

ACUERDO COLECTIVO DE NEGOCIACIÓN ENTRE

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

y

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

PLAZO: 27 de marzo de 2022 al 22 de marzo de 2025



LAS OFICINAS DE LOCAL 7 ESTÁN LOCALIZADAS EN EL

EDIFICIO DE UFCW

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

Teléfono – 303-425-0897

Llamada Gratis - 1-800-854-7054

Página Web: www.ufcw7.org

Oficina de Colorado Springs

1120 N. Circle Blvd.

Suite 140

Colorado Springs, CO 80909

Teléfono: 719-528-1571

Oficina de Pueblo

720 North Main St.

Suite 311

Pueblo, CO 81003

Teléfono: 719-561-0360

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

JURAMENTO Y OBLIGACIÓN DEL MIEMBRO:

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



Kim C. Cordova, Presidenta

Adriana Escobar, Secretario-Tesorero

TABLA DE CONTENIDO

<u>Artículo</u>	<u>Título</u>	<u>Página</u>
ARTÍCULO 1	RECONCIMENTO Y EXCLUSIONES-----	1
ARTÍCULO 2	DERECHOS DE LA GERENCIA -----	2
ARTÍCULO 3	JURISDICCIÓN DE TRABAJO DE LA UNIDAD DE NEGOCIACIÓN ---	3
ARTÍCULO 4	SUELDO-----	4
ARTÍCULO 5	SEGURIDAD DE LA UNIÓN Y CONDICIONES-----	4
ARTÍCULO 6	DEDUCCIONES DEL CHEQUE -----	5
ARTÍCULO 7	SIN REDUCCIÓN DE PAGO -----	5
ARTÍCULO 8	SEMANA DE TRABAJO -----	6
ARTÍCULO 9	TIEMPO EXTRA-----	6
ARTÍCULO 10	PREMIO DE TURNO-----	8
ARTÍCULO 11	DIAS FESTIVOS Y PAGO PARA LOS DIAS FESTIVOS -----	9
ARTÍCULO 12	VACACIONES-----	9
	PROGRAMACIÓN DE VACACIONES-----	11
ARTÍCULO 13	ANUNCIOS -----	11
ARTÍCULO 14	NO TRABAJE GRATIS -----	12
ARTÍCULO 15	TURNOS DIVIDIDOS -----	12
ARTÍCULO 16	REUNIONES EN LA PLANTA -----	12
ARTÍCULO 17	PAGO POR REPORTARSE A TRABAJAR -----	12
ARTÍCULO 18	HORA DE COMIDA -----	13
ARTÍCULO 19	PERIODOS DE DESCANSO -----	13
ARTÍCULO 20	PERIODO DE PRUEBA -----	13
ARTÍCULO 21	SEÑORÍA -----	13
ARTÍCULO 22	TURNOS PREFERIDOS -----	17
ARTÍCULO 23	DESPIDO -----	18
ARTÍCULO 24	LENGUAJE PARA UNA PLANTA NUEVA -----	20
ARTÍCULO 25	PERMISO PARA AUSENCIA NO PAGADA -----	21
ARTÍCULO 26	PERMISO PARA FUNERAL -----	24
ARTÍCULO 27	SERVICIO DE JURADO -----	24
ARTÍCULO 28	LESIONADO EN EL TRABAJO-----	25
ARTÍCULO 29	COBERTURA DE SALUD Y BIENESTÁR -----	25
ARTÍCULO 30	PLAN DE AHORROS PARA LA JUBILACIÓN-----	27
ARTÍCULO 31	DESPIDO Y NO DISCRIMINACIÓN-----	27
ARTÍCULO 32	VISITACIÓN DEL REPRESENTANTE DE LA UNIÓN -----	27
ARTÍCULO 33	DELEGADO DE LA UNIÓN -----	28
ARTÍCULO 34	PROCEDIMIENTOS DE DISPUTA -----	28
ARTÍCULO 35	NO HUELGA O CIERRA PATRONAL -----	30
ARTÍCULO 36	TABLÓN DE ANUNCIOS -----	30
ARTÍCULO 37	PROMOCIÓN DEL PRODUCTO-----	30
ARTÍCULO 38	UNIFORMES/EQUIPO -----	30
ARTÍCULO 39	CLAUSULA DE EXCEPCIÓN-----	31
ARTÍCULO 40	CAMBIOS TECNOLOGICOS Y AUTOMATIZACIÓN -----	31
ARTÍCULO 41	COMITÉ MIXTO - LABORAL Y PATRONAL -----	32
ARTÍCULO 42	SEGURIDAD-----	33
ARTÍCULO 43	ACUERDO COMPLETO-----	35
ARTÍCULO 44	PLAZO DEL CONTRATO-----	36
APENDICE “A”	SALARIOS-----	37
APENDICE “B”	PÓLIZA DE AUSENCIA E INCENTIVOS -----	40
	INCENTIVO DE ASISTENCIA -----	42
	AUSENCIAS-----	43
	PÓLIZA DE TARDANZA -----	44
APENDICE “C”	PROVISIONES MISCELÁNEAS-----	45
APENDICE “D”	CIERRE DE LA PLANTA -----	46
ANEXO A -	AVISO DE RETENCIÓN -----	47
ÍNDICE	-----	45

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

y

TRABAJADORES UNIDOS DE ALIMENTOS Y COMERCIO

PLAZO: 27 de marzo de 2022 hasta el 22 de marzo de 2025

ACUERDO/TESTIGOS

Este Acuerdo se hace y se ingresa este **día 15 de junio de 2022**, por y entre MISSION FOODS UNA DIVISIÓN DE LA CORPORACIÓN GRUMA, 2110 Santa Fe Drive, Pueblo, Colorado 81006, de aquí en adelante referido como la "Compañía," y TRABAJADORES UNIDOS DE ALIMENTOS Y COMERCIO, LOCAL NO. 7, Edificio de UFCW, Suite 400, 7760 West 38th Avenue, Wheat Ridge, Colorado 80033, de aquí en adelante referido como la "Unión."

TESTIGOS

Las partes en el presente desean registrar los términos de su acuerdo logrado a través de la negociación colectiva sobre las tasas de sueldo, salarios, horas y condiciones de trabajo en las instalaciones de la Compañía.

AHORA, POR LO TANTO, en consideración de las promesas mutuas que se establecen, a continuación, las partes acuerdan lo siguiente:

Este Acuerdo es el único entre las partes en relación con los empleados descritos en Artículo 1.

**ARTÍCULO 1
RECONCIMENTO Y EXCLUSIONES**

Sección 1. La Compañía reconoce a la Unión como el único y exclusivo representante de la negociación colectiva para todos los empleados de producción, mantenimiento, saneamiento, control de calidad, y trabajadores de almacén empleados por la Compañía en sus plantas de Pueblo, Colorado (y todas las futuras plantas dentro de un radio de 60 millas de la planta ubicada en 2110 Santa Fe Drive, Pueblo, Colorado), y las instalaciones en Colorado Springs, Colorado, y Denver, Colorado; pero excluyendo todos los empleados administrativos, empleados profesionales y de ventas, guardias, choferes de camiones y supervisores como se definen en la Ley, incluyendo los supervisores pagados por hora.

Sección 2. No se permitirá que un empleado excluido realice trabajo de la unidad de negociación como se especifica en este documento, excepto en casos de emergencia, propósitos de entrenamiento o instalación y modificación del equipo, o como los requerimientos de las demandas del negocio.

Se entiende y acuerda expresamente que a los empleados actualmente excluidos se les permitira continuar realizando el trabajo que están realizando; pero, en ningún caso, tal trabajo reducira las horas de los empleados de la unidad de negociación o será utilizado para desplazar puestos de trabajo de la unidad de negociación.

Sección 3. Completar Formularios para Programas de Beneficios. En el momento de contratación, la Compañía le informara a cada empleado del hecho que debe ser miembro de la Unión dentro de treinta y un (31) días y debe seguir siendo miembro de la Unión como condición de empleo durante la vida de este Acuerdo. El Empleador acepta a distribuir un aviso de una página, preparado por la Unión, que explique el requisito de este Acuerdo para afiliarse a la Unión. El aviso también puede incluir una breve descripción de los beneficios proporcionados a través de la afiliación a la Unión. La Compañía proporcionará asimismo a cada uno de dichos empleados con la dirección de la oficina de la Unión y el nombre del Representante. Llene todas las solicitudes, formularios y documentos necesarios para la calificación bajo el Artículo de Salud y Bienestar o cualquier otro programa de beneficios proporcionado por este Acuerdo, se completará en el primer (1^{er}) día de empleo, si es posible, pero no más tardar de la fecha de elegibilidad de participación en los distintos planes.

ARTÍCULO 2 DERECHOS DE LA GERENCIA

Sección 4. Excepto en caso contrario, delegado, concedido o modificado por el este Acuerdo, la Compañía tiene el derecho único y exclusivo de ejercer todos los derechos legales y funciones tradicionales de la gerencia. Mientras que la acción de la Compañía no viole las disposiciones de este Acuerdo, tendrá el derecho absoluto de ejercer los siguientes derechos y funciones:

- (a) Administrar sus negocios y asuntos financieros, determinar la ubicación del negocio, incluyendo el establecimiento de nuevas plantas o departamentos, divisiones o subdivisiones, y la reubicación y cierre de plantas, departamentos, divisiones o subdivisiones de los mismos (esto no debe considerarse una renuncia de los derechos legales de la Unión según lo dispuesto por la Ley Nacional de Relaciones Laborales), la determinación de la distribución de equipos o materiales que se utilizarán en el negocio, la determinación y el derecho a realizar cambios en los procesos, técnicas, métodos y medios de atención, el derecho a realizar cualquier cambio o ajuste de maquinaria o equipo, incluyendo el derecho de automatizar cualquiera o todos los procesos de la Compañía;
- (b) el derecho a dirigir la fuerza laboral, incluyendo el derecho de contratar, promover, transferir, despedir, llamar de nuevo, recontractar y el derecho de suspender, degradar, disciplinar o despedir a cualquier empleado por una causa justa;

- (c) el derecho de promover o transferir empleados que voluntariamente aceptan puestos de supervisión u otras posiciones administrativas fuera de la unidad negociadora, el establecimiento de estándares de calidad, el establecimiento de normas de cantidad razonable consistentes con las practicas de la industria (que serán sujetas a los procedimientos de las demandas y arbitraje), y el derecho de hacer las reglas y regulaciones necesarias para la conducción del negocio.

El remedio para una violación del estándar de cantidades razonables de la Sección 4 (c), se limitará al pago al empleado por las horas trabajadas cuando dichas normas razonables no fueron aplicadas a tiempo y medio (1½) del pago regular del empleado.

Además se entiende y se acuerda que la Compañía reserva el derecho de terminar, fusionar, o vender el negocio, o cualquier parte del mismo, y, en caso de que la Compañía venda, arriende, o fusiona el negocio o la Compañía que contiene la unidad de negociacion, este contrato no será vinculante para el sucesor de intereses siempre y cuando los actuales propietarios no poseen participación controlada en el patron sucesor.

ARTÍCULO 3

JURISDICCIÓN DE TRABAJO DE LA UNIDAD DE NEGOCIACIÓN

Sección 5. Excepto como es modificado por las provisiones de este Acuerdo, todos los trabajos y servicios que se realicen en la unidad de negociación relacionada con la producción o manipulación de mercancías serán realizados exclusivamente por los empleados de la unidad de negociación. Si el trabajo no puede ser realizado por los miembros de la unidad de negociacion, según sea necesario, la Compañía tendrá el derecho de tener empleados que no sean de la unidad de negociación para realizar la misma.

Sección 6. La Compañía tendrá el derecho de subcontratar parte de sus operaciones actuales como lo requieren los requerimientos de las demandas del negocio, siempre y cuando ningún subcontratista trabaje dentro de alguna de las instalaciones de la Compañía (excepto proyectos o trabajo que los empleados de la unidad de negociación no pueden o no están dispuestos), y ningún empleado de la unidad de negociación (empleado a partir de la fecha de ratificación de este Acuerdo) es terminado o despedido como consecuencia de dicha subcontratación. Operaciones futuras podrán subcontratarse, incluso en el caso de que sean introducidas en las plantas en el futuro y posteriormente subcontratadas.

Los subcontratistas del Departamento de Mantenimiento que trabajen más de treinta (30) días, en cualquier momento, dentro de la planta serán parte de la unidad de negociación.

Sin perjuicio de lo anterior, la Compañía reserva el derecho de subcontratar servicios de almacén, saneamiento, o tareas de mantenimiento los viernes, sábados, o domingos, siempre y cuando no exista ningún empleado actual en los departamentos anteriores (empleado a partir de la fecha de

ratificación de este Acuerdo) terminado, despedido, o sufre una reducción de horas como consecuencia de dicha subcontratación. Antes de esa subcontratación, empleados dentro de los departamentos respectivos con menos de 40 horas trabajadas en una semana laboral pueden solicitar la oportunidad de completar hasta 40 horas notificando a su supervisor inmediato de su deseo de tal trabajo.

En caso de que la subcontratación resulte en una reducción de horas, la Compañía reducirá las horas por señoría inversa, por departamento.

ARTÍCULO 4 SUELDO

Sección 7. Los salarios mínimos para las clasificaciones indicadas serán los establecidos en Apéndice "A" adjunto, y por esta referencia, forman parte de la misma.

Empleados Regulares de Tiempo Completo. Para los propósitos de este Acuerdo, un empleado permanente de tiempo completo es aquel que trabaja un horario regular de treinta y dos (32) horas o más por semana y ha completado el periodo de prueba.

Empleados de Tiempo Parcial. Para los propósitos de este Acuerdo, un empleado de tiempo parcial es aquel que trabaja un horario regular de menos de treinta y dos (32) horas por semana y ha completado el periodo de prueba.

Sección 8. Nuevas Clasificaciones de Trabajo. En caso de que se produzca un cambio en las operaciones que requieran el establecimiento de una nueva clasificación o clasificaciones, la Compañía reserva el derecho de hacerlo. La Compañía reserva el derecho de establecer la tasa de pago de la nueva clasificación. Pero, la Compañía deberá notificar a la Unión cualquier nueva clasificación y el sueldo propuesto. Si la Unión no está de acuerdo con el sueldo establecido, la Compañía y la Unión se reunirán para negociar una tasa mutuamente aceptable para la nueva clasificación. En caso de impasse, la Compañía y la Unión acuerdan una mediación no vinculante. Si no se llega a un acuerdo, la Compañía tendrá derecho a implementar la tarifa salarial más alta ofrecida. La Compañía no utilizará nuevas clasificaciones para reducir el trabajo o las tasas de pago de las clasificaciones establecidas en este Acuerdo.

ARTÍCULO 5 SEGURIDAD DE LA UNIÓN Y CONDICIONES

Sección 9. Membresía de la Unión. Será condición de empleo que todos los empleados cubiertos por el presente Acuerdo que sean miembros de la Unión en la fecha de vigencia del presente Acuerdo seguirán siendo miembros, y aquellos que no sean miembros el treinta y un (31) día después de la fecha de vigencia del presente Acuerdo, se convierten y seguirán siendo miembros de la Unión. También será una condición de empleo que todos los empleados cubiertos por el presente Acuerdo y contratados en o después de su fecha de entrada en

vigencia, del treinta y un (31) día siguiente al comienzo de dicho empleo, se conviertan y seguirán siendo miembros de la Unión.

Sección 10. A los efectos de la Sección 9 mencionada arriba, la fecha de ratificación de este Acuerdo será considerada como la fecha efectiva.

Sección 11. Miembros Delincuentes. Siempre que la Unión requiera que la Compañía despida a cualquier empleado por no inscribirse o mantener su membresía en la Unión de acuerdo con los términos de este Artículo, la Unión se compromete a proporcionar a la Compañía una copia detallada de las cuentas delincuentes con la Unión, junto con una solicitud por escrito para el despido. La Compañía despedirá a cualquier empleado que este dentro de la unidad de negociación, tal como se describe en la Sección 1 de este documento, dentro de diez (10) días después de recibir dicha solicitud por escrito para el despido, a menos que, dentro de dicho periodo de diez (10) días, el empleado delincuente pague u ofrece su pago de sus honorarios de iniciación delincuentes (o la tasa uniforme de reinstalación, cuando sea aplicable) y/o cuotas delincuentes de la Unión a un agente autorizado de la Unión.

ARTÍCULO 6 DEDUCCIONES DEL CHEQUE

Sección 12. La Compañía se compromete a deducir las cuotas semanales de la Unión (incluyendo las cuotas de iniciación para los nuevos empleados) de la cantidad neta debida por cada empleado en la unidad de negociación como se describe en la Sección 1 de este documento, que ha proporcionado a la Compañía (directamente o a través de la Unión) con una autorización por escrito para hacer tales deducciones en una forma mutuamente acordada entre la Compañía y la Unión. Se entiende que la autorización de chequeo debe ser totalmente voluntaria por parte de cada empleado individual y que tal empleado puede revocar esta autorización individual de la deducción, dándole una notificación de treinta (30) días a la Compañía y a la Unión.

Sección 13. La Compañía se compromete a hacer deducciones semanales del cheque de cada empleado de la unidad de negociación para cuotas sindicales y además se compromete a remitir todas las deducciones al Presidente de la Unión Local dentro de diez (10) días después del último periodo de pago de cada mes calendario durante todo el año.

ARTÍCULO 7 SIN REDUCCIÓN DE PAGO

Sección 14. Excepto por acuerdo de las partes, ningún empleado sufrirá una reducción de su salario por hora debido por causa de la adopción o por la operación del este Acuerdo.

Sección 15. La Compañía no subirá o bajará posteriormente las tarifas por hora de las clasificaciones cubiertas por este Acuerdo sin el consentimiento mutuo de la Unión.

ARTÍCULO 8 SEMANA DE TRABAJO

Sección 16. La semana de trabajo regularmente programada para los empleados será de domingo a sábado. La Compañía designará y tendrá el derecho de cambiar la hora de inicio de todos los turnos. En la medida de lo posible, todos los empleados serán programados con regularidad durante dos (2) días de descanso consecutivos.

El día de trabajo de un empleado termina después de completar el turno programado, a menos que se notifique al empleado de la necesidad de que permanezca por lo menos una hora antes del final del turno. Esta disposición no se aplicará si un empleado de relevo no llama dentro del tiempo obligatorio por la póliza de Ausencia y Incentivo en "Apendice B".

Sección 17. Días de Pago. Los empleados serán pagados semanalmente. Todos los empleados recibirán sus cheques de pago a más tardar al final de su último turno de la semana de trabajo, pero, si es posible, la Compañía distribuirá los cheques durante el periodo de las 6:00 am a 8:00 a.m. y 12:30 p.m. a 3:30 p.m. el día de pago. Si un empleado asegura su cheque y no se presenta a trabajar para su próximo turno, o llega tarde en tres (3) ocasiones, la Compañía puede enviar por correo todos los cheques adicionales al final del último turno de la semana del empleado.

El Empleador deberá proporcionar una copia (impresa) del talón de cheque a los empleados que realicen una solicitud. Dichas solicitudes serán efectivas para la nomina de pagos emitida la semana siguiente a la recepción de la solicitud.

NOTA DE NEGOCIACION: El Empleador solicita que se siga trabajando para garantizar tecnología suficiente para que los empleados puedan acceder los talones de cheque por si mismos e imprimirlos en la planta. La Unión acepta que, si la Compañía logra avances adecuados en este sentido, la Unión se reunirá con la Compañía y discutirá si es necesario que la Compañía siga proporcionando talones de cheque impresos.

ARTÍCULO 9 TIEMPO EXTRA

Sección 18. Compensación de tiempo extra será pagado a tiempo y medio (1½ x) del salario base por hora del empleado será pagado bajo las siguientes condiciones:

- a. Para todo el tiempo trabajado en exceso de nueve (9) horas en cualquier (1) día. Pero, si un empleado del turno es obligado a trabajar más de sus horas programadas o si le ofrecen horas extras de acuerdo con Sección 21, le pagaran compensación a tiempo y

- b. medio ($1\frac{1}{2}$ x) del salario base por hora por todas las horas trabajadas en exceso de ocho (8) horas en ese día.
- c. Para todo el tiempo trabajado más de cuarenta (40) horas en cualquier (1) semana de trabajo según lo descrito arriba.
- d. Trabajo en el Sexto y Séptimo Día. Todo el trabajo realizado por los empleados en el sexto día consecutivo dentro de una semana de trabajo se pagará a tiempo y medio ($1\frac{1}{2}$ x) del salario base por hora de tiempo regular del empleado, siempre y cuando el empleado realmente trabaje el sexto (6^{to}) día de la semana laboral, y ha completado cuarenta (40) horas de trabajo. Todo el trabajo realizado por los empleados en el séptimo (7^o) día de trabajo en cualquier semana de trabajo, se pagará a tiempo doble (2x) del salario base por hora de tiempo regular del empleado siempre y cuando el empleado realmente trabaje el sexto (6^{to}) y séptimo (7^o) día consecutivo, y ha completado más de cuarenta y ocho (48) horas de trabajo.
- e. Para los empleados del Departamento de Saneamiento, para todas las horas trabajadas en el sexto (6^{to}) y séptimo (7^o) día en cualquier semana de trabajo o combinación de las mismas.
- f. Ningún empleado será requerido a trabajar más de doce (12) horas en un día. Habrá por lo menos doce (12) horas entre la hora de salida del empleado y la siguiente hora de inicio. Todas las horas trabajadas en exceso de doce (12) horas en un día se pagarán a tiempo doble (2x) del salario para todos los empleados con cinco (5) años de servicio o más.

Sección 19. Ninguna Pirámide de Horas Extras. Se entiende y acuerda que no habrá pirámide de horas extras y pago de primas por las mismas horas de trabajo.

Sección 20. Horas Extras Planificadas. Las horas extras programadas se distribuirán de la siguiente manera: Cada departamento publicará una lista semanal para que los empleados expresen su deseo de trabajar horas extras el miércoles de la semana anterior. Si surge la necesidad de tiempo extra, se ofrecerá a los empleados no probatorios que han firmado la lista, por señoría y departamento y clasificación. Si la necesidad no puede ser llenada a través de este proceso, la Compañía puede requerir que los empleados no probatorios o (a discreción de la gerencia, los empleados probatorios) en orden inverso de señoría por clasificación de trabajo para que trabajen las horas extras necesarias.

Sección 21. Horas Extras No Programadas. Se entiende y acuerda en que, debido a la fluctuación de las demandas de los clientes, la naturaleza perecedera de los productos de la Compañía, rotura del equipo, fallas de energía y otras condiciones fuera del control de la Compañía pueden requerir que un turno(s), departamento(s), línea(s), o clasificación(es) trabajen las horas extraordinarias no programadas. Cuando surge la necesidad de horas extras no programadas se ofrecera por clasificación a los empleados presentes en la planta,

por señoría, y forzada por señoría inversa. Si la necesidad no puede ser llenada a travez de este proceso, la Compañía deberá llamar a los empleados dentro de la clasificación, y ofrecer por señoría y forzada por señoría inversa.

Sección 21 (a). Excepto cuando los empleados se ausenten sin el debido aviso, lleguen tarde y no se presenten como se establece en la Sección 16, los supervisores serán responsables de informar a cualquier empleado de la necesidad de hacer una retencion al menos 60 minutos antes del final del turno programado. Al informar a los empleados de la necesidad de hacer una retencion, el supervisor/gerente que no pertenezca a la unidad de negociación deberá informar al empleado del motivo de la retencion, el etencion que se va a trabajar y la duración prevista de la retencion. Si el supervisor no cumple con los requisitos de esta sección, el empleado en cuestión estará autorizado a rechazar el trabajo en espera al final del turno programado. El empleado y la Unión recibirán una copia del aviso de retención cuando lo soliciten. Aviso adjuntao como Prueba. **La Compañia deberá proporcionar un teléfono fijo local en la oficina al lado de la sala de descanso junto a la entrada del área de producción para que los empleados notifiquen a sus familiares u otras personas que necesite saber sobre la retención de trabajo.**

ARTÍCULO 10 PREMIO DE TURNO

Sección 22. Se pagará una prima de **un dólar (\$1.00)** por todas las horas trabajadas durante horas del tercer (3^{er}) turno, y se pagará una prima de **cincuenta (\$0.50)** por todas las horas trabajadas en el segundo (2^{do}) turno. Los empleados del tercer turno recibirán **un dólar (\$1.00)** por hora de prima por todas las horas trabajadas en el tercer turno y por todas las horas continuas trabajadas cuando sean retenidos o programados para trabajar horas extras más allá del tercer turno. Todos los empleados de saneamiento que hayan estado empleados continuamente desde del 28 de agosto de 1988 o antes, en la fecha de ratificación seguirán recibiendo veinte centavos (\$0.20) adicionales para el primer (1^{er}) turno.

Solo para fines de calcular la diferencia de turnos, el primer turno incluirá todas las horas trabajadas entre las 6:00 a.m. y las 2:00 p.m.; el segundo turno incluirá todas las horas trabajadas entre las 2:00 p.m. y las 10:00 p.m.; y el tercer turno incluirá todas las horas trabajadas entre las 10:00 p.m. y las 6:00 a.m. Esta disposición no pretende limitar la autoridad de la Compañía para establecer turnos o programar el trabajo de los empleados. Sin embargo, si la Compañía determina que es necesario alterar estos horarios de los turnos, primero notificará a la Unión el cambio con 30 días de antelación. Los trabajadores del tercer turno de mantenimiento y del tercer turno de saneamiento recibirán la diferencia de cuarenta centavos (\$0.40) por todas las horas trabajadas. No se producirá una pirámide de diferenciales de turno.

ARTÍCULO 11

DIAS FESTIVOS Y PAGO PARA LOS DIAS FESTIVOS

Section 23. Todos los empleados que hayan completado su periodo de prueba serán pagados los siguientes días festivos independientemente si caen o no en lo que normalmente sería un día de trabajo para los empleados involucrados:

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

Sección 24. Los empleados que están programados para trabajar el día festivo y no lo trabajan no reciban el pago a menos que estén fuera por funeral.

Sección 25. Pago del Día Festivo. Como pago para un día festivo sin trabajar, a los empleados regulares de tiempo completo les pagaran tiempo regular por la cantidad de horas que normalmente hubieran trabajado en el día en cuestión, pero no excederán ocho (8) horas. Si el día festivo cae en un día que normalmente hubiera sido un día de descanso del empleado, se le pagaran ocho (8) horas a tiempo regular por el día festivo sin trabajar.

Sección 26. Calificación para Pago Por un Día Festivo Que No Trabajo. Para calificar para el pago de un día festivo que no trabajo, un empleado que de otro modo califica para dicho pago bajo los términos de este Artículo debe trabajar su día regular programado inmediatamente antes del día festivo y su día regular programado inmediatamente después del día festivo, a menos que haya sido excusado previamente de dicho trabajo por la Compañía o esta fuera por un funeral. En cualquier caso, el empleado debe realizar el trabajo durante la semana que cae el día festivo, a menos que se encuentre de vacaciones, o durante los primeros treinta (30) días de ausencia por la cual el empleado está recibiendo la Compensación de Trabajador.

Sección 27. Un día festivo no trabajado, aunque sea pagado bajo los terminos del presente Artículo, no será considerado como un día trabajado con el proposito de calcular el pago de horas extras en una semana de trabajo del día festivo.

Section 28. Pago Por Un Día Festivo Trabajado. Cuando se trabaja un día festivo, el empleado será pagado su pago regular, además del pago del día festivo establecido en este documento.

ARTÍCULO 12

VACACIONES

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

quince (15) años de servicio y cinco (5) semanas de vacaciones pagadas después de veinte (20) años.

Sección 30. Las vacaciones pueden comenzar cualquier día de la semana. Según lo dispuesto en la Sección 30a, dichas vacaciones se pagarán a tiempo regular para cuarenta (40) horas. Los empleados que programan vacaciones que se extienden durante el sábado y domingo no serán pagados para los sábados y los domingos y no serán obligados a trabajar esos días durante sus vacaciones programadas. La notificación de las oportunidades de programación de vacaciones se publicará en el comedor.

Sección 30a. Los empleados deben tomar por lo menos una semana completa de vacaciones por año. Los empleados elegibles con suficiente tiempo de vacaciones pueden usar hasta cinco días de vacaciones ganados y no utilizados por año en incrementos de 8 horas. En ningún caso se puede tomar un solo día de vacaciones durante cualquier semana que tenga un día festivo. Sin perjuicio de lo estipulado en la Sección 30 sobre el tiempo de vacaciones en incrementos semanales, el empleado puede utilizar vacaciones restantes que son menos de 40 horas si no tienen suficiente tiempo de vacaciones ganadas acumuladas para tomar la semana requerida bajo la Sección 30 después de ejercer sus derechos bajo esta sección. Pero, tales vacaciones, deben ser tomadas en el incremento más grande disponible, hasta 40 horas, basado en el tiempo de vacaciones restante del empleado. El empleado debe hacer una solicitud de vacaciones bajo esta sección por lo menos dos semanas antes del día que el empleado desee tomar el día de vacaciones, excepto que un empleado puede tomar 8-horas de vacaciones hasta tres veces por año con la aprobación de un supervisor. La Compañía tiene 72 horas para determinar si puede atender la solicitud. Si la Compañía no responde a la solicitud dentro de las 72 horas, la solicitud se considerará aprobada. Esta sección no incrementa el número de días de vacaciones a los que una persona tiene derecho bajo la Sección 29.

Sección 30b. Los empleados pueden vender una parte o la totalidad de las vacaciones ganadas y no utilizadas. Las devoluciones de vacaciones deberán solicitarse en incrementos de 8 horas y presentarse en el Formulario de Solicitud de Devolución de Vacaciones aprobado con al menos 10 días de antelación al pago solicitado. Todas las solicitudes de devolución de vacaciones se pagarán en un ciclo de nómina regular después de la solicitud del empleado y con la tarifa básica actual del empleado, sin ninguna prima o diferencial. Las devoluciones de vacaciones no cuentan como horas extraordinarias. No se emitirán cheques separados o manuales para el pago de la devolución de vacaciones.

Sección 31. Pago de Vacaciones por Adelantado. Un empleado que ha ganado vacaciones por haber completado un año de aniversario recibirá su pago de vacaciones durante la semana de trabajo inmediatamente antes de las vacaciones, siempre y cuando el empleado las haya solicitado dos semanas antes por escrito.

Sección 32. Día Festivo Durante las Vacaciones. Si alguno de los días festivos enumerados en el Artículo 12 cae durante las vacaciones del empleado, el empleado recibirá un día extra de vacaciones pagado a causa de ello.

Sección 33. Las vacaciones no pueden ser suspendidas por un empleado elegible y recibir pago adicional por el trabajo durante ese periodo, a menos que sea acordado por la Unión y la Compañía. Vacaciones deben ser tomadas durante el aniversario de cada año. **Si las vacaciones no utilizadas no se utilizan durante el año en el que se proporcionaron, las vacaciones no utilizadas se transferirán al año siguiente. Si un empleado transfiere las vacaciones no utilizadas a las siguientes vacaciones del Empleado, el Empleado solo puede tener la cantidad a la que es elegible más una semana adicional. Se pagarán todas las vacaciones no utilizadas que excedan el premio indicado más una semana.** No se permitirán vacaciones una después de la otra.¹

PROGRAMACIÓN DE VACACIONES

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

Sección 35. La Compañía distribuirá un formulario de solicitud de vacaciones en o alrededor del 1^{ro} de septiembre de cada año calendario. Los empleados deben devolver el formulario a Personal antes del 1^{ro} de octubre, indicando sus opciones para las vacaciones. El Departamento de Recursos Humanos deberá finalizar el calendario de vacaciones para el 1^{ro} de noviembre.

Sección 36. Cualquier empleado que no devuelva el formulario a tiempo se programará sobre una base de señoría después de que todos los empleados que devolvieron el formulario a tiempo han sido programados. Los empleados que no devolvieron el formulario se programaran por orden de señoría, después de haber programado todos los demás empleados.

Sección 37. Cuando las fechas de vacaciones hayan sido establecidas, no serán cambiadas a menos que sea mutuamente aceptable entre el empleado y la Compañía.

Sección 38. Sin perjuicio de lo anterior, los empleados que voluntariamente se trasladan a otro departamento después de que sus vacaciones hayan sido seleccionadas están sujetos a tener sus vacaciones reprogramadas.

ARTÍCULO 13 ANUNCIO DE HORARIOS

Sección 39. A 1:00 p.m. el jueves de cada semana de trabajo, la gerencia publicará el horario de trabajo para los empleados de producción para la semana siguiente, cuyo horario será escrito en tinta e incluirá la primera inicial y apellido

¹Vacaciones "Una después de la Otra" es la práctica de combinar las últimas semanas de vacaciones actuales con las vacaciones recién ganadas.

del empleado. Para los empleados que no sean de producción, los horarios de trabajo se publicarán a la 1:00 pm el viernes de cada semana. Tales horarios de trabajo no serán cambiados por la gerencia para esa semana de trabajo en particular, excepto cuando el cambio se base en circunstancias fuera del control de la administración; por ejemplo, enfermedad, lastimaduras, ausencia con permiso, vacaciones, deber de jurado, necesidades y requerimientos de producción, rotura del equipo, fallas de energía, Actos de Dios, etc. Esta cláusula no debe ser interpretada como impidiendo que la gerencia llame a empleados por trabajo extra fuera del horario fijado, o que traiga empleados adicionales cuando parezca aconsejable, en opinión de la gerencia. La publicación del horario de trabajo se considerará notificación a todos los empleados de dicho horario.

Sección 40. En la medida de lo posible, cualquier cambio en el horario de trabajo se reflejará en el horario fijado en el momento en que se realice el cambio.

ARTÍCULO 14 NO TRABAJE GRATIS

Sección 41. En virtud del presente Acuerdo, se entiende que no habrá prácticas de trabajo "gratis" o "tiempo libre". Esta sección no impedirá que los empleados ofrezcan tiempo voluntario para eventos sociales patrocinados por la Compañía tales como fiestas, pincics o cenas.

ARTÍCULO 15 TURNOS DIVIDIDOS

Sección 42. Excepto para empleados de almacén de Denver y Colorado Springs, y circunstancias imprevistas, incluyendo Actos de Dios, paradas de trabajo por cualquier Union, incendio, inundación, rotura del equipo de la planta, fallas de energía, y otras condiciones fuera del control de la Compañía, no habrán turnos divididos diariamente, que se definen como dos (2) periodos de trabajo en el mismo día que se separan por más de un periodo normal de comida.

ARTÍCULO 16 REUNIONES EN LA PLANTA

Sección 43. Todo el tiempo que un empleado realmente asista a cualquier reunión de la planta donde su presencia es requerida por la Compañía se contará como tiempo trabajado. Esta disposición no se aplicará a las reuniones de demandas y arbitraje o procedimientos de quejas y arbitraje de este Acuerdo. Cuando un empleado es llamado al trabajo para que asista a una reunión de la Compañía, dicho empleado recibirá un pago mínimo de dos (2) horas de tiempo regular.

ARTÍCULO 17 PAGO POR REPORTARSE A TRABAJAR

Sección 44. Cualquier empleado que sea llamado a trabajar y este listo, dispuesto, y capaz de trabajar en cualquier posición o clasificación de la Compañía, tendrá garantizado un pago mínimo de dos (2) horas de pago regular. No habrá pago por reportarse a trabajar en adición a las horas trabajadas en

cualquier día que le llamen al empleado para trabajar y trabaje más que el mínimo de dos (2) horas.

ARTÍCULO 18 HORA DE COMIDA

Sección 45. Cada empleado que está programado para trabajar más de cinco (5) horas en un día recibirá un periodo de comida de media (1/2) hora que no se pagará. Este periodo de comida se tomará aproximadamente a la mitad del turno de trabajo.

ARTÍCULO 19 PERIODOS DE DESCANSO

Sección 46. La Compañía deberá programar y proveer un periodo de descanso de quince (15) minutos por cada cuatro (4) horas trabajadas, que no exceda dos (2) periodos de descanso por un turno regular de ocho (8) horas. Un empleado que trabaje más de ocho (8) horas en cualquier turno en particular tendrá derecho a un periodo de descanso de quince (15) minutos por cada periodo adicional de (4) horas trabajado. Se entiende que los empleados serán programados para los descansos por la gerencia, y dichos descansos serán tomados en áreas designadas para descanso.

ARTÍCULO 20 PERIODO DE PRUEBA

Sección 47. Los primeros treinta (30) días calendarios de empleo se considerarán como un periodo de prueba, durante el cual un empleado puede ser terminado por cualquier razón, y no tendrá ningún recurso a los procedimientos de las demandas o arbitraje establecidos en este Acuerdo con respecto a la terminación. Tal periodo de prueba podrá ser extendido por acuerdo mutuo entre la Compañía, el empleado y el Representante de la Unión hasta un periodo adicional de treinta (30) días.

ARTÍCULO 21 SEÑORÍA

Sección 48. Señoría es la duración del empleo continuo dentro de la unidad de negociación. A partir de la ratificación, para todos los empleados de la unidad de negociación presentes, su fecha de señoría será desde el primer día de empleo con la Compañía. La Señoría para otros empleados será desde la fecha en que el empleado realmente es asignado o contratado para una posición de la unidad de negociación.

En el Departamento de Mantenimiento, la señoría departamental prevalecerá para promociones dentro del departamento, vacaciones, horas extras, preferencia de turno y días de descanso y despidos.

En el Departamento de Calidad Total, la señoría departamental ejercida dentro de la clasificación representará promociones dentro del departamento, vacaciones, horas extras, preferencia de turno y días de descanso y despidos.

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

Terminación de la Señoría. La señoría se dará por terminada por cualquiera de las siguientes razones:

- (1) Dejar el trabajo voluntariamente.
- (2) Despido por causa justa.
- (3) Despido de nueve (9) meses.
- (4) No regresar al trabajo de acuerdo con la ausencia con permiso.
- (5) El no presentarse a trabajar cuando le llaman para que regrese a trabajar después de un despido dentro de los tres (3) días siguientes de a la recepción o notificación por correo certificado o registrado a la última dirección proporcionada a la Compañía por el empleado.

Sección 49. Procedimientos de Oferta de Trabajo. Cuando ocurre una vacancia o se establece una nueva clasificación en otra posición que no sea la posición dominante, la notificación será publicada en el tablón de anuncios y los empleados tendrán la oportunidad de firmar para la vacancia o el nuevo empleo. Los empleados tendrán siete (7) días consecutivos en los que puede registrarse para el trabajo en la oficina de producción o en el quiosco. El empleado calificado con más señoría recibirá el puesto y recibirá entrenamiento, si es necesario. La Compañía permitirá que los empleados probatorios que firmen ofertas de empleo.

La Compañía puede llenar la vacancia temporalmente hasta veinte y un (21) días pendientes de la selección del adjudicatario. Si un empleado firma un trabajo en otra clasificación, el empleado recibirá su sueldo existente siempre y cuando el sueldo no excede el sueldo máximo para la nueva clasificación. Si el sueldo existente del empleado excede el sueldo máximo para la nueva clasificación, entonces al empleado le pagarán el sueldo máximo de la nueva clasificación.

Un empleado que firma un puesto de trabajo y se lo gana no será permitido a firmar otro puesto bajo este Artículo durante al menos cuatro (4) meses a partir de la fecha en que ocupe el nuevo puesto o vacancia.

La Compañía tendrá el derecho de primero entrenar a los nuevos empleados para un puesto de trabajo vacante en cualquier turno por un periodo de cuarenta y cinco (45) días antes de llenar la posición con el adjudicatario. La Compañía intentara entrenar lo más rapido posible.

Pero, la Compañía no podrá contratar a ningun empleado para cualquier posición a menos que haya sido ofrecido primero de acuerdo con estos

procedimientos o los procedimientos establecidos en la sección sobre promociones o posiciones dominantes.

Sección 50. Promoción a las Posiciones Dominantes. La Compañía se compromete a asignar posiciones dominantes (posiciones de líder y ayudantes del líder, operaciones, mezcladores, interruptores de procesamiento, técnicos de Control de Calidad, mezcladores de ingredientes) al empleado calificado con más senioridad dentro de la unidad de negociación, proporcionando entrenamiento si es necesario.

La Compañía deberá publicar dichos puestos en el tablón de anuncios de la Compañía durante siete (7) días consecutivos. Los empleados que deseen ser considerados para la posición deberán firmar una lista de inscripción para el puesto en la oficina de producción durante el periodo de siete (7) días consecutivos.

Empleados que están de vacaciones o en ausencia con permiso pueden notificar al departamento de personal de la Compañía por escrito de su deseo de tales puestos. La Compañía no podrá contratar a ningún empleado para la posición dominante a menos que haya sido ofrecido de acuerdo con los procedimientos establecidos en esta sección con respecto a las promociones a puestos dominantes.

La Compañía puede llenar una posición dominante temporalmente hasta por cuarenta y cinco (45) días pendientes de la selección del empleado afortunado.

Un empleado que firme un trabajo y se lo gane no podrá firmar otro trabajo bajo este Artículo por lo menos cuatro (4) meses a partir de la fecha en que ocupe el nuevo puesto o vacancia.

Los empleados que están de vacaciones o ausencia con permiso podrán notificar a la oficina de personal de la Compañía por escrito de su deseo de tal posición.

Sección 51: En caso de que la Compañía tenga una necesidad específica para un Mecánico A, que no se puede llenar internamente, la Compañía tendrá el derecho de contratar a un nuevo empleado para el puesto. Para cada dos personas contratadas **como Mecánico A:**

- a) La Compañía deberá promover al Mecánico B con más senioridad y que este actualmente calificado para ser Mecánico A, si dicho Mecánico B desea la promoción.
- b) Si el Mecánico B calificado con más senioridad no desea la promoción, la posición será ofrecida al siguiente Mecánico B calificado con más senioridad y así sucesivamente, hasta que a todos los Mecánicos B les hayan ofrecido la promoción para ser Mecánico A.
- c) Cuando un Mecánico B acepta una promoción a Mecánico A, la vacancia resultante del Mecánico B será publicada para la oferta de acuerdo con Sección 49.

La Compañía puede programar a los empleados, que no están actualmente empleados a (partir del 23 de octubre de 1989), para trabajar los sábados y domingos. Pero, los empleados actuales (a partir del 23 de octubre de 1989) se programarán los sábados y domingos en conformidad con la señoría, si así lo desean.

Todos los empleados de mantenimiento actuales (a partir del 23 de octubre 1989) que realizan el trabajo el sábado deben ser pagados una y una cuarta parte (1 ¼) veces de su tasa regular de pago adicional para el sábado. En caso de que las horas trabajadas el sábado exceden (10) horas, o si las horas semanales exceden cuarenta (40), el empleado será compensado a una y media (1 ½) veces su tasa de pago regular sin piramide.

Todos los empleados de mantenimiento actuales (a partir del 23 de octubre de 1989) que realizan trabajos el domingo deben ser pagados una y media (1 ½) veces su tasa de pago regular de pago de la prima del domingo. Empleados que exitosamente ganan la posición de Mecánico "B" estarán a prueba por (60) días, la Compañía podrá extender el periodo por treinta (30) días adicionales a su opción. Si el empleado no tiene éxito durante el periodo de prueba, el empleado será devuelto a su clasificación previa en conformidad con Sección 52 de Artículo 21. La determinación del éxito de un empleado durante el periodo de prueba será realizada por un Comité de Mantenimiento compuesto por un (1) Mecánico A y un (1) Lider de los Mecánicos designado por la Unión y dos (2) miembros de la gerencia. En caso de que cualquier conflicto sobre el éxito del Mecánico "B" durante el periodo de prueba no se resuelve satisfactoriamente por el Comité, se resolverá de conformidad con los Procedimientos de Conflictos del Acuerdo Colectivo de Negociaciones.

La Compañía estará autorizada a establecer estándares mínimos de calificación **por escrito**, incluida la experiencia previa, entrenamiento, y la aptitud, para el retiro de futuros Mecánicos A o B de la unidad de negociación existente (sin perjuicio de la Sección 53), sin embargo, si la Compañía no puede contratar un Mecánico A o B que cumpla con los estándares mínimos de calificación la Compañía publicara el puesto vacante para la unidad de negociación y regirá **el empleado con mas senoria que cumpla con los estándares mínimos de calificación** ante aquellos que firmen el anuncio.

NOTA DE NEGOCIACION: Las partes acuerdan trabajar de buena fe durante las Reuniones Conjuntas de Gestión Laboral para establecer calificaciones, un proceso de seleccion, una evaluación de aptitud o un proceso similar que puedan usar para la identificación y selección de empleados que serán promovidos al puesto de Mecánico A o B.

La Compañía no puede implementar estándares mínimos de calificación para el puesto de Mecánico A amenos y hasta que haya proporcionado dichos estándares escritos o cualquier proceso de selección o prueba de aptitud a la Unión y proporcionado al menos treinta (30) días para que la Unión proporcione comentarios sobre las normas.

Si la Unión cree que la Compañía no ha proveído notificación con treinta (30) días del cambio mencionado o no ha participado en el proceso del desarrollo de esos cambios de buena fe, la Unión puede quejarse del problema y exigir un arbitraje acelerado con respecto al proceso mediante el cual se implementaron las normas escritas, proceso de selección o las pruebas de aptitud. Dicho arbitraje se llevará a cabo dentro de los noventa (90) días siguientes a la demanda de la Unión.

Sección 52. Periodo de Prueba. Cuando un empleado es promovido a un puesto dominante o recibe una posición a través de los procedimientos de oferta de trabajo, él o ella estarán a prueba por treinta (30) días calendarios. Si un empleado no tiene éxito durante la prueba, el empleado será devuelto a su clasificación anterior con respecto a la posición y el estado, si está disponible.

Si no hay una posición disponible, se le ofrecerá al empleado la siguiente posición disponible dentro de su clasificación anterior. Mientras tanto, el empleado recibirá inmediatamente la posición que quedó vacante por el trabajador que llenó la posición y no tuvo éxito y se pagado de conformidad con el párrafo 2. Si el empleado rechaza la siguiente posición disponible en su clasificación anterior, el empleado deberá permanecer en la posición asignada. (Se entiende que la Compañía no tendrá que ofrecer el trabajo de nuevo si el empleado no tuvo éxito durante el periodo de prueba, y se entiende que no habrá vuelta atrás excepto como es limitado en el último párrafo arriba.)

Sección 53. Cada vez que el termino "calificado" se utiliza en la Sección 49 o Sección 50, se considerará que incluye el ausentismo, tardanza, expediente de seguridad, expedientes disciplinarios del empleado involucrado. Para el Inspector de Calidad Total y el Lider, la Compañía puede establecer las calificaciones y, el puesto no puede ser llenado internamente por un empleado con habilidades y capacidades actuales, la Compañía puede ocupar el puesto a su discreción.

Sección 54. Cuando un empleado que no sea la clasificación del que da descansos, es requerido para realizar un trabajo en una clasificación más alta, recibirá la tarifa de pago de la persona que está siendo sustituida por el tiempo actual que estuvo en la clasificación más alta; pero, si se requiere realizar un trabajo en una clasificación más baja, el conservará su sueldo regular. Se entiende y acuerda, en la medida de lo posible, que los empleados deberán realizar trabajos en sus respectivas clasificaciones. Asignaciones temporales serán ofrecidas al empleado calificado con más senioría y forzada de acuerdo con la senioría inversa y calificaciones. El tiempo continuo en una asignación temporal inmediatamente antes de la asignación permanente se acreditará a las progresiones salariales.

ARTÍCULO 22 TURNOS PREFERIDOS

Sección 55. La Compañía reconocerá la senioría para el horario más preferido de los turnos diarios, incluyendo días de descanso dentro de cada clasificación de trabajo y departamento. Una vez que el empleado le informa a la

Compañía de su preferencia de turno inicial, su turno preferido permanecerá en efecto indefinidamente hasta que el empleado certifica en manera oportuna de su deseo de cambiar de turno de acuerdo con la Sección 56. Cuando una notificación oportuna de horario preferido y turnos diarios se ha distribuido a los empleados, también se colocará en el comedor.

Sección 56. A partir de enero de 1992, durante los primeros quince (15) días de enero y julio de cada año, los empleados deberán certificar su preferencia en cuanto a turnos y días libres. Sus solicitudes, de acuerdo a la señoría, entrarán en vigor el primer domingo de febrero y agosto de cada año.

ARTÍCULO 23 DESPIDO

Sección 57. Despido. Cuando sea necesaria una reducción en la fuerza de trabajo, el siguiente procedimiento se utilizará. Los despidos comenzarán en los departamentos afectados por señoría inversa. Una reducción en horas regulares significa lo mismo que despido.

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

1. Primero al empleado se le permitirá desplazar a un empleado con menos señoría dentro del departamento, siempre que el empleado este calificado. Si es necesario, la Compañía proporcionara un periodo de entrenamiento de hasta treinta (30) días para calificar al empleado para el trabajo. Si el empleado es incapaz de calificar para realizar el trabajo, el empleado será despedido. Pero, a ningún empleado se le permitirá desplazar a un empleado con menos señoría en una posición dominante a menos que el empleado tenga las presentes capacidades y habilidades para llevar a cabo la posición dominante del empleado desplazado.
2. Al ser incapaz de ejercer su señoría en el departamento al que está asignado el empleado en el momento del despido, el empleado puede desplazar a un empleado con menos señoría de toda la planta siempre que el empleado este calificado. Si es necesario, la Compañía proporcionara un periodo de entrenamiento de hasta treinta (30) días para calificar al empleado para el trabajo. Si el empleado es incapaz de calificar para realizar el trabajo, el empleado será despedido. Pero, a ningún empleado se le permitirá desplazar a un empleado con menos señoría en una posición dominante a menos que el empleado tenga las presentes capacidades y habilidades para llevar a cabo la posición dominante del empleado desplazado.
3. Si el empleado no puede ejercer su señoría, de acuerdo con los párrafos anteriores, el empleado puede desplazar a un empleado con menos señoría dentro de la unidad de negociación por departamento primero y luego por toda la planta de acuerdo con

los procedimientos descritos en los párrafos 1 y 2 anteriores, siempre y cuando el empleado este calificado. Si es necesario, la Compañía proporcionará un periodo de entrenamiento de hasta treinta (30) días para calificar al empleado para el trabajo. Si el empleado es incapaz de calificar para realizar el trabajo, el empleado será despedido. Pero, a ningún empleado se le permitirá desplazar a un empleado con menos señoría en una posición dominante a menos que el empleado tenga las presentes capacidades y habilidades para llevar a cabo la posición dominante del empleado desplazado. (Este párrafo sólo se aplicará si hay más de una planta cubierta por el presente Acuerdo.

4. Sin perjuicio de lo anterior, el empleado afectado puede aceptar el despido.
5. Los empleados en ausencia con permiso podrán ejercer su señoría inmediatamente después de que le den de alta para que regrese a trabajar.
6. Los departamentos mencionados anteriormente se definen como sigue:

Mantenimiento	Almacen
Calidad Total	Maiz
Saneamiento	Harina

Sección 58. Empleados Que Aceptan una Clasificación Más Baja. Los empleados que aceptan un puesto de trabajo en una clasificación más baja en lugar de despido serán reclutados según sea necesario, por señoría, a los trabajos que estén calificados para realizar, la Compañía le proporcionara entrenamiento si es necesario. La Compañía no podrá contratar a un nuevo empleado o promover a un empleado existente en una posición para la cual un empleado fue despedido o un empleado que acepta un trabajo en una clasificación más baja donde es calificado y disponible para realizar.

Sección 59. Empleados que Aceptan Despido. Un empleado que acepta un despido, en vez de aceptar un trabajo en una clasificación más baja, puede informarle a la Compañía por escrito en el momento del despido de su deseo de que le llamen para una clasificación más baja y dicha notificación deberá se cumplirá cuando se produzca una vacancia. La notificación especificará la clasificación más baja a la cual el empleado desea que le llamen de nuevo. Se entiende que cualquier empleado que este despedido de la clasificación donde se produce la vacancia tendrá el derecho preferente sobre las disposiciones de la oferta de trabajo y los procedimientos de la posición dominante descritos en Secciones 49 y 50 para cualquier puesto de trabajo vacante en dicha clasificación.

ARTÍCULO 24

LENGUAJE PARA UNA PLANTA NUEVA

Sección 60. En el caso de la apertura de una planta de reemplazo dentro de un radio de 60-millas de la planta actual (ubicada en 2110 Santa Fe Drive, Pueblo, Colorado 81006), el siguiente procedimiento será aplicado:

1. Por lo menos cuatro (4) semanas antes de la apertura de la planta de reemplazo, la Compañía publicará una hoja en cada ubicación para los empleados que estén interesados en firmar su deseo de una transferencia a la nueva ubicación. La hoja permanecerá publicada por lo menos catorce (14) días.
2. Los empleados serán transferidos a la planta de reemplazo a las posiciones que tenían en la planta anterior. Posiciones adicionales serán ofrecidas a los empleados de acuerdo con los procedimientos de oferta de empleo y la promoción de las secciones de posiciones dominantes contenidas en otras partes de este Acuerdo.

Sección 61. En caso de la apertura de una nueva planta que no es una planta de reemplazo dentro de un radio de 60-millas de la planta actual (ubicada en 2110 Santa Fe Drive, Pueblo, Colorado 81006), los siguientes procedimientos aplicarán:

1. Por lo menos cuatro (4) semanas antes de la apertura de la planta de reemplazo, la Compañía publicará una hoja en cada ubicación para que los empleados interesados firmen su deseo de una transferencia a la nueva ubicación. La hoja permanecerá publicada por lo menos catorce (14) días.
2. Las ofertas de empleo ya sea en la nueva planta o creadas mediante la transferencia de empleados de la planta anterior deberán cubrirse de acuerdo con los procedimientos de oferta de empleo y la promoción de posiciones dominantes contenidas en otras partes de este Acuerdo.

Sección 62. Los empleados despedidos les llaman de nuevo de conformidad con las disposiciones de despido establecidas en el presente Acuerdo, y la Compañía deberá cumplir con el párrafo 2 mencionado arriba antes de que la Compañía contrate o transfiera a cualquier otro empleado a la planta nueva.

Sección 63. La Compañía no estará obligada a pagar los costos incurridos por un empleado por cualquier razón, si el empleado desea una transferencia a la planta nueva.

Sección 64. No obstante, a lo anterior, la Compañía tendrá el derecho a no permitir que los empleados se trasladen a la planta nueva por un periodo de hasta cuarenta y cinco (45) días hábiles a partir de la fecha en que se establezca el puesto en la planta nueva.

Sección 65. Se entiende y acuerda expresamente que este Acuerdo se aplicará en todas las plantas dentro de un radio de 60-millas de la planta actual (ubicada en 2110 Santa Fe Drive, Pueblo, Colorado 81006). Además, la Unión acuerda expresamente a renunciar a cualquier derecho de acumulación fuera de este ámbito.

ARTÍCULO 25 PERMISO PARA AUSENCIA NO PAGADA

Sección 66. Solicitud Por Escrito Para Permiso de Ausencia Todas las ausencias deben ser solicitadas por escrito y entregados al departamento de personal de la Compañía. Excepto en el caso que un empleado este físicamente incapacitado o en caso de una emergencia, la solicitud por escrito para una ausencia debe ser recibida en la oficina de personal una semana antes de la fecha deseada para la ausencia. El Departamento de Recursos Humanos informara al empleado dentro de siete (7) días a partir de la fecha de solicitud si la ausencia fue concedida y en situaciones de emergencia, dentro de 24 horas desde la solicitud. Todas las ausencias bajo este Artículo no serán pagadas. Todas las solicitudes deberán indicar:

- (1) el motivo de la ausencia;
- (2) la fecha en que debe comenzar la ausencia; y
- (3) la fecha de retorno esperada del empleado.

Sección 67. Ausencia Personal. La Compañía, a su sola discreción, podrá conceder un permiso de ausencia por cualquier motivo personal por un periodo que no exceda treinta (30) días calendarios a los empleados que hayan completado un (1) año de servicio continuo con la Compañía. La Compañía podrá, a su discreción, conceder una extensión de dicha ausencia después de recibir una solicitud por escrito cinco (5) días antes de la expiración de la ausencia original y apoyada por razones apropiadas. La ausencia máxima acumulada bajo este párrafo será de sesenta (60) días.

Sección 68. Permiso de Ausencia por Enfermedad o Lastimadura. Cuando un empleado no puede desempeñar las funciones de su trabajo debido a una enfermedad o lastimadura física, la Compañía le otorgara un permiso de ausencia sin pago por un periodo de doce (12) meses calendarios (veinticuatro (24) meses en el caso de una lastimadura en el lugar de trabajo), a condición de que la solicitud por escrito para dicha ausencia o cualquier extensión de lo mismo es apoyada por el certificado o la declaración detallada de un médico que establece la duración aproximada de la enfermedad o lastimadura incluyendo cualquier periodo de recuperación aplicable. El empleado se compromete a mantener a la oficina de personal informada de su progreso o pronóstico durante cualquier ausencia médica.

La Compañía tendra el derecho de exigir, a costo de la Compañía, un examen médico del empleado antes de, a intervalos razonables, o al final de la ausencia por enfermedad o cualquier extensión de lo mismo.

Al regresar de la ausencia, el empleado deberá presentar una prueba médica válida que se encuentra en la condición física requerida para realizar el trabajo asignado.

Sección 68 (a). Ausencia debida a una cita con una agencia del Gobierno de los Estados Unidos con respecto al estatus migratorio será tratada como una ausencia anticipada de la Compañía bajo la póliza personal de ausencia de la Compañía y no registrada como un incidente de ausencia, siempre que el empleado notifique a Recursos Humanos dentro de dos (2) días de recibir la notificación de la cita requerida y el empleado proporciona documentación de la agencia de dicha cita. Los empleados pueden utilizar los días de vacaciones en incrementos de ocho (8) horas cuando asistan a citas con una agencia del gobierno de los Estados Unidos bajo esta sección. En ningún caso se pueden utilizar las horas de vacaciones para aumentar la compensación total más de 40 horas por semana. Sin perjuicio de lo estipulado en la Sección 30 sobre el tiempo de vacaciones en incrementos semanales, el empleado puede utilizar las vacaciones restantes que son menos de 40 horas si no tienen suficiente tiempo de vacaciones acumuladas para tomar la semana requerida bajo la Sección 30 después de ejercer sus derechos bajo esta sección. Tales vacaciones, sin embargo, deben ser tomadas en el incremento más grande disponible, hasta 40 horas, basado en el tiempo de vacaciones restantes del empleado.

Sección 69. Permiso de Furezas Armadas. Las ausencias se concederán a los empleados de acuerdo con la Ley del Estado de Colorado y la Ley Federal.

Sección 70. Ausencia de Maternidad. Una empleada que esta embarazada se le permite trabajar sólo mientras la seguridad y salud lo permite. Una empleada no podrá trabajar más allá del comienzo del séptimo mes de su embarazo, a menos que sea y antes de que finalice el sexto mes de embarazo (lo más pronto posible), la empleada proporcionara a la Compañía la aprobación escrita de un médico (con una declaración que demuestra que el médico conoce el tipo de trabajo que esta realizando y se requiere de la empleada) para que la empleada continúe trabajando durante el embarazo, y su estimación en cuanto al periodo de tiempo que la empleada puede continuar.

Se concederá un permiso de maternidad por el periodo de incapacidad para que trabaje la empleada, que no exceda doce (12) meses. El propósito de una ausencia de maternidad es para proveer un permiso de ausencia para el parto en vez de cuidado y apoyo infantil después del parto. En otras palabras, la empleada debe regresar al trabajo tan pronto como sea físicamente capaz de hacerlo. Al regresar del permiso de ausencia, la empleada debe presentar una prueba médica válida de que está en la condición física requerida para realizar el trabajo asignado.

Sección 71 (a). Permiso de Ausencia para Cuidado de un Niño Recien Nacido o un Niño Adoptado. Para los empleados con un (1) año de servicio continuo en la unidad de negociación, un permiso de ausencia de cualquiera de los padres se concederá sin pago por un periodo de hasta doce (12) meses para el cuidado del recién nacido o un niño adoptado. El empleado tendrá garantizada la reintegración de acuerdo con su señoría. Un empleado que desee cambiar su fecha

de regreso al trabajo deberá notificar al gerente de la planta dos (2) semanas antes de regresar al trabajo según lo establecido arriba. La ausencia para cualquiera de los padres debe terminar no más tardar de doce (12) meses a partir de la fecha de nacimiento o la fecha de adopción. La Compañía puede requerir la verificación de la relación del padre con el recién nacido o el niño adoptado.

Sección 71(b). Permiso de Ausencia para Cuidado Familiar. Un permiso de cuidado familiar, sin pago, será otorgado a solicitud de un empleado por un total de hasta seis (6) meses consecutivos dentro de un periodo de dos (2) años. El empleado que solicita la ausencia debe tener un mínimo de un (1) año de servicio continuo en la unidad de negociación en el momento de la solicitud. El empleado tendrá garantizado la reintegración de acuerdo con su señoría al final de la ausencia. Cualquier empleado que desee cambiar su fecha para regresar al trabajo deberá notificar al gerente de la planta dos (2) semanas antes de la fecha que piensan regresar. El propósito de esta ausencia es para cuidar a familiares gravemente enfermos. Para el propósito de esta ausencia, “miembros de la familia” serán los siguientes:

1. Cónyuge y padres del empleado
2. Hijos biológicos o adoptados que no estén casados y son menores de diecinueve (19) años de edad y estudiantes de tiempo completo hasta la edad de 23 años.

Sección 71(c). Ausencia de la Unión. Permiso de ausencia sin pago para negocios de la Unión que no excedan seis (6) meses serán otorgados por la Compañía a los empleados que hayan completado un (1) año de servicio. Los seis (6) meses podrán extenderse por seis (6) meses adicionales por un acuerdo mutuo entre la Compañía y el empleado.

Sección 72. Regreso de la Ausencia con Permiso

1. Todo empleado al que se le concede una ausencia con permiso bajo este Artículo le dará a la Compañía por lo menos setenta y dos (72) horas de anticipación por escrito antes de la expiración de la ausencia que indica su intención de regresar a trabajar.
2. Al regreso del empleado al trabajo, el empleado deberá ser devuelto a la posición que tenía antes de tomar la ausencia, siempre y cuando el puesto exista. Si la posición ya no existe, el empleado será asignado a un puesto de trabajo comparable con respecto al trabajo y el sueldo. Si es necesario, la Compañía proveerá un periodo de entrenamiento de hasta treinta (30) días calificar para el trabajo comparable. Si el empleado no puede calificar para realizar el trabajo comparable, el empleado será despedido.

Sección 73. La Compañía reserva el derecho de llenar, de forma temporal, cualquier vacancia creada por una ausencia con permiso con el empleado calificado con más señoría que posea las habilidades y capacidades para realizar el trabajo vacante. Se entiende expresamente que las disposiciones de las

ofertas de trabajo de este Acuerdo no se aplicarán a la cobertura de cualquier vacancia creada como resultado de la ausencia con permiso. Un empleado que se niegue a aceptar su trabajo anterior, o un trabajo comparable, se considerará que ha renunciado voluntariamente.

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

ARTÍCULO 26 PERMISO PARA FUNERAL

Sección 75. Si se solicita, el empleado cubierto por este Acuerdo recibirá hasta tres (3) días laborales de descanso pagados a su tarifa regular para hacer los arreglos y/o asistir al funeral y/o duelo (si toma los días dentro de catorce (14) días del fallecimiento) ocasionado por la muerte en su familia inmediata. La Compañía puede, a su discreción, conceder tiempo adicional sin pago si lo solicita. A un empleado no se le requiera usar tiempo personal y/o de vacaciones cuando solicite tiempo adicional bajo este Artículo. La familia inmediata del empleado se define como el padre, madre, suegro actual, suegra actual, padres adoptivos, cónyuge, pareja de hecho, personas con licencia de unión civil expedida por el Estado de Colorado, hijos, abuelos, hermanos, hermanas, nietos, o hijastros que viven con el empleado. Los pagos no se realizarán en el presente documento cuando la muerte del familiar ocurre mientras que el empleado está de vacaciones o en una ausencia con permiso. Si un empleado es notificado de la muerte de su cónyuge, padre o hijo durante su trabajo, se le concederá el resto del día libre y pagado por las horas de trabajo programadas para ese día. Esto no contará como parte de los tres (3) días mencionados arriba. Ningún horario será modificado con el proposito de hacer el día libre del empleado de reemplaze un día que de otra manera habría sido pagado bajo estas provisiones. La Compañía puede requerir la verificación de la muerte y verificación de la relación.

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

Nota de negociación: El cónyuge de hecho debe poder aportar pruebas adecuadas, como una declaración jurada firmada por ambas partes, un testamento en el que se nombre al superviviente, una declaración de impuestos conjunta o una orden judicial, para demostrar la relación.

ARTÍCULO 27 SERVICIO DE JURADO

Sección 77. Siempre que un empleado cubierto por el presente Acuerdo sea requerido para servir a un jurado durante sus horas regulares de trabajo el/ella será excusado de su trabajo. La Compañía se compromete a pagarle a dicho

empleado la diferencia entre lo que se le paga por servir en el jurado y lo que hubiera recibido en los ingresos de tiempo regular hasta un máximo de diez (10) días por año, por empleado. Ningún empleado será obligado a presentarse al trabajo en cualquier día en el que haya servido en un jurado. La Compañía puede requerir una declaración de la Corte que certifique la asistencia. Si lo solicita, la Compañía intentará programar al empleado afectado las horas disponibles, incluyendo horas extras, para que el empleado pueda compensar las horas perdidas. La frase anterior se aplicará a los empleados que pierden tiempo para el servicio de jurado y no son compensados por lo mismo.

ARTÍCULO 28 LESIONADO EN EL TRABAJO

Sección 78. Cuando un empleado es lesionado en el trabajo, si el o ella debe buscar atención médica y sale de las instalaciones, dicho empleado será pagado su sueldo regular durante todo el tiempo necesario para buscar la atención médica. Una vez que al empleado le da de alta el médico para que regrese a trabajar, él deberá regresar a trabajar inmediatamente con la liberación del médico o un certificado o carta, a menos que el turno del empleado haya terminado. Si el médico tratante no permite que el empleado regrese a trabajar el día en que fue lesionado, el empleado lo notificará a la Compañía y recibirá ocho (8) horas o su pago de turno regular para el día de la lesión solamente.

ARTÍCULO 29 COBERTURA DE SALUD Y BIENESTAR

Sección 79. El diseño actual del plan de cuidado de salud y beneficios se mantendrá vigente, pero se modificará para proporcionar:

- (a) al momento de la ratificación, los participantes en el plan deberán pagar seiscientos dólares (\$600.00) para individuos y mil doscientos dólares (\$1,200.00) por familia en grupo. A partir del 27 de mayo de 2017, los participantes en el plan deberán pagar un máximo de setecientos dólares (\$700.00) para individuos y mil trescientos dólares (\$1,300.00) por familia en grupo. A partir del 26 de mayo de 2018, los participantes en el plan deberán pagar un máximo de ochocientos dólares (\$800.00) para individuos y mil quinientos dólares (\$1,500.00) por familia en grupo.
- (b) Co-Premio del Empleado

Nivel	2022	2023	2024
Sólotero	\$26.52	\$28.52	\$30.52
Sólotero + Niño	\$36.14	\$38.14	\$40.14
Sólotero + Cónyuge	\$38.16	\$40.16	\$42.15
Familia	\$48.60	\$50.60	\$52.60

(c) Co-Pago para Recetas Médicas

Co-Pago para Marca Genérica	\$ 9.00
Co-Pago para Marca Preferida	\$12.50
Co-Pago para Marca No-Preferida	\$12.50
Co-Pago para Marca Especializada	20% coseguro hasta \$50.00
Medicamentos de Mantenimiento	100% Cobertura

(d) **Visitas a la Sala de Emergencia**

\$245 Co-pago/visita/20% co-seguro

(e) **Atención de Urgencias**

\$20 Co-pago/visita más 20% co-seguro

A petición de la Compañía, representantes de Local 7 se reunirán para discutir asuntos que afectan el plan de seguro médico de los empleados. Bajo ninguna circunstancia, el acuerdo para reunirse y discutir será considerado un acuerdo de negociación sobre el plan de seguro médico de los empleados durante la vigencia del acuerdo de negociación colectivo. Local 7 tiene el derecho de rechazar cualquier cambio propuesto por la Compañía durante la reunión mencionada en esta parte del plan de seguro médico de los empleados durante la vigencia del contrato sin ninguna explicación. Esta disposición no pretende impedir la autoridad de la Compañía para proporcionar un plan de seguro médico comparable, según lo dispuesto en este Artículo.

La Compañía tendrá la opción de proveer un plan de salud comparable al mismo o menos costos de empleado con una inscripción anual.

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

La Compañía proporcionará seguro de Incapacidad de Corto Plazo a empleados con más de doce (12) meses de servicio continuo sin costo para el empleado. La Compañía tendrá la discreción única de contratar una Compañía de seguro. Los beneficios básicos del plan serán el sesenta por ciento (60%) de los ingresos semanales hasta un máximo de **cuatrocientos dólares (\$400.00)** por semana, un (1) día de eliminación del accidente, un periodo de ocho (8) días por enfermedad, un periodo máximo de beneficios de trece (13) semanas. La elegibilidad para la cobertura de cualquier pago será como lo provee la póliza de seguro aplicable.

Se continuará ofreciendo un plan de visión a los trabajadores a su costo.

ARTÍCULO 30 PLAN DE AHORROS PARA LA JUBILACIÓN

Sección 79a: Los empleados serán elegibles para participar en el Plan de Ahorros de la Compañía para la Jubilación (401 (k)) de acuerdo con las provisiones del plan que se aplican a otros empleados de la Compañía. Cualquier contribución discrecional de la Compañía será aplicable a cualquier empleado de la unidad de negociación que cumple con los requisitos del plan a partir del 31 de diciembre de 1997 y sea empleado por la Compañía a partir de la ratificación del acuerdo. No se podrán hacer contribuciones personales retroactivas.

ARTÍCULO 31 DESPIDO Y NO DISCRIMINACIÓN

Sección 80. Por la presente la Compañía acuerdo a no discriminar o despedir a ningún empleado por participar en actividades de la unión como se define en la Ley Nacional de Relaciones Laborales; y además, ningún empleado será despedido o disciplinado sin causa justa. **Si un empleado es suspendido mientras se investigan presuntas violaciones de la póliza u otra mala conducta y la suspensión investigativa excede los diez (10) días, cualquier día perdido después del décimo día se pagará, excepto cuando la medida disciplinaria se despidio o sea el empleado suspendido o la Unión sea la causa del retraso. NOTA DE NEGOCIACION; El requisito de pagar los días perdidos que excedan los diez (10) días durante la suspensión investigativa no cambiara que el empleado sea despedido o disciplinado con causa justa.**

La Compañía tiene el derecho de hacer e implementar reglas de trabajo razonables y necesarios que no sean incompatibles con las disposiciones de este Acuerdo.

Democión por Causa Justa. Excepto bajo las disposiciones del Artículo 23, ningún empleado será degradado de una clasificación más alta sin causa justa.

Sección 81. La Compañía y la Unión acuerdan cumplir con todas las leyes Estatales y Federales aplicables con respecto a la no discriminación.

Sección 82. El uso del género masculino en este documento, excepto cuando el contexto lo requiera, se considerará que incluyan al género femenino.

ARTÍCULO 32 VISITACIÓN DEL REPRESENTANTE DE LA UNIÓN

Sección 83. El Representante de la Unión tendrá el derecho de entrar a la propiedad de la Compañía con el fin de entrevistar a los empleados de tal manera que no interfiera con los negocios de la Compañía. El se pondrá en contacto con el supervisor o gerente encargado a su llegada.

ARTÍCULO 33 DELEGADO DE LA UNIÓN

Sección 84. La Compañía reconocerá a un jefe de los delegados y siete (7) delegados asistentes en la planta principal. La Compañía reconocerá a un (1) delegado en cada otra instalación en cual los empleados de la unidad de negociación estén empleados. Dicho delegado podrá ejercer sus funciones durante las horas de trabajo en la medida en que dichas funciones no interfieran con el negocio de la Compañía. Estos delegados no serán discriminados y tendrán la señoría máxima para el propósito de despido. A los Delegados de la Unión les darán cascos de color.

ARTÍCULO 34 PROCEDIMIENTOS DE DISPUTA

Sección 85. En caso de que surja alguna controversia o queja sobre la interpretación o aplicación del presente Acuerdo, habrá un esfuerzo formal por parte de los partes para resolver rápidamente a través de los siguientes pasos, y el incumplimiento de los procedimientos establecidos resultará en la pérdida de la demanda.

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

Sección 86a. Si la Unión presenta una notificación escrita a la Compañía protestando una advertencia verbal o escrita, la advertencia se suspenderá. Pero, si se toman nuevas medidas adversas contra el empleado, y la compañía se basa en esa advertencia al hacerlo, la Unión tendrá el derecho de presentar las advertencias correspondientes al arbitraje de consolidación con, si se arbitra la acción aún más adversa. Se entiende expresamente que sólo las advertencias que se protestan pueden someterse a arbitraje.

Sección 87. Paso 2. Si la demanda no se resuelve en el Paso 1 anterior, la demanda se reducirá a escrita en los formularios de la Unión, y se presentará al Director Regional de Recursos Humanos para manejar dichos asuntos. Dicha presentación deberá hacerse dentro de los quince (15) días siguientes de la fecha de ocurrencia del evento que da origen a la demanda y deberá establecer claramente la cuestión y los argumentos de la parte o las partes agraviadas y debe alegar razonablemente una violación específica de una disposición expresa del presente Acuerdo. (En caso de un despido, los límites de tiempo serán diez (10) días.) La Director Regional de Recursos Humanos y el Representante de la Unión se reunirán dentro de los diez (10) días siguientes después de recibir la notificación de la demanda por escrito y tratarán de resolver la demanda. En caso que un empleado siente que no le ha sido pagado de acuerdo con la progresión salarial establecida en este documento, dicho empleado tendrá la obligación señalarlo a la atención del gerente del departamento tan pronto como el empleado tenga conocimiento de dicho supuesto error. En caso de que el empleado haya sido indebidamente pagado, dicho error de pago será corregido de

manera retroactiva, pero no más allá de noventa (90) días antes de la fecha en que se presentó la demanda por escrito. **Si el Empleador no corrige un error de pago dentro de los diez (10) días posteriores a la presentación de dicha queja por escrito al Director de Recursos Humanos según lo dispuesto anteriormente, el Empleador será responsable al/los empleado(s) afectado(s) por intereses sobre el error de pago a una tasa de 8 % anual que se pagará dentro de los treinta (30) días siguientes al pago por error.**

Sección 88. Paso 3. Si la demanda no se resuelve satisfactoriamente en el Paso 2, cualquiera de las partes puede, con prontitud razonable, pero en ningún caso después de catorce (14) días desde de la fecha de la reunión del Paso 2, por escrito, solicitar arbitraje y la otra parte será obligada a proceder con el arbitraje de manera que se indica a continuación. Las partes tratarán inmediatamente de llegar a un acuerdo sobre un árbitro imparcial.

En caso de que un empleado apele la decisión del Comité Ejecutivo de las Demandas de Local 7 de no arbitrar una demanda, el plazo para exigir el arbitraje se extenderá hasta diez (10) días después de que la Junta Ejecutiva de Local 7 decida presentar la demanda a arbitraje.

La Unión acuerda programar todas las apelaciones ante el Consejo Ejecutivo a la mayor brevedad posible.

La Unión notificará inmediatamente a la Compañía la decisión del Comité Ejecutivo de las Demandas, en caso de apelación y la fecha revisada para presentar una solicitud de arbitraje de conformidad con el primer (1^{er}) párrafo de esta sección.

Sección 89. En el caso de que las partes no puedan llegar a un acuerdo sobre la selección de un árbitro dentro de los quince (15) días siguientes de la solicitud escrita de arbitraje, la parte que solicita el arbitraje podrá solicitar un panel de siete (7) árbitros del Servicio Federal de Mediación y Conciliación. De este panel de siete (7) nombres, cada partido alternadamente quitará tres (3) nombres, la Compañía quitando primero. El árbitro restante de la lista será el árbitro imparcial.

Sección 90. El árbitro tendrá todos los derechos, facultades y deberes que se establecen, concen y se impongan; pero su premio no cambiará, alterará o modificará cualquiera de los términos y condiciones establecidos en el presente Acuerdo. Sin perjuicio de lo anterior, el árbitro no tendrá poder para establecer salarios o escala salarial ni estructura salarial.ura salarial.

Sección 91. La parte perdedora será responsable de los gastos del árbitro. En el caso de una decisión dividida, la misma será compartida por igual.

El árbitro emitirá su decisión dentro de treinta (30) días después de la clausura de las actuaciones. Este plazo de treinta (30) días calendarios puede ser extendido por mutuo acuerdo entre ambas partes.

ARTÍCULO 35 NO HUELGA O CIERRA PATRONAL

Sección 92. Durante la vigencia del presente Acuerdo, no habrá cierre patronal, huelga o paro de trabajo. Pero, los empleados no estarán obligados a cruzar un piquete de huelga legalmente establecido por los Trabajadores Unidos de Alimentos y Comercio de Local No. 7.

ARTÍCULO 36 TABLÓN DE ANUNCIOS

Sección 93. La Compañía proporcionará un tablón de anuncios donde la Unión podrá publicar avisos de asuntos sociales y recreativos de la Unión, notificación de reuniones, notificación y/o resultados de las elecciones de la Unión, premios arbitrales y los resúmenes, copias de las normas o reglamentos de la Unión y copias de este Acuerdo. No se permitirán avisos u otros memorandos no específicamente enumerados anteriormente, sin la previa aprobación de la administración. La Unión podrá instalar un tablón de anuncios de vidrio de 3' x 4' cerca de las entradas de las instalaciones, con llaves proporcionadas a todos los delegados y representantes de UFCW Local 7.

La Unión podrá publicar avisos sobre asuntos sociales y recreativos, notificación de reuniones, notificación y/o resultados de las elecciones de la Unión, premios arbitrales y los resúmenes, copias de las normas o reglamentos de la Unión y copias de este Acuerdo. No se permitirán avisos u otros memorandos no específicamente enumerados anteriormente, sin la previa aprobación de la administración

La Unión además acepta que no habrá distribución de folletos u otros materiales de la Unión en las instalaciones de la Compañía durante horas de trabajo o en las áreas de trabajo. Dichos materiales pueden ser distribuidos durante el tiempo que no trabajan o en áreas fuera del trabajo.

ARTÍCULO 37 PROMOCIÓN DEL PRODUCTO

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

ARTÍCULO 38 UNIFORMES/EQUIPO

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

La Compañía continuara el entrenamiento de seguridad.

Anualmente, la compañía deberá reembolsar a los empleados cuando compren cualquier marca de botas/zapatos con punta de acero que cumplan con las Estandares de ANSI requeridos por OSHA, siempre y cuando el empleado

proporcione un recibo del mismo. La cantidad anual de un mecánico, lubricador y saneamiento no excederá \$150.00. La cantidad anual de los otros empleados que requieren calzado de seguridad para el puesto, no excederá **\$100.00. Cuando el Empleador haya asegurado y mantenido un proveedor de botas/calzado de seguridad**, el Empleador también deberá emitir cupon a los empleados hasta las cantidades anteriores para facilitar la compra de los empleados. Cuando se requieren botas de seguridad para la posición, y las botas se han vuelto inutilizables debido al desgaste en la planta, serán reemplazadas por la Compañía según sea necesario.

Si no hay ningún proveedor para quien se pueda emitir un cupón, el Empleador reembolsara a los empleados hasta los montos mencionados cuando se presenten los recibos. Los empleados que presente un recibo antes de las 2:00 pm en miércoles recibirán el reembolso el viernes de la siguiente semana.

ARTÍCULO 39 CLAUSULA DE EXCEPCIÓN

Sección 96. Si durante la vigencia del presente Acuerdo, o durante cualquier renovación o extensión de la misma, se promulga cualquier Ley Federal o Estatal, o se emite cualquier regla o reglamento bajo cualquier ley Federal o Estatal, lo cual haría el cumplimiento por parte de la Unión, la Compañía, los empleados, o cualquiera de ellos, con los términos, provisiones, o condiciones de este Acuerdo una violación de cualquiera de dichas leyes, reglas o regulaciones, entonces dichos términos, provisiones o condiciones serán inoperantes y sin efecto a partir de la fecha de vigencia de cualquier decisión, ley, regla o reglamento. El resto de este Acuerdo que no este en conflicto con ninguna de dichas leyes, reglas o regulaciones continuará en pleno vigor y efecto.

Sección 97. En caso de que tales términos, provisiones, o condiciones se vuelven inoperantes y sin efecto, cualquiera de las partes del presente Acuerdo podrá abrir la misma para la negociación sólo para sustituir provisiones, si las hubiera, por aquellas provisiones inoperativas a los treinta (30) días de notificación por escrito a la otra parte.

ARTÍCULO 40 CAMBIOS TECNOLOGICOS Y AUTOMATIZACIÓN

Sección 98. Las partes reconocen que el equipo y la tecnología automatizada ya estan disponibles y estarán disponibles para la industria alimentaria Mexicana. La Compañía reconoce que existe el deseo de proteger y preservar las oportunidades de trabajo para los empleados de la unidad de negociación. Al mismo tiempo, la Unión reconoce que la Compañía tiene derecho a disponer de tecnología y automatización modernas Con este objetivo común, las partes acuerdan lo siguiente:

1. En caso de que la Compañía introduzca cambios tecnológicos o de automatización de cualquier tipo que tengan un impacto material directo que afecta el trabajo de la unidad de negociación,

se le dará treinta (30) días de anticipación de dicho cambio a la Unión.

2. Al implementar cualquier automatización o cambios tecnológicos, la Compañía acuerda lo siguiente: (1) Cualquier re-entrenamiento necesario será proporcionado por la Compañía sin costo para los empleados. (2) Cuando el re-entrenamiento no es aplicable o no es posible, la Compañía hará todo lo posible para afectar la transferencia de empleados afectados a otro trabajo o planta.
3. En caso de que un empleado sea desplazado como resultado de cambios tecnológicos o de automatización, los trabajadores afectados serán elegibles al entrenamiento y pago de dislocación de acuerdo con las siguientes provisiones:
 - (a) Todos los empleados con dos o más años de servicio continuo serán elegibles a una (1) semana de entrenamiento y compensación de dislocación por cada año de servicio continuo. La indemnización máxima de acuerdo con este Artículo será de ocho (8) semanas de pago que será pagado en el día de pago regular del empleado. Cuarenta (40) horas constituirá una (1) semana de pago.
 - (b) Un empleado será descalificado por tal pago en caso de que el empleado: (1) rechaza el re-entrenamiento, (2) rechaza una transferencia a otras clasificaciones, (3) termina voluntariamente el empleo.
4. Se acuerda y entiende que las disposiciones de despido contenidas en el presente Acuerdo, serán cumplidas en caso de cualquier cambio tecnológico.

asunto no eliminado por ley del área de negociación colectiva y que los entendimientos y acuerdos logrados por las partes después del ejercicio de ese derecho y oportunidad se establecen en este Acuerdo.

ARTÍCULO 41 COMITÉ MIXTO - LABORAL Y PATRONAL

Sección 99. La Compañía y la Unión, con el fin de mejorar las comunicaciones y Relaciones Laborales tendrán reuniones trimestrales a petición de cualquiera de las partes para discutir asuntos relacionados con los empleados y las operaciones. Estas reuniones no constituirán una reapertura de contrato.

ARTÍCULO 42 SEGURIDAD

Sección 100. La Compañía y la Unión acuerdan que el Empleador cumplirá con la Ley de Seguridad y Salud Ocupacional y sus empleados son responsables de adherirse al programa de seguridad trabajando de manera segura, estando continuamente alerta para poder prevenir lesiones a sí mismos, a sus compañeros de trabajo y a nuestros clientes. Los empleados son responsables de reportar cualquier peligro de seguridad inmediatamente a la gerencia de la planta para que puedan ser abordados de acuerdo con el programa de seguridad de la Compañía.

Sección 101. La Compañía acuerda que, cuando lo requiera su programa de seguridad o la ley aplicable, proporcionará los siguientes elementos de seguridad:

- i. Equipo de protección personal (EPP) requerido;
- ii. Equipo de protección contra caídas y otros dispositivos apropiados de salud y seguridad cuando lo requiera la Ley OSHA

Sección 102. La Compañía acepta que proporcionara entrenamiento de seguridad, según lo requiere la ley aplicable o su programa de seguridad. La Compañía además acepta mantener registros de todo entrenamiento, según lo exige la ley, para cada empleado, y dichos registros estarán disponibles dentro de un tiempo razonable con la solicitud por escrito de la Unión.

- i. Ningún empleado operará, se le permitirá operar, o se le ordenará operar un camión industrial motorizado (PIT), excepto en cumplimiento con el 29 U.S.C. 1910.178.
- ii. La Compañía proporcionará entrenamiento para operar una empacadora de cartón a cada empleado requerido a operar dicho equipo.
- iii. La Compañía proporcionará entrenamiento para operar un compactador de basura a cada empleado que deba operar dicho equipo.
- iv. Los empleados se comprometen a no operar equipo que no estén autorizados a manejar.

La Compañía se reserva el derecho de establecer normas de seguridad razonables con el fin de proteger la salud y la seguridad de sus empleados en la planta durante las horas de su empleo y con el fin de proporcionar un servicio de producción de alimentos e instalaciones sanitarias adecuadas. Los empleados deberán seguir todas las normas de seguridad establecidas por la Compañía y reportar todas las lesiones inmediatamente y completar los procedimientos de reporte requeridos por la gerencia de la planta.

Sección 103 El Empleador se compromete a mantener un Comité de Seguridad que estará integrado por empleados de gerenciales y no-

gerenciales de la planta. El Comité de Seguridad deberá incluir un Delegado de la Unión con una certificación de 10 horas de OSHA (o más), suponiendo que un Delegado de la Unión este programado para trabajar en el momento de las reuniones de las Instalaciones del Comité de Seguridad a las que se hace referencia a continuación. Nada en este documento obligara al Empleador a garantizar que todos los Delegados de la Unión estén presentes en las reuniones del Comité de Seguridad. El empleador tomara la determinación final sobre las recomendaciones del Comité.

El Comité de Seguridad se reunirá al menos una vez por mes durante una (1) hora, la cual será pagada, a menos que el comité acuerde conjuntamente que se han discutido todos los asuntos en esa reunión. Al mínimo se llevará a cabo una reunión del Comité de Seguridad en cada turno al menos una (1) vez cada año calendario, dicha reunión se puede llevar a cabo en un momento que incluya mas de un turno. Los miembros del Comité de Seguridad, incluido un Delegado de la Unión, deberán estar incluidos en las Inspecciones de las Instalaciones del Comité de Seguridad, estas Inspecciones de las Instalaciones del Comité de Seguridad deberán realizarse al menos cada dos meses. Las Inspecciones de las Instalaciones del Comité de Seguridad pueden realizarse por zonas dentro de las instalaciones y en distintos momentos. Estas inspecciones se esforzarán por incluir a varios miembros del Comité de Seguridad en la medida en que estén disponibles y en las instalaciones en el momento que se realice la inspección, pero incluirán un Delegado de la Unión. a menos que no haya ningún Delegado en las instalaciones en el momento de la inspección. El Empleador informara los resultados de la inspección del Comité de Seguridad, así como las medidas tomadas según las recomendaciones previas del Comité de Seguridad durante la reunión mensual. El Empleador acepta que los minutos de las reuniones del Comité de Seguridad se publicarán en la planta y en el almacén. El Empleador acepta reunirse con la Unión y conversar sobre cuestiones de seguridad cuando lo solicite la Unión, incluidas oportunidades para discutir temas relacionadas con la seguridad durante la reunión Trimestral Conjunta de Gestión Laboral. Las reuniones de concesión adicionales sobre seguridad se limitarán a no más de dos reuniones por mes a menos que el Empleador y la Unión acuerden mutuamente.

Dentro de los noventa (90) días de la ratificación, el Empleador se compromete a proporcionar un curso pagado de 10 horas de OSHA a los Delegados de la Unión, a menos que el Delegado de la Unión ya posea la certificación de 10 horas (o más) de OSHA. Además, el Empleador acepta realizar entrenamiento al menos una vez por año calendario para entrenar a nuevos Delegados que no hayan recibido una certificación de 10 (horas o más) de OSHA. El Empleador también se compromete a que al menos una vez cada tres años deberá brindar entrenamiento de actualización sobre temas de seguridad pertinentes al Comité de Seguridad, a los Delegados que ya cuentan con la certificación de OSHA 10. Dicho entrenamiento de actualización tendrá una duración entre 2 y 4 horas y podrá ser realizada por

recursos internos o externos. A los Delegados de la Unión se les permitirá una (1) oportunidad pagada por el Empleador para completar la certificación. El Empleador también acepta proporcionar entrenamientos pagados de rutina relacionadas con la seguridad que podrá ser realizada por recursos internos o externos.

Sección 104: El Empleador acepta contratar a las autoridades locales u otras personas capacitadas para realizar el entrenamiento anual relacionado con temas de tiradores activos y planificación de evacuación. En el caso de un tirador o un ataque similar, los empleados no serán dirigidos a proteger la planta o a la mercancía.

Ningún empleado de la unidad de negociación será programado para trabajar cuando ningún otro empleado no vaya a trabajar.

Sección 105. Mandato de Vacuna: En caso de que el Empleador este obligado por mandato federal, estatal o local a implementar una prueba de vacuna, u otro requisito de COVID-19, el Empleador se reunirá y consultara con la Unión antes de la implementación. En caso de que el Empleador decida, fuera de un mandato federal, estatal o local, implementar una prueba de vacuna u otro mandato de COVID-19, el Empleador acepta negociar con la Unión con respecto a los efectos de dicha implementación.

ARTÍCULO 43 EMPLEADO DEL MES

Sección 106. Dentro de 90 días de la ratificación de este acuerdo, el Empleador establecerá un programa del “Empleado del Mes” para los empleados de la unidad de negociación. Los criterios para el Empleado del Mes serán determinados por el Empleador y publicados antes del inicio del programa a la Unión y a los Empleados. Los empleados de la unidad de negociación pueden nominar a otros empleados de la unidad de negociación para su selección. La selección del “Empleado del Mes” deberá ser realizada por el Empleador de acuerdo con los criterios previamente publicados. Las personas reconocidas como el Empleado del Mes recibirán un lugar de estacionamiento predeterminado, un certificado en el expediente del empleado y reconocimiento en Tortilla Express.

ARTÍCULO 44 ACUERDO COMPLETO

Sección 104. Las partes que durante las negociaciones que dieron lugar al presente Acuerdo, cada uno tenía el derecho ilimitado y la oportunidad de formular demandas y propuestas con respecto a cualquier tema o

Sección 105. Por lo tanto, la Compañía y la Unión, durante la vigencia de este Acuerdo, renuncian voluntaria e incondicionalmente el derecho, y cada uno acuerda que el otro no estará obligado a negociar colectivamente, ya sea con

respecto a cualquier tema o asunto que no específicamente referido o cubierto en este documento, ya sea como tema o cuestión puede o no haber estado dentro del conocimiento o contemplación de cualquiera de las partes en el momento en que negociaron o firmaron este Acuerdo.

Sección 106. Este Acuerdo constituye el Acuerdo entero entre las partes, y la Compañía no estará obligada por ninguna práctica, estipulación o entendimiento pasado, ni por ningún memorando o boletine, o por cualquier requisito que no este expresamente estipulado en este Acuerdo; y ninguna práctica, estipulación, entendimiento, memorando, boletine u otro requisito anterior se interpretará en modo alguno modificandolo, alterando, o modificando los términos o condiciones del mismo.

Section 107. Las partes acuerdan que todas las cartas de entendimiento, memorandos de acuerdos, u otros documentos que existieron antes de este acuerdo de negociación colectiva se han incorporado al acuerdo o eliminado de otro modo no sobrevivirán la ratificación del contrato. Las partes reservan sus posiciones de la emisión de doce (12) horas extras.

ARTÍCULO 45 PLAZO DEL CONTRATO

Sección 108. Este Acuerdo entrará en vigor a partir del **27 de marzo de 2022**, y permencerá vigente hasta el **22 de marzo de 2025**, tres (3) años hasta el sábado más cercano y, si no se notifica la terminación o los cambios deseados, se renovará de año en año a partir de entonces. Cualquier parte que desee cambiar o terminar este Acuerdo deberá notificar a la otra de su deseo de terminar o de los cambios específicos deseados no más de noventa (90) días y no menos de sesenta (60) días antes de la fecha de terminación de este Acuerdo o sus renovaciones.

En TESTIMONIO DE LO CUAL, las Partes mencionadas arriba han firmado sus nombres y/o han puesto la firma de su representante autorizado este **25 de Mayo de 2023**.

s/s

Kim Cordova, Presidente de Local 7
Vice Presidente de la Unión Internacional

s/s

Kevin Shuman
Mission Foods, una división de
Gruma Corporation.

**APENDICE "A"
SALARIOS**

EFFECTIVO EL 27 DE MARZO, 2022

Título del Trabajo	Inicio	3 Meses	6 Meses
General Labor	\$18.00	\$18.32	\$19.05
Operator/Mixer	\$19.67	\$20.56	\$21.85
Head Operator (Corn, Chip)	\$19.34	\$20.23	\$21.52
Production Lead (Corn, Press, Chip)	\$19.47	\$20.47	\$21.86
Sanitation Lead	\$20.23	\$21.13	\$22.41
Sanitation Worker	\$18.23	\$18.71	\$19.58
Warehouse Worker	\$18.69	\$19.42	\$20.55
Packager	\$18.25	\$18.73	\$19.61
Chip Line Worker	\$18.25	\$18.73	\$19.61
Processing Breaker	\$19.00	\$19.58	\$20.56
TQ Inspector	\$18.72	\$19.47	\$20.62
Lead Helper	\$18.91	\$19.57	\$20.62
TQ Lead	\$21.11	\$21.29	\$21.86
Ingredient Mixer	\$18.72	\$19.47	\$20.62
Mechanic A	\$23.03	\$23.92	\$28.20
Mechanic B	\$20.87	\$22.28	\$25.09
Mechanic Lead	\$23.53	\$24.54	\$28.96
Lubricator	\$18.93	\$19.74	\$20.94
Parts Clerk	\$19.68	\$20.66	\$22.03
Warehouse Lead	\$21.22	\$21.42	\$21.97
Warehouse Driver	\$20.67	\$21.33	\$22.40
Shipping & Receiving	\$19.68	\$20.66	\$22.03
Maintenance Utility	\$18.50	\$19.13	\$20.15
Maintenance Planner	\$23.60	\$27.49	\$29.21

EFFECTIVO EL 26 DE MARZO, 2023

Título del Trabajo	Inicio	3 Meses	6 Meses
General Labor	\$19.00	\$19.32	\$20.05
Operator Mixer	\$20.67	\$21.56	\$22.85
Head Operator (Corn, Chip)	\$20.34	\$21.23	\$22.52
Production Lead (Corn, Press, Chip)	\$20.47	\$21.47	\$22.86
Sanitation Lead	\$21.23	\$22.13	\$23.41
Sanitation Worker	\$19.23	\$19.71	\$20.58
Warehouse Worker	\$19.69	\$20.42	\$21.55
Packager	\$19.25	\$19.73	\$20.61
Chip Line Worker	\$19.25	\$19.73	\$20.61
Processing Breaker	\$20.00	\$20.58	\$21.56
TQ Inspector	\$19.72	\$20.47	\$21.62
Lead Helper	\$19.91	\$20.47	\$21.62
TQ Lead	\$22.11	\$22.29	\$22.86
Ingredient Mixer	\$19.72	\$20.47	\$21.62
Mechanic A	\$24.03	\$24.92	\$29.20

Título del Trabajo	Inicio	3 Meses	6 Meses
Mechanic B	\$21.87	\$23.28	\$26.09
Mechanic Lead	\$24.53	\$24.54	\$29.96
Lubricator	\$19.93	\$20.74	\$21.94
Parts Clerk	\$20.68	\$21.66	\$23.03
Warehouse Lead	\$22.22	\$22.42	\$22.97
Warehouse Driver	\$21.67	\$22.33	\$23.40
Shipping & Receiving	\$20.68	\$21.66	\$23.03
Maintenance Utility	\$19.50	\$20.13	\$21.15
Maintenance Planner	\$24.60	\$25.79	\$30.21

EFFECTIVO EL 23 DE MARZO, 2024

Título del Trabajo	Inicio	3 Meses	6 Meses
General Labor	\$19.70	\$20.02	\$20.75
Operator/Mixer	\$21.37	\$22.26	\$23.55
Head Operator (Corn, Chip)	\$21.04	\$21.93	\$23.22
Production Lead (Corn, Press, Chip)	\$21.17	\$22.17	\$23.56
Sanitation Lead	\$21.93	\$22.83	\$24.11
Sanitation Worker	\$19.93	\$20.41	\$21.28
Warehouse Worker	\$20.39	\$21.12	\$22.25
Packager	\$19.95	\$20.43	\$21.31
Chip Line Worker	\$19.95	\$20.43	\$21.31
Processing Breaker	\$20.70	\$21.28	\$22.26
TQ Inspector	\$20.42	\$21.17	\$22.32
Lead Helper	\$20.61	\$21.27	\$22.32
TQ Lead	\$22.81	\$22.99	\$23.56
Ingredient Mixer	\$20.42	\$21.17	\$22.32
Mechanic A	\$24.73	\$25.62	\$29.90
Mechanic B	\$22.57	\$23.98	\$26.79
Mechanic Lead	\$25.23	\$26.24	\$30.66
Lubricator	\$20.63	\$21.44	\$22.64
Parts Clerk	\$21.38	\$22.36	\$23.73
Warehouse Lead	\$22.92	\$23.12	\$23.67
Warehouse Driver	\$22.37	\$23.03	\$24.10
Shipping & Receiving	\$21.38	\$22.36	\$23.73
Maintenance Utility	\$20.20	\$20.83	\$21.85
Maintenance Planner	\$25.30	\$26.49	\$30.91

Cualquier empleado requerido a entrenar a otros empleados deberá recibir cincuenta centavos (\$0.50) adicionales por hora. La Compañía asignara al empleado **calificado (como se define en la seccion 53)** con más-señoría dentro del departamento para entrenar.

Si se aumenta la tarifa mas alta en un departamento, la tasa salarial del Líder aplicable se ajustará para garantizar un diferencial mínimo de setenta y cinco (\$0.75) centavos entre la tarifa del Líder y la siguiente tarifa más alta en el departamento de el/ella. La tasa base de pago (antes de

cualquier prima) por todo el trabajo realizado en las instalaciones del empleador en Denver, Colorado será un dólar (\$1.00) por hora más alta que la tasa de pago aplicable para el puesto o trabajo realizado.

Si el salario mínimo se incrementa por encima de la escala salarial para cualquiera de los puestos enumerados, la empresa estará autorizada a aumentar la escala para cumplir con la ley salarial.

**APENDICE “B”
PÓLIZA DE AUSENCIA E INCENTIVOS**

Esta póliza esta destinada a cumplir con la Ley de Familias Saludables y Lugares de Trabajo de Colorado (“HEWA”) y los reglamentos adoptados del Departamento de Trabajo y Empleo de Colorado que interpretan la Ley (codificada en 7 CCR 1103-7) (los “Reglamentos”)

A. Días Personales Cada empleado ganara un (1) Dia Personal no pagado para cada dos meses trabajados. Cada día se ganará y otorgará al comienzo de cada periodo de dos meses. Los empleados podrán transferir los Días Personales acumulados y no utilizados, hasta un total de 12 días. Cuando un empleado llegue al máximo de doce (12) días personales acumulados, el exceso se acumular para pagarlo como incentivo al final del año.

Cada vez que un empleado esté programado para trabajar y no trabaja por lo menos $\frac{3}{4}$ de su turno, un Día Personal será deducido del saldo del banco de Dias Personales, a menos que el motivo sea por una enfermedad. No se requerirán excusas o documentación para la ausencia. Se requerirá una llamada de 90 minutos antes del inicio del turno del empleado para el uso de un día personal, **pero los empleados deben avisar con setenta y dos (72) horas de anticipación sobre la necesidad de un día personal. Se puede exigir a los empleados que proporcionen el motivo de un día personal si se solicita con menos de setenta y dos (72) horas de notificación.**

Al final del año civil, los empleados serán pagados cuatro (4) veces su tasa de pago regular de los días personales que quedan en su cuenta (“**pago incentivo**”). Siempre y cuando, que los días sean tomados como ausencias aprobadas, el cual no se contarán como ausencias, pero si contarán contra la cuenta de "días personales" para el propósito de pago incentivo.

Los empleados pueden recibir un reembolso de hasta seis (6) Dias Personales Days por año bajo esta sección. Los empleados no recibirán reembolso por ningún Día Personal que el empleado elija transferir al siguiente año calendario.

La Compañía pagará el pago de incentivos a más tardar el 1 de febrero de cada año.

Horas de Enfermedad. Además de la acumulación de Días Personales, cada empleado **acumulara una (1) hora de ausencia por enfermedad (“PSL”) por cada treinta (30) horas trabajadas, hasta cuarenta y ocho (48) horas por año. “Horas Trabajadas” incluyen el tiempo normal y las horas extras trabajadas por el empleado según lo establecido en las Regulaciones, pero no reflejan ninguna prima por horas extras. Por ejemplo, un empleado que trabaja 45 horas en una semana (40 horas regulares y 5 horas de tiempo extra) tendrá 45 “horas trabajadas” y ganará 1.5 horas de PSL para esa semana. PSL se puede utilizar en incrementos de una (1) hora para cualquier propósito de HWFA que incluya lo siguiente:**

- (1) una enfermedad mental o física, lesión, o condición de salud que impide que el empleado trabaje.**
- (2) obtener atención medica preventiva (incluida una vacuna) o un diagnóstico médico, cuidado, o tratamiento de cualquier enfermedad mental o física, lesión o condición de salud del empleado.**
- (3) Ser víctima de abuso doméstico, agresión sexual o acoso criminal y necesita ausencia para recibir atención médica, atención de salud mental u otro tipo de asesoramiento, servicios para víctimas, (incluidos servicios legales) o reubicación; o**
- (4) cuidar a un familiar que tiene una enfermedad mental o física, lesión, o condición de salud o que necesita el tipo de atención mencionadas en las categorías (2) o (3) (el miembro de familia elegible deberá incluir, según se define en la HFWA además de cualquier persona que constituya una relación mencionada en la Sección del CBA titulada “Ausencia para Funeral”);**
- (5) debido a una emergencia de salud pública, un funcionario público (A) cerro el lugar de trabajo de los empleados o (B) la escuela o lugar de cuidado del niño lo que requiere que el empleado cuide al niño.**

Para cada día que un empleado falta al trabajo debido a un motivo cubierto por HFWA, se le pagara el día completo un máximo de ocho (8) horas por el día de ausencia, a menos que este programado a trabajar doce (12) horas solicite, por escrito que se le pague por doce (12) horas, a quien luego se le pagaran las doce (12) horas suponiendo que el Empleado tenga el PSL disponible. PSL se pagará según la tarifa de tiempo normal y no contará como horas extras.

PSL se utilizará simultáneamente con cualquier FMLA y otros permisos de ausencia según la Seccion 68, Permisos de Ausencia por Enfermedad o Lesión, Seccion 70, Permiso de Maternidad, Seccion 71(a) Permiso de Ausencia para el Cuidado de un recién Nacido o Adoptado y Seccion 71(b), Aucencia por Motivos Familiares, excepto que los empleados podrán retener y/o acumular hasta veinticuatro (24) horas de PSL que no se utilizarán simultáneamente con una ausencia según esta seccion. Empleados que agoten todo PSL pero requieren tiempo libre adicional por enfermedad o ausencias con justificación-medica deben convertir y utilizar cualquier Dia Personal como Horas de Enfermedad no pagadas en una proporción de un (1) Dia Personal por ocho (8) horas no pagadas.

Cuando la necesidad de PSL sea previsible, los Empleados deben notificar al Empleador sobre la necesidad tan pronto como sea posible. Los

empleados deben avisar con al menos noventa (90) minutos de anticipación antes de inicio de su turno. NOTA: EL REQUISITO DE NOVENTA (90) MINUTOS SE EXCUSARÁ SI EL EMPLEADO TIENE UNA RAZON LEGITIMA Y VERIFICABLE PARA NO PODER LLAMAR NOVENTA (90) MINUTOS ANTES DEL INICIO DEL TURNO. Los empleados no serán disciplinados por usar PSL de acuerdo con los procedimientos de HFWA. Los empleados pueden ser disciplinados por no seguir adecuadamente los procedimientos de llamada asociados con ausencias por enfermedad.

Los empleados tendrán derecho a transferir hasta cuarenta y ocho (48) horas de PSL de un año a otro, pero estarán sujetos a un uso máximo anual de cuarenta y ocho (48) horas de PSL, (dicho limite no aplicara durante una Emergencia de Salud Pública (“PHE”) por la Ley para usos permitidos durante un PHE según lo establecido en vigor §C.R.S. 8-13.3-405(3)). Se proporcionarán suplementos de PHE de acuerdo con los requisitos de HFWA.

Para empleados que tienen un balance positivo de PSL, si un empleado esta ausente cuatro (4) o más días laborales consecutivos, es posible que se requiera una nota del médico u otra verificación autorizada de enfermedad. Los días de enfermedad tomados no cubiertos por el PSL pueden requerir una nota del médico.

Cualquier hora de PSL que exceda cuarenta y ocho (48) al final del año calendario se pagará. PSL no se paga en el momento de separación y no se puede cobrar.

Para fines de ausencia por abuso domestico, la Compania deberá mantener la confidencialidad de la información proporcionada por el empleado u otros en apoya de la solicitud de la ausencia del empleado según esta seccion, incluida la información de salud y el hecho de que el empleado o un familiar es victima de presunto abuso domestico, agresión sexual o acoso, que el empleado haya solicitado u obtenido ausencia bajo esta ordenanza, y cualquier declaración escrita u oral, documento, registro o evidencia colaborative proporcionada por el empleado. Sin perjuicio de lo anterior, la Compania podrá proporcionar esta información si (a) solicitado y con el consentimiento del empleado; (b) ordenado por un tribunal u otra agencia gubernamental (c) requerido de otro modo por la ley federal o estatal aplicable; o (d) en defensa de una queja presentada por la Union que alega violaciones de esta seccion.

INCENTIVO DE ASISTENCIA

Empleados que tengan una asistencia perfecta durante tres meses consecutivos recibirán ocho (8) horas de paga a tiempo completo ("el incentivo trimestral"). Los empleados pueden ganar hasta 32 horas de paga bajo este programa. Ni el sueldo ni las horas contarán para el cálculo de las horas extras o de la tarifa regular. La eficacia de este programa se reevaluará al expirar el acuerdo y finalizará si la Compañía determina que no se ha producido una

reducción de las bajas laborales o del absentismo, a menos que las partes acuerden mutuamente prorrogar el programa. La empresa deberá notificar al Unión por escrito con 72 horas de antelación a la finalización del programa.

La asistencia perfecta significa que el empleado ha estado listo, dispuesto y capacitado para trabajar todos los turnos requeridos por la Compañía y ha trabajado todos los turnos programados, así como todas las horas extras programadas y no programadas, según se le haya asignado. El ejercicio adecuado del derecho otorgado en la Sección 21a no contará para la asistencia perfecta. Los trabajadores podrán utilizar los días de vacaciones simultáneamente con la FMLA y no serán descalificados para recibir el pago del incentivo de asistencia cuando utilicen el tiempo de vacaciones para dichas ausencias. Las vacaciones programadas no contarán para la asistencia perfecta. Los empleados que tomen una licencia por cualquier motivo serán elegibles para comenzar a acumular días de asistencia perfecta al comienzo del siguiente trimestre.

Nota de la negociación: En ningún caso se deducirá un día(s) personal(es) cuando un empleado utilice los días de vacaciones simultáneamente con la FMLA.

A efectos de calcular la asistencia perfecta en virtud de este Programa, el período de tres meses de referencia se basará en los trimestres: De enero a marzo, de abril a junio, de julio a septiembre y de octubre a diciembre. Para tener derecho al incentivo trimestral, los empleados deben tener una asistencia perfecta durante uno o más de estos períodos. El pago del incentivo de asistencia se abonará a más tardar en el tercer período de pago siguiente al trimestre que cumpla los requisitos.

AUSENCIAS

Si un empleado no se reporta por lo menos noventa (90) minutos antes del inicio de su turno, será tratado como No Llamar/No Presentarse a trabajar, a menos que el empleado realmente se reporta al trabajo y se le permite trabajar.

NOTA: EL REQUISITO DE LOS NOVENTA (90) MINUTOS SE EXCUSARÁ SI EL EMPLEADO TIENE UNA RAZÓN LEGÍTIMA Y VERIFICABLE POR NO SER POSIBLE LLAMAR NOVENTA (90) MINUTOS ANTES DEL COMIENZO DEL TURNO.

Tres (3) No Llamar/No Presentarse a trabajar dentro de un periodo de noventa (90) días será motivo para una suspensión de tres (3) días sin pago. Cuatro (4) No Llamar/No Presentarse a trabajar dentro de un periodo de noventa (90) días será motivo de terminación inmediata.

EXCEPTO CUANDO HAY CIRCUNSTANCIAS EXTENUANTES, LOS EMPLEADOS DEBEN HACER SUS LLAMADAS PERSONALMENTE.

PÓLIZA DE TARDANZA

Se requiera una llamada de 15 minutos antes del comienzo del turno.

Se permitirán doce tardanzas cada año calendario. Si se contrata un empleado después del 1 de enero, se dará una tardanza por cada mes restante, comenzando con el mes siguiente al que se contrato el empleado. **Una tardanza significara un “registro de entrada” que se realice más de siete (7) minutos después del inicio del turno programado.**

Cualquier día que el empleado llama tarde y llega 2 o más horas tarde se contará como ausencia y el empleado puede ser negado el trabajo ese día; **a menos que la tardanza esté relacionada con una ausencia cubierta por HFWA**, pero, en caso de que al empleado le permitan trabajar él/ella se considerará tarde, no ausente.

Cuando un empleado llega más de 2 horas tarde, el requerimiento de llamadas de ausencia de (90) minutos y la poliza de ausencia se aplicará; pero, en caso de que le permitan al empleado que trabaje él/ella se considerará tarde, no ausente.

Llegadas tarde aprobadas previamente por el supervisor serán aceptuadas de la poliza.

APENDICE “C”
PROVISIONES MISCELÁNEAS

Los montacargas y los montacargas de mano serán inspeccionados y mantenidos de acuerdo con las normas de OSHA mientras estén en servicio.

APENDICE “D” CIERRE DE LA PLANTA

La Compañía notificará a la Unión por escrito al menos 30 días antes del cierre planeado de la planta ubicada en 2110 Santa Fe Drive (“Planta de Pueblo”) y/o 600 Gruma Drive (“Almacén de Pueblo”) en Pueblo, Colorado. Un cierre completo de la planta significa el cierre permanente de la planta de Pueblo. La Compañía y la Unión se reunirán en un tiempo mutuamente aceptable para discutir los efectos de tal cierre. El Acuerdo no se terminará antes de la reunión de efectos requerida a menos que las partes no se reúnen antes del cierre planeado o acepten renunciar a la negociación de efectos. Los términos de este documento no se aplican a la venta de la Planta de Pueblo o el Almacén de Pueblo.

Compensación por Desempleo. La Compañía se compromete a no impugnar las reclamaciones de seguro de desempleo presentadas por los empleados permanentemente despedidos, ya que los beneficios proporcionados bajo el acuerdo de terminación están diseñados para amortiguar el impacto del cierre de la planta y no son dinero en lugar de salarios. Esto no se aplica a los empleados que son terminados por una causa justa. Este término no requiere que ninguna de las partes entre un “acuerdo de terminación”, ya que la frase se usa aquí, o acuerda cualquier acción que no este específicamente ordenada por ley o acuerdo.

Reubicación. Los empleados pueden solicitar puestos abiertos en otras instalaciones de producción de Mission Foods. Dichos empleados estarán sujetos a una revisión de empleo y deberán satisfacer las calificaciones para la posición abierta. Los empleados seleccionados mantendrán su senioría completa. Estarán sujetos a los salarios, horas, y términos y condiciones de trabajo en el lugar donde se aplican para el trabajo. Los términos de este Acuerdo no se extenderán a los lugares de trabajo no especificados en Artículo 1, Sección 1 de este Acuerdo. Este Artículo no pretende constituir una cláusula de reconocimiento sindical.

Último Cheque. Cualquier vacaciones ganadas que no haya utilizado será incluida en el último cheque del empleado.

Asistencia a la Transición. La Compañía permitirá que el Departamento de Labor de Colorado conduzca una feria de trabajo para todos los trabajadores que ofrezca talleres de escritura del curriculum hasta un máximo de dos días en la Planta de Pueblo o en el Almacén de Pueblo, según lo designe la Compañía, si la Compañía aún controla los derechos sobre la propiedad en el momento de la feria.

La Compañía escribirá cartas de recomendación neutrales para todos los trabajadores que confirmen su separación del empleo debido al cierre de la planta y no por culpa propia.



EXHIBICION A - AVISO DE RETENCIÓN

*Planta de Pueblo
Aviso de retencion*

Nombre: _____

Fecha: _____

Time: _____

Departamento: _____

Turno: _____

1. Necesitamos que trabajes horas extras no programadas
2. Motivo de la retencion _____.
3. Se le asignará a trabajar en _____ como _____.
4. Esperamos que el trabajo dure aproximadamente _____ horas después del final de su turno actual. Si es posible, intentaremos enviarle a casa antes de esta hora estimada.

Firma del supervisor: _____ Fecha: _____

Firma del empleado: _____ Fecha: _____

Al firmar este documento, el empleado reconoce el recibo y no renuncia a ningún derecho bajo el acuerdo de negociación colectiva entre la Unión y Mission Foods.

Aprobada por: _____
Firma

ÍNDICE

Título	Artículo	Página
APENDICE "A" SALARIOS		39
APENDICE "B" PÓLIZA DE AUSENCIA E INCENTIVOS		42
APENDICE "C" PROVISIONES MISCELÁNEAS		46
APENDICE "D" CIERRE DE LA PLANTA		47
JURISDICCIÓN DE TRABAJO DE LA UNIDAD DE NEGOCIACIÓN	3	6
TABLÓN DE ANUNCIOS	36	32
DEDUCCIONES DEL CHEQUE	6	8
DESPIDO Y NO DISCRIMINACIÓN	31	29
PROCEDIMIENTOS DE DISPUTA	34	30
EMPLEADO DEL MES	43	37
ACUERDO COMPLETO	44	38
PERMISO PARA FUNERAL	26	26
COBERTURA DE SALUD Y BIENESTÁR	29	27
DIAS FESTIVOS Y PAGO PARA LOS DIAS FESTIVOS	11	11
LESIONADO EN EL TRABAJO	28	27
COMITÉ MIXTO - LABORAL Y PATRONAL	41	35
SERVICIO DE JURADO	27	27
DESPIDO	23	20
HORA DE COMIDA	18	15
LENGUAJE PARA UNA PLANTA NUEVA	24	22
PREMIO DE TURNO	10	11
NO TRABAJE GRATIS	14	15
SIN REDUCCIÓN DE PAGO	7	8
NO HUELGA O CIERRA PATRONAL	35	32
TIEMPO EXTRA	9	9
REUNIONES EN LA PLANTA	16	15
TURNOS PREFERIDOS	22	20
PERIODO DE PRUEBA	20	15
PROMOCIÓN DEL PRODUCTO	37	33
SUELDO	4	7
RECONCIMENTO Y EXCLUSIONES	1	4
PERIODOS DE DESCANSO	19	15
PAGO POR REPORTARSE A TRABAJAR	17	15
PLAN DE AHORROS PARA LA JUBILACIÓN	30	29
DERECHOS DE LA GERENCIA	2	5
SEGURIDAD	42	31
ANUNCIO DE HORARIOS	13	11
PROGRAMACIÓN DE VACACIONES		10
SEÑORÍA	21	16
TURNOS DIVIDIDOS	15	12
TABLA DE CONTENIDO		i

CAMBIOS TECNOLOGICOS Y AUTOMATIZACIÓN	40	34
PLAZO DEL CONTRATO	45	38
UNIFORMES/EQUIPO	38	33
VISITACIÓN DEL REPRESENTANTE DE LA UNIÓN	32	30
SEGURIDAD DE LA UNIÓN Y CONDICIONES	5	7
DELEGADO DE LA UNIÓN	33	30
PERMISO PARA AUSENCIA NO PAGADA	25	23
VACACIONES	12	12
SEMANA DE TRABAJO	8	8
CLAUSULA DE EXCEPCIÓN	33	39

REGLAS WEINGARTEN

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

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

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

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

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

!!!NO VAYA SUSPENDIDO!!!

RECUERDE, SI USTED DEJA LA INDUSTRIA POR CUALQUIER RAZÓN (terminación, descanso, permiso de ausencia laboral, etc.) solicite su tarjeta de retiro. Esto se debe hacer dentro de 30 días del último día trabajado. Esto protege su estado de condición en la Unión en caso que regrese a la industria. El no obtener una tarjeta de retiro resultara en suspensión de la Unión y se cobrara una cuota de reintegración. Si usted deja la industria ¡ES SU OBLIGACIÓN OBTENER UNA TARJETA DE RETIRO!

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



UFCW LOCAL 7

Formulario de Solicitud de Tarjeta de Retiro—

Es su responsabilidad de solicitar por escrito

Si su empleo termina, o si está en ausencia con permiso por 30 días o más, usted debe solicitar una Tarjeta de Retiro para detener sus cuotas. Si no solicita la tarjeta dará lugar a pago obligatorio de las cuotas de reintegro a su regreso al trabajo.

Nombre (letra de molde) _____ Fecha _____

SS# _____ — _____ — _____ Teléfono de Casa () _____

Empleado por Compañía _____ Facilidad # _____

Dirección _____

Ciudad _____ Estado _____ Código Postal _____

Último día de trabajado _____

Razon por Salir (Por favor marque uno)

Despedido, demanda pendiente Despedido, dejar la compañía

Ir a una posición que no es de la unión

Ausencia Médica [maternidad, discapacidad, compensación de trabajadores] y espera regresar

LOA [personal, militar] y espera regresar a trabajar

Retiro de la compañía

Devuelva esta Solicitud de Tarjeta de Retiro a UFCW Local 7.

Las cuotas deben ser pagadas por el mes en el que usted solicita la tarjeta de retiro.

Reembolso de cualquier cuotas de anticipación

Aplique cualquier cuota de anticipación a mi regreso al trabajo

Por favor dele esto a su Representante de la Unión o póngalo en un sobre y envíelo a:

**UNITED FOOD AND COMMERCIAL WORKERS
LOCAL NO. 7
7760 WEST 38TH AVENUE, SUITE 400
WHEAT RIDGE CO 80033**

S tiene alguna pregunta, por favor pongase en contacto
con Representante de la Unión o

Membership Records 303.425.0897, 800.854.7054