

ACUERDO

Entre

OVERHILL FARMS, INC.

Y

EL SINDICATO DE TRABAJADORES

UNIDOS DE ALIMENTOS Y EL COMERCIO,

LOCAL 770

Septiembre 1, 2021 Hasta el 31 de Agosto, 2025

TABLA DE CONTENIDO

	<u>Página</u>
ARTÍCULO I - RECONOCIMIENTO	1
ARTÍCULO II - ALCANCE	1
ARTÍCULO III - TRANSFERENCIA DE TÍTULO DE LA COMPAÑÍA	2
ARTÍCULO IV - SEGURIDAD SINDICAL	2
ARTÍCULO V - DEDUCCIONES	2
ARTÍCULO VI - NO HUELGAS NI OTROS PAROS LABORALES	3
ARTÍCULO VII - ACTIVIDAD NO AUTORIZADA	3
ARTÍCULO VIII - QUEJAS Y PROCEDIMIENTO DE ARBITRAJE	3
ARTÍCULO IX - PERIODO DE PRUEBA	6
ARTÍCULO X - DERECHOS DE LA GERENCIA	6
ARTÍCULO XI - HORAS DE TRABAJO	6
ARTÍCULO XII - TIEMPO EXTRA	7
ARTÍCULO XIII - NORMAS DE ASISTENCIA	8
ARTÍCULO XIV - SALUD Y SEGURIDAD	10
ARTÍCULO XV - HERRAMIENTAS Y EQUIPO	11
ARTÍCULO XVI - ASIGNACIÓN DE TRABAJO	12
ARTÍCULO XVII - ANTIGÜEDAD	12
ARTÍCULO XVIII - PUESTOS VACANTES	16
ARTÍCULO XIX - TRASLADOS TEMPORALES	16
ARTÍCULO XX - PERMISOS DE AUSENCIA	16
ARTÍCULO XXI - VACACIONES	17
ARTÍCULO XXII - PERMISO POR ENFERMEDAD	18
ARTÍCULO XXIII - DÍAS FESTIVOS	19
ARTÍCULO XXIV - ARCHIVOS DE PERSONAL	20
ARTÍCULO XXV - SEPARABILIDAD	20
ARTÍCULO XXVI - REPRESENTACIÓN SINDICAL	20
ARTÍCULO XXVII - BENEFICIOS DE SALUD Y BIENESTAR	21
ARTÍCULO XXVIII - PERMISO POR LUTO	24
ARTÍCULO XXIX - COMITÉ GERENCIA-TRABAJADORES	24
ARTÍCULO XXX - SALARIOS	24
ARTÍCULO XXXI - CUMPLIMIENTO DE LEYES APLICABLES	26
ARTÍCULO XXXII - ACUERDO COMPLETO	27
ARTÍCULO XXXII - CLASES DE IDIOMA INGLÉS	27
ARTÍCULO XXXIII - DURACIÓN	27

ACUERDO

ESTE ACUERDO fue hecho el día 1ero. de Septiembre de 2022 en Vernon, California entre OVERHILL FARMS, INC., o sus sucesores, para todas sus operaciones en Vernon, California (“Empleador”) y EL SINDICATO DE TRABAJADORES UNIDOS DE ALIMENTOS Y EL COMERCIO, LOCAL 770 (“Unión”) y constituye el único acuerdo de las dos partes para el propósito de negociación colectiva.

ARTÍCULO I - RECONOCIMIENTO

A. El Empleador reconoce a la Unión/Unión como el único agente de negociación colectiva de todos los Empleados cuyas clasificaciones están contenidas en el Artículo XXX del presente y que están empleados en las instalaciones del Empleador localizadas en Vernon, California. Todos los otros empleados están excluidos de la cobertura de este Acuerdo, incluyendo empleados de oficina, empleados de ventas, empleados administrativos, empleados profesionales, empleados de mantenimiento, guardias y supervisores como se define en la Ley Nacional de Relaciones Laborales.

B. Ningún Empleado debe verse interferido, restringido, coaccionado, o discriminado por el Empleador debido a su afiliación o actividad legal a nombre de la Unión.

C. Ninguna de las partes discriminará a ningún Empleado debido a su raza, color, religión, sexo, orientación sexual, origen nacional, estado civil, edad o discapacidad, según lo definido por la ley.

D. El Empleador no patrocinará o promoverá, financieramente o de otra manera, a cualquier grupo u organización laboral con el fin de debilitar a la Unión.

E. Se espera que los supervisores, personas a cargo (“leads”) y gerentes supervisen y requieran que los Empleados realicen el trabajo de manera adecuada y que observen las reglas, pero al hacerlo, ellos y los guardias de seguridad no insultarán o serán despectivos hacia el Empleado. Supuestas violaciones a esta Sección deben ser informadas al Departamento de Derechos Humanos del Empleador, por escrito, en forma de un Reporte de Incidente. Si la situación no es resuelta a satisfacción del empleado, entonces, ellos pueden reportarlo al Comité de Trabajadores-Gerencia para ser resuelto de acuerdo al Artículo XXIX.

F. El Empleador dará un aviso con 2 semanas de anticipación antes de implementar cualquier Regla del Empleador ya sea nueva y/o modificada consistente con las leyes de buenas prácticas de negocios y/o como lo mande la ley, excepto cuando se trate de la seguridad humana o del producto, en cuyo caso el aviso se dará 24 horas antes.

ARTÍCULO II - ALCANCE

Ningún trabajo o servicios que actualmente se llevan a cabo, o que sean asignados a partir de ahora a la unidad de negociación, serán subcontratados, transferidos, arrendados, o asignados en parte o por completo a ninguna otra persona u organización. La compañía procurará convertir a los trabajadores de agencia en empleados de Overhill.

B. Para evitar dudas, esta sección enmendada no está hecha para prohibir la práctica de la Compañía de usar empleados temporales de agencias cuando esto sea integral a la producción, como cuando se necesita cubrir por una indisponibilidad de un empleado y para asegurar una producción ininterrumpida para sacar las órdenes de clientes sino que busca reducir la dependencia de trabajadores de agencia en favor de los trabajadores cubiertos por el contrato donde sea posible.

C. La Compañía asegurará que todas los puestos abiertos sean publicados y que trabajadores de Overhill calificados reciban prioridad para esas posiciones. Las Partes hablarán dando entrenamientos adicionales para desarrollar habilidades a empleados de manera que cuando puestos premium estén disponibles, se dé a los trabajadores esas posiciones.

D. La Compañía realizará campañas trimestrales de reclutamiento. Además, para incentivar y recompensar a nuestros empleados por ayudar con el reclutamiento, la Compañía creará un Programa de Referencias del Empleado. Por cada referencia permanente, después de 3 meses de empleo, el empleado que hizo la referencia recibirá \$100 y después de seis meses de empleo, el empleado que hace la referencia recibirá \$150 adicionales.

ARTÍCULO III-TRANSFERENCIA DE TÍTULO DE LA COMPAÑÍA

A. Este Acuerdo es vinculante para las partes presentes, sus sucesores y concesionarios. El Empleador no utilizará ningún recurso de arrendamiento hacia ninguna tercerparte para evadir este Acuerdo. El Empleador dará aviso por escrito de la existencia de este Acuerdo a cualquier comprador, concesionario, o arrendatario de la operación cubierta por este Acuerdo, o cualquier parte de éste, con una copia a la Unión en el momento en que el vendedor, comprador, o arrendatario ejecute un contrato o transacción como está descrito aquí.

B. Se informará a la Unión sobre la naturaleza exacta de la transacción sin incluir detalles financieros.

ARTÍCULO IV - SEGURIDAD SINDICAL

A. Como condición de continuidad en el empleo, cada Empleado se convertirá en miembro de la Unión a más tardar 31 días después de haber sido contratado o después de la fecha de ejecución de este Acuerdo, lo que ocurra más recientemente. La continuidad del empleo de un Empleado que ya es miembro de la Unión con pleno derecho estará condicionada al pago de las cuotas periódicas a la Unión. La falta de pago para convertirse o seguir siendo miembro de la Unión con pleno derecho obligará al Empleador, previa notificación por escrito de la Unión para tal efecto, a despedir de inmediato a dicho Empleado.

B. El Empleador notificará a la Unión dentro de un plazo de 7 días a partir de cada nueva contratación, despido, permiso de ausencia, y regreso de permiso de ausencia (“cambio de situación”), la cual incluirá el nombre del Empleado, dirección, número de seguro social, clasificación y fecha de cambio de situación.

ARTÍCULO V - DEDUCCIONES

A. A más tardar 30 días después de la contratación, el Empleador colectará la cuota de iniciación y cuotas mensuales deduciéndolas del cheque semanal cuando el Empleado haya autorizado dichas deducciones por escrito individualmente y voluntariamente. La cuota de iniciación será deducida semanalmente en 30 pagossemanales. Las cuotas

mensuales serán deducidas semanalmente en 52 pagos iguales multiplicando las cuotas mensuales por 12 y dividiendo ese número por

52. Si un Empleado está pagando cuotas atrasadas, la cantidad agregada a la deducción semanal no excederá \$14.20. El Empleador también deducirá del cheque contribuciones voluntarias al fondo político de la Unión, de los empleados de los cuales ha recibido autorización por escrito y remitirá dichas deducciones a la Unión con las cuotas mensuales.

- B. La siguiente información se remitirá mensualmente a la Unión con la deducción: Nombre, inicial del segundo nombre, apellido, número de seguro social, número de Empleado, domicilio, pago por hora, cantidades colectadas, fecha de contratación y fecha de nacimiento.

ARTÍCULO VI - NO HUELGAS NI OTROS PAROS LABORALES

Durante la vigencia de este Acuerdo ni la Unión, ni sus oficiales, agentes, miembros, o ningún empleado autorizará, instigará, ayudará, condonará, participará en, o se involucrará en huelgas, paros laborales, atrasos, boicoteos, piquetes, o cualquier otra interrupción o interferencia de trabajo o cualquier otro impedimento de producción o negocio del Empleador sin importar si alguien reclama que el Empleador no ha cumplido con este Acuerdo o ha violado la ley estatal o federal, y el Empleador no causará, permitirá, o se involucrará en ningún cierre patronal de los empleados cubiertos por este Acuerdo. Cualquier empleado del Empleador que viole las disposiciones de este Artículo puede ser destituido o disciplinado a discreción del Empleador. Si un empleado es disciplinado o destituido por una violación a este Artículo, la jurisdicción del Mediador estará limitada a una determinación sobre si el Empleado se involucró en actividad prohibida por este Artículo. Todas las disputas serán resueltas conforme a lo dispuesto en el artículo VIII, Quejas y Procedimiento de Arbitraje; con la condición, sin embargo, de que el empleador tiene el derecho específicamente de proceder directamente ante la corte para pedir una orden judicial y cualquier y toda otra reparación legal en caso de violación de este Artículo.

ARTÍCULO VII - ACTIVIDAD NO AUTORIZADA

El Sindicato no asumirá responsabilidad financiera por ningún acto de sus miembros o agentes que no esté autorizado y al cuál el Sindicato no pueda controlar. Sin embargo, en caso de cualquier acción no autorizada, el Sindicato, al recibir notificación de la misma, instará a sus miembros a que regresen a trabajar, si hubiese habido paro laboral, y enviará una carta al Empleador notificándole que la acción de los miembros de la Unión o sus agentes no es autorizada, lo más pronto que sea posible.

ARTÍCULO VIII - QUEJAS Y PROCEDIMIENTO DE ARBITRAJE

- A. Definición de Queja. Para el propósito de este Acuerdo, el término “queja” se define como cualquier disputa entre el Empleador y el Sindicato o cualquier Empleado, relacionada a la interpretación, aplicación o cumplimiento de este Acuerdo.
- B. Procedimiento.

1° Paso. A más tardar 10 días después de ocurrida la causa de la queja, ésta será reportada al representante del Empleador por el representante de la Unión.

2° Paso. Si la respuesta no es satisfactoria o si la queja es rechazada será (a) hecha por escrito; (b) se pondrán los hechos, las razones y la porción de este Acuerdo en la que la queja está basada; (c) será firmada por el Empleado y representante de la Unión y será enviada al Empleador no más tarde de 15 días después de que la queja fue reportada verbalmente al empleador y en todo caso que no hayan pasado 25 días después de ocurrida la causa de la queja.

3° Paso. La queja escrita deberá ser discutida por los representantes designados del Empleador y de la Unión. Las dos partes pueden ponerse de acuerdo mutuamente por escrito para presentar la queja por escrito a mediación. El costo de cualquier mediación será compartido igualmente entre la Unión y el Empleador.

4° Paso. Si no hay una solución satisfactoria en un lapso de 15 días después de lo que resulte más reciente, de cualquiera de los siguientes casos (a) la fecha de la presentación de la queja en el Segundo Paso, o (b) la fecha de mediación, si la hay, en el Tercer Paso, ya sea la Unión o el Empleador tendrán 10 días para presentar dicha queja ante arbitraje bajo el párrafo D del presente.

C. Arbitraje.

1. Notificación. La parte que tiene derecho de presentar una queja a arbitraje conforme a lo dispuesto en el presente documento deberá notificar por escrito a la otra parte de su intención de arbitrar sobre la queja o quejas involucradas.
2. Posibilidad de Arbitraje.
 - a. El procedimiento de arbitraje conforme a lo dispuesto en el presente documento se extenderá solamente a las cuestiones que son arbitrables bajo este Acuerdo. Para que una queja sea arbitrable (1) debe de haber sido procesada a tiempo y correctamente, a través del procedimiento de quejas; (2) debe de involucrar genuinamente la interpretación, aplicación, o ejecución de la disposición o disposiciones especificadas en este Acuerdo; (3) no puede descansar sobre cualquier supuesta comprensión, práctica u otro asunto fuera del alcance de este Acuerdo; (4) no puede requerir que el árbitro, con el fin de pronunciarse a favor de la queja, exceda el alcance de la jurisdicción del árbitro bajo este Acuerdo; y (5) no puede involucrar el ejercicio de cualquiera de los derechos exclusivos del Empleador a menos que el Sindicato pueda demostrar que el Empleador actuó arbitrariamente, caprichosamente, de mala fe, o para el propósito de debilitar a la Unión.
 - b. El hecho de que una queja o disputa haya sido manejada por el procedimiento de quejas no impedirá hacer preguntas acerca de la capacidad de arbitraje respecto a dicha queja o disputa.
3. Selección de un Árbitro Imparcial. A petición de arbitraje por cualquiera de las dos partes, las partes se reunirán para escoger a un árbitro imparcial rápidamente. Si no pueden llegar a un acuerdo en un lapso de 14 días después de haber mandado notificación de arbitraje, cualquiera de las partes puede

pedir por escrito que el Servicio de Conciliación y Mediación de los Estados Unidos presente una lista de 5 nombres de los cuales las partes seleccionarán a uno como árbitro. Si no pueden llegar a un acuerdo sobre a quién escoger como árbitro en un lapso de 5 días, cada parte deberá de eliminar un nombre de la lista rápidamente y alternándose, el primero en quitar un nombre será la parte que presentó el asunto a arbitraje; y el último nombre que quede en la lista será el árbitro.

4. Acuerdo de Presentación de Arbitraje. Las partes deberán intentar razonablemente de llegar a un acuerdo de presentación de arbitraje antes de llegar al arbitraje. Sin embargo, si no llegan a un acuerdo, el asunto o los asuntos que deben ser resueltos por el árbitro serán determinados por medio de la queja por escrito y por otra correspondencia entre las partes antes del arbitraje y cualquier otra evidencia que sea relevante que cualquiera de las partes podrá presentar; la jurisdicción del árbitro, en todo tiempo está limitada por las otras disposiciones de este Artículo.
5. Procedimiento. El árbitro determinará las reglas a seguir en la audiencia de arbitraje. El árbitro emitirá un fallo por escrito, el cual será definitivo y vinculante sobre las partes y el Empleado involucrado. El árbitro determinará en qué medida cualquiera de las partes está prevaleciendo y asignará y dividirá los costos del árbitro consecuentemente.
6. Discreción del Árbitro. El remedio determinado por el árbitro en caso de cambio inapropiado de empleo o salario de un Empleado no será más de, pero puede ser menos de, la reincorporación del Empleado al trabajo apropiado y el pago de dinero suficiente, después de acreditar todos los dineros ganados, o los que se pudieron haber ganado durante el periodo de cambio inapropiado, a fin de que el Empleado sea recompensado en su totalidad por cualquier pérdida de salario sufrida durante el periodo involucrado.
7. Limitaciones sobre el Árbitro. La jurisdicción del árbitro de dar un fallo favorable será limitada por el acuerdo de presentación al arbitraje, o de otro modo expresamente indicado en este documento, y está confinado a la interpretación, aplicación, o ejecución de las disposiciones de este Acuerdo. El árbitro no tendrá jurisdicción para otorgar un fallo favorable que tenga el efecto de enmendar, cambiar, ampliar, o ignorar cualquier disposición de este Acuerdo, ni tendrá jurisdicción para determinar que las partes por práctica o implicación han enmendado o complementado este Acuerdo a menos que las partes expresamente presenten al árbitro el asunto sobre si se hizo un acuerdo de este tipo por práctica o implicación. El árbitro no tendrá la autoridad de aprobar como consecuencia el ejercicio de cualquiera de los derechos del Empleador que no estén acordados en el presente Contrato.

ARTÍCULO IX - PERIODO DE PRUEBA

Cada Empleado estará a prueba por 90 días de calendario después de la fecha de contratación del Empleado y no recibirá beneficios durante este periodo (a excepción del pago por trabajo en días festivos por días feriados reconocidos legalmente bajo el Artículo XXIII que ocurran después de los primeros 30 días de empleo). El Empleador tiene la opción de extender el periodo de prueba de cualquier Empleado por 30 días adicionales, siempre y cuando el Empleador notifique a la Unión con prontitud. Durante este periodo, el Empleado puede ser despedido sin tener recurso al procedimiento de quejas.

ARTÍCULO X - DERECHOS DE LA GERENCIA

Excepto como esté limitado por los términos de este Acuerdo, el Empleador retiene el derecho de administrar su negocio y sus operaciones. Dichos derechos y autoridad retenidos por el Empleador incluyen pero no están limitados a, el derecho de contratar y dirigir a sus empleados, determinar tiempos y horarios de operación, determinar los productos que se fabricaran y los medios para producirlos, descontinuar trabajo o servicios, seleccionar el equipo usado por los empleados, determinar el número de personal requerido, fijar o cambiar el horario, turnos, días de descanso, establecer y cambiar las reglas de trabajo y de seguridad tras haber dado el aviso requerido a la Unión, y disciplinar, suspender y despedir a empleados con justa causa. El Sindicato reconoce que no tiene la intención con este lenguaje limitado acerca de los derechos de la gerencia, por no enumerar todos y cada uno de ellos, de limitar los derechos retenidos del Empleador más allá de los límites contenidos en el Acuerdo de Negociación Colectiva.

ARTÍCULO XI - HORAS DE TRABAJO

A. Sujeto a las disposiciones del párrafo B, el día y semana de horario regular de opción para el Empleador será uno de estos dos:

- 1) Cinco (5) días consecutivos de ocho (8) horas, sin incluir un periodo de treinta (30) minutos de comida, o
- 2) Cuatro (4) días consecutivos de diez (10) horas, sin incluir treinta (30) minutos de comida.

B) Para los Empleados contratados antes del 1ero. de Abril, 2005, los días de trabajo y días de descanso deben de ser fijados consecutivamente dentro de la semana de trabajo. El Empleador tiene la opción de fijar los horarios de los Empleados contratados el 1ero. de Abril de 2005 o después, consistente con las necesidades del negocio. Si el empleador hace un cambio permanente en el horario semanal para una línea de producción existente, entonces el empleador dará a los empleados la oportunidad de volver a la licitación u oferta en base a la nueva programación.

C. La Hora de Comienzo en las Plantas 1 y 2 será entre las 5:00am y 11:59am para el primer turno, entre 12:00 del mediodía y 7:59pm para el segundo turno y entre 8:00pm y 4:59am para el tercer turno.

D. A cada Empleado se le otorgará, autorizará, y permitirá tomar un descanso pagado por cada cuatro (4) horas trabajadas, o más a partir de entonces, que serán contadas como tiempo trabajado. Cada tiempo de descanso será de diez (10) minutos y se llevará a cabo

entre la primer hora y media (1½) y segunda hora y media (2½) de cada periodo de cuatro horas. Además de cada descanso de diez (10) minutos, habrá un permiso de cinco (5) minutos pagados para lavado de manos y/o cambio de ropa por cada periodo de descanso, el cual las partes reconocen que es y siempre ha sido más que suficiente tiempo extra pagado para compensar a los empleados por todo el tiempo gastado durante el día en dichas actividades. El descanso no deberá de ocurrir dentro una hora del periodo de la comida. Además, si el Empleador le pide a un Empleado que trabaje tiempo extra al final del turno regular del Empleado, el Empleador tiene la opción de darle al Empleado ya sea un periodo de descanso pagado de diez minutos al completar el turno o 10 minutos de pago extra si el turno continúa sin interrupción.

- E. A cada empleado que trabaje un turno de seis (6) horas o más se le dará un periodo de comida libre de obligaciones y sin pago, el cuál deberá ser no menos de treinta (30) minutos. El primer periodo de comida será dado después de las primeras tres horas y medias (3½) trabajadas, pero antes de completar la quinta hora trabajada, y se darán tiempos de comida adicionales como requiere la ley, excepto que el segundo tiempo de comida será pagado si se requiere que el Empleado trabaje más de 10 horas. Para clarificar la práctica del pasado y del futuro, el lavado de manos y/o cambio de ropa no se hará durante el periodo de comida libre de obligaciones y sin pago.
- F. Dentro de un tiempo razonable después de que el Empleador se entere que va a haber una extensión al periodo de comida, el cual no debe exceder treinta (30) minutos sin pago, se les deberá avisar a los Empleados afectados. En ningún caso se requerirá a ningún Empleado esperar más de media hora después del almuerzo sin pago o por una parte de esa media hora que pudo haber sido evitada porque estaba en control del Empleador hacerlo. En ese caso se pagará al Empleado por ese tiempo de espera que pudo haber sido evitado aunque los Empleados no trabajaron en este tiempo pero estaban listos para comenzar a trabajar.
- G. Empleados que aleguen que no se les dio la oportunidad de tomar el periodo de descanso o el periodo de comida descritos anteriormente deberán notificar al Empleador por escrito dentro de dos (2) días hábiles y no pueden presentar una queja de ningún tipo sin haber notificado por escrito.
- H. Empleados que se reporten al trabajo según lo programado tendrán garantizado un mínimo de cuatro (4) horas de trabajo o pago equivalente. Empleados que lleguen a tiempo al trabajo podrán marcar su entrada al trabajo dentro de un lapso dos minutos del horario de comienzo.
- I. Si un sexto o séptimo día de trabajo ocurre durante una semana de trabajo y el Empleador no está operando producción completa, tal trabajo se ofrecerá en base a la antigüedad en la planta a aquellos empleados que el Empleador determine que tengan el conjunto de habilidades y experiencia para hacer el trabajo en esos días. Si un número insuficiente de Empleados se ofrecen para ese turno, el Empleador puede llenar el resto del turno asignando a los empleados restantes con las habilidades y experiencia deseadas en orden inverso de antigüedad.

ARTÍCULO XII - TIEMPO EXTRA

A. Salvo lo específicamente dado a continuación, el Empleado pagará primas de tiempo extra solamente como requiere la ley de California y la ley federal, incluyendo tiempo y medio (1½) la tasa de pago por hora por todo el tiempo trabajado después de 8 horas en un día

(en Artículo XI, Párrafo A.1), ó 10 horas en un día (en Artículo XI, Párrafo A.2) ó 40 horas a la semana, y a dos (2) veces la tasa de pago por hora por todo el tiempo trabajado después de 12 horas en un periodo de 24 horas a partir del tiempo de entrada del turno regular de ese Empleado.

B. Para fines del cálculo de los pagos del tiempo extra trabajado en la semana, las horas pagadas en los ocho días festivos especificados en el Artículo XXIII de este Acuerdo contarán como tiempo trabajado ya sea que en realidad se hayan trabajado o no. En semanas de días festivos, el premium o bono de Sábado y Domingo será tiempo + 1/2.

C. Al Empleado que se le pida trabajar con menos de 11 horas de descanso se le pagará el doble por todas las horas trabajadas.

D. El tiempo extra diario (si es más de 45 minutos) se le ofrecerá primero a los Empleados con más antigüedad asignados a comenzar a trabajar la línea de producción donde se esté ofreciendo el tiempo extra. Si no hay suficientes voluntarios, el Empleador puede asignar tiempo extra mandatorio primero a los Empleados con menos antigüedad asignados a comenzar a trabajar la línea de producción donde se esté ofreciendo el tiempo extra y después a los Empleados con menos antigüedad en la planta. Todos los Empleados asignados a trabajar tiempo extra deberán trabajarlo, siempre y cuando esos Empleados hayan sido notificados del tiempo extra tan pronto como el Empleador tenga conocimiento o debiera haber tenido conocimiento de la necesidad de tiempo extra; y haya hecho un esfuerzo razonable de dar dicha notificación a más tardar durante el tiempo de descanso previo.

ARTÍCULO XIII - NORMAS DE ASISTENCIA

A. ASISTENCIA:

1. A un Empleado que esté ausente por un periodo de uno o más días consecutivos se le marcará una incidencia. Las excepciones para anotar una incidencia son:
 - a. Ausencia por Enfermedad en la Familia
 - b. Tiempo perdido por haberse lastimado en el trabajo
 - c. Servicio de jurado
 - d. Servicio de Reserva Militar
 - e. Vacaciones
 - f. Actividades escolares documentadas –hasta 40 horas por año
 - g. Fallecimiento o luto
 - h. Citas en la corte
 - i. Ausencia por enfermedad de hasta veinticuatro (24) horas por año
2. A un empleado que se salga del trabajo antes de completar 4 horas de trabajo se le marcará ½ punto de incidencia;

3. Una ausencia sin notificación (no llamar/no presentarse), es una (1) incidencia y una advertencia automática por escrito;
4. Antes de usar tiempo de enfermedad para ir a citas médicas se requiere que los Empleados den notificación de cuarenta y ocho (48) horas (2 días hábiles). Si la notificación del empleado es insuficiente, el empleado estará sujeto a procedimientos disciplinarios;
5. Ausencias de cinco (5) días o más deben de ser documentadas por una nota legítima de un doctor, incluyendo lo siguiente:
 - (1) El nombre del Empleado (si es para un hijo debe de tener el nombre del padre también);
 - (2) Duración de la discapacidad;
 - (3) Firma del doctor o representante;
 - (4) Si se está regresando al trabajo después de un permiso de 1 mes o más, la nota debe decir que el empleado puede regresar a servicio completo. Un examen por una clínica de la Compañía es requerido.
 - (5) Para un Permiso por Familia, la nota deberá decir la razón de la necesidad del permiso.
 - (6) Cada año calendario, los Empleados acumularán cada seis meses, un día sin pago como día festivo flotante, en el que un Empleado puede faltar al trabajo sin que se le dé ningún punto disciplinario o advertencia. El empleado debe dar un aviso de cuarenta y ocho (48) horas (dos días hábiles). La acumulación máxima al año es dos (2) días festivos flotantes. Los días festivos flotantes no pueden ser pasados al año siguiente.

B. IMPUNTUALIDAD:

1. Un Empleado que llegue hasta 45 minutos tarde, tres veces en un mes de calendario, recibirá una advertencia automática por escrito por impuntualidad excesiva.
2. Un Empleado que llegue más de 1 hora tarde al trabajo recibirá una advertencia por escrito por impuntualidad excesiva.

C. CRÉDITOS:

1. A los Empleados que no tengan ninguna incidencia de llegar tarde en un mes, se les eliminará una incidencia de retraso.

D. REQUISITOS DE NOTIFICACIÓN DEL EMPLEADO:

1. Los empleados deben informar al Supervisor o Gerente, no menos de 1 hora antes de su hora de comienzo.
 - a) Planta 1 - (323) 589-2692 (se aceptan mensajes)
 - b) Planta 2- (323) 587-5985 (extensión de mensajes: 121)

E. ACCIÓN DISCIPLINARIA:

	Acción Disciplinaria
Hasta seis (6) incidencias, durante un año calendario	Advertencia Verbal
La séptima (7) incidencia y todas las incidencias subsecuentes que ocurran durante un año de calendario. Estas advertencias por escrito serán incluidas con cualquier otra advertencia recibida durante un periodo de 9 meses.	Advertencia por Escrito
Tres (3) advertencias por escrito en un periodo de 9 meses	Suspensión
Cuatro (4) advertencias por escrito en un período de 9 meses	Terminación de empleo

ARTÍCULO XIV - SALUD Y SEGURIDAD

A. El Empleador tendrá que tomar provisiones razonables para garantizar la seguridad y salud de sus Empleados en la planta durante las horas de empleo. Dispositivos protectores, ropa, equipo necesario para proteger a los Empleados de lesiones, incluyendo dispositivos para proteger los oídos, deberán ser proporcionados y darles mantenimiento (tenerlos en buen estado) por el Empleador. Cuando el Empleador requiera al Empleado que use una faja negra para la espalda deberá ser proporcionada por el Empleador a su costo. Cualquier otro Empleado que considere que necesita una faja con sostén de espalda la recibirá al costo del Empleador.

B. A un Empleado al que se le requiera que trabaje en una cocina caliente manejando cosas calientes (mínimo de 100 grados) y después tenga que moverse al área de procesamiento donde está más fresco, se le permitirá tomar un periodo de 15 minutos para permitir refrescamiento y cambio de ropa. Si el tiempo de ajuste de temperatura es dado en conjunto con el tiempo de descanso o comida, se le agregarán 5 minutos adicionales para permitir un cambio de ropa. El Empleado debe de estar listo para comenzar a trabajar no más tarde de ese periodo de 15 minutos.

- C. Cuando el Empleador programe reuniones con el Comité de Salud y Seguridad, los delegados (por cada Planta) podrán participar en las reuniones. El Empleador les pagará a estos Empleados participantes por el tiempo que participen en dichas reuniones. Las reuniones sobre Salud y Seguridad deben llevarse a cabo por lo menos una vez al mes.
- D. Efectivo inmediatamente, la Compañía ofrecerá un Programa de Compensación al Trabajador– Regreso al Trabajo para dar a trabajadores que están en Compensación al Trabajador trabajo modificado, la oportunidad de trabajar tiempo limitado como flotadores de relevo para quienes necesitan usar el baño si ellos pueden desempeñar esas funciones dentro de sus restricciones de trabajo.
- E. Si un empleado cree que la velocidad de una línea de producción constituye una condición insegura, ellos pueden ya sea hablar con el Supervisor o el especialista EHS (especialista de Medioambiente, Salud y Seguridad). Si la situación no es remediada a satisfacción del empleado, ellos pueden presentar el tema ante el comité de Salud y Seguridad.

ARTÍCULO XV - HERRAMIENTAS Y EQUIPO

- A. El Empleador proporcionará todas las herramientas, equipo y suministros necesarios para desempeñar el trabajo, incluyendo uniformes sin ser requeridos por el Empleador.
- B. El Empleador proporcionará entrenamiento durante las horas de trabajo para cada Empleado al cual se le requiere que use un cuchillo para el trabajo, el que lo necesite, para aprender la mejor manera de afilar un cuchillo. El Empleador proporcionará un número adecuado de aceros bien ubicados para afilar cuchillos.
- C. (1) En cualquier área en donde se requiera tener cuidado para moverse por la condición del piso, el Empleador puede requerir una cubierta protectora para pies. Esa cubierta será una bota apropiada, la cual será proporcionada por el Empleador. Para aquél Empleado que no pueda usar botas, el Empleador deberá requerir zapatos protectores. Ningún Empleado puede trabajar en tales áreas sin calzado protector. Donde sea pedido por el Empleado, el Empleador dará varios tipos de botas para que el Empleado seleccione cuál es la más cómoda.

(2) El Empleador deberá reembolsar a los Empleados por la compra del calzado protector requerido basado en la recomendación hecha por el proveedor designado del Empleador dependiendo de su posición. La compra deberá ser hecha al proveedor designado del Empleador no más de una vez en un periodo de seis meses. Si un Empleado desea comprar un zapato más caro, el Empleador solamente le reembolsará la cantidad del zapato recomendado. Empleados Nuevos y/o Empleados a prueba serán reembolsados por tales compras al final del sexto mes de prueba.

ARTÍCULO XVI - ASIGNACIÓN DE TRABAJO

- A. Ningún supervisor deberá realizar trabajo de la unidad de negociaciones excepto para enseñar o en caso de una emergencia en ayuda/limpieza de cocina o almacén. Sin embargo, dada la naturaleza del negocio, se permitirá a los supervisores de vez en cuando, llevar a cabo el trabajo de un cocinero o salsero, siempre y cuando en ese momento ningún Empleado que sea capaz de hacer ese trabajo esté dado de baja o no esté disponible para hacer el trabajo.
- B. El Empleador puede contratar a empleados de medio tiempo sin exceder el 25% de su personal. Un empleado de tiempo parcial que trabaja menos de 10 horas a la semana está excluido de la definición de Empleado en el sentido de este Acuerdo. Un empleado de tiempo parcial deberá ser garantizado 4 horas de trabajo o pago en el día en que se le llame a trabajar y recibirá 15 centavos por hora sobre la tasa de la clasificación trabajada y no recibirá beneficios incluyendo por ejemplo, seguro médico, vacaciones, días festivos, pago por enfermedad, u otros beneficios complementarios.

ARTÍCULO XVII - ANTIGÜEDAD /SEÑORÍA

- A. Interrupciones al Horario de Trabajo.

Los empleados deben trabajar su horario asignado sin “afectar” a otros empleados o empleados temporales, excepto de la siguiente manera:

1. Si una línea de producción se cierra por el día, antes de que los empleados asignados hayan completado 7.5 horas de trabajo regular, entonces el Empleador hará esfuerzos razonables para reasignar a los empleados con más antigüedad de todas las líneas con la misma hora de comienzo al trabajo restante disponible a esa hora de comienzo, en cuyo caso los empleados con menos antigüedad (incluyendo a cualquier empleado temporal) asignados a esa hora de comienzo serán mandados a casa por el resto del día.
2. Cuando el Empleador sepa el día antes (o con más tiempo) de que una línea de producción estará cerrada, entonces el Empleador hará esfuerzos razonables para reasignar a los empleados con más antigüedad de todas las líneas con la misma hora de comienzo a las líneas que si estarán abiertas y reasignar a los empleados restantes con menos antigüedad de todas las líneas con la misma hora de comienzo para reemplazar a los trabajadores de medio tiempo o temporales en posiciones para las cuales, en otras circunstancias, el empleado desplazado está calificado para trabajar.
3. La Compañía considerará los siguientes factores generales cuando estén haciendo esfuerzos razonables para reasignar a los empleados con más antigüedad según lo previsto anteriormente:
 - a. Si otra línea de producción que comienza al mismo tiempo tiene por lo menos 2 horas de trabajo por completar;
 - b. Si la reasignación causará que la Compañía tenga que

pagar salarios de tiempo extra adicionales que no hubiera tenido que pagar en ausencia de dicha reasignación;

- c. Si la reasignación requerirá que la compañía pague a un empleado desplazado por tiempo no trabajado (por ejemplo si el empleado desplazado no ha trabajado ningún mínimo aplicable de 4 horas);
- d. Si la reasignación causará al empleado perder su tiempo de descanso o comida requeridos;
- e. Si una reasignación requiere a la Compañía pagar al empleado reasignado por más de 5 minutos de tiempo no trabajado mientras espera comenzar el trabajo reasignado; y
- f. Si el trabajo reasignado causara alteración en la línea y causara cerrarla para un receso no programado con paga para los empleados trabajando en esa línea.

B. Despidos y Regreso al Trabajo.

1. Se elimina el “Dove-tailing” (un sistema obsoleto de combinar las listas de señoría de dos plantas representadas por diferentes sindicatos) y ni el Sindicato ni sus miembros intentarán algún reclamo en base de la práctica de “dove-tailing”. Si el negocio del Empleador necesita despedir a Empleados, el Empleado será despedido en base a la antigüedad de todos los Empleados. La antigüedad comienza con la fecha de contratación en cualquiera de las instalaciones del Empleador, ya sea que la contratación haya ocurrido antes o después de este Acuerdo. Un despido está definido como cualquier eliminación de empleo del trabajador, que no es temporal. Mandar a un empleado a casa por escasez de trabajo por cualquier periodo de menos de dos semanas de trabajo completas consecutivas no constituye un “despido”.
2. Excepto por lo previsto a continuación, el Empleado con menos tiempo de antigüedad será el primero en ser despedido y el último en ser llamado a regresar a trabajar. El “Regresar” significará la petición del Empleador para que el Empleado regrese a trabajar su horario regular de trabajo completo o de tiempo parcial. Ofertas de trabajo ocasionales o intermitentes no constituirán un “regreso”. El uso de antigüedad como la base de despido o regreso estará sujeto a la disponibilidad de los Empleados que califiquen para hacer el trabajo requerido. Se reconoce que los Empleados con antigüedad que usan sus derechos de antigüedad bajo estas disposiciones deben tener las habilidades y aptitudes necesarias, sin entrenamiento ni experiencia adicional, para hacer el trabajo disponible.

3. Una lista de Empleados con fechas de acuerdo a la antigüedad será publicada en el tablero de anuncios y actualizada en Enero y Julio de cada año. Se le enviará una copia a la oficina de la Unión indicando agregados u otros cambios.
4. Un Empleado de tiempo completo que sea despedido recibirá del Empleador ya sea por lo menos 2 días de notificación o 2 días de pago en su lugar.
5. Un Empleado continuará en la lista de antigüedad del Empleador por un periodo de 6 meses a partir de la fecha del despido, sin embargo, en caso de que exista enfermedad continua comprobada en los seis meses después de la fecha de despido, el Empleado seguirá en la lista de antigüedad hasta que pueda regresar a trabajar ó 1 año, lo que ocurraprimero.
6. Si al estar en la lista de antigüedad un individuo despedido no acepta la oferta de reinstalación dentro de 3 días hábiles después de la oferta, el Empleador no tiene obligación de mantener el nombre de ese individuo en la lista de antigüedad.
7. Si un individuo es reinstalado en su empleo de horario regular de tiempo completo o tiempo parcial dentro de 6 meses de la fecha que fue despedido, entonces la antigüedad volverá a activarse a como existía antes de la fecha del despido y los beneficios para empleados de tiempo completo (pero no de tiempo parcial) comenzarán a acumularse.
8. Ausencia de un empleado a causa de enfermedad, accidente, muerte en la familia, u otros acontecimientos similares, o despidos por el Empleador a causa de escasez de trabajo o por otra razón no causará una interrupción en la cuenta del tiempo de antigüedad excepto por lo establecido previamente en el párrafo 5.
9. Si más de un Empleado es contratado en la misma fecha, la posición de antigüedad entre esos Empleados será determinada por la primera letra del apellido del Empleado, y si esa letra es igual, entonces por la segunda letra; y si esa letra es igual entonces por la tercera letra, etc. Si el apellido es el mismo, entonces será por la primera letra del nombre del empleado, y si es la misma letra, por la segunda letra; y si es la misma, por la tercera letra, etc. Si el nombre es igual, entonces la antigüedad será determinada por un volado de moneda en la presencia de los Empleados involucrados.
10. La Compañía ofrecerá estacionamiento reservado a Empleados con 25 años o más de antigüedad, dependiendo de la disponibilidad de un suficiente número de espacios de estacionamiento en la planta, a los cuales ellos sean asignados. Si los espacios disponibles son menos que el número de trabajadores elegibles, entonces los empleados elegibles recibirán el estacionamiento reservado en base a la antigüedad.

ARTÍCULO XVIII - PUESTOS VACANTES

A. Todas las ofertas de trabajo regulares serán anunciadas por un periodo de 7 días hábiles. La oferta incluirá una descripción del trabajo incluyendo turno y días de descanso, horas y tasa de salario para el puesto. Cada Empleado tendrá derecho de aplicar para el puesto, el cual será otorgado al Empleado con más antigüedad dentro de un periodo de 7 días después de cerrar el periodo de anuncio. Los empleados que van a estar ausentes por permiso o vacaciones deberán expresar su interés por cualquier puesto en la planta por anticipado al presentar su formulario de pedido de permiso o vacaciones. Si el Empleado con antigüedad que aplica para el puesto no califica para realizar el trabajo satisfactoriamente, el puesto se le otorgará al Empleado con antigüedad que le sigue en la lista y que también ha aplicado para el puesto, siempre y cuando este Empleado califique para realizar el trabajo satisfactoriamente. Al Empleado al que se le otorgue el puesto se le dará un periodo de prueba justo sin exceder 30 días, pero si al final de ese periodo de prueba el Empleador decide (sujeto al procedimiento de quejas) que el Empleado no se ha adaptado satisfactoriamente al nuevo puesto o si el Empleado así lo desea, el Empleado puede regresar a su antiguo puesto.

B. Ofertas por segunda ocasión para todos los Empleados serán administradas con el mismo procedimiento establecido previamente en el Párrafo A.

ARTÍCULO XIX - TRASLADOS TEMPORALES

El Empleador puede hacer traslados temporales de una clasificación a otra como dicten las necesidades del negocio. El Empleado calificado con antigüedad en una clasificación será el Empleado trasladado cuando el traslado se trate de un trabajo con más paga y recibirá la tarifa más alta por todo el día trabajado en el puesto más alto. Cuando el traslado sea a un puesto con la misma paga o de menos paga, el Empleado con menos antigüedad en la clasificación será trasladado a dicho puesto pero retendrá su tarifa regular. No habrá traslados dobles. Deberá de haber una oferta para un traslado permanente.

ARTÍCULO XX - PERMISOS DE AUSENCIA

A. Un Empleado regular que pide permiso para enlistarse en las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos tendrá todos los derechos provistos por La Ley de Derechos de Empleo y Reempleo de Servicios Uniformados.

B. Después de que un empleado haya completado un año de servicio continuo, el Empleado puede pedir por escrito un permiso de ausencia personal que no exceda de 30 días de calendario. El permiso tiene que ser aprobado por escrito por el Empleador.

C. El Empleador deberá, después de recibir una aplicación por escrito, otorgar permiso de ausencia por razón médica, sin pago, que no exceda de 90 días por enfermedad certificada o lesión que impida trabajar al Empleado, el cual podrá ser renovado por periodos adicionales de 90 días que no excedan un máximo de 1 año, o como sea requerido por cualquier ley aplicable, durante el cual, de vez en cuando, se le puede requerir al Empleado que compruebe su indisponibilidad continua de regresar a trabajar. Cuando sea permitido por la ley, un permiso de ausencia por razones médicas correrá simultáneamente con cualquier permiso de ausencia federal o estatal aplicable.

D. El Empleador deberá cumplir con los requerimientos de la Ley de Derechos de Familias de California y de la Ley de Permiso de Ausencia por Razones Médicas. Estas leyes otorgan ciertos derechos de permiso sin pago para ciertas enfermedades de Empleados o de su familia inmediata y por ciertos nacimientos y cuidado infantil. Para poder obtener dicho permiso, el Empleado deberá proporcionar, cuando sea posible, una notificación con 30 días de anticipación a la fecha del permiso solicitado. Detalles acerca de estas leyes están disponibles en el tablero de anuncios.

ARTÍCULO XXI - VACACIONES

A. Un Empleado de tiempo completo cuya fecha de contratación fue en o antes del 17 de Mayo del 2002 gana vacaciones al comienzo de cada año de servicio como sigue:

<u>Tiempo de Servicio</u>	<u>Cantidad de Vacaciones</u>
19 o más años	4 semanas

B. Un Empleado de tiempo completo cuya fecha de contratación sea después del 17 de Mayo del 2002 gana vacaciones al principio de cada año de servicio como sigue:

<u>Tiempo de Servicio</u>	<u>Cantidad de Vacaciones</u>
0-3 meses	Ninguna vacación acumulada o ganada
4-12 meses	Prorratio, hasta un máximo de 30 horas (.83 horas a la semana acumuladas) (las vacaciones ganadas durante estos 4-12 meses es hasta 30 horas no 40 horas).
Después de 1 año	1 semana
Después de 2 años	2 semanas
Después de 6 años	3 semanas

C. Una semana de pago de vacaciones es igual a 40 veces la tarifa regular por hora en tiempo corrido del Empleado, incluyendo todos los pagos premium.

D. Cuando un día festivo caiga dentro del periodo de vacaciones de un Empleado, al trabajador se le otorgará un día adicional de vacaciones por cada uno de los días feriados a menos que el Empleado y el Empleador acuerden mutuamente que el Empleado reciba pago en lugar del día libre.

E. Pago de vacaciones acumulado será pagado en el aniversario del Empleado. Los Empleados con derecho a una o más semanas de vacaciones deberán tomar por lo menos una semana de vacaciones cada año.

F. Un Empleado que renuncie o sea despedido recibirá todos los beneficios acumulados de vacaciones prorrateados (proporcionalmente) al momento del despido.

G. Los Empleados pueden usar días acumulados de vacaciones pagadas en incrementos de 1 día para fines de un permiso de ausencia por luto documentado, con un aviso de 3 días de anticipación.

H. Una lista de las vacaciones será publicada el 1ero de Enero de cada año mostrando el número de Empleados que tienen permitido irse de vacaciones en cualquier semana. Dos semanas consecutivas durante el año pueden ser excluidas del horario de vacaciones, designadas por el Empleador como Cuenta de Inventario de Fin de Año, para Empleados que el Empleador designa trabajar en conexión con la Cuenta de Inventario. Cada empleado aplicará para tiempo de vacaciones en base al tiempo de antigüedad.

I. Hasta tres (3) capitanes (“lead persons”) por planta tendrán permitido utilizar tiempo de vacaciones al mismo tiempo.

J. El Empleador puede cerrar la planta temporalmente por vacaciones, cierre por día festivo, mantenimiento programado, re-equipamiento de la planta, o por otras razones de negocio dando un aviso por escrito 30 días antes a los Empleados y a la Unión. Una vez al año los Empleados pueden cancelar todas menos una (1) de sus semanas de vacaciones solicitadas al dar aviso con por lo menos una (1) semana de anticipación.

ARTÍCULO XXII - PERMISO POR ENFERMEDAD

A. Los empleados acumularán medio (1/2) día como crédito para permiso de ausencia por enfermedad, por cada mes de servicio completo en el empleo del Empleador, excepto que un Empleado despedido o con permiso de ausencia por más de 30 días no acumulará créditos de permiso por enfermedad durante tal periodo de ausencia de más de 30 días. Se entenderá que un “mes de servicio completo” quiere decir 104 horas trabajadas o pagadas. Los empleados no pueden acumular más de un máximo de seis días de crédito para permiso de ausencia por enfermedad pagado en un año, y el Empleador dará y administrará los primeros tres de estos seis días de ausencia por enfermedad pagada que es el beneficio en cumplimiento de los requisitos aplicables de la ley estatal. Los beneficios de ausencia por enfermedad disponibles bajo las políticas de permiso por enfermedad existentes de manera separada no buscan incrementar y no incrementan el máximo de seis días de tiempo pagado por enfermedad disponible para cualquier empleado.

B. Después de 90 días de empleo, un Empleado que ha acumulado tiempo de ausencia por enfermedad tendrá la opción ya sea de que le paguen por el tiempo de ausencia de enfermedad en incrementos de no menos de dos (2) horas en el momento que sea tomado dentro del lapso de tiempo en que el empleado ha acumulado pago por tiempo de ausencia por enfermedad, o esperar hasta el aniversario del Empleado para recibir el tiempo de ausencia por enfermedad acumulado y sin usar. Un empleado que se sale del trabajo o es despedido, excepto por causa, antes del aniversario del Empleado, recibirá la cantidad prorrateada de pago por tiempo acumulado de ausencia debido a una enfermedad pero no usado por el Empleado desde el aniversario anterior.

C. El Empleador no tiene que pedirle una nota del doctor a un Empleado para verificar una enfermedad que dure menos de 5 días consecutivos a menos que las circunstancias individuales de la ausencia den lugar a la necesidad de verificar la enfermedad.

D. Los primeros tres (3) días o veinticuatro (24) horas de permiso de ausencia por enfermedad usadas cada año no pueden ser contadas como incidencias bajo la Política de Asistencia establecida en el Artículo XIII.

E. El pago por un día de enfermedad será de 8 horas (bajo el Artículo XI, Párrafo A.1) o pago de 10 horas (bajo el Artículo XI, Párrafo A.2) a la tarifa de pago del horario corrido del Empleado, la cual incluye primas de turno.

F. Un Empleado que se lesione realizando su trabajo, que es enviado al doctor y regrese a trabajar durante su turno regular en el mismo día, si es posible que regrese a trabajar, no sufrirá pérdida en pago básico. Tal Empleado que regrese a trabajar y se le requiere que visite a un doctor en días subsecuentes durante el tiempo de su turno regular recibirá pago por tiempo perdido. Un Empleado lesionado al cuál el doctor le instruye que no regrese a trabajar el día que ocurrió la lesión, recibirá pago por el balance de su turno regular. Pago bajo este párrafo D es adicional al pago de permiso por enfermedad estipulado en este Artículo.

ARTÍCULO XXIII - DÍAS FESTIVOS

A. Los siguientes días festivos serán reconocidos:

Año Nuevo	Día del Trabajador (Labor Day)
Viernes Santo	Día de Acción de Gracias
Día Memorial	Día después del Día de Acción de Gracias
Día de la Independencia	Navidad

Además, cada Empleado que tenga por lo menos un año de servicio continuo con el Empleador disfrutará de su día de cumpleaños como día festivo por 8 horas a la tarifa regular. Si el Empleador programa al Empleado para trabajar en el día de su cumpleaños, el Empleado recibirá 8 horas de pago por Día Festivo por Cumpleaños además de pago por horas trabajadas ese día.

B. Un día festivo será reconocido como un periodo de 24 horas comenzando con la hora de inicio de su turno regular.

El empleado que falte al trabajo en su día regular inmediatamente antes o después de un día festivo no recibirá pago por el día festivo a menos de que su ausencia sea justificada o haya estado fuera del control del Empleado, con documentación apropiada (por ejemplo, una nota de doctor) como sea aprobado por Recursos Humanos. La aprobación de Recursos Humanos no será retenida arbitrariamente.

C. Si un día festivo es reconocido cuando un Empleado está dado de baja o con permiso de ausencia, ese empleado no recibirá pago por día festivo. Si algún día festivo reconocido ocurre durante las vacaciones de un Empleado, tal Empleado recibirá un día adicional de vacaciones por cada día festivo a menos que el Empleado y Empleador estén mutuamente de acuerdo que tal empleado recibirá pago en vez del día adicional.

D. Un Empleado que esté ausente por permiso por enfermedad pagado cuando ocurra un día festivo reconocido, recibirá pago de 8 horas (bajo el Artículo XI, Párrafo A.1) o pago de 10 horas (bajo el Artículo XI, Párrafo A.2) por cada uno de esos días y no habrá cobro por acumulación de días de permiso por enfermedad como resultado de ello.

E. Un Empleado que sea elegible para recibir pago de día festivo que no trabaje en un día festivo reconocido recibirá pago de 8 horas (bajo el Artículo XI, Párrafo A.1) o pago de 10 horas (bajo el Artículo XI, Párrafo A.2) en la tarifa de sueldo base del Empleado. Un Empleado que trabaje en un día festivo reconocido (excepto que el día festivo por cumpleaños caiga en uno de los días de trabajo regular del Empleado) recibirá pago de tiempo y medio de su tarifa por horario regular además del pago por día festivo.

F. Todas las tarifas mencionadas anteriormente serán incluidas en cualquier diferencial de turno.

G. Si cualquier día festivo cae en un Sábado será observado el Viernes antes del día festivo; y si cae en un Domingo, será observado en el siguiente Lunes.

H. En un año calendario, los empleados acumularán, cada seis meses, un día sin pago como un día festivo flotante, cuando un empleado puede faltar al trabajo sin incurrir en ningún punto disciplinario o advertencia. El empleado debe de dar un aviso de 48 horas (dos días hábiles) y el día feriado flotante está sujeto a la aprobación por escrito de la compañía para evitar alteraciones y limitar el número de empleados que estén ausentes el mismo día. La máxima acumulación en un año es dos (2) días festivos flotantes. Los días feriados flotantes no pueden ser llevados al año siguiente.

ARTÍCULO XXIV - ARCHIVOS DE PERSONAL

A. Se mantendrá un archivo de personal para cada empleado que contenga todos los registros y reportes correspondientes a tal empleado. A petición del Empleado, tal archivo será abierto para inspección, siempre y cuando la inspección se lleve a cabo durante el curso del horario de oficina. Cartas de amonestación no se mantendrán en el archivo de personal del Empleado por un periodo de más de 9 meses.

ARTÍCULO XXV - SEPARABILIDAD

Cualquier término o condición del Acuerdo que un tribunal de jurisdicción competente considere que estén en violación de cualquier ley estatal o federal serán, en la medida de dicha violación, nulos y sin efecto y sujetos a renegociación, pero no afectarán a las restantes disposiciones del acuerdo.

ARTÍCULO XXVI - REPRESENTACIÓN SINDICAL

A. El Empleador admitirá a los representantes oficialmente designados por el Sindicato a sus instalaciones para decidir sobre cualquier asunto como sea necesario para la administración de este Acuerdo. No habrá interferencia con la producción y los representantes de la Unión deberán reportar su presencia al supervisor antes de entrar a la planta. El representante de la Unión deberá obedecer todas las normas del Empleador. Un representante de la Unión que quiera hablar con cualquier Empleado tendrá que llegar a los acuerdos necesarios con el supervisor del Empleado.

B. El Empleador reconoce el derecho de la Unión de nombrar cuatro (4) delegados en Planta 1 y tres (3) delegados in Planta 2. Con 30 días de notificación por escrito al Empleador, un delegado tendrá permiso de faltar al trabajo para asistir a una sesión de entrenamiento anual que no exceda de 7 días para hasta 3 delegados, en un periodo de un año. El delegado puede participar en el primer paso del procedimiento de quejas. Cuando un Empleado tenga algún problema o cuando un Empleado reciba disciplina, el Empleador deberá programar una reunión con el Empleado, el delegado sindical y un representante del Empleador lo más pronto que sea práctico. El delegado sindical podrá asistir a la reunión sin pérdida de pago. Los delegados sindicales se limitarán a llevar a cabo sus actividades de la Unión antes o después de sus turnos de horario regular o durante sus periodos de descanso o tiempos de comida. En caso de amonestación grave, tal como salud y seguridad o en preparación para acción disciplinaria, el Empleado puede solicitar la presencia del delegado y en ese caso, el delegado será llamado si se encuentra presente en la planta. Si el delegado no está presente en ese momento, el Empleado puede pedir que el representante de la Unión esté presente, siempre y cuando el representante de la Unión esté disponible dentro de un lapso de 20 minutos. En cualquier situación en la que el representante de la Unión sea llamado al área de trabajo de cualquier Empleado, la conversación con el trabajador deberá ser breve y si el representante de la Unión requiere una conversación más larga, se harán arreglos en un lugar y tiempo fuera del área de trabajo para seguir la conversación.

C. El Empleador deberá proporcionar un espacio conveniente para un tablero de anuncios de la Unión para la publicación de avisos en relación con asuntos oficiales de la Unión a condición de que todos los avisos propuestos sean aprobados por Recursos Humanos, y que tales avisos no contengan información derogatoria o negativa sobre la Compañía o sobre los clientes o clientes potenciales de la Compañía.

D. Un empleado tendrá permiso de hasta seis (6) meses al año para ausentarse por asuntos legítimos de la Unión. En todos esos casos, el Empleador deberá recibir notificación de dicha ausencia con por lo menos 2 semanas de anticipación. Al final del permiso y mediante la notificación de por lo menos dos (2) semanas de anticipación, el empleado regresará a la misma posición y turno que tenía antes del permiso sin pérdida de antigüedad. No se acumularán beneficios durante la ausencia.

ARTÍCULO XXVII - BENEFICIOS DE SALUD Y BIENESTAR

A. El Empleador y los Empleados compartirán el costo de los beneficios de salud y bienestar como sigue:

B. “Empleados con Derechos Adquiridos” son aquellos empleados que cumplen con cada una de estas tres condiciones: (i) contratados antes del 1 de Septiembre, 2018, (ii) que ya estaban participando en el plan de cobertura médica del Empleador el 1 de Septiembre, 2018, y (iii) que no hayan incrementado su nivel de cobertura después del 1 de Enero, 2018.

C. “Empleados Recién Cubiertos” son aquellos que fueron contratados ya sea (i) contratados en o antes del 1 de Septiembre, 2018, o (ii) no participaban en el plan de seguro médico del Empleador hasta el 1 de Enero de 2018, pero eligieron participar después del 1 de Enero del 2018.

D. Todos los Empleados (con Derechos Adquiridos o no) que están activamente empleados con la Compañía son elegibles para reembolso de gastos médicos cubiertos bajo el plan existente de Kaiser, como sigue:

1. Gastos médicos cubiertos que aplican al deducible bajo los términos del plan existente de Kaiser, que no exceda de \$900 por cada año del plan para niveles de empleado-solamente ó niveles de \$1,200 para empleado +1 ó familiar, en base a cualquiera que sea el nivel que esté en efecto en el momento en que el gasto fue hecho.
2. La Compañía establecerá un fondo común que no exceda de \$50,000 para cada año del plan en el que este Acuerdo esté vigente, del que se reembolsarán gastos médicos de hospital pagados de su bolsillo y cubiertos bajo el plan de Kaiser existente pero solo si esos gastos son sujetos a los límites de pagos de su bolsillo bajo los términos del plan de Kaiser existente. La aportación de Empleados con derechos Adquiridos a este fondo común no excederá de \$2,000 para empleados-solamente ó \$4,000 para empleado +1 ó el nivel familiar, en base a cualquiera que sea el nivel que esté en efecto en el momento en que ocurrió el gasto.
3. Los gastos reembolsables no incluyen copagos por visitas al doctor ni recetas y no incluyen gastos médicos por lesiones relacionadas al trabajo cubiertas por el seguro de compensación al trabajador.
4. Los beneficios de reembolso estarán disponibles solamente durante la duración de este Contrato y serán terminados si cualquiera de las partes da por terminado este Acuerdo. Además, si cualquiera de las partes da por terminado este acuerdo, entonces los Empleados con Derechos Adquiridos contribuirán en un 100 % a cualquier aumento de prima impuesto por la compañía de seguros durante el año en el que la terminación del contrato entra en efecto.

E. Los Empleados con Derechos Adquiridos contribuirán al costo de la cobertura que tenían hasta el 1 de Enero de 2018 pagando las siguientes cantidades a la semana:

Nivel de Cobertura	1/1/2022	1/1/2023	1/1/2024	1/1/2025
Solo Empleado	\$15	\$20	\$25	\$30
Empleado + 1	\$30	\$35	\$40	\$45
Familiar	\$50	\$65	\$75	\$95

F. Los Empleados con Derechos Adquiridos que elijan disminuir su nivel de cobertura después de la fecha de entrada en vigor del contrato no contribuirán más para ese nivel más bajo de cobertura que otros Empleados con Derechos Adquiridos en el mismo nivel de cobertura.

G. Los Empleados con Derechos Adquiridos que elijan aumentar su nivel existente de cobertura contribuirán la diferencia completa de la prima entre Solo-Empleado y el nivel de cobertura que elijan. A Los Empleados con Derechos Adquiridos se les dará una oportunidad de una sola vez, dentro de 30 días de la ratificación del contrato, de aumentar su nivel de cobertura, un nivel, y no contribuirán más para ese nivel ampliado de cobertura que otros Empleados con Derechos Adquiridos en el mismo nivel de cobertura.

H. A los Empleados actuales que tengan diez o más años de servicio pero que no participen en el plan de seguro médico hasta la fecha efectiva del contrato se les dará una sola vez una oportunidad de entrar al seguro, dentro de 30 días de la ratificación del contrato, y pagarán las siguientes cantidades cada semana:

Nivel de Cobertura	Enero 1,2022	Enero 1.2023	Enero 1,2024	Enero 1,2025
Sólo Empleado	ACA	ACA	ACA	ACA
Empleado + 1	\$65	\$75	\$85	\$95
Familiar	\$100	\$125	\$150	\$175

I. El Empleador ofrecerá a todos los empleados la oportunidad de adquirir cobertura dental opcional, en base a las siguientes tarifas de contribución en el primer año de este Acuerdo: \$4 a la semana para el empleado solamente, \$6 a la semana para empleado +1, y \$8 a la semana para cobertura familiar. Los Empleados harán las mismas contribuciones en años subsecuentes, más el costo de cualquier aumento de primas después del primer año. El Empleador pagará la parte restante de la aseguranza dental.

J. Dada la complejidad e incertidumbre continua relacionada a la implementación y los requerimientos de la Ley De Cuidado Médico de Bajo Costo, el Empleador puede re-abrir este Acuerdo dentro de 60 días de notificación por escrito con el propósito de negociar para cambiar el plan de cobertura médica, como deducibles, co-pagos, pagos máximos de su bolsillo y recargos, y para cambiar definiciones sobre quién es considerado empleado de tiempo completo o de tiempo parcial para fines de la cobertura médica y para hacer cualquier otro cambio necesario para cumplir con cualquier cambio a la Ley de Cuidado Médico de Bajo Costo y regulaciones para su implementación durante el término de este Acuerdo. Si las partes no logran llegar a un acuerdo, cualquier parte, con siete (7) días de notificación por escrito, pueden terminar este Acuerdo en su totalidad.

K. Después de 6 meses de servicio continuo cada Empleado tendrá derecho a cobertura de seguro de vida de \$4,000 y \$2,000 por cada dependiente elegible, y esto será efectivo el 1 de Julio del 2002. Un mes significa 104 horas trabajadas o pagadas.

L. En caso de que sean requeridos pagos premium adicionales para mantener el actual plan debeneficios, la Compañía pagará aumentos de hasta un máximo de 12 % al año. Si los costos de salud y bienestar incrementaran más de un 12 %, la Compañía debe notificar a la Unión el 1 de Agosto antes del año en el que el aumento entrará en efecto, para dar a las partes una oportunidad de reunirse y acordar sobre un plan de beneficios diferente. La Unión investigará y presentará alternativas de seguro médico para lograr beneficios similares o mejores para todos los Empleados a un costo total más bajo para el Empleador. Por cada año, si la Unión presenta un plan de beneficios que cueste menos que el plan actual más un 12 %, la Compañía

puede ya sea aceptar el plan de beneficios propuesto o mantener los beneficios actuales y pagar el 100% del incremento. Si la Unión no encuentra un plan menos caro, y lo presenta a la Compañía a más tardar el 1 de Octubre [o sesenta (60) días después de la fecha en que la compañía notifica a la Unión sobre un aumento de más del 12 %, si la Compañía notifica a la Unión después del 1 de Agosto], la Compañía puede mantener el actual plan y los empleados pagarán el porcentaje de aumento arriba del 12%. La evaluación del Empleador de la propuesta de la Unión tomará en consideración todos los costos reales hechos por el Empleador, como gastos por una salida temprana del actual beneficio de contrato y costos asociados con la cobertura que da el Empleador a sus empleados no sindicalizados, o cualquier otro costo. Al mismo tiempo, el Empleador también considerará si es que un nuevo plan daría oportunidad a los Empleados de tener cobertura familiar a un costo más bajo para los empleados.

M. El empleador no hará contribuciones al seguro médico descritos en este Artículo durante cualquier periodo en el cuál un empleado no esté trabajando debido a una huelga u otro paro laboral de cualquier tipo o después de cualquier otro suceso que active la cobertura COBRA (Ley de Reconciliación de 1985) para los Empleados. En tales casos, los empleados pueden continuar su cobertura médica a su propio costo, sujeto a COBRA.

ARTÍCULO XXVIII - PERMISO POR FALLECIMIENTO

En caso de fallecimiento de algún miembro de la familia inmediata de cualquier Empleado regular, el Empleado recibirá pago a su tarifa regular por el tiempo que faltó al trabajo en conexión con los mismos, pero sin exceder 24 horas (bajo el Artículo XI, Párrafo (A)(1) ó 30 horas bajo el Artículo XI, Párrafo (A)(2)) por cada caso. Miembros de la familia inmediata significa esposo/a (incluyendo pareja doméstica registrada), hijo/a o nieto/a (excluyendo aborto espontáneo, excepto si la ley requiere entierro), hijos adoptados legalmente, padres, abuelos naturales, madre o padre del esposo/a actual, hermano o hermana. Se requerirá que el Empleado presente prueba de elegibilidad para recibir compensación por luto. Un Empleado que presente evidencia de elegibilidad falsificada para recibir compensación por luto estará sujeto a disciplina, incluyendo suspensión o despido.

ARTÍCULO XXIX - COMITÉ DE TRABAJADORES-GERENCIA

Las partes tendrán un Comité de Empleados-Gerencia que consiste de cuatro representantes de la Administración, el Representante de la Unión y dos Delegados de cada planta, designados por el Representante de la Unión. Las partes harán el esfuerzo de reunirse trimestralmente con el propósito de hablar sobre asuntos generales de mútuo interés y de carácter informativo, pero no usarán al Comité para hablar sobre quejas individuales o asuntos de un interés individual de los miembros del Comité. Las reuniones del Comité se llevarán a cabo en un ambiente de respeto mútuo y respeto a la dignidad.

ARTÍCULO XXX - SALARIOS

- A. Aumentos de Salario por Hora. Para los empleados con 6 meses o más de servicio, en las fechas efectivas que aparecen abajo, las tarifas de salario base por hora serán lo más alto del salario mínimo más las siguientes cantidades adicionales o el pago por hora actual del Empleado más las siguientes cantidades adicionales:

Tiempo de Servicio	Enero 1,2022	Enero 1, 2023	Enero 1,2024	Enero 1,2025
6 meses a 9 años	50 Centavos	50 Centavos	50 Centavos	50 Centavos
10 a 19 años	65 Centavos	60 Centavos	60 Centavos	60 Centavos
20 a 30 años	70 Centavos	65 Centavos	65 Centavos	70 Centavos
Más de 30 años	80 Centavos	75 Centavos	75 Centavos	80 Centavos

- B. Primas de Salario para Empleados que entren en Clasificaciones o Departamentos Especiales. Clasificaciones o Departamentos Especiales incluyen: Capitanes (“leads”), Control de Calidad, Salseros, Especieros, Preparador de Cocina, Pesador, Jalador (Ensamble), Almacén en Seco, Congelador de Distribución, Materiales Entrantes/ Congelador-Enfriador, Congelador de Almacén y Operador de Línea (para *Roller/Heat Sealer*).

PRIMAS DE SALARIO PARA EMPLEADOS ENTRANDO EN CLASIFICACIONES O DEPARTAMENTOS ESPECIALES	
Almacén en Seco	\$1.25
Jalador (Solo Ensamble)	\$1.25
Congelador-Enfriador	\$2.00
QC Tech II	\$2.50
QC Tech I	\$2.75
Capitán (“Lead”)	\$2.50
Distribución (Congelador)	\$2.25
Saneamiento	\$1.00
Preparador de Cocina, Salsero, Especiero	\$1.25
Pesador	\$1.00
Operador de Línea (Roller/Heat Sealer)	\$0.50

- C. Bonos. Dentro de treinta (30) días de la ratificación del Acuerdo, el Empleador pagará un bono de \$400 a los Empleados elegibles con menos de 10 años de servicio y \$575 a los empleados elegibles que tengan 10 o más años de servicio. Para ser elegibles para el bono, los empleados deben de haber estado activamente empleados por un mínimo de 30 días antes del 26 de Enero de 2022. Los Empleados que fueron dados de baja, despedidos o que renunciaron antes del 26 de Enero de 2022 no son elegibles para el bono.

D. [Borrado]

E. Pago Diferencial por Turno.

1. Cada Empleado en el segundo turno recibirá un premium de 35¢ por hora.
2. Cada empleado en el tercer turno recibirá un pago premium de 65¢ por hora.
3. Bonos de Sábado y Domingo: \$25 por día

- Para calificar, el Empleado debe (1) haber trabajado todas las horas programadas durante la semana, y (2) no haber trabajado 40 horas regulares antes del Sábado o Domingo trabajados.
- Las horas de Vacaciones, permiso por enfermedad, tiempo extra, tiempo doble y días festivos no cuentan para reunir los requisitos de trabajar 40 horas regulares.
- Cualquier disputa relacionada a este bono de Sábados y Domingos debe estar sujeto a, y procesado a través del Artículo VIII como el único y exclusivo remedio, y las partes ceden el derecho a resolver estas disputas en corte.

F. Bono por Antigüedad. Cada Empleado que haya estado empleado el 1 de Septiembre de 2018 y que haya estado empleado de manera continua a partir de entonces, recibirá por una sola ocasión, un bono en efectivo por antigüedad como sigue:

Después de 5 años	Aumenta a \$500
Después de 10 años	Aumenta a \$1,000
Después de 15 años	Aumenta a \$1,500
Después de 20 años	Aumenta a \$2,250
Después de 25 años	Aumenta a \$3,500
Después de 30 años	Aumenta a \$4,750
Después de 35 años	Aumenta a \$5,750
Después de 40 años	Aumenta a \$6,750

El Empleador pagará esta suma ya sea directamente al Empleado o a su Cuenta Individual de Jubilación (IRA), a elección del Empleado.

Un Empleado que haya recibido el bono de antigüedad ya sea por este Acuerdo o por un acuerdo anterior, será elegible para otro bono solamente cuando llegue al próximo periodo estable, 10, 15, 20, 25, 30, 35 ó 40 años.

ARTÍCULO XXXI - CUMPLIMIENTO DE LAS LEYES APLICABLES

La Compañía está de acuerdo con hacer sus mejores esfuerzos para cumplir por completo con las leyes de inmigración, seguro social y del pago de impuestos por ingresos de California y los Estados Unidos con respecto a sus Empleados.

ARTÍCULO XXXII - ACUERDO COMPLETO

- A. Este Contrato (i) constituye el único, entero y completo acuerdo entre las partes (ii), reemplaza todos los acuerdos anteriores, orales o escritos, entre el Empleador y la Unión, y (iii) expresa todas las obligaciones de, y restricciones impuestas sobre, el Empleador durante su duración.
- B. Este Acuerdo solamente podrá ser modificado o enmendado por acuerdo por escrito firmado por representantes autorizados de ambas partes, cuya redacción debe expresar la intención de cambiar o enmendar este Acuerdo.
- C. Las partes reconocen y están de acuerdo en que durante las negociaciones que resultaron en este Acuerdo, cada uno tuvo derecho y oportunidad ilimitados de hacer peticiones y propuestas con respecto a cualquier tema o asunto que no fue eliminado del área de negociación colectiva; que el entendimiento y acuerdos a los que llegaron ambas partes después de ejercer ese derecho y oportunidad están establecidos en este Acuerdo; y que por lo tanto, a lo largo del término de este Acuerdo cada parte, sin reservas, ha renunciado a su derecho de exigir o requerir posterior negociación colectiva sobre cualquier tema, ya sea que esté cubierto o no por este Acuerdo.

ARTÍCULO XXXIII – CLASES DE IDIOMA INGLÉS

La Compañía ofrecerá clases de idioma Inglés para los empleados que así lo deseen y acuerden por escrito asistir a las clases y completar el curso. Para los empleados que completen el curso de Inglés, después de asistir a todas las clases, la Compañía les pagará por las horas que asistieron a cada clase, a una tarifa regular por hora del empleado, en el entendido de que tal asistencia a clase es voluntaria, no obligatoria y que no contará como horas trabajadas para fines de calcular las primas de tiempo extra o cualquier otra forma de compensación o beneficio.

ARTÍCULO XXXIV - DURACIÓN

La duración mínima de este Acuerdo será del 1 de Septiembre de 2021 hasta Agosto 31,2025 y entrará en efecto en el primer día de nómina de sueldos después de que ambas partes lo hayan firmado. Este Acuerdo permanecerá en efecto año tras año a partir de entonces hasta que cualquiera de las dos partes presente una notificación por escrito, ya sea por servicio personal o por franqueo pre-pagado, correo certificado o registrado, acuse de recibo solicitado, a la otra parte de su intención de enmendar o terminar este Acuerdo no menos de 60, ni más de 90 días, antes de la fecha de vencimiento del Acuerdo o el fin de cualquier término anual automático. Ante tal aviso y previa convocatoria, las partes se reunirán a más tardar 30 días antes de la fecha de vencimiento en un esfuerzo de negociar un nuevo acuerdo. Si las partes no llegan a un acuerdo en la fecha de vencimiento, este Acuerdo permanecerá en efecto hasta que cualquiera de las partes dé notificación, por escrito a la otra, no menos de 7 días antes de la fecha efectiva, de dicha terminación.

SINDICATO DE TRABAJADORES UNIDOS
DE LA INDUSTRIA DE ALIMENTOS Y EL
COMERCIO (UFCW), LOCAL 770

OVERHILL FARMS, INC

Por John M. Grant, Presidente

Por: Terry O'Brien, CEO