS	21
16. HORAS, TURNO Y SEMANA LABORAL GARANTIZADA	23
17. SUELDOS Y PAGO PREMIUM	26
18. AUTOMATIZACIÓN	28
19. CAMBIO DE PROPIETARIO	29
20. NO DISCRIMINACIÓN	30
21. LUGAR DE TRABAJO LIBRE DE DROGAS Y ALCOHOL	30
22. DERECHO DEL EMPLEADOR A ADMINISTRAR	31
23. PAGO DE LIQUIDACIÓN	31
24. DURACIÓN DEL ACUERDO	31
25. COMITÉ DE SALUD Y SEGURIDAD	32
FIRMAS	33
APÉNDICE "A"	34

ACUERDO

ESTE ACUERDO, hecho y entablado en este día 16 de Agosto del 2022 por y entre BAKER COMMODITIES INC., en lo sucesivo referido como el Empleador, y el Local 770 del Sindicato de Trabajadores Unidos de la Industria de Alimentos y el Comercio-UNITED FOOD AND COMMERCIAL WORKERS UNION LOCAL NO.770, afiliado a UNITED FOOD AND COMMERCIAL WORKERS UNION, en lo sucesivo referido como “la Unión”. Es en mútuo interés del Empleador y la Unión establecer una programación de tasas de sueldo y condiciones de trabajo para empleados del Empleador dentro de la jurisdicción de la Unión.

ARTICULO 1

Reconocimiento de la Unión

- 1.1 Para fines de la negociación colectiva en lo referente a sueldos, horas y condiciones de trabajo, el Empleador reconoce a la Unión como el representante de todos los trabajadores de producción del Empleador, excepto como se establezca en este contrato. Quedan excluidos de la cobertura de este Acuerdo todos los empleados en clasificaciones actualmente representados para fines de negociación colectiva por el Sindicato Internacional de Ingenieros de Operación y la Hermandad Internacional de Teamsters, Choferes, Bodegueros y Ayudantes de América y todos los trabajadores de oficina y administrativos, guardias, supervisores de turno y empleados de supervisión.
- 1.2 Es mutuamente acordado que solamente empleados haciendo trabajo que surge en la jurisdicción de la Unión serán permitidos a hacer trabajo como se establece en este Acuerdo.
- 1.3 Todos los empleados cubiertos por este Acuerdo se harán miembros de la Unión, en o los inmediatos treinta (30) días después de su empleo o en o los inmediatos treinta (30) días después de firmar este Acuerdo, lo que resulte más reciente, y retener dicha membresía en buenos términos como una condición de empleo. “Membresía en buenos términos” significa que un empleado aporta las cuotas periódicas y cuotas de iniciación uniformemente requeridas como condición para adquirir o retener membresía. La Unión acuerda aceptar tales empleados en la membresía en los mismos términos y condiciones generalmente aplicables a otros miembros.

Será tarea del Empleador notificar a todos los empleados nuevos de que ellos deben hacerse miembros de la Unión antes del día 31 de calendario después de la fecha de su empleo proporcionando una copia de este Acuerdo a todos los nuevos empleados.

- 1.4 El empleador acuerda notificar a la Unión sobre el número y clasificación de nuevos empleados o empleados adicionales requeridos. El Empleador considerará a los aplicantes referidos por la Unión, junto a otros aplicantes. Ningún aplicante será preferido o discriminado por el Empleador en base a su membresía o no membresía en la Unión y el Empleador se reserva el derecho de rechazar a cualquier aplicante.
- 1.5 El empleador acuerda notificar a la Unión prontamente de todos los despidos, contrataciones, y recontrataciones y otros cambios en el estatus del personal trabajando bajo los términos de este Acuerdo, tal aviso será enviado a la oficina de la Unión dentro de una (1) semana después de la fecha en que tal cambio se haga efectivo.
- 1.6 Un representante de la Unión debidamente autorizado tendrá el privilegio, durante de horas de trabajo, de contactar empleados cubiertos por este Acuerdo. Tal representante portará, en todo momento, credenciales mostrando su autoridad, y éstas credenciales serán mostradas en cualquier momento a petición del Empleador. La Unión acuerda que tal representante evitará todas las visitas innecesarias particularmente durante horas ocupadas y que en ningún momento tal representante será permitido interferir con la producción injustificadamente. La unión acuerda además que cualquier representante de la Unión debidamente autorizado que visite la planta debe primero reportarse en la oficina principal y será anunciado al Superintendente de la Planta o su designado antes de entrar a la planta.
- 1.7 El Empleador acuerda mostrar destacadamente la Tarjeta de “Establecimiento de Unión” en todo momento y en por lo menos, un lugar visible.
- 1.8 El Empleador acuerda deducir del pago de todos los empleados cubiertos por este Acuerdo, que proporcionen una autorización por escrito, las cuotas de la Unión y remitir tales cuotas a la Unión a más tardar al final del mes calendario enseguida del mes en el cuál las cuotas son deducidas. El Empleador deducirá contribuciones políticas voluntarias de los cheques de los empleados de

acuerdo con su autorización por escrito y las remitirá a la unión como se establece arriba.

La Unión certificará/confirmará al Empleador por escrito cada mes una lista de sus miembros trabajando para el Empleador que han proporcionado al Empleador la autorización requerida junto con una lista desglosada de cuotas que deben y que tiene que ser deducidas para tal mes del pago de dichos miembros, y el Empleador deducirá dicha cantidad del primer cheque después de recibir la declaración de certificación del miembro y la remitirá a la Unión en un pago único.

El empleador agregará a la lista presentada por la Unión los nombres de todos los nuevos empleados regulares contratados desde que la última lista fue enviada y borrará los nombres de los empleados que ya no trabajan ahí.

La Unión mantendrá indemne y libre de daños al Empleador en contra de todos y cada uno de los reclamos, exigencias, demandas y otras formas de responsabilidad o pérdida que surjan de o por razón de aplicación de cesión de disposiciones de deducción automática, incluyendo pero no limitado a las tarifas de abogados y costos de litigación.

1.9 La Compañía reconoce el derecho de la Unión a designar a sus delegados sindicales de la lista de antigüedad o señoría de sus empleados regulares. La autoridad del delegado de la Unión así designado por la Unión incluirá pero no estará limitada a las siguientes responsabilidades y actividades:

- a. Investigación y presentación de agravios de acuerdo con las estipulaciones del acuerdo de negociación colectiva;
- b. Recolección de cuotas cuando sea autorizado por acción apropiada del Local de la Unión.
- c. Transmisión de dichos mensajes e información que se originarán con, y son autorizados por el Local de la Unión o sus representantes siempre y cuando dichos mensajes e información:
 1. Han sido reducidos por escrito, o si no han sido reducidos por escrito, son de una naturaleza rutinaria y no tienen que ver con paros laborales y disminución de trabajo, negarse a manipular

mercancías, o cualquier otra interferencia con el negocio de la Compañía;

- (2) El delegado no tiene autoridad para tomar acciones de huelga o cualquier otra acción que interrumpa el negocio de la Compañía, excepto como sea autorizado por una acción oficial de la unión;
- (3) La compañía reconoce estas limitaciones a la autoridad del delegado del trabajo y no hará responsable a la Unión de cualquier acto no autorizado. La Compañía al reconocer tales limitaciones, tendrá la autoridad de imponer disciplina apropiada, incluyendo dar de baja, en caso de que el delegado haya tomado una acción de huelga no autorizada, disminución de producción o paro laboral en violación a este Acuerdo.

ARTÍCULO 2

Huelgas y Cierre Patronal

- 2.1 Durante el período de este Acuerdo, la unión no autorizará, causará, participará, sancionará o asistirá en ninguna disminución de producción, paro laboral, negativa a desempeñar servicios o huelga en contra del Empleador, y el Empleador no causará, permitirá o participará en ningún cierre patronal de los empleados cubiertos por este Acuerdo.
- 2.2 El empleador acuerda que no requerirá a ningún empleado cruzar una línea de piquete legal. El Empleador no disciplinará, dará de baja o discriminará, de ninguna manera, en contra de algún empleado que se niegue a cruzar una línea de piquete legal. El empleador tendrá la autoridad de reemplazar temporalmente a empleados que se nieguen a cruzar una línea de piquete durante una huelga económica, de acuerdo a la póliza de la Junta Nacional de Relaciones Laborales.

ARTÍCULO 3

Tablero de Anuncios e Información

- 3.1 El empleador establecerá y mantendrá un tablero de información convenientemente accesible a todos los empleados para la publicación de la

Unión, y solamente por la Unión, de avisos oficiales de la Unión que no tengan un carácter político.

ARTÍCULO 4 **Condiciones de Trabajo**

- 4.1 Será responsabilidad de cada empleado cubierto por este Acuerdo notificar al empleador de cualquier cambio de dirección y número de teléfono dentro de siete (7) días calendario después de que el cambio de dirección sea efectivo. El empleador recordará periódicamente a los empleados de este requerimiento poniendo un aviso en el talón de cheque del empleado.
- 4.2 El Empleador dará cinco (5) cambios de ropa por semana. El empleado es responsable de sus uniformes y pagará los costos de reposición de cualquier uniforme perdido o robado (a menos que en caso de robo, el uniforme haya sido robado de un lugar asegurado para uniformes que proporcionó la Compañía y que el empleado haya usado). No se permite a los empleados sacar uniformes de la propiedad de la Compañía.

El Empleador dará \$150 por año a los empleados a los que se ha requerido comprar y ponerse sus propias botas, y \$100 por año a los empleados a los que se les dio botas de hule en el transcurso de sus deberes (por ejemplo, planta de agua, procesamiento de grasa, etcétera). Dicho subsidio será pagado anualmente a empleados activos durante las dos primeras semanas de octubre.

ARTÍCULO 5 **Pago Durante Enfermedad y Ausencia por Discapacidad**

- 5.1 Contando a partir de la fecha de aniversario de empleo, cada empleado cubierto por este acuerdo será elegible para beneficios por enfermedad y ausencia por discapacidad solamente de acuerdo con lo siguiente: Seguir la LEY de California.
Pago Inicia - Primer Día en cada caso.
- 5.2 Un empleado acumulará ocho (8) días de enfermedad y permiso de ausencia por discapacidad cada año y puede acumular sus días no usados de enfermedad y de ausencia por discapacidad pero en ningún caso dicho permiso de ausencia acumulada excederá un total de cuarenta y ocho (48) días.

- 5.3 Comenzando con el primer (1) día, la cantidad a pagar por enfermedad y ausencia no industrial será la cantidad que el empleado pudo haber ganado en su tarifa de tiempo regular corrido o su turno regular, si no se hubiera enfermado o discapacitado, menos cualquier cantidad que recibió o tenía el derecho a recibir del Seguro por Discapacidad del Estado, el seguro privado por discapacidad aprobado por el Estado o Compensación al Trabajador. Sin embargo, en cualquier año de empleo, el tiempo por enfermedad pagado y la ausencia por discapacidad de un empleado nunca excederá de cuarenta y ocho (48) días a su tarifa de tiempo corrido en su turno regular.

La estipulación para la integración del pago de ausencia por enfermedad con compensación de desempleo, y beneficios de discapacidad temporal de Compensación al Trabajador significará que la suma de la aportación diaria de ausencia por enfermedad en lo sucesivo y los citados beneficios diarios por discapacidad del estado excluyente de los beneficios diarios de hospital que puedan ser pagaderos a un empleado serán iguales al 100% del sueldo diario regular del empleado a tiempo corrido. Si la aportación de ausencia por enfermedad a un empleado cuando sea combinada con los beneficios del Estado exceda el 100% de su tarifa diaria regular a tiempo corrido por cualquier día, entonces tal aportación por ausencia por enfermedad no recibida por el empleado por razón de tal reducción será retenida en la cuenta de pago de ausencia por enfermedad del empleado como parte de sus créditos de pago de ausencia por enfermedad.

Será responsabilidad de un empleado que se ausente por algún periodo de más de un (1) día informar al Empleador un (1) día laborable antes del día que planea regresar. Será responsabilidad de un empleado ausente por más de una (1) semana informar al Empleador de su intención de regresar, el día jueves antes de su regreso.

- 5.4 Enfermedad pagada y ausencia por discapacidad no es convertible a un bono en efectivo sino que es solamente para el propósito de dar beneficios por enfermedad o discapacidad; excepto que, si después de cumplir cuarenta y ocho (48) días de enfermedad y ausencia por discapacidad no usados, un empleado no usa la enfermedad pagada ni la ausencia por discapacidad en el próximo año de tal manera que entonces tiene cincuenta y seis (56) días de enfermedad y ausencia por discapacidad no usados, a la persona se le pagará en efectivo por ocho (8) de esos días a su tarifa de pago a tiempo corrido y

retendrá cuarenta y ocho (48) de esos días de enfermedad y ausencia por discapacidad acumulados; y además, excepto si un empleado se retira de la Compañía de tal manera que deja el empleo de la Compañía e inmediatamente comienza a retirar su pensión tendrá derecho a recibir sobre dicho retiro 75% de su ausencia por enfermedad acumulada como un bono en efectivo mientras que el bono en efectivo será incrementado al 100% si el empleado tiene el máximo acumulado de cuarenta y ocho (48) días de ausencia por enfermedad en cualquier momento dentro de los seis meses previos al retiro.

- 5.5 El Empleador puede pedir a cualquier empleado que ha estado ausente por más de 3 días presentar prueba razonable de enfermedad o discapacidad. “Prueba razonable” puede tomar la forma siguiente: (1) Un certificado traído del propio doctor del empleado indicando la razón de la visita y una fecha de regreso al trabajo; o (2) un certificado enviado por correo a la Compañía por parte del propio doctor del empleado indicando que él recibió una llamada del empleado y la fecha de regreso al trabajo del empleado; o (3) una certificación por parte del empleado en un formulario proporcionado por la Compañía en el cual afirma que estaba enfermo pero no consultó ni vio ningún doctor. Cualquier uso fraudulento de enfermedad o ausencia por discapacidad será considerada suficiente causa para dar de baja o despido.
- 5.6 En caso de accidente en el trabajo donde el Empleador manda al empleado a ver al doctor en la fecha de la lesión, y el doctor recomienda al empleado que no debe regresar a trabajar ese día, en dicho caso tal empleado será pagado por el balance del día no trabajado en su tarifa de pago regular por hora a tiempo corrido, tal pago no será cargado al permiso de ausencia por enfermedad.

ARTÍCULO 6

Salud y Bienestar

- 6.1 Los empleados y sus dependientes serán cubiertos por el fondo Western Alliance Trust Fund el cual dará beneficios a través de Kaiser para medical, MIDA para dental y Davis para visión. Efectivo el 1ero. de octubre de 2019, los empleados y sus dependientes continuarán en el plan de copago por visita de oficina de \$20 de Kaiser a un costo mensual de \$1,244.35, el cual es suficiente para cubrir 100% de los beneficios de salud y bienestar a la fecha de este Acuerdo. Dicha cantidad será pagada por el empleador. Los beneficios de

salud y bienestar para empleados nuevos serán efectivos hasta el primero del mes después de 60 días de empleo (90 días si es permitido por la ley federal y del estado).

- 6.2 Es la intención expresa de las partes de este Acuerdo que no será creado ningún beneficio de salud y bienestar para retirados por el lenguaje contenido en este Acuerdo. Sí cualquiera de esos beneficios son creados, solamente son por la duración de este Acuerdo. También es la intención de las partes que en ningún caso cualquier empleado actual empleado, ex empleado o retirado obtendrá ningún derecho otorgado a beneficios futuros de salud y bienestar como resultado de este Acuerdo.
- 6.3 A través del presente documento las partes instruyen a los Administradores del Fideicomiso modificar todos los documentos del plan y cualquier otro material distribuido a los empleados actuales, ex empleados o retirados, insertando el lenguaje de la Sección 6.2 de este Artículo.
- 6.4 Los pagos del Empleador a dicho Fideicomiso se harán en o antes del quinceavo (15) día del mes después del mes en que se vence la fecha de los pagos y dichos pagos serán para el propósito de dar beneficios de seguridad y bienestar para empleados cubiertos por este Acuerdo y sus dependientes. Cualquier falla por parte del empleador a hacer los pagos especificados arriba cuando se vence la fecha constituirá una violación material de este Acuerdo.
- 6.5 Sí es determinado actuarialmente por los Administradores del Fideicomiso que son necesarias contribuciones adicionales para mantener el nivel de beneficios y la calidad de los proveedores que existieron en la fecha de ratificación de este Acuerdo, el Empleador acuerda incrementar su contribución mensual en hasta \$1,325.00 mensuales por año calendario 2020. La Compañía pagará el costo requerido para mantener el plan actual de beneficios como lo ha hecho, el Empleador acuerda incrementar su contribución mensual hasta en \$1406.10 por año calendario 2022 y \$1518.59 por año calendario 2023 y \$1640.08 por el balance de la duración del contrato para poder mantener los beneficios.

Cualquier Mantenimiento de Beneficios (MOB) no usado de cualquier año será transferido al siguiente año. Cualquier mantenimiento de beneficios MOB no usado al término del contrato será transferido al siguiente periodo de contrato para ser usado para cubrir futuros incrementos que sobrepasen de los límites de tarifas proporcionados. En caso de un incremento en el costo de beneficios de

salud y bienestar que sobrepase el MOB acordado por el Empleador (incluyendo cualquier transferencia de años anteriores), los empleados pagarán el costo adicional de mantener tales beneficios; mientras que, el empleador establecerá un Fondo Adicional MOB de \$1,000 por cada empleado, el cuál será usado para cubrir cualquier contribución requerida del empleado hasta que dicho fondo sea agotado. Si sobra algún dinero en el Fondo de Exceso MOB, al final de la duración del contrato, 50 % de ese sobrante será pagado a los empleados y 50 % será reembolsado al Empleador. Los nuevos empleados contratados serán acreditados con el balance del Exceso del Fondo MOB de los otros empleados en la fecha de empleo del nuevo empleado contratado. Los empleados despedidos no tendrán derecho a ninguna distribución al final del periodo de duración del contrato.

- 6.6 ACEPTACIÓN DEL FIDEICOMISO: Las partes por este medio acuerdan aceptar, y ser vinculadas por los términos de la existente Declaración de Fideicomiso establecida por el fondo Western Alliance Trust requerido para lograr las estipulaciones de este Acuerdo de Negociación Colectiva, junto con cualquier modificación la cual puede ser hecha de vez en cuando al Fideicomiso y para volverse partes de este Fideicomiso. Las partes por este medio acuerdan firmar el Acuerdo de Aceptación de Fideicomiso apropiado para poder implementar este artículo.
- 6.7 CONTRIBUCIONES DEL EMPLEADOR: El empleador por este medio acuerda contribuir al Fideicomiso Western Alliance Trust para fines de dar cobertura Médica, Dental, de Visión y de Vida y Muerte Accidental y Mutilación, para cada empleado de tiempo completo y sus dependientes elegibles. Las contribuciones serán pagables al fideicomiso Western Alliance Trust en o antes del veinteavo (20vo) día del mes previo al mes de cobertura y será considerado delinciente si no se recibe antes del primer día del mes por el cual la cobertura es proporcionada.
- 6.8 REGISTRO: El Empleador es responsable por la inscripción oportuna y el reporte de todos los empleados elegibles, de acuerdo con la fecha efectiva de cobertura. El Empleador es responsable de la contribución completa para cualquier empleado no-inscrito, justo como el Empleador sería responsable de la contribución completa para un Empleado que está registrado apropiadamente.

- 6.9 EMPLEADO ELEGIBLE: Para fines de este Acuerdo un empleado regular de tiempo completo es definido como un empleado de tiempo completo que está en la nómina del primer (1er.) día del mes y que ha completado por lo menos 60 días (90 días si es permitido por la ley federal y estatal) de empleo continuo. Los empleados elegibles se inscribirán en los planes ofrecidos de acuerdo con las reglas del Fideicomiso. Todos los empleados elegibles de tiempo completo serán cubiertos, a menos que esté en efecto una exención de beneficios de Fondo de Fideicomiso como es establecido abajo en la Sección 4.
- 6.10 EXENCIÓN DE COBERTURA: Los empleados elegibles pueden renunciar a sus beneficios del Grupo de Salud y Bienestar en base a reunir las siguientes tres (3) condiciones:
1. El empleado es requerido hacer una contribución Premium;
 2. El empleado debe presentar un formulario completado de Exención de Fideicomiso;
 3. El empleado debe presentar prueba de cobertura médica de otro grupo.
- Para fines de esta Exención de Beneficios y de acuerdo con las reglas del Fondo de Fideicomiso Seguro de Vida y Muerte Accidental y Mutilación que sobrepase de los \$2,000 básicos ofrecidos como parte del Medical no pueden ser cedidos. Cada trabajador de tiempo completo debe ser cubierto por el Beneficio de Duración de Vida incluyendo a un esposo en el mismo empleo cubierto por este Acuerdo.
- 6.11 MANTENIMIENTO DE BENEFICIOS: Si los costos de beneficios se incrementan durante la duración de este Acuerdo, como sea determinado por los Administradores del Fideicomiso, la Compañía acuerda pagar cien (100 %) de dicho costo, menos cualquier Contribución del Empleado.
- 6.12 CONTRIBUCIÓN DEL EMPLEADO: El empleado pagará a través de una deducción de nómina su parte de contribuciones cada mes, para cobertura como se establece en este documento.
- 6.13 AUDITORÍAS POR LEY: El empleador reconoce que el Fideicomiso puede conducir auditorías requeridas por ley al Empleador y que el Empleador tiene la obligación de cooperar con los representantes del Fideicomiso en conexión con tales auditorías requeridas por ley. El Empleador además reconoce y entiende que en caso de que una auditoría del Fideicomiso resulte en el descubrimiento de que el Empleador ha fallado en remitir cualquier contribución requerida, el Empleador será requerido a remitir inmediatamente

cualquier contribución que se deba, además de cualquier interés aplicable y/o daños liquidados estimados conforme al Acuerdo de Fideicomiso y/ o las Reglas y Regulaciones. Además, el Empleador podría ser responsable de dar un reembolso al Fideicomiso, por el costo de la auditoría, gastos legales y administrativos y otros gastos incurridos o impuestos por el Fideicomiso en conexión con la auditoría.

6.14 CUMPLIMIENTO DE LA LEY DE ATENCIÓN MÉDICA ACCESIBLE:

Por este medio, la Unión confirma ahora y en todo momento durante este Acuerdo que el fondo de Fideicomiso Western Alliance Trust Fund (o cualquier otro fondo elegido por la Unión) ofrece beneficios médicos que cumplen con los requerimientos de Protección al Paciente y la Ley de Atención Médica Accesible (“ACA” por sus siglas en inglés), incluyendo pero no limitado a: (a) cobertura dentro de 90 días del inicio del empleo, (b) por lo menos una opción de plan que cumpla o exceda el requerimiento del Valor Actuarial de Cobertura Mínima Esencial de la ley ACA (por ejemplo, cubre por lo menos 60% de los beneficios de salud del empleado) y (c) cobertura que cumple el Requerimiento de Accesibilidad de la ley ACA (por ejemplo, la contribución del empleado para una opción de cobertura individual no es mayor al 9.5% del ingreso de su hogar).

ARTÍCULO 7

Plan de Pensión

7.1 Efectivo el 1 de enero de 1986 y continuando en el período de este acuerdo, los beneficios de pensión para los Empleados serán proporcionados por el Plan de Pensión por Horas, de Baker Commodities Inc.

7.2 Efectivo el 1 de septiembre de 1998, los Empleados tendrán derecho a un beneficio único de \$60 por todo servicio después del 31 de diciembre de 1985. Los empleados que se retiraron antes del 1 de septiembre de 1998, tendrán el derecho a un beneficio único de \$40 por todo servicio después del 1 de enero de 1986 y antes del 1 de enero de 1992, y un beneficio único de \$50 por todos los servicios después del 31 de diciembre de 1991 y antes del 1 de septiembre de 1998.

Efectivo el 1 de agosto del 2001, el beneficio unitario de pensión será incrementado de \$60 a \$70 para todo servicio prestado después del 31 de diciembre de 1985. Efectivo el 1 de septiembre de 2010, para todos los empleados contratados después de tal fecha, el beneficio unitario de pensión

será de \$50 mensuales por año de servicio; siempre y cuando esta estipulación no aplicará a los empleados contratados antes de tal fecha efectiva.

- 7.3 Para fines de determinar el tiempo de servicio, los Empleados recibirán tiempo de servicio acreditado por todo servicio en la compañía.
- 7.4 Efectivo el 1 de septiembre de 2013, acumulaciones pasadas de pensión para miembros cubiertos por la unidad de negociación en el Plan de Pensión por Horas de Baker Commodities serán congeladas y acumulaciones futuras del Plan de Pensión por Horas de Baker Commodities dejarán de existir. Para empleados que no están completamente integrados al Plan de Pensión, el tiempo de servicio (pero no el crédito de servicio) continuará acumulándose mientras que ellos continúen con empleo hasta el tiempo en que se vuelven completamente integrados.
- 7.5 Efectivo el 1 de septiembre de 2022, el Empleador participará en la pensión del Fondo de Pensión de Industria del Sindicato Internacional UFCW a una tarifa de contribución de \$220 por mes para cada empleado en la unidad de negociaciones que trabaja 25 horas o más al mes. Efectivo el 1 de septiembre de 2023, el Empleador aumentará la tarifa de contribución a \$240 por mes por cada empleado en la unidad de negociaciones que trabaje 25 horas o más en el mes. Efectivo el 1 de septiembre de 2024, el Empleador aumentará la tarifa de contribución a \$260.00 por mes por cada empleado en la unidad de negociaciones que trabaje 25 horas o más en el mes.
- 7.6 Efectivo el 1 de septiembre de 2013, o tan pronto como sea posible, el Empleador permitirá a Empleados en la unidad de negociaciones participar en el Plan de Retiro 401(k) de Baker Commodities.

ARTÍCULO 8

Señoría o Antigüedad

- 8.1 La señoría en la planta será medida a partir de la fecha más reciente de contratación del empleado. Los empleados adquirirán señoría en la planta solamente después de completar satisfactoriamente el período de prueba establecido en el Artículo 11, momento en el que su señoría en la planta comenzará desde la fecha de contratación más reciente del empleado.

- 8.2 La señoría en una clasificación será contada desde la fecha más reciente en la que el trabajador entró en la clasificación.
- 8.2 Sobre despido y reinstalación, asumiendo la posibilidad para desempeñar satisfactoriamente el trabajo, los empleados serán despedidos y reinstalados de acuerdo al orden de su señoría en la planta, los empleados de contratación más reciente serán los primeros en ser despedidos y los empleados con más señoría entre los que van a ser despedidos, serán los primeros en ser reinstalados. En cualquier situación de despido, un empleado será considerado "capaz de desempeñar el trabajo satisfactoriamente" en la posición que tiene en la fecha del despido o cualquier otra posición de clasificación menor.
- 8.3 Una vacante permanente en una clasificación de trabajo será publicada por el empleador en su tablero de información y avisos de la planta por un período de veinticuatro (24) horas y cualquier empleado dentro de tal clasificación puede, dentro de dicho período de veinticuatro (24) horas, someter una aplicación por escrito en un formulario proporcionado por el Empleador y de esa manera ser considerado para tal vacante.

A pesar de lo anterior, ningún empleado puede concursar o ser elegible para una ascensión o asignación a una vacante a menos de que haya trabajado en su empleo actual por lo menos un (1) año calendario u obtenga el permiso expreso del Empleador mientras que un empleado puede concursar en una vacante en la misma clasificación de trabajo en otro turno. En cualquier caso en donde ningún empleado dentro de la clasificación haya aplicado para llenar una vacante permanente, la vacante será publicada por el Empleador en su tablero de avisos de la planta por un período de veinticuatro (24) horas y cualquier empleado puede, dentro de ese periodo de veinticuatro (24) horas, meter una aplicación por escrito en un formulario proporcionado por el Empleador y de ese modo ser considerado para dicha vacante.

En caso de que ningún empleado concurse en la nueva publicación, el Empleador se reserva el derecho a asignar ya sea al empleado con mayor señoría calificado para la posición o contratar un nuevo empleado para la posición.

En situaciones que tengan que ver con señoría en la planta o clasificación, asumiendo que la habilidad y aptitud son relativamente iguales, la preferencia

será dada al aplicante con mayor senioría. Si dos o más aplicantes igualmente calificados tienen la misma senioría, se le dará la preferencia al empleado cuya fecha de senioría sea primero. Si la fecha de inicio de senioría es idéntica, la determinación será hecha por un sorteo. Para fines de esta sección 8.3, una vacante permanente en una clasificación de trabajo significará una vacante de más de tres (3) meses de duración. El Empleador y la Unión se reunirán para formular un programa integral de entrenamiento cruzado para poder facilitar los ascensos y derechos de re-contratación en base a la senioría.

- 8.4 Asumiendo que la capacidad y aptitud son relativamente iguales, a los empleados con mayor senioría en la clasificación se les dará preferencia en asignación de turno y para llenar una vacante temporal en una clasificación de trabajo. Para fines de esta Sección 8.4, una vacante temporal en una clasificación de trabajo significará una vacante de tres (3) meses o menos de duración.
- 8.5 Un empleado ascendido o puesto en una clasificación de trabajo de pago más alto recibirá la tarifa de tal clasificación con pago más alto. Si, dentro de cuarenta y cinco (45) días, un empleado no llena los requerimientos de una nueva clasificación de trabajo, (o si un empleado ha estado reemplazando a otro empleado ausente por más de tres (3) meses debido a ausencia por enfermedad o discapacidad u otro permiso de ausencia autorizada), el empleado en la nueva clasificación de trabajo (o el empleado de reemplazo) será regresado a su clasificación de trabajo que tenía anteriormente sin pérdida de senioría y su tarifa de pago será ajustada a la tarifa de la clasificación en la que está trabajando. Además, a un empleado que concursa por un trabajo en una clasificación de paga más baja se le ajustará su tarifa de pago de la clasificación en la que está trabajando.
- 8.6 La senioría se perderá solamente por las siguientes razones:
- (a) Dejar el trabajo voluntariamente.
 - (b) Despido por causa justa y suficiente.
 - (c) No reportarse al trabajo dentro de tres (3) días laborales después de una recuperación de enfermedad o después de una ausencia autorizada.
 - (d) No reportarse al Empleador para reinstalación después de un despido dentro de cinco (5) días laborales después de que se le recomendó por teléfono, telegrama o carta registrada reportarse al trabajo; o no mantener al corriente a la Compañía y a la Unión, mientras tenía un estatus de

reinstalación, sobre una dirección donde el empleado puede ser contactado para fines de la recontractación.

(e) Ausencia debido a:

1. Despido por un periodo de más de un (1) año.
2. Permiso de ausencia por enfermedad no relacionada al trabajo o accidente por un periodo de más de seis (6) meses; mientras que al final de ese periodo, la Compañía y la Unión revisarán la condición del empleado y una extensión del permiso de ausencia será dada si las partes determinan que hay una posibilidad razonable de que el empleado podrá regresar completamente a su trabajo regular al final de la extensión.
3. Permiso de Ausencia debido a una enfermedad relacionada al lugar de trabajo o accidente por un periodo de más de un (1) año, sujeto a los mismos derechos de revisión y extensión al final de ese periodo de un año, como se establece en el inciso (2) de arriba.

ARTÍCULO 9

Permiso de Ausencia

- 9.1 Por buena y suficiente causa, el Empleador puede otorgar permisos de ausencia no pagados por un periodo razonable y el Empleador acuerda no negar el permiso de manera no razonable. Todos los permisos de ausencia serán por escrito con una copia para el empleado y la Unión.
- 9.2 Un permiso de ausencia no pagado puede ser extendido si se obtiene un permiso por escrito por parte del Empleador y el Empleador acuerda no negar el permiso de manera no razonable.
- 9.3 Un empleado que acepta otro empleo mientras se encuentra en permiso de ausencia conforme a este Artículo, o mientras tiene permiso ausencia por enfermedad o discapacidad en virtud del Artículo 5, puede ser despedido por el Empleador.

- 9.4 El Empleador acuerda otorgar un permiso de ausencia de seis (6) meses a no más de un (1) empleado durante el transcurso de este acuerdo para fines de trabajar para la Unión como organizador de la Unión.

ARTÍCULO 10

Permiso de Ausencia por Fallecimiento

- 10.1 Si es necesario para un empleado tomar tiempo de su trabajo debido al fallecimiento de un familiar inmediato como esposo o esposa, el trabajador tendrá derecho a tres (3) días de permiso de ausencia pagado (ocho [8] horas de tiempo corrido por día). Si es necesario, el empleado tendrá derecho a dos (2) días adicionales de permiso de ausencia sin pago. "Familia inmediata" es definida como el padre, madre, actuales suegro y suegra, esposo(a), hermana, hermano o hijos (incluyendo hijos adoptados legalmente), nietos y abuelos del trabajador. El Empleador puede requerir al empleado proporcionar prueba razonable de la muerte como condición para recibir el permiso de ausencia pagado.

ARTÍCULO 11

Empleados a Prueba

- 11.1 Un nuevo empleado estará a prueba durante los primeros noventa (90) días trabajados para el Empleador, periodo durante el cuál, si su desempeño no es satisfactorio para el Empleador, el empleado puede ser despedido. Dicho despido durante tal período de prueba no será sujeto a revisión a través del procedimiento de queja y arbitraje contenido en el Artículo 12. Sin embargo, si el empleado continúa trabajando después de que haya completado su período de prueba, su señoría comenzará a partir del primer día de empleo.

ARTÍCULO 12

Procedimiento de Queja y Arbitraje

- 12.1 Una queja será definida como cualquier disputa entre el Empleador y la Unión o entre el Empleador y un empleado relacionada a la interpretación o aplicación de cualquiera de los términos de este Acuerdo y todas las quejas serán presentadas por escrito ante el Administrador de la Planta (con una copia al departamento de Recursos Humanos de la compañía) y procesada de acuerdo con el procedimiento establecido en este documento.

- 12.2 Quejas relacionadas a un presunto despido inapropiado deben ser presentadas dentro de cinco (5) días laborables después de que el empleado haya recibido aviso de despido. Otras quejas quedarán sin efecto a menos que sean presentadas dentro de seis (6) días laborables, a partir de la fecha del acto u omisión que sea la base del agravio, a menos que sea imposible saber de dicho acto u omisión dentro de esos seis (6) días laborables en cuyo caso el agravio debe ser presentado dentro de seis (6) días laborables después del aviso de tal acto u omisión sea primero obtenido ya sea por la Unión o el empleado agraviado.
- 12.3 PASO 1: Dentro de cinco (5) días laborables de ser presentado, el empleado agraviado, o su Delegado de la Unión en casos relacionados a presunto despido inapropiado, discutirán el agravio con el Administrador de la Planta.
- 12.4 PASO 2: Dentro de cinco (5) días laborables después de que el lapso de tiempo en el PASO 1 haya terminado, los agravios no resueltos bajo el PASO 1 serán discutidos entre un Representante de la Unión y el Administrador de la Planta.
- 12.5 PASO 3: Dentro de cinco (5) días laborables, después de que el lapso de tiempo en el PASO 2 haya terminado, los agravios no resueltos bajo el PASO 2 serán discutidos entre un Representante de la Unión y el Departamento de Recursos Humanos/Legal de la Compañía.
- 12.6 Si no se llega a un acuerdo bajo la Sección PASO 3 de este Artículo, entonces dentro de diez (10) días laborables a partir de entonces, la Unión puede presentar ante el Empleador un aviso por escrito para apelar el arbitraje y acto seguido, las partes entrarán en un acuerdo de presentación que indicará claramente el tema o temas de arbitraje a ser decididos. Si las partes no pueden llegar a un acuerdo de una declaración conjunta de temas de arbitraje, esa presentación contendrá la declaración de los temas de la Unión o del empleado y la declaración de temas del Empleador con una nota indicando que las partes no pudieron llegar a un acuerdo al respecto.
- 12.7 Si un aviso de apelación de arbitraje es presentado dentro de diez (10) días laborables después de no alcanzar un acuerdo bajo la Sección 12.5 de este Artículo, entonces también dentro de esos diez (10) días laborables, las partes se reunirán con el propósito de elegir un árbitro. Sí en tal reunión las partes no

pueden acordar sobre un árbitro, un árbitro será seleccionado de entre un panel de árbitros sometido por el Servicio Federal de Mediación y Conciliación tachando alternadamente los nombres hasta que quede uno (1). La parte que tache el primer nombre será determinada por lotería.

- 12.8 La decisión del árbitro, sujeto a cualquier remedio de las partes en litigio, será final y vinculante a las partes, y dicha decisión será dentro del alcance y términos de este Acuerdo, y no agregará a, restará de, alterará, o cambiará el alcance y términos de este Acuerdo. La decisión del árbitro debe ser dentro de treinta (30) días después de escuchar la presentación de los informes, si los hubiera.
- 12.9 En cualquier arbitraje que involucre un reclamo de pago retroactivo, el Empleador no será responsable de pago retroactivo por alguno de los periodos de extensión o retraso (durante los procedimientos de agravio y arbitraje), solicitados formalmente o informalmente por la Unión o el empleado.
- 12.10 El árbitro estará empoderado para determinar el tiempo y lugar de la audiencia, si las partes no pueden ponerse de acuerdo. Durante la audiencia frente al árbitro, ambas partes tendrán la absoluta oportunidad de presentar evidencias y argumentos, tanto en forma oral como documentada.
- 12.11 Sujeto a las estipulaciones de la Sección 12.9, cualquiera que sea la cantidad de pago retroactivo si es que lo hay, que un empleado pudiera determinarse que tenga derecho a recibir, será basado en un número promedio de horas ya sea ocho (8) horas o menos o más por día, trabajadas por el empleado que reemplazó al trabajador despedido durante el periodo al que tal pago retroactivo es aplicado.
- 12.12 Excepto como se indica en la Sección 12.15 abajo, el procedimiento de agravio y arbitraje establecido en este Artículo constituirá el método único y exclusivo de ajuste y acuerdo entre las partes de cualquiera y todos los agravios definidos en este documento.
- 12.13 Los límites de tiempo especificados en este Artículo pueden ser extendidos por escrito, por mutuo acuerdo entre el Empleador y la Unión.

- 12.14 Todos los gastos, incluyendo pagos y gastos del árbitro, y todos los otros gastos considerados necesarios por el árbitro para la conducción apropiada de los procedimientos incluyendo el costo de la transcripción, si es necesario, serán asumidos y divididos entre las dos partes de manera equitativa para el arbitraje. Cualquier gasto conectado con el llamado de los testigos será asumido por la parte que está llamando a los testigos.
- 12.15 En caso de una disputa entre las partes respecto a enfermedades contagiosas el oficial de Salud de la Ciudad o del Condado apropiado será la autoridad final para determinar la condición física de algún empleado o empleados.

ARTÍCULO 13 **Despido y Disciplina**

- 13.1 Ningún empleado será disciplinado, despedido o discriminado en su contra por razón de sus actividades en, o en representación de la Unión.
- 13.2 El Empleador puede disciplinar o despedir empleados por causa justa y suficiente en conexión con una mala conducta ocurrida en la propiedad de la Compañía o en el tiempo de trabajo de la Compañía. Causa justa y suficiente para despido inmediato incluirá, pero no estará limitada a, borrachera, robo o deshonestidad (que incluirá actos de fraude, robo, hacer trampa y deshonestidad ya sea que que cumpla o no con la definición de delito bajo el Código Penal u otras leyes [Por ejemplo no estar autorizado a colocar propiedad de la compañía en el vehículo del trabajador, aunque sea detectado antes de que la propiedad sea tomada de la propiedad de la Compañía]), pelear, posesión de armas de fuego o un arma ilegal, posesión o uso de, o estar bajo la influencia del alcohol o drogas ilícitas (definidas como drogas por las cuales el empleado no tiene una prescripción válida) o marihuana en la propiedad de la Compañía, uso fraudulento de días por enfermedad pagados o permiso por discapacidad y cualquier otra mala conducta que sea en detrimento del interés del Empleador o los empleados. Para fines de esta Sección, la propiedad de la Compañía incluirá el estacionamiento del Empleador antes, durante y después de horas de trabajo.

Excepto como está contenido en la sección 13.3 de este Artículo, el Empleador enviará a los empleados dos copias de citatorios por escrito en todos los casos disciplinarios que no son acreedores de despido inmediato. El empleado puede dar una de estas copias al Delegado Sindical en el trabajo si así lo desea. Una copia de cada citatorio

recibido también será enviada a la Unión. Luego de recibir un total de tres (3) citatorios por cualquier razón dentro de 180 días o por la misma razón dentro de un (1) año, un empleado estará sujeto a despido inmediato. Después de que el tiempo límite de la anterior sentencia ha expirado sobre un citatorio específico por escrito, debe ser archivado en el archivo del empleado pero deberá ser marcado con la palabra "VOID" sobre su cara, para indicar que ya no puede ser usado para apoyar directamente una acción de despido.

- 13.3 Sí por alguna razón, los sueldos de un empleado son retenidos legalmente por orden de una corte durante su empleo en la empresa, dicho empleado recibirá un citatorio por escrito después de una primera retención y después de una segunda retención dentro de noventa (90) días, o tercera retención dentro de un (1) año, dicho empleado será sujeto a despido inmediato.
- 13.4 El Empleador puede, de vez en cuando, adoptar reglas y regulaciones que impactan a los trabajadores, copias de las cuales deberán ser publicadas y enviadas por correo a la Unión. Si la Unión siente que alguna de tales reglas o regulaciones son inconsistentes con o contrarias a los términos y condiciones de este Acuerdo, el asunto puede ser presentado al procedimiento de agravios y arbitraje contenido en el Artículo 12.

ARTÍCULO 14

Vacaciones

- 14.1 El Empleador acuerda que después de un (1) año de servicio continuo cada empleado recibirá dos (2) semanas de vacaciones con pago anualmente; que después de ocho (8) años de servicio continuo, cada empleado recibirá tres (3) semanas de vacaciones con pago anualmente; después de quince (15) años de servicio continuo, cada empleado recibirá cuatro (4) semanas de vacaciones con pago anualmente. El pago de vacaciones será contado en base a la tarifa de tiempo corrido en la semana de trabajo. Las vacaciones se acumularán semanalmente a una tarifa de .7693 horas por cada semana de vacaciones elegible (por ejemplo $.7693 \text{ horas} \times 52 \text{ semanas} = 40 \text{ horas} \times 2 \text{ semanas de elegibilidad} = 80 \text{ horas.}$)
- 14.2 Si un empleado es descansado por un total de siete (7) semanas o menos durante un año dado o si un empleado está ausente por cualquier razón por un total de noventa (90) días o menos durante cualquier año dado, el empleado todavía será considerado continuamente empleado durante cada año para

finde de determinar su elegibilidad de vacaciones. Si un empleado es descansado por un total de más de siete (7) semanas durante su primer año de empleo o si un empleado se ausenta por cualquier razón por un total de más de noventa (90) días durante su primer año de empleo, tal empleado no recibirá ningún beneficio de vacaciones. Si un empleado es descansado por un total de más de siete (7) semanas durante su segundo o cualquier año subsecuente de empleo o si un empleado se ausenta por alguna razón por un total de más de noventa (90) días durante su segundo año o cualquier año subsecuente de empleo tal empleado tendrá sus beneficios de vacaciones prorrateados omitiendo el período de su descanso o ausencia.

- 14.3 Un empleado recibirá, por cada semana de vacaciones a la que tiene derecho, pago de vacaciones igual a cuarenta (40) veces su tarifa de pago a tiempo corrido.
- 14.4 A un empleado con dos (2) o más años de servicio continuo se le permitirá tiempo de vacaciones adicional razonable sin pago, de hasta un máximo de dos (2) semanas y en un horario aceptable para el Empleador pero solamente si tal empleado no ha recibido ningún tiempo de vacaciones adicionales no pagados durante los dos (2) años anteriores. Cualquier empleado que no regrese a trabajar cuando debía hacerlo después de que se le asignó un periodo de vacaciones recibirá un citatorio por escrito.
- 14.5 El período de vacaciones será desde el 1ero. de enero hasta el 31 de diciembre de cada año calendario. El Empleador, cuando sea posible, tendrá consideración de acuerdo a la señoría, a los deseos de los empleados en relación a sus horarios de vacaciones individuales dentro de tal periodo de vacaciones.
- 14.6 Al momento de un despido, sin importar la razón de ello, un empleado recibirá pago de vacaciones acumuladas.

ARTÍCULO 15

Días Festivos o Feriados

- 15.1 Los siguientes (9) días festivos son reconocidos como días festivos:

Año Nuevo (Enero 1)

Día del Presidente

Día del Memorial

Día de la Independencia (Julio 4)

Día del Trabajo/Labor Day
Día de los Veteranos (mismo día
observado en el empaque)

Día de Acción de Gracias
Día después de Acción de Gracias
Navidad (Diciembre 25)

- 15.3 Un empleado recibirá ocho (8) horas [o diez (10) en el caso de un empleado regularmente programado a trabajar días de diez (10) horas o el día festivo] de pago de día feriado a su tarifa de tiempo corrido por cada día feriado.

Para días festivos que se trabajaron, un empleado recibirá su pago de día festivo, aparte de tiempo y medio de su pago a tiempo corrido por todas las horas trabajadas en dicho día festivo (la persona recibirá dos (2) veces el pago de tiempo regular por todas las horas trabajadas en los siguientes días festivos: Año Nuevo, Día del Memorial, Día de la Independencia, Día del Trabajo o Labor Day, Día de Acción de Gracias y Navidad). Si un día festivo o feriado ocurre durante un período de vacaciones, el empleado tendrá derecho a ocho (8) horas de pago de día festivo en lugar de un día libre adicional.

- 15.4 No obstante, La estipulación de la sección 15.3, si cualquier día feriado regular programado (aparte de los días festivos de Año Nuevo, Día del Trabajo o Labor Day, Día de Acción de Gracias o Navidad) cae en un día en el que está operando una planta de carne de res, matanza de puerco o de pollos o deshuesado, el Empleador tendrá el derecho de requerir a cualquier empleado o grupo de empleados trabajar ese día. A los empleados se les pagará su tiempo regular corrido por ese día y se les dará un día flotante de feriado en lugar del día festivo trabajado. Cualquier día festivo será observado en el día acordado mutuamente entre el Empleador y el empleado.

- 15.5 Los días festivos que caigan en un sábado o domingo serán observados en el viernes anterior o el siguiente lunes de acuerdo a la opción del Empleador. El Empleador dará un aviso con dos (2) semanas de anticipación antes del día en que el día feriado será observado.

- 15.6 Ningún empleado tendrá derecho de recibir pago de día festivo a menos que haya trabajado su turno completo antes y después del día feriado. Un empleado será considerado que trabajó si su ausencia el día antes o el día después del día festivo se deba a un permiso expreso del Empleador o se deba a que el empleado tuvo permiso de enfermedad pagada. A pesar de todo lo expuesto anteriormente en esta Sección 15.6, se acuerda que en caso de

que un empleado sea descansado durante la semana inmediatamente antes de una semana calendario en la que ocurre un día festivo o sea recontratado en la semana inmediatamente siguiente a la semana calendario en la que ocurre un día festivo, entonces y en cualquiera de esos casos, el empleado tendrá derecho a pago de día festivo de ocho (8) horas a tiempo corrido por un día festivo que ocurra en dicha semana calendario como se establece aquí en este enunciado. En caso de que un empleado tome un día de ausencia por enfermedad pagada en un día en el cual será reconocido un día festivo, tal empleado recibirá pago de día festivo en lugar de un pago por enfermedad por dicho día.

- 15.7 Un día festivo comenzará y terminará en los tiempos designados por el Empleador.

ARTÍCULO 16

Horas, Turno y Semana Laboral Garantizada

1. Excepto como se establece en la Sección 16.6 de este artículo, cada turno consistirá de ocho (8) horas y el Empleador establecerá un horario que indique el tiempo de inicio regular por cada turno, dicho horario será publicado en el tablero de información de la planta y una copia será enviada por correo a la Unión. El tiempo de inicio regular por cada turno puede ser cambiado solamente al inicio de una semana laboral, pero en ningún caso el tiempo de comienzo regular del primer turno será antes de las 5:00 A.M. o después de las 11:00 A.M. y en ningún caso el Empleador establecerá turnos divididos.
- 16.2 Durante cada turno, en tiempos regulares designados por el Empleador, serán permitidos dos (2) períodos de descanso sin ninguna reducción de pago. Un período de descanso de quince (15) minutos será otorgado durante la primera mitad de cada turno (antes del período de comida) y un período de descanso de quince (15) minutos será otorgado durante la segunda mitad de cada turno (después del periodo de comida). A los Operadores se les permitirá un agregado de quince (15) minutos de tiempo de descanso en cada mitad de su turno, en tiempos en que no interfiera con la operación apropiada y continua de la planta. En caso de que un empleado trabaje 12 horas o más se le dará un periodo de descanso adicional de quince (15) minutos. En ningún caso el empleado combinará periodos de descanso.

Un periodo de comida de media hora no pagado será tomado durante cada turno después de no más de cinco (5) horas de trabajo, siempre y cuando, la naturaleza de las clasificaciones de trabajo de "Operador" impida que un empleado "Operador" sea relevado de todo deber y de acuerdo a ello, a los "Operadores" se les dará un período de comida "en funciones" que será contado como tiempo trabajado. Los empleados que trabajan más de diez (10) horas en un día recibirán un segundo periodo de comida no pagado después de no más de diez (10) horas de trabajo (a menos que sea cedido por escrito por el empleado). Los empleados deben de ponchar entrada y salida en todos los recesos de comida. Los empleados son requeridos a demostrar en sus tarjetas de trabajo/ponchadas al final de cada periodo de pago que han tomado todos los descansos de comida. Los empleados deben notificar a su superior inmediatamente si un descanso de comida: (1) no es proporcionado, (2) no es proporcionado a tiempo (3) es interrumpido, o (4) es menos de 30 minutos. Los empleados que no tomen sus descansos de almuerzo, que ponchen antes de sus descansos de comida, o que de otra manera violen las pólizas de descansos de comida pueden ser sujetos a disciplina, hasta e incluyendo despido.

- 16.3 Los relojes de ponchar registrarán el tiempo en base a como registren entrada y salida sin hacer redondeo. A un empleado que se reporte tarde para el trabajo durante la semana de trabajo regular, se le pagará solamente por las horas que en realidad trabajó en el día o días que llegó tarde y al empleado se le deducirá el tiempo total que llegó tarde de su semana laboral garantizada como se establece en este Artículo. Además, si un empleado que llega tarde no notifica, dentro de treinta (30) minutos después de su tiempo de comienzo regular, al Empleador que va a llegar tarde, o si llama dentro de ese tiempo pero no se reporta para trabajar dentro de una (1) hora a partir del momento que llama, el Empleador puede negarse a permitir que tal empleado que está tarde comience a trabajar en ese día específico, y en ese caso, a dicho empleado no se le permitirá incluir ninguna hora para ese día en su semana laboral garantizada como se establece en el Artículo 16.
- 16.4 Las partes reconocen que el tiempo de comienzo regular para cada turno puede variar en el caso de empleados específicos donde es necesario para una operación eficiente de la planta. El Empleador retiene el derecho de cambiar el tiempo de comienzo del turno regular de dichos empleados, siempre y cuando a cada empleado afectado se le dará un aviso de una (1) semana, y siempre que, cualquiera de esos empleados reciba un pago premium de

quince (15) centavos por hora si trabaja el segundo turno y veinticinco (25) centavos por hora si trabaja el tercer turno.

- 16.5 Si un empleado, que no sea uno con un tiempo de inicio regular especial conforme a la Sección 16.2 de este Artículo, es llamado antes del comienzo de su turno regular, no será mandado a casa, sin su consentimiento, antes del término de su turno regular para evitar el pago de tiempo extra.
- 16.6 A un empleado que se le ordenó reportarse en un sábado, domingo o un día festivo, se le dará un pago de un mínimo de cuatro (4) horas en su tarifa de tiempo corrido o de tiempo extra aplicable. Además, el Empleador hará todo esfuerzo posible para llamar a un empleado, en un día fuera de su semana de trabajo regular, a un tiempo de inicio que corresponda con el tiempo de comienzo del empleado durante su semana de trabajo regular.
- 16.7 Se acuerda que cuarenta (40) horas, de Lunes a Viernes, constituirá la semana de trabajo. A pesar de ello, el Empleador puede establecer una semana de trabajo de martes a sábado o cómo se establece en la Sección 16.6, una semana laboral de cuatro días. A cualquier empleado que trabaje todo el día o cualquier parte del primer día de una semana laboral particular se le garantizará, solo como garantía contra despido o falta de trabajo, cuarenta (40) horas de trabajo a tiempo corrido, o pago en su lugar, por dicha semana; excepto que tal garantía no aplique a un empleado contratado por la Compañía como un “empleado casual” dentro de la Sección 16.10 abajo. Las horas de tiempo extra serán usadas para sumar dicha semana laboral garantizada de cuarenta (40) horas.
- 16.8 El Empleador tendrá el derecho a establecer una semana de trabajo de cuatro días, de diez horas por día para cualquier empleado o grupo de empleados. En dicho caso, se les pagará tiempo extra solo por las horas trabajadas de más de diez (10) horas en un día y cuarenta (40) horas en una semana laboral; siempre y cuando sin embargo, que ningún empleado sea requerido a trabajar una semana laboral de cuatro (4) días de diez (10) horas por día que incluya sábado, a menos que el Empleador no haya podido obtener voluntarios para dicho trabajo; y que además, siempre y cuando, que en caso de que empleados sean requeridos a desempeñar dicho trabajo, el trabajo será asignado en base a la señoría inversa comenzando con los empleados calificados con menor señoría.

- 16.9 Un empleado que fue descansado, que es llamado en cualquier día durante la semana laboral inmediatamente después de la semana de su despido se le garantizará un pago de semana completa por la semana en la que es llamado a trabajar de nuevo. A un empleado que haya sido descansado y que es llamado a trabajar en cualquier día durante la segunda semana laboral o después de la semana de su despido, se le garantizará un pago de ocho (8) horas por todos los días siguientes de la semana laboral durante la cual es llamado de regreso.
- 16.10 La Compañía tendrá el derecho a contratar "empleados casuales" siempre y cuando se reúnan las siguientes condiciones: (a) se les pague un premium de veinte (20) centavos por hora arriba de la tarifa del contrato para el trabajo que ellos están desempeñando (o el trabajo equivalente que más se acerque si su trabajo no se encuentra estrictamente dentro de una clasificación de trabajo del contrato), por todas las horas trabajadas; (b) se les garantice trabajo de cuatro (4) horas o pago en su lugar por cada día que ellos sean llamados y que se reporten para trabajar; (c) no sean asignados a hacer trabajo de producción regular; (d) se les pague pago de día festivo por un día feriado, si han trabajado la semana laboral programada completa antes de la semana en que cae el día festivo, y la semana laboral completa programada en la cual cae el día festivo, y la semana de trabajo programada completa después de la semana en que cae el día festivo; (e) se vuelvan empleados regulares y se les asigne a la lista de señoría, con señoría retroactiva al primer día trabajado, si trabajan treinta (30) días en cualquier periodo de seis (6) meses; (f) se hace una contribución de pensión para ellos retroactiva al primer día que ellos trabajaron para la Compañía bajo la que se vuelven empleados regulares; (e) dentro de doce (12) meses de calendario desde su primer día de trabajo; y (g) se hace una contribución para ellos al Fideicomiso de Salud y Bienestar si ellos trabajan ocho (8) horas en cualquier mes calendario.

ARTÍCULO 17

Sueldos y Pago Premium

- 17.1 Los empleados cubiertos por este acuerdo recibirán tarifas de sueldo por hora de acuerdo con la clasificación y tarifa de sueldo adjunto a la presente como Apéndice "A" y por esta referencia de la que se hace parte del mismo. Sin embargo, se acuerda que el Empleador tendrá el derecho de poner en efecto la tarifa de pago por una clasificación de trabajo nueva o cambiada, pero la Unión tendrá el derecho a disputar lo razonable de dicha tarifa o cualquier otro

cambio que afecte la naturaleza del trabajo del empleado bajo el procedimiento de agravio y arbitraje establecido en el Artículo 12.

- 17.2 Tiempo y medio (1-1/2) será pagado como sigue:
- a. Por todo tiempo trabajado, en más de ocho (8) horas de tiempo corrido por día [o diez (10) horas de tiempo corrido por día, si es aplicable].
 - b. Por todo tiempo trabajado, en más de cuarenta (40) horas de tiempo corrido por semana.
 - c. Para fines de esta sección, las horas de día festivo serán consideradas como tiempo trabajado.
 - d. Por todo el tiempo trabajado de más de cinco (5) horas continuas sin tiempo libre para almuerzo y hasta que un periodo de almuerzo sea dado, si este requerimiento no aplica a un empleado en un turno continuo de trabajo al que se le pague por tomar su almuerzo mientras se encuentra al lado de un equipo de la planta.
- 17.3 Un empleado recibirá dos (2) veces su tarifa de pago de tiempo corrido más su bono de turno, si es que lo hay, por todas las horas trabajadas de más de doce (12) horas por día o en un turno que empieza en domingo.
- 17.4 Se acuerda que no habrá subida de tiempo extra o pago premium.
- 17.5 Todas las quejas disputadas por tiempo extra serán ajustadas para que no se haga una injusticia por parte del Empleador o el empleado. El Empleador mantendrá registros del tiempo ponchado para verificar el tiempo extra, y en caso de una disputa, estos registros junto con los registros de la nómina aplicable, serán puestos a disposición de inspección de los Representantes de la Unión.
- 17.6 A los empleados a los que se requiera trabajar horas extra, se les dará cuando sea posible, un aviso con veinticuatro (24) horas de anticipación de su trabajo de tiempo extra. Sin embargo, un empleado no será disciplinado por negarse a desempeñar tiempo extra si no se le ha dado un aviso de veinticuatro (24) horas de anticipación. En caso de que el Empleador cancele la totalidad de un turno del empleado de sábado o domingo después de: (a) el final del turno

previo del empleado o (b) dieciséis (16) horas antes del turno cancelado, al empleado cuyo turno es cancelado se le pagará un bono de cincuenta (\$50) dólares.

17.7 Las partes han hablado sobre prácticas de compensación, incluyendo compensación a empleados por ponerse y quitarse equipo de protección y ropa, y, después de negociar en buena fe acuerdan que este contrato negociado compensa apropiadamente a empleados por ponerse y quitarse equipo de seguridad o sanitización y por caminar hacia y desde el área de trabajo. La Compañía permitirá 5 minutos al comienzo de cada turno y 5 minutos al final de cada turno como compensación del tiempo de ponerse y quitarse el equipo y ropa de trabajo. La Unión acuerda apoyar totalmente este Acuerdo negociado en caso de ser legalmente disputado en cualquier agencia estatal o federal o en cualquier acción de la corte.

17.8 A un empleado trabajando **temporalmente** en una clasificación más alta se le pagará la tarifa de la clasificación más alta por el tiempo que en realidad trabajó en dicha clasificación. Un empleado **temporal** bajo esta Sección será uno que reemplace a un trabajador que llega tarde al trabajo o que ha tomado tiempo libre durante el día o que está ausente por el día completo.

A cualquier empleado regularmente trabajando en dos (2) o más clasificaciones durante una semana laboral se le establecerá una tarifa de pago de la clasificación más alta trabajada.

17.9 Los talones de cheque deben indicar la tarifa de pago por hora a tiempo corrido del empleado, el número de tiempo corrido y horas extras trabajadas durante el periodo de pago específico, y cualquier pago adicional o deducciones hechas durante dicho periodo de pago.

17.10 Bono por Turno: A los empleados que trabajen en el segundo turno se les pagará un bono premium de \$0.50 por hora. A los empleados que trabajen en el tercer turno se les pagará un bono premium de \$0.75 por hora.

ARTÍCULO 18 **Automatización**

18.1 En caso de que el Empleador instale equipo nuevo que requiere habilidades y/o conocimiento que no tienen los empleados actuales, el Empleador acuerda

notificar a los empleados con anticipación sobre la instalación de dicho equipo y sobre los lugares de entrenamiento disponibles, si es que los hay, para que los empleados puedan prepararse y equiparse para la operación de dicho equipo. El Empleador acuerda dar preferencia de empleo en base a la senioría a los empleados que se preparen, equipen y capaciten para la operación de dicho equipo. Si cualquier Unión que no firmó este contrato y/o sus miembros reclaman el derecho de operar dicho equipo, entonces el Empleador tendrá el derecho de determinar cuál de sus empleados será asignado a operar dicho equipo hasta el momento en que la Unión que hace el reclamo y la Unión que firmó el presente contrato recomienden conjuntamente por escrito al Empleador quién tiene el derecho de operar dicho equipo de entre los miembros de la Unión reclamante y los miembros de la Unión firmante de este acuerdo. Mientras el Empleador no reciba tal declaración conjunta por escrito, el trabajo no parará ni habrá otro tipo de interferencia con ello, de parte de la Unión firmante de este acuerdo y/o sus miembros.

ARTÍCULO 19

Cambio de Propietario

- 19.1 En caso de un cambio en la propiedad de la planta, que ocurra por cualquier razón, el Empleador continuará, sin embargo, responsable de todos los beneficios monetarios que los empleados han acumulado bajo este Acuerdo hasta la fecha efectiva de dicho cambio. El Empleador notificará, en caso de venta, renta o transferencia, ya sea de la planta completa o de una porción de la misma, a la Unión dentro de cinco (5) días hábiles de dicha venta, renta o transferencia después de finalizar alguna de esas transacciones y el Empleador notificará al sucesor, rentero, comprador o cesionario, de la existencia de este Acuerdo, y en la medida requerida por las leyes federales y estatales, dicho sucesor, rentero, comprador o beneficiario estarán obligados completamente por los términos de este Acuerdo, efectivo en la fecha de dicha venta, renta, o transferencia, y el Empleador notificará al sucesor, rentero, comprador o cesionario, por correo con copia a la Unión dentro de cinco (5) días, que ha asumido todas las obligaciones bajo este Acuerdo, y la Unión entonces notificará inmediatamente a dicho sucesor, rentero, comparador, cesionario, que también la Unión, está obligada por dicho Acuerdo.

ARTÍCULO 20
No Discriminación

- 20.1 El Empleador acuerda que no discriminará en contra de ningún empleado o aplicante de empleo debido a su raza, nacionalidad, color o credo.

ARTÍCULO 21
Lugar de Trabajo Libre de Alcohol/ Drogas

- 21.1 Las dos partes acuerdan mantener un lugar de trabajo libre de drogas/alcohol ya que el uso ilegal de drogas o el abuso de sustancias legales representan un riesgo tanto para el usuario como para los que trabajan cerca de él.
- 21.2 A cualquier empleado que solicite un permiso médico para someterse a un tratamiento internado de abuso de sustancias se le otorgará dicho permiso siempre y cuando, dicha ausencia cumpla con los requerimientos de la ley de Permiso Médico Familiar (Family Medical Leave Act, en inglés).
- 21.3 Cualquier accidente o lesión en el trabajo o durante el tiempo de estancia en la Compañía que requiera tratamiento médico fuera de las instalaciones y/o resulte en daño a la propiedad de más de \$500 obligará al empleado lesionado (o a cualquier empleado que pudiera haber causado o participado en el hecho contribuyendo a la lesión o accidente) someterse a una prueba de uso de drogas y/o alcohol y proporcionar los resultados a la Compañía. Dicha prueba será tomada en un lugar elegido por la compañía, tan pronto como sea razonablemente posible, después del momento de la lesión o accidente. El no tomar la prueba de uso de drogas requerida resultará en despido. La mencionada lesión o accidente debe ser diferente a una presunta enfermedad relacionada al trabajo o un tipo de lesión acumulativa. La privacidad de la información será mantenida en todo momento.
- 21.4 Excepto en casos que justifican despido inmediato conforme a la Sección 13.2, un empleado que resulte con prueba positiva recibirá una oportunidad de rehabilitación y deberá entrar a un programa de rehabilitación para poder conservar su trabajo. Después de que el empleado sea dado de alta para regresar a trabajar será sujeto a pruebas de drogas aleatorias en cualquier momento por un periodo de cinco años. La Compañía tendrá un derecho limitado de pruebas aleatorias durante el período de cinco años. Nada contenido aquí impedirá a un empleado solicitar voluntariamente rehabilitación

y que el Empleador la otorgue, si la petición es hecha antes de que haya necesidad de realizar pruebas bajo esta póliza.

ARTÍCULO 22

Derechos del Empleador a Administrar

- 22.1 El Empleador se reserva todos los derechos de Administración, excepto como está limitado por los términos y condiciones de este contrato.

ARTÍCULO 23

Pago de Liquidación

- 23.1 En caso de que la Compañía cierre sus instalaciones de Los Ángeles dejando de operar, y el contrato laboral de la Compañía no es asumido por otra compañía los empleados que son miembros del Local 770 de UFCW tendrán derecho a beneficios de Liquidación como sigue:
- a. De uno a cinco años de empleo, cuarenta (40) horas de pago de liquidación en tarifa regular por hora;
 - b. De seis a diez años de empleo, ochenta (80) horas de pago de liquidación en tarifa regular por hora;
 - c. Diez o más años de empleo, ciento veinte (120) horas de pago de liquidación en tarifa regular por hora.

ARTÍCULO 24

Duración del Acuerdo

- 24.1 Este Acuerdo será efectivo desde el 29 de agosto del 2022 y continuará en efecto hasta el 31 de agosto del 2025, y de año en año a partir de entonces, si alguna de las partes deseara modificar o terminar este acuerdo deberá notificar a la otra parte por escrito en no menos de sesenta (60) días antes del 31 de agosto del 2025 o el primer día de septiembre de cualquier año a partir de entonces.

ARTÍCULO 25
Comité de Salud y Seguridad

- 25.1 La Unión tiene el derecho de nombrar a dos (2) miembros para el Comité de Salud y Seguridad del Empleador. Estos miembros serán invitados y se les dará permiso para participar en todas las reuniones del Comité de Salud y Seguridad y se les pagará por el tiempo que asistan a tales reuniones.
- 25.2 El Empleador dará quince (15) minutos al término de cada Junta de Seguridad para que los miembros de la unidad de negociaciones presenten inquietudes sobre seguridad o hagan preguntas en relación a la seguridad en la planta.

EN FE DE LO CUAL, por medio del presente, las partes dan su testimonio y firma válidos hasta el día y año escritos en este contrato.

FIRMADO POR LA COMPAÑÍA:

FIRMADO POR LA UNIÓN:

BAKER COMMODITIES INC.

**UNITED FOOD AND COMMERCIAL
WORKERS UNION, LOCAL 770**

Por _____
Jeff Wilson
Vicepresidente y Consejero General

Por _____
Kathy A. Finn
Presidente

Fechado el _____

Fechado el _____

APÉNDICE "A"

Tarifas de Sueldo por Hora

Tarifas de Inicio y Estructura de Pagos

	8/29/22	9/4/23	9/2/24
Encargado (Foreman)	\$26.95	\$27.95	\$30.45
Operador (Posteriormente)	\$25.15	\$26.15	\$28.65
Operador de Relevó Experimentado	\$25.15	\$26.15	\$28.65
Operador (Segundo Año)	\$24.55	\$25.55	\$28.05
Operador (Primer Año)	\$24.00	\$25.00	\$27.50
Operador de Proceso en Entrenamiento (1Año)	\$22.75	\$23.75	\$26.25
Operador Proceso Plato de Carne	\$22.75	\$23.75	\$26.25
Obrero Contratado antes de Dic. 2007	\$21.75	\$22.75	\$25.25
Obrero Contratado después de Nov. 2007 (Después de 12 semanas)	\$21.10	\$22.10	\$24.60
Obrero/jornalero(Primeras 12 Semanas)	\$20.10	\$21.10	\$23.60

Clasificaciones de trabajo

Operadores – clasificación que incluirá las tarifas arriba enlistadas para Operador, Operador de Relevó Experimentado y Operador de Proceso en Entrenamiento.

Obrero/Jornalero – clasificación que incluirá todas las tarifas arriba enlistadas para Obrero/Jornalero.

Puestos de Operador

Actualmente hay cuatro Puestos de Operador, que son Operador de Horno, Operador de Sebo, Operador de Tanque Estrella, Operador de Planta de Agua. No hay requerimiento para tener cada puesto de Operador en cada turno.