

ACUERDO

Entre

TRABAJADORES COMERCIALES Y DE COMIDA

DISTRITO DE UNIÓN LOCAL # 431

Y

OSKALOOSA FOOD PRODUCTS CORPORATION

Oskaloosa, Iowa

Efectivo: 29 de junio 2008 – 2 de julio 2011

INDICE

	Página
UNIDAD NEGOCIADORA	3
CUOTAS DE LA UNIÓN	3
GERENCIA	3
HORAS Y TIEMPO EXTRA	4
HORAS DE TRABAJO GARANTIZADAS	6
TIEMPO DE DESCANSO	8
VACACIONES	8
SEÑORÍA DE LA PLANTA	10
SERVICIO SELECTIVO	12
PROCEDIMIENTO DE QUEJAS O AGRAVIOS	12
BOLETINES	14
RECORDS	14
PERMISOS PARA AUSENTARSE	14
SEPARO DE PROVISIONES	15
PAGO POR SERVICIO COMO JURADO	16
COMITÉ DE SEGURIDAD	16
ASEGURANZA	16
APENDICE DE ASEGURANZA	17
TIEMPO DE ENFERMEDAD	18
SEGURO DE VIDA	19
PLAN DE PAGO POR AÑOS DE SERVICIO	19
PUBLICACION DE EMPLEO POR SEÑORÍA	20
JUNTAS DE LA UNIÓN-DE LA COMPAÑÍA	21
FUNERALES	21
DERECHOS DE LA UNIÓN	23
SALARIOS	24
TÉRMINO DE ESTE ACUERDO	25

ACUERDO

Este acuerdo hecho y enterado por y entre Oskaloosa Food Products Corporation y sus sucesores y asignados, Oskaloosa Iowa, de aquí en adelante llamado “el Empleador” y el distrito de la Unión Local # 431, Davenport, Iowa, de la Unión de Trabajadores comerciales y de comida, de aquí en adelante llamado “La Unión”

ARTÍCULO 1 – UNIDAD NEGOCIADORA

El empleador reconoce el distrito de la Unión Local 431 como el único agente negociador para toda la producción, conductores de camiones, y hombres de turas pero excluye, conductores de camiones interestatales, mantenimiento, técnicos de laboratorio, supervisores (Dentro de la Mesa Nacional de Relaciones Laborales), empleados profesionales y de oficina, limpiadores de baños, recogedores de huevos, capataces, y trabajadores de granjas.

ARTÍCULO 2 – COUTAS DE LA UNIÓN

Sección 1. El empleador esa de acuerdo en deducir las cuotas de la Unión, cuotas por reingreso, evaluación de huelga, unión de crédito, beneficio por muerte, ABC (Club de boleta activa) y los uniformes, de sus empleados que han firmado una autorización para que el empleador les deduzca sus obligaciones para con la unión de su pago. El empleador está de acuerdo en hacer las deducciones, como lo certifica el Secretario-Tesorero de la Unión, de cada cheque semanal de cada empleado para ser enviado a la Oficina de la Unión Local 431 ubicada en Davenport cada mes.

Sección 2. Si se hace un cambio en la ley de Iowa que permita a un cobro por Unión, o por agencia, se pondrá en efecto el primer día del mes, después de que la ley ha sido firmada. Si acaso y se vuelve ley la “Fair Share” ambas partes están de acuerdo en sentarse y discutir los efectos en la Planta de Comida Oskaloosa.

ARTÍCULO 3 –GERENCIA

Sección 1. La gerencia tiene el derecho de hacer sus reglas de la planta, que crea que sea necesaria por el propósito de seguridad, salud y bienestar general. Las reglas de la planta pueden ser cambiadas de un tiempo a otro a discreción de la gerencia, pero no deberán de ser esforzadas discriminatoriamente. La gerencia de la planta y dirección de la fuerza de trabajo , incluye el derecho a contratar, promover fuera de la unidad negociadora, asignar y re asignar empleados a trabajos de

acuerdo con su señoría, suspender o despedir por cualquier causa, aumentar y disminuir la fuerza de trabajo, dependiendo del producto a ser manejado y el método de procesamiento y manufacturación, pedidos de producción, y medios de producción de manejo serán concedidos exclusivamente en la compañía, siempre que los métodos o procedimientos tomados no sean usados con el propósito de discriminar en contra de cualquier empleado que sea miembro de la unión.

Sección 2. No-discriminación. Ninguno, ni el empleador, la unión o compañeros empleados discriminarán en contra de un individuo por cuestión de raza, edad, religión, sexo, color, origen nacional con respecto a la oportunidad de mantener su empleo o con respecto a cualquier termino o condición de empleo o cualquier otro derecho, beneficio, u obligación creada, y/o protegida por las provisiones de este acuerdo.

El pronombre masculino que si se usa, deberá incluir el femenino, a menos que el contexto indique lo contrario.

ARTÍCULO 4 –HORAS Y TIEMPO EXTRA

Sección 1. La semana regular de trabajo para empleados de tiempo completo consiste de cuarenta (40) horas de trabajo, de lunes a viernes. Sábado, domingo y días feriados no son días normales de trabajo.

Sección 2. El tiempo trabajado en cualquier día de trabajo en exceso de (8) ocho horas o de cuarenta (40) horas en una semana, será pagado a tiempo y medio (1 ½) del sueldo regular del empleado. Todas las horas trabajadas en domingo serán pagadas doble del sueldo regular del empleado. Compensación adicional más allá del sueldo regular de un empleado será pagado como sigue:

Sección 2. (a) La excepción a la sección 2 es como sigue: La compañía tendrá el derecho a llevar a votación a los empleados en el Breaking Department y si la mayoría vota a su favor, la compañía tendrá el derecho de trabajar cuatro (4) días de diez (10) horas a la semana. Solo en este departamento y con el voto de los trabajadores, habrá tiempo y medio después de las diez (10) horas por día o de las cuarenta (40) horas a la semana.

Sección 2. (b) El trabajo en domingos y días feriados será como mínimo cuatro (4) horas garantizadas:

El trabajo en domingos será pagado doble según el sueldo regular del empleado. Los días feriados que se trabajen serán pagados dobles más el pago por día feriado. Los días feriados que no se trabajen serán pagados por ocho (8) horas tiempo regular. Para los empleados de la planta y que tengan horarios de cuatro (4) días de diez (10) horas a la semana del feriado, el día feriado será pagado a diez (10) horas. Para los trabajadores que tengan horario de 8 horas por día en la semana del feriado. El día feriado será

pagado a 8 horas. Para trabajadores de medio tiempo, su pago será basado en el cinco (5) por ciento de su tiempo trabajado en las últimas cuatro semanas pero sin exceder ocho (8) horas. Ayudantes de medio tiempo deberán haber trabajado por lo menos un (1) año de servicio en orden para calificar para este pago de día feriado. Los días feriados son:

Año nuevo	Día de acción de gracias
Día de la Independencia	Navidad
Día del trabajo	Día de recordación de los caídos

Sección 2. C) Cada empleado regular que ha trabajado cuarenta (40) o más horas por semana deberá tener derecho a cuatro días de descanso con pago durante cada año de este acuerdo. Los días de descanso deberán ser ganados como sigue. Calculados desde la fecha de contratación a el primer junio 28 del empleado (ej. Empleados contratados el 28 de diciembre al 28 de junio recibe 6/12 de dos (2) día). Tres (3) días de descanso con pago en el segundo 28 de junio y cuatro (4) días de descanso pagado en el tercer junio 28.

Los días de descanso serán computarizados lo mismo que los días feriados y deberán ser tomados por el empleado cada año del contrato.

Los días de descanso deberán de ser tomados en tiempos de acuerdo para ambos el empleado y el empleador con la autoridad final para otorgarlos en la compañía para asegurarse de una operación ordenada en la planta. La compañía está de acuerdo en no evitar que los empleados tomen sus días de descanso cada año.

Sección 3. Se entiende que los empleados de tiempo completo que trabajen el turno de la noche, y los cuales su horario de trabajo regular cae en una noche de día feriado recibirán tiempo y medio (1 ½) por todas las horas trabajadas después de la media noche de la noche del día feriado. Pero solo serán pagados por ocho horas de día feriado al sueldo regular, a menos que ese tiempo trabajado por los empleados pase de cuarenta (40) horas en ese caso el empleado será pagado por esas horas a tiempo y medio (1 ½) más el pago de día feriado.

Sección 4. Todos los empleados regulares de tiempo completo en la nómina que han completado noventa (90) días de servicio para la compañía, serán pagados ocho (8) horas de tiempo regular como día feriado por horas no trabajadas durante año nuevo, día de recordación, día de la independencia, día del trabajo, día de acción de gracias, y Navidad, siempre que se reporten a trabajar y trabajen el primer día de su horario antes y después del día feriado. Para los trabajadores de la planta que estén programados para trabajar cuatro (4) días de trabajo de diez (10) horas en la semana del feriado, el feriado será pagado basado en las diez (10) horas. Para los empleados que estén para

trabajar días de ocho (8) horas durante la semana del feriado, se le pagara basado en las ocho (8) horas de pago por feriado. Ausencia por enfermedad o lastimadura sostenida por un certificado de doctor tendrá derecho a pago por día feriado. Si las vacaciones están siendo tomadas durante la semana en la que caiga un día de trabajo de los que se indican en este acuerdo, en adición un día o pago después, será concedido al empleado.

Sección 5. Las horas no trabajadas durante un día feriado serán consideradas como tiempo trabajado para computarizar compensación por trabajo extra como lo indica este artículo.

Sección 6. Cuando cualquiera de los días feriados designados caiga en domingo, el lunes siguiente será considerado como día feriado, si cae en un sábado, la compañía notificará a los empleados la semana anterior si se tomará el viernes o el domingo como día feriado.

Sección 7. Los empleados en el trabajo, serán pagados por tiempo perdido durante un cese de trabajo por una razón como maquinaria inservible, que no haya producto, o que por alguna razón que no esté al alcance del empleado, no se pueda encontrar otro empleo. Los empleados que se retengan para trabajar tiempo extra en otro horario serán pagados por el tiempo de espera.

ARTÍCULO 5 – HORAS DE TRABAJO GARANTIZADAS

Sección 1. La compañía está de acuerdo en hacer un esfuerzo práctico y razonable para conceder a todos los trabajadores de tiempo completo aproximadamente cuarenta (40) horas de trabajo por semana. Se entiende que esto no se restringe a las horas diarias que un empleado puede trabajar hasta cuarenta horas en una semana, tampoco se debe considerar como garantía que la compañía dará un mínimo de cuarenta (40) horas de trabajo por semana a cualquier empleado que sea pagado por hora.

Sección 2. Cualquier empleado que se presente a trabajar excepto medio tiempo y que no ha sido notificado que no se presente a trabajar para su horario de trabajo normal, se le garantizarán cuatro (4) horas de pago. La compañía no será responsable por las cuatro horas de trabajo o de pago cuando no pueda operar por inundación, fuego, explosión, fallo externo, o un acto de Dios.

Sección 3. Cualquier empleado que sea enviado a casa y que se le llame nuevamente a trabajar para un segundo periodo se le garantizarán cuatro (4) horas de trabajo o cuatro horas de pago a un tiempo y medio (1 ½) el tiempo regular del empleado.

Sección 4. Se acuerda que no habrá horarios divididos. Cualquier descanso del trabajo en exceso de una (1) hora a cualquier tiempo será un horario dividido.

Sección 5. Ningún empleado deberá de trabajar más de cinco (5) horas sin que se le de un descanso. Los empleados que trabajen más de cinco (5) horas consecutivas sin un tiempo de descanso para comer, serán compensados con uno y medio (1 ½) tiempos su salario, por el tiempo trabajado después de las cinco (5) horas hasta que se les de su descanso para comer, a menos que seis horas completen su día de trabajo, o en el caso de operaciones continuas, cuando así se haya acordado entre el capataz y la compañía. Si cualquier empleado quiere renunciar a su tiempo y medio (1 ½) y no quiere tomar su descanso para comer, puede hacer eso siempre que se haya acordado mutuamente por el empleado y la compañía. Todos los empleados deben ser notificados por la compañía no después de su sexta (6ª) hora trabajada del tiempo extra programado por la compañía. Si la noticia no se da, el tiempo extra deberá ser voluntario excepto para conductores de camiones, y no deberá ser incluido como horas trabajadas como dice el artículo V, sección 7.

Sección 6. Se ha acordado que capataces y otros supervisores serán excluidos de unidad negociadora, no serán permitidos en la producción en ningún momento mientras que el empleado este en despido o si haciendo ese tipo de producción el empleado recibe menos de ocho (8) horas de trabajo por día, o si un empleado es despedido durante el día, dicho trabajo será hecho por aquellos excluidos de la unidad negociadora.

Sección 7. La compañía acuerda ofrecer tiempo extra basado en la senioría del empleado para todos los empleados de tiempo completo en su número de grado respectivo, excepto a sus mayordomos. Hojas para firmar serán utilizadas para aquellos interesados en trabajar tiempo extra.

Sección 8. Cuando sea necesario que se trabaje más de doce (12) horas, la compañía hará todos los esfuerzos posibles para encontrar un reemplazo, si así lo pide el empleado. Si no hay un reemplazo adecuado, el empleado deberá trabajar las horas que se indiquen.

ARTÍCULO 6 –TIEMPO DE DESCANSO

Sección 1. Los empleados recibirán un periodo de doce (12) minutos de descanso, los empleados serán elegibles para un segundo periodo de doce después de completar seis y media (6 ½) horas de trabajo. Se entiende que la compañía tendrá el derecho de darles el descanso a los empleados durante un malfuncionamiento de maquinaria.

ARTÍCULO 7 –VACACIONES

Sección 1. Todos los empleados de tiempo completo (40 horas) se les dará vacaciones de acuerdo a lo siguiente:

- a) Una (1) semana de vacaciones con un (1) año de servicio continuo
- b) Dos (2) semanas de vacaciones con treinta y seis (36) meses de servicio continuo
- c) Tres (3) semanas de vacaciones para empleados con ocho (8) años de servicio continuo
- d) Cuatro (4) semanas de vacaciones para empleados con diecisiete (17) años de servicio continuo
- e) Cinco (5) semanas de vacaciones para empleados con veinticinco (25) años de servicio continuo.

Sección 2. Todas las vacaciones serán pagadas al 1/52 de lo ganado en los previos doce (12) meses o cuarenta (40) horas, lo que sea mayor.

Sección 3. El servicio continuo de un empleado será medido desde su fecha de aniversario de empleo y para calificar para vacaciones, deberá haber recibido al menos cuarenta (40) cheques de pago durante dicho año de veinticinco horas cada uno. Esto incluirá compensación al trabajador de: 12 semanas como máximo –sin cirugía y seis meses máximo – con cirugía.

Sección 4. Ningún empleado será forzado a tomar vacaciones con menos de dos (2) semanas de aviso.

Sección 5. Ningún empleado se le pagará dinero en lugar de tomar las vacaciones, a menos que se haya acordado entre el Rep. De la Unión, la compañía y el empleado.

Sección 6. El empleado con más senioridad se le dará la preferencia para que escoja en que tiempo quiere sus vacaciones.

Sección 7. Empleados de medio tiempo recibirán vacaciones de acuerdo al tiempo trabajado.

Sección 8. Cuando un empleado sea elegible para dos (2) semanas de vacaciones o más, el empleado podrá tomar una (1) semana de vacaciones, siempre que avise con dos semanas de anticipación. Los días de vacaciones solos serán calculados al 1/5 de 1/52 del pago total durante el periodo más completo de aniversario.

Procedimiento para inscribirse.

Sección 9. Desde el primer lunes de enero hasta el primer lunes de febrero, un calendario será disponible para permitir a los empleados escoger sus vacaciones con preferencia de senioridad. Después del periodo de inscripción inicial, las vacaciones serán concedidas como sean pedidas, pero el periodo de concesión de vacaciones final es dejado a la compañía en orden de asegurar una propia operación de la planta.

Sección 10. El pago por vacaciones será dado el viernes último antes de salir de vacaciones, siempre que se de el aviso de dos semanas antes y la forma sea llenada de que se quiere el dinero antes o después de las vacaciones.

ARTÍCULO 8 – SEÑORÍA DE LA PLANTA

Sección 1. La compañía reconoce el plan de señoría en toda la planta. La compañía reconoce que la señoría prevalecerá todo el tiempo cuando se hagan despidos o se vuelvan a llamar.

- A. En tiempo de reducción/despido/brinco, un empleado puede subir de señoría, siempre que después de un tiempo determinado puedan desempeñar el trabajo para el cual están subiendo.
- B. Si en un periodo de 90 días su antiguo trabajo se vuelve disponible, los empleados reducidos tendrán la opción de volver a ese empleo, antes de que sea publicado como una vacante de trabajo.
- C. En todos los casos de reducción/despido, el Lab. será un empleo exento al cual no se podrá brincar
- D. Cuando una persona tome la decisión de volver o no volver, se le dará esa opción y deberá informar a su supervisor al final del turno, que ha sido informado y deberá firmar indicando si quiere volver a la antigua posición o no quiere hacerlo.

Sección 2. Una lista con la señoría de los empleados será publicada en la planta con dos semanas de haberse firmado este acuerdo. Si un empleado cree que su señoría esta incorrecta deberá hacer un reporte en las dos (2) semanas siguientes a su publicación y hacer un reporte de la misma a un comité de negociaciones de acuerdo con el contrato. Luego que la lista de señoría se haya acordado entre la Unión y el empleador, no se le harán cambios, excepto que todos los empleados nuevos se agregarán a la lista de señoría.

Sección 3. Los empleados nuevos ganan señoría después de noventa (90) días. El nombre del empleado se agregará a la lista de señoría y la señoría comenzará desde su fecha original de empleo. Ver exclusiones en Artículo 1, sección 1.

Sección 4. Los empleados pierden sus derechos de señoría cuando:

- a) Renuncien
- b) Sean despedidos por cualquier causa
- c) No se reporten a trabajar dentro de cinco (5) días después de haber sido llamados para regresar.
- d) Sean descansados por doce (12) meses consecutivos por falta de trabajo.
- e) Se ausenten por dos (2) días consecutivos sin avisar a la compañía sobre dichas ausencias, se considerará una renuncia automática.

Sección 5. Los empleados serán promovidos a trabajos dentro de la unidad negociadora de acuerdo a su señoría siempre que puedan hacer el trabajo requerido. Se les dará a los empleados una oportunidad razonable de al menos dos semanas (2) consecutivas para que traten la nueva posición para que prueben su habilidad y calificaciones para el nuevo trabajo. La compañía tiene todo el derecho de nombrar capataces y reemplazo de vacaciones sin importar la señoría. Mayordomos recomendados o escogidos recibirán .20 centavos en adición a su salario por hora por su grado y años de servicio.

Cuando un empleado este fuera del trabajo en un permiso autorizado, podrá regresar a su trabajo que tenía cuando comenzó su permiso. Cuando el empleado tenga permiso sin gozo de pago, su trabajo será publicado como un trabajo temporal. La vacante creada cuando se llene la vacante temporal será llenada por cita.

Sección 6. Para propósitos de despidos por falta de trabajo, re ingreso a empleo de medio tiempo, empleados de medio tiempo dentro de su clasificación de trabajo deberán establecer señoría como sigue:

- a. Empleados de medio tiempo en la nómina por lo menos noventa (90) días acumulan derechos de señoría en esa área solamente y serán elegibles para re ingresar por noventa (90) días solamente.
- b. Los derechos de señoría de empleados de medio tiempo en cada clasificación de trabajo, serán separados de derechos de señoría de tiempo completo
- c. Empleados de medio tiempo regulares son aquellos que trabajan regularmente menos de cuarenta (40) horas por semana, y que tienen derechos y beneficios de acuerdo a las horas trabajadas según lo indica este acuerdo.
- d. Empleados de medio tiempo que estén calificados y disponibles deberán tener la preferencia para empleos de tiempo completo en su área de señoría, por virtud de la misma. Si dos (2) o más empleados de medio tiempo se emplean dentro de la planta, el que tenga más señoría dentro de la clasificación se le ofrecerá el horario que tenga más horas, siempre que estén disponibles a trabajar las horas que se necesiten.
- e. Son los términos de empleo a la hora de contratación los que determinan si un empleado es de tiempo completo o de medio tiempo. Un empleado de tiempo completo que es contratado para trabajar indefinidamente de lunes a viernes por cuarenta (40) horas a la semana pero no se le garantizan o se restringen las cuarenta (40) horas de trabajo. Un empleado de medio tiempo es aquel que no lo es de tiempo completo.

Sección 7. Empleados que se ausenten por un (1) día o mas en cualquier semana deberán notificar a la compañía el día antes de que regresen a trabajar. Esa notificación a la compañía deberá ser hecha durante el horario normal de trabajo, pero no después de las 12 del medio día. Si no lo hace con la provisión arriba mencionada la compañía quedará exenta de las cuatro (4) horas de llamado. Ver artículo 5, Sección 2, y de cualquier obligación de trabajo para ese día.

ARTÍCULO 9 – SERVICIO SELECTIVO

El empleador está de acuerdo a ser limitado por el Acto del 1948 del servicio selectivo y todas sus enmiendas o cualquier otra ley federal futura o regulaciones que se refieran a el.

ARTÍCULO 10 – PROCEDIMIENTO DE QUEJAS

Sección 1. La Unión podrá elegir de los miembros de la Unión, un comité de quejas o agravios, de dos auxiliares y uno como líder para que actúe como presidente del comité de negociaciones. El tiempo que el comité dure en quejas o agravios con el empleador no se les será pagado a menos que el empleador este de acuerdo en juntarse con el comité durante horas de trabajo.

Después de avisar y de obtener permiso de su supervisor inmediato, el auxiliar líder tendrá derecho de visitar otras áreas dentro de la planta con el propósito de hacer negocios de quejas del comité. Todas las juntas de quejas con la compañía deberán ser llevadas acabo en una oficina u otro lugar designado que este fuera del lugar de trabajo.

Sección 2. Si alguna disputa surge entre la compañía y los empleados que tenga que ver con cosas en este acuerdo o incidente a condiciones del empleo, dichas disputas serán solucionadas de la siguiente manera:

- a. Entre el empleado y su supervisor inmediato (el empleado puede pedir que el auxiliar líder o el segundo auxiliar estén presentes en dicha junta). Si un grupo de empleados están envueltos en la queja, un auxiliar, o el líder representara a los empleados. Si no hay acuerdo dentro de dos (2) días de trabajo, la queja será referida a:
- b. El manager de la planta y el comité de quejas. Todas las quejas a este nivel del procedimiento de quejas y agravios deberán ser reducidas a por escrito. Si no hay acuerdo en tres (3) días de trabajo, las quejas deberán ser dirigidas a:
- c. El manager de la planta, representante de negocios del distrito de la Unión, y el auxiliar en jefe de la planta. Dicha junta deberá ser convocada por la Unión o la compañía y deberá llevarse acabo dentro de dos (2) días de trabajo después de ser convocada. Si no se llega a un acuerdo dentro de tres (3) días de trabajo, las quejas deberán ser dirigidas a:
- d. Arbitración y negociación. Si la compañía se niega a enviar la queja a negociación, la Unión no quedará bajo la provisión “no huelga” de este acuerdo. La unión y la compañía deberán seleccionar un (1) representante quien en turno seleccionará un tercer miembro. Dicha selección deberá ser hecha dentro de diez (10) días después de la queja, que debe ser negociada, y ha sido enviada a la compañía por escrito. En caso de que los dos (2) miembros de la mesa de negociaciones seleccionados por la compañía y la Unión no llegan a un acuerdo en la selección de la compañía y la Unión o el tercer miembro, La mediación federal y servicio de conciliación pedirá el nombre de dicho miembro.

- e. Se acuerda que si cualquier empleado se niega a reportar o avisar a la Unión o el empleador dentro de diez (10) días de trabajo de cualquier agravio o disputa, no se llevara acabo ninguna consideración o acción bajo el procedimiento de quejas de la Unión, excepto que cualquier agravio concerniendo salarios o pago por vacaciones pueden ser llevados al empleador dentro de treinta (30) días de trabajo como queja.
- f. La mesa ejecutiva del la Unión Local deberá tener la autoridad final de presentar y procesar y ajustar quejas, dificultades o disputas que surjan bajo este acuerdo en cualquier paso del procedimiento de agravios y la Unión puede, por acción de la mesa ejecutiva, se niega a procesar un agravio o queja, dificultades, o disputa en el juicio de la mesa ejecutiva Local dicha queja o agravio no tiene merito o no esta justificada bajo los términos de este acuerdo a la satisfacción de la mesa ejecutiva.

Un empleado que no este de acuerdo después de ser notificado de que su queja ha sido desechada, debe notificar al presidente de la Unión Local por escrito si quiere pedir una audiencia con la mesa directiva antes de 20 días de la fecha en que el empleado fue notificado de que su queja ha sido desechada.

Sección 3. Cualquier costo que conlleve la negociación deberá ser compartido por la compañía y la Unión.

Sección 4. La decisión mayoritaria del comité de negociación deberá ser aceptada por ambas partes como final.

Sección 5. Durante el periodo de negociaciones para acuerdos de una queja, no habrá huelgas o laqueados por la compañía, paros de trabajo o disminución por el empleado o por la Unión.

Sección 6. Una queja que se trate de despido de un empleado deberá ser sometida por el empleado o su representante de la Unión al Representante de la compañía o su segundo no después de tres (3) días de trabajo de la fecha de despido o tres (3) días de trabajo después de que el empleado fue notificado de su despido, lo que sea más tarde. En el caso de que se decida que el empleado ha sido despedido sin justificación, deberá ser re contratado a su posición anterior sin pérdida de señoría y recibirá pago por todo el tiempo perdido.

Sección 7. La compañía acuerda proveer la Unión con información pertinente que se pida para el estudio y procedimiento de quejas.

ARTÍCULO 11 –BOLETINES

La Unión tendrá el privilegio de poner boletines en una pizarra que proveerá la compañía.

ARTÍCULO 12 – RÉCORDS

La Compañía acuerda que el representante de la Unión Local de distrito deberá tener entrada en la planta durante horas de trabajo, si el representante pide permiso a la compañía.

ARTÍCULO 13 - PERMISOS PARA AUSENTARSE

Sección 1. Un permiso para ausentar más allá de las vacaciones regulares al cual el empleado tiene derecho a un (1) mes y no más de seis (6) meses, será concedido por razones acordadas con las provisiones de la sección 4 abajo. Un permiso para ausentarse de la planta deberá ser mutuamente aprobado por la Unión y la compañía, derechos señoría y servicio continuo no serán afectados mientras este en permiso excepto como se indica en la siguiente sección.

Sección 2. Si un empleado mientras que esta en permiso acepta otro empleo o pone un negocio el mismo, o no se presenta cuando se termine su permiso, su empleo será considerado terminado y pierde todos los derechos con la compañía.

Sección 3. Todas las ausencias autorizadas (aparte de las vacaciones) por menos de un (1) mes, deberán ser ausencias con excusa, excepto como se indica en la sección 4C.

Sección 4. Los siguientes permisos son permitidos:

- a. La compañía y la Unión están de acuerdo a regirse por las provisiones del Acto de Permisos Médicos y familiares del 1993 (FMLA por sus siglas en inglés). FMLA deberá correr junto con la póliza de los días de enfermedad para que no se haga más de un año.
- b. Un permiso por enfermedad será concedido a un empleado hasta por un (1) año si la enfermedad es apoyada por evidencia médica por un doctor con licencia y siempre que el empleado no acepte trabajo de ningún tipo mientras que el permiso por enfermedad dure.
- c. Un permiso personal puede ser concedido a un empleado por servicio militar ordenado por el presidente o gobernador para emergencias nacionales, estatales o locales.

Sección 5. A un empleado que se le dé un permiso por alguna de las razones descritas en este artículo, se le dará una nota firmada por la Compañía y la Unión indicando la fecha del permiso cuando comienza y cuando termina.

Sección 6. Se les otorgará un permiso sin pago para atender conferencias de trabajo o conferencias de la Unión Local o internacional, si el empleado que desea el permiso da a la compañía un aviso con dos semanas de anticipación.

ARTÍCULO 14 – SEPARO DE PROVISIONES

Las provisiones de este acuerdo pueden ser separadas al grado que cuando una corte de último recurso enjuicia cualquier provisiones de este acuerdo en su aplicación entre la unión y todos los empleados y si resulta algún conflicto con cualquier ley, dicha decisión no afectará las provisiones restantes de este acuerdo, pero dichas condiciones restantes deberán continuar de lleno y con todo su efecto siempre que en el caso de que cualquier provisión o provisiones son declaradas de estar en conflicto con la ley, ambas partes se reunirán dentro de treinta (30) días con el propósito de renegociar un acuerdo o provisión o provisiones que hayan sido invalidadas.

ARTÍCULO 15 – PAGO POR SERVICIO COMO JURADO

Un empleado que ha sido llamado a servir como jurado deberá ser excusado del trabajo cuando presente a la compañía una orden de la corte que requiera su servicio. Dicho empleado deberá ser pago con la diferencia, de haberla, entre el pago por jurado y el pago de su salario normal por hora por cada día de servicio, incluyendo días feriados, siempre que muestre prueba de la corte de cuantos días que sirvió, y del pago recibido. Dicho servicio como jurado deberá incluir los días cuando un empleado es requerido se reporte a corte para servicio de jurado. Si el empleado no es elegido para servicio de jurado, y puede regresar a su trabajo, deberá hacerlo de esta manera.

ARTÍCULO 16 –COMITÉ DE SEGURIDAD

Un comité de seguridad que consista por lo menos de tres miembros de la Unión y al menos de un miembro de la gerencia, deberán tener juntas regulares al menos cada dos meses. Aquellos empleados elegidos deberán estar de acuerdo con la Compañía y la Unión y deberán servir términos de un año. El auxiliar en jefe de la unión deberá ser un miembro permanente del comité. El tiempo que duren dichas juntas deberá ser pagado por la compañía y contar como horas trabajadas.

El auxiliar en jefe y los miembros del comité recibirán minutos por escrito de todos las juntas de seguridad, incluyendo acciones tomadas para corregir todas las dudas que surjan o tenga el comité.

ARTÍCULO 17 – SEGURO

Sección 1. La compañía hará disponible a todos los empleados regulares de tiempo completo después de seis meses de empleo un programa de seguro médico. Los detalles serán disponibles en un panfleto separado. La compañía tiene la opción de cambiar planes de seguro para controlar los costos siempre que la cobertura es igual o mejor que el plan presente.

El costo del seguro para los empleados será \$360.00 por mes por cobertura familiar y \$118.00 por mes para solteros durante el primer año del acuerdo. El programa de cafetería 125 antes de impuestos que esta en marcha deberá seguir efectivo como lo permita la ley.

La compañía pagará cualquier aumento hasta \$30.00 por familia y \$20.00 para cobertura de solteros, efectivo el 1 de julio del 2008.

La compañía pagará cualquier aumento hasta \$20.00 por familia y \$10.00 para cobertura de solteros, efectivo el 1 de julio del 2009.

La compañía pagará cualquier aumento hasta \$20.00 por familia y \$10.00 para cobertura de solteros, efectivo el 1 de julio del 2010.

Cualquier aumento adicional será hecho por el empleado. Cualquier porción del pago de la compañía no usado en el año, será agregado al aumento de la compañía en año siguiente, de ser necesario.

La compañía pagará su parte del pago por todo un mes mientras el empleado este fuera del trabajo ya sea por enfermedad o lastimadura, siempre que haya evidencia medica y se presente a la compañía.

ARTÍCULO 17A –APENDICE AL SEGURO

Coordinación de beneficios: expensas cubiertas deben incluir cualquier cargo que es reembolsable bajo cualquier otro tipo de Seguro o plan de pre pago al cual el empleador haga contribuciones, siempre que, el otro plan o seguro no provea para beneficios de no duplicados, la duplicación debe ser eliminada con la regla del “Prime Carrier” o seguro principal, ej.

- A. El seguro que asegura el paciente es el seguro principal (ej. El empleado) es el principal y pagará sin importar que tengan otro seguro.

- B. Si el paciente es un hijo dependiente, el seguro que asegura al padre como el asegurado principal es el seguro principal.
- C. Si el seguro principal no está establecido en A) o B), el seguro que ha asegurado al paciente por el periodo más largo es el seguro principal.

ARTÍCULO 18 – PERMISO POR ENFERMEDAD

Efectivo junio 25, 1990, la compañía empezará con un plan de enfermedad como sigue:

1. Todos los trabajadores de tiempo completo inscritos en el plan de Seguro con un (1) o más años de servicio y que no vengán a trabajar por enfermedad o por un accidente relacionado con el trabajo participarán en el plan de enfermedad, siempre que tengan evidencia médica aceptable a la compañía de seguros. La compañía puede pedir que el empleado sea examinado por un médico de la compañía.
 - a) Permiso por enfermedad comienza en el octavo (8º) día después de la ausencia o enfermedad o el primer día del accidente.
 - b) Este plan no cubre accidentes en el trabajo donde se aplica la compensación al trabajador (Workmen’s Compensation) o si se lastiman intencionalmente o por negligencia.
 - c) EL empleado debe de estar en la nómina al tiempo que la enfermedad o lastimadura ocurra.
 - d) EL pago por enfermedad será de \$150 por semana por 13 semanas.

ARTÍCULO 19 – SEGURO DE VIDA

El seguro de vida será de \$25,000 por empleado con un adicional de \$15,000 por muerte accidental y desmembramiento. Esto se reduce a \$16,250 a la edad de 65 y a la edad de 70 se reduce a \$12,500.

Seguro de vida de dependientes de \$2,500 para conyugues y \$2,000 por hijos de seis a 19 años y \$250 por un infante de 14 días a seis meses. Esto aplica a empleados inscritos en el plan de seguro solamente.

ARTÍCULO 20 –PLAN DE PAGO POR AÑOS DE SERVICIO

Sección 1. La compañía adoptará un plan de indemnización por servicio efectivo desde junio 25, 1990. El plan incluirá las provisiones siguientes:

- a. Todos los empleados dentro de la unidad negociadora que han completado siete (7) años consecutivos de servicio con la compañía serán elegibles por beneficios bajo el plan.
- b. Años de servicio con el propósito de legibilidad y beneficios deberán ser cada año del plan durante el cual el empleado trabaja no menos de 1,000 horas para la compañía y sigue empleado con la compañía en el último día del año del plan que será el 31 de marzo.
- c. Beneficios por años de servicio se acumularán a la cuota de \$100 por cada año consecutivo de servicio que un empleado completa en exceso a los siete (7) iniciales de servicio requeridos para ser elegible.
- d. El pago por años de servicio será pagado en un solo pago o en pagos mensuales comenzando el primer día del mes siguiente, después de la terminación de empleo del participante. El beneficio del participante será pagado al \$50.00 por mes por once (11) meses o hasta que sus beneficios sean pagados por completo lo que suceda primero con cualquier balance a ser pagado en el primer día de los doce (12) meses después de la terminación.

En adición al plan de pago por servicio, los empleados con veinte (20) años o más de servicio que son elegibles para seguro social a su tiempo de retiro, recibirán un solo pago igual a cuarenta (40) horas de su pago por hora. Los empleados retirados deberán también recibir un pago de vacaciones calculado al un doceavo (1/12) de cada mes después de su fecha de aniversario por cada semana de vacaciones a las cuales tienen derecho bajo el horario de vacaciones aplicable.

Sección 2. Efectivo el 1º de julio de 1996 el plan por años de servicio se congela y un nuevo 401k plan será adoptado con la compañía contribuyendo un 50% de los primeros 4% de la contribución del empleado. La contribución Máxima del Empleado será regulada por el IRS y puede ser sujeta a cambio.

Concesión del 401k mínimo de un año completo de servicio

Completando	2 años	20%
“	3 años	40%
“	4 años	60%
“	5 años	80%
“	6 años	100%

ARTÍCULO 21 –SEÑORÍA DE PUBLICACIÓN DE EMPLEO

- a. Todas las vacantes de trabajo de tiempo completo dentro de la planta deberán ser publicados por veinticuatro (24) horas, excluyendo sábados, domingos, y días feriados. Las veinticuatro horas empezarán a las 12 del mediodía y terminarán a las 12 del mediodía del siguiente día, excepto sábado, domingo y días feriados.
- b. Para propósitos de publicación de empleos, vacaciones, permisos de ausentarse, y enfermedad de treinta (30) días o menos, no se necesitará publicar ningún empleo.
- c. Después de ese tiempo, el empleo debe ser publicado.
- d. El empleado con más señoría que haya aplicado para esa vacante deberá permitírsele que la llene siempre que llene los siguientes requisitos
 1. El empleado deberá poder hacer el trabajo y tener las habilidades necesarias.
 2. El empleado tiene diez (10) días consecutivos de trabajo para calificar para el empleo o renunciar a el.
 3. Si el empleado renuncia al empleo en los primeros cinco (5) días de trabajo, deberán regresar a su antiguo empleo. Si el empleado renuncia a su empleo dentro de 5 y 10 días de empleo, no podrá regresar a su trabajo antiguo, pero podrá llenar otra posición en la planta.
 4. Todas las vacantes de tiempo completo creadas por despido, retiro, etc. Serán publicadas dentro de 48 horas.
 5. Un buen prospecto será puesto en el nuevo empleo dentro de un periodo razonable de tiempo que no exceda 30 días. Será innecesario volver a publicar una posición si se vuelve vacante nuevamente en los siguientes 45 días de que ha sido llenada. El

siguiente candidato de la publicación anterior será dada la oportunidad para llenar el trabajo, si no hay candidatos, el empleo se llenará contratando uno nuevo.

- e. Un empleado que esté ausente durante las veinticuatro (24) horas completas del periodo de la publicación deberá tener el derecho dentro de cuarenta y ocho (48) horas de su regreso al trabajo de aplicar para un trabajo que fue publicado mientras su ausencia y ganado por un empleado con menos señoría.

Sin embargo, este derecho no se aplicará a un empleado que estaba ausente a) sin notificación; b) sin razón satisfactoria; c) por despido; d) por tiempo de descanso disciplinario; y e) ausencias por cualquier razón por más de treinta (30) días.

ARTÍCULO 22 – JUNTAS DE LA COMPAÑÍA/UNIÓN

Una junta deberá llevarse acabo cada dos semanas entre el presidente de la compañía o su representante y el auxiliar en jefe y un auxiliar de la Unión para tener mejor comunicación dentro de la compañía y la Unión. Esto no evita la posibilidad de juntas especiales para discutir problemas inusuales ya sea de la compañía o de la unión o de ambos.

ARTÍCULO 23 – FUNERALES

Cuando un empleado regular de tiempo completo está ausente del trabajo por la necesidad de arreglar o atender un funeral de un miembro de su familia inmediata, la compañía le pagará ocho (8) horas a su sueldo regular, con un máximo de tres (3) días de pago. Para los empleados de la compañía que están programados a trabajar cuatro (4) días de diez (10) horas en la semana del funeral se le pagaran con base a esas diez (10) horas por día. Para aquellos empleados que solo estén trabajando ocho horas por día en la semana del funeral se les pagará en base a sus ocho (8) horas diarias de trabajo. Para el propósito de esta sección, familia inmediata significa el conyugue del empleado, hijos, madre, padre, hermano, hermana, suegros, nueras o yernos. Siendo estos últimos por un matrimonio legal.

Para medios hermanos también se aplica lo arriba mencionado siempre que residan en la misma casa y fueron creados como hermanos.

- A. Dos (2) días con pago serán concedidos por nietos del empleado o conyugue
- B. Un (1) día con pago será concedido por abuelos del empleado o conyugue

C. Un (1) día con pago será concedido por cuñados del empleado o conyugue.

Para calificar para pago por funeral, el empleado deberá cumplir con las siguientes reglas:

- A. El empleado esta activo en nómina en la fecha de la muerte de la persona cubierta por este acuerdo.
- B. El empleado notifica a la compañía de la necesidad de ausentarse no más tarde del primer día de la ausencia.
- C. Pago se hará por el día de la ausencia solamente si dicho día es uno de los dos (2) días ya sea comenzando el día de la muerte o el día inmediato de la muerte y que el empleado debería de trabajar y no debía de estar ausente. La excepción a esta provisión sería si el funeral se retrasa para ser transportado a donde sería el funeral.
- D. Ningún pago será hecho por ningún día ausente que sea después del funeral excepto cuando se requiera de tiempo para viajar para atender dicho funeral.
- E. El empleado, cuando lo pida, trae prueba satisfactoria a la compañía de la muerte y su relación con el fallecido, la fecha del funeral y cuando el empleado fue a dicho funeral.

ARTÍCULO 24 – DERECHOS DE LA UNIÓN

Sección 1. La Unión se reserva el derecho de negociar por todos los nuevos trabajos no mencionados en el grado de trabajo como lo especifica este contrato.

Sección 2. Los empleados deberán ser pagados una vez por semana en día jueves.

Sección 3. Cuando un empleado se le pida que llene una posición donde se le pague más por más de 1 hora, recibirá el pago más alto por todo el tiempo que dure trabajando en esa posición de salario más alto.

Sección 4. Cuando un empleado sea asignado temporalmente a un trabajo de menos pago, su pago no será reducido.

Sección 5. La compañía pagará una prima de quince centavos .15 a los empleados de tiempo completo que trabajen el segundo turno, y cuarenta centavos .40 a los empleados de tiempo completo que trabajen el tercer turno.

Sección 6. La compañía pagará el costo completo de los mandiles para cada empleado de tiempo completo que necesite llevarlos puestos.

Sección 7. El administrador en jefe (Chief Steward) será proveído con un cuarto para discutir membresía de la unión con cada nuevo empleado por lo menos 15 minutos cuando los nuevos empleados sean contratados. El auxiliar en jefe será notificado tan pronto como sea posible cuando un empleado es despedido.

Sección 8. La compañía preverá hasta cinco (5) uniformes por año o como sea necesario para los conductores de camiones.

Sección 9. Empleados con quince (15) años de servicio recibirán \$100 en bonos cada año en su aniversario o en el siguiente cheque regular que le siga a su aniversario.

Sección 10. Cada empleado de la planta se le dará un acopia de las reglas así como una copia de la póliza del control de asistencia

Sección 11. La compañía reembolsará a los conductores de camiones rápidamente cualquier costo que incurra en la renovación de sus licencias de conducir comerciales.

Sección 12. Comenzando julio 1, 1993, cada empleado ganará \$50 en bonos por cada tres (3) meses de asistencia perfecta. Los tres (3) periodos de tres meses serán: julio, agosto, septiembre/octubre, noviembre, diciembre/enero, febrero, marzo/abril, mayo, junio. Una falta en cualquiera de los tres periodos descalifica al empleado por esos tres meses solamente. Con el propósito de este artículo, asistencia perfecta se define como trabajar todas las horas que se le pidan. Las únicas excepciones son descanso pagado, como por ser jurado, por funeral, vacaciones pagadas, días feriados, tiempo perdido por alguna lastimadura, etc.

ARTÍCULO 25 – SALARIOS

Sección 1. Si como resultado de este acuerdo entre la compañía y la Unión un salario es reducido, el empleado en ese trabajo al tiempo de la reducción no tendrá su sueldo por hora reducido para que se cumpla la nueva regla a menos que se acuerde así por la compañía y la Unión. Todos los nuevos y futuros empleados en el trabajo se les pagará el salario reducido.

En adición, cada aumento deberá ser agregado a los empleados que estaban en el trabajo al momento de la reducción del salario, siempre que no hayan tenido descanso en su servicio continuo con la compañía.

Cualquier empleado nuevo de producción deberá recibir un mínimo de veinte .20 centavos sobre el pago mínimo por los primeros noventa (90) días.

Cualquier empleado que ha pasado su tiempo probatorio, y trabaja menos de 25 horas, deberá ser pagado veinticinco .25 centavos menos por hora que una persona en ese grado de clasificación.

CLASIFICACIONES

- GRADO 1 trabajadores de Pan drier
trabajadores de Transfer room (Candlers)
Flat Washer
Trabajadores de Draw off Room
Breaker machine operador
Inedible Egg Handler
- GRADO 2 Sanitation Breaking Plant (2ndo turno y breaking rooms)
White pan (Procesador, Hammermill, Shaker)
Dry Egg Scaler (Dryer Packaging Rooms)
- GRADO 4 ChurnOperator
White Spray Operator
- GRADO 5 Operador de Pasteurizador
Limpiadores de Pasteurizador automatizado y lo relacionado a pasteurizador
- GRADO 6 Conductores de camiones

Salarios de Nuevos empleados	1er año de Servicio	2do año de Servicio	3er año de Servicio	4to año de Servicio	5to año de Servicio
06/29/08 - 06/26/09					
GRADO 1	9.45	9.65	9.75	9.85	9.95
GRADO 2	9.65	9.85	9.95	10.05	10.15
GRADO 3	9.85	10.05	10.15	10.25	10.35
GRADO 4	10.20	10.40	10.50	10.60	10.70
GRADO 5	10.40	10.60	10.70	10.80	10.90
GRADO 6	10.50	10.70	10.80	10.90	11.00
06/28/09 - 06/27/10					
GRADO 1	9.85	10.05	10.15	10.25	10.35
GRADO 2	10.05	10.25	10.35	10.45	10.55
GRADO 3	10.25	10.45	10.55	10.65	10.75
GRADO 4	10.60	10.80	10.90	11.00	11.10
GRADO 5	10.80	11.00	11.10	11.20	11.30
GRADO 6	10.90	11.10	11.20	11.30	11.40
06/27/10 – 07/02/11					
GRADO 1	10.20	10.40	10.50	10.60	10.70
GRADO 2	10.40	10.60	10.70	10.80	10.90
GRADO 3	10.60	10.80	10.90	11.00	11.10
GRADO 4	10.95	11.15	11.25	11.35	11.45
GRADO 5	11.15	11.35	11.45	11.55	11.65
GRADO 6	11.25	11.45	11.55	11.65	11.75

Efectivo desde el 29 de junio, 2008 y dura hasta el 2 de julio, 2011 a la medianoche, y después año con año, siempre que, si este acuerdo es modificado, cambiado o terminado por cualquier parte, se dará un aviso por escrito con sesenta días de anticipación como mínimo a la otra parte antes de la fecha de expiración de cualquier año del contrato.

CORPORACIÓN DE PRODUCTOS
DE COMIDA OSKALOOSA

TRABAJADORES UNIDOS
COMERCIALES Y DE COMIDA
UNIÓN DISTRITO LOCAL 431

Blair VanZetten

Lois Taylor

Brad Hodges

Mary Hedgecock

Joyce Wilson

Yachria Rivera

Rilla Rust

Fecha de firma _____

Fecha de firma _____