

ACUERDO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA
POR Y ENTRE
PRODUCTOS ALIMENTICIOS FRY KRISP, INC
Y
UFCW Local 951

Efectivo el 15 de agosto 2010

Expira el 0 de agosto 2013

TABLA DE CONTENIDO

ACUERDO.....	1
ARTÍCULO 1 Reconocimiento y Cobertura.....	1
ARTÍCULO 2 Seguridad de la Unión.....	1
ARTÍCULO 3 Deducción Voluntaria.....	2
ARTÍCULO 4 Representación Sindical.....	3
ARTÍCULO 5 Derechos y Responsabilidades de la Gerencia.....	3
ARTÍCULO 6 No Huelgas - No bloqueos.....	4
ARTÍCULO 7 Procedimiento de Quejas	4
ARTÍCULO 8 Señoría	5
ARTÍCULO 9 promociones, despidos, Mejoras, transferencias.....	7
ARTÍCULO 10 Período de comidas y descansos.....	8
ARTÍCULO 11 horas de trabajo	9
ARTÍCULO 12 Vacaciones	10
ARTÍCULO 13 Pago por días festivos	12
ARTÍCULO 14 Salud y Bienestar Social.....	13
Artículo 15 Plan de Jubilación.....	17
ARTICULO 16 Licencias de ausentismo.....	17
Artículo 17 Disposiciones Generales	18
ARTÍCULO 18 Salarios y Clasificaciones.....	20
ARTÍCULO 19 Totalidad del Acuerdo	21
Artículo 20 Duración del Acuerdo	21
CARTA DE ENTENDIMIENTO	23

ACUERDO

Este Acuerdo, ejecutado y efectivo a partir del día 15 del mes de agosto del 2010, por y entre Productos Alimenticios Fry Krisp, Inc., en lo sucesivo, el "empleador" y la Union Internacional de Trabajadores Procesadores de Alimentos y Comerciales y su Local 951, en lo sucesivo, la "Unión".

ARTÍCULO 1 - RECONOCIMIENTO Y COBERTURA

- 1.1 El empleador reconoce a la Union como el agente negociador único y exclusivo para todos los empleados de producción a tiempo completo y de tiempo parcial regular, los empleados asistentes de oficina, y los conductores de camiones contratados por el empleador en su planta ubicada en el 3360 de la Spring Arbor Road, Jackson, Michigan, pero excluyendo a los guardias y supervisores como se define en la ley.
- 1.2 En el caso de que el empleador cese sus operaciones en sus instalaciones de Jackson y traslade dichas operaciones a otro sitio en el estado de Michigan, el empleador deberá reconocer a la Union como agente negociador único y exclusivo para todos los empleados en la nueva ubicación, excepto aquellos que estén exentos en el artículo 1.1 anterior.

ARTÍCULO 2 - SEGURIDAD DE LA UNIÓN

- 2.1 El empleador se compromete a no entrar en ningún otro acuerdo con cualquier otra organización laboral durante la vigencia de este Acuerdo con respecto a los empleados cubiertos por este Acuerdo.
- 2.2 Será una condición permanente de empleo que todos los empleados del empleador comprendido en este Acuerdo que sean miembros de la Unión en buen estado en la fecha de ejecución del Acuerdo permanecerán como miembros en buen estado y los que no sean miembros en la fecha de ejecución de este Acuerdo deberán, al término de treinta (30) días calendarios de servicio, hacerse y seguir siendo miembros en buen estado en la Unión.
- 2.3 También será una condición permanente de empleo que todos los empleados cubiertos por este Acuerdo y contratados a partir de la fecha de ejecución deberán, después de completar los treinta (30) días calendarios de servicio, ser y seguir siendo miembros en buen estado de la Unión.
- 2.4 Para los efectos de la disposición de Seguridad de la Unión de esta sección, la fecha de ejecución de este Acuerdo se considerará la fecha de vigencia.
- 2.5 Para ser miembro de la Unión en buen estado como es requerido por esta sección, un empleado debe pagar a la Unión las cuotas periodicas y la cuota de inscripción requerida de manera uniforme como condición para adquirir o mantener la afiliación. Cualquier empleado que sea requerido a hacerse miembro de la Unión por esta sección y que falta en el pago de dichas cuotas

uniformes y cuotas de inscripción, no debera ser conservado como empleado en la unidad de negociación, siempre y cuando la Unión haya dado aviso por escrito al empleador y al empleado de dicho incumplimiento, y dicho incumplimiento no se subsana por el empleado dentro de siete (7) días de dicha notificación. El Empleador se reserva el derecho de obtener nuevos empleados de cualquier fuente.

- 2.6 Los empleados que mantienen un estado de no-miembro o cambiar su estado a un estado en que no son miembros y están cubiertos por los términos de este Acuerdo estaran obligados a pagar, como una condición de empleo, una cuota de servicio inicial y de forma mensual (o de otro modo) cuotas de servicio a la Unión con el propósito de ayudar a la Unión a sufragar los costos relacionados con las obligaciones y responsabilidades de la Unión como agente exclusivo de negociación de la presente unidad de negociación.

ARTÍCULO 3 - DEDUCCIONES VOLUNTARIAS

- 3.1 El empleador está de acuerdo en que durante la vigencia del presente Acuerdo, deducira las cuotas de inscripción y cuotas periodicas con la presentación de un formulario de autorización de deducciones de los empleados, de acuerdo con la ley. Entonces, el empleador deducirá dichas cuotas en las cantidades certificadas al empleador por los representantes debidamente autorizados de la Unión, en el momento y lugar que sea designado por la Unión, por escrito.
- 3.2 El empleador está de acuerdo en hacer las deducciones en el primer período de pago de cada mes y entregar todo el dinero deducido al Secretario-Tesorero de la Unión por cheque hecho a nombre de la Unión, dentro de diez (10) días de dicha deducción.
- 3.3 El empleador está de acuerdo a deducir una cantidad del salario de cada empleado que sea miembro de la Unión y que ejecute una autorizacion voluntaria de deducciones para el Fondo de la Fundacion del Club de balotas activas de la UFCW Local 951. Las deducciones se efectuarán en la cantidad especificada en el formulario de autorización de deducciones firmada por el empleado y se deducirán todas las semanas. La deducción continuara por la vigencia de este Acuerdo para aquellos empleados que firmen una forma de autorizacion para el Fondo de la Fundacion del Local 951 de la UFCW, a menos que sean revocadas de forma individual y por escrito. La deducción para el Club de Balotas Activas de la UFCW continuará de acuerdo con la ley de Michigan.
- 3.4 La Unión se compromete a indemnizar al empleador de toda responsabilidad recibida o impuesta al empleador por causa de cualquier acción tomada por el mismo al seguir las direcciones de las disposiciones del presente artículo.
- 3.5 La Unión proveerá todos los papeles y documentos necesarios para las deducciones voluntarias.
- 3.6 Los Empleados nuevos pueden voluntariamente firmar una autorización de deducciones y una solicitud en blanco al finalizar sus períodos de prueba.

- 3.7 El empleador deberá entregar a la Unión una lista de las supresiones de la lista semanal de deducciones y las razones para ello.

ARTÍCULO 4 - LA REPRESENTACION SINDICAL

- 4.1 La Unión tendrá derecho a designar un Delegado Sindical y a un Delegado Sindical Alternativo, por turno. Personas así designadas serán identificadas mediante notificación por escrito de la Unión para el empleador. El Delegado Sindical Alternativo funcionará sólo en ausencia del Delegado Sindical.
- 4.2 Los trabajadores tendrán el derecho, si así lo solicitan, a la representación del Delegado Sindical durante cualquier entrevista disciplinaria. El empleado y el Delegado Sindical deberán recibir una copia de cualquier record disciplinario. El Delegado Sindical será invitado por el empleador para asistir a reuniones en las que el empleador tenga la intención de despedir a un empleado.
- 4.3 El empleador deberá otorgar a cualquier representante de la Unión acreditado a tiempo completo, un acceso razonable al lugar de trabajo, con el propósito de administrar los términos y condiciones del Acuerdo. Estas visitas no van a interferir con o impedir la producción del empleador.
- 4.4 El empleador está de acuerdo en liberar al Delegado Sindical de su trabajo para asistir a las funciones patrocinadas por la Unión, siempre que la Unión de por lo menos una (1) semana de aviso por escrito. Esta ausencia será sin goce de sueldo por la Compañía.

ARTÍCULO 5 - DERECHOS Y RESPONSABILIDADES DE LA GERENCA

- 5.1 El Empleador se reserva y conserva, el derecho unico y exclusivo de administrar la empresa, para dirigir las fuerzas laborales, incluyendo todas las responsabilidades, poderes y autoridades, como por ejemplo (a modo de ejemplo, y no como limitación) el derecho de elegir y contratar, promover, disciplinar, degradar, o terminar por una causa justa, para dirigir y determinar los productos que se producen, el abandono de cualquier operación, el calendario de horas y turnos, el establecimiento de elección de los métodos, procedimientos y medios de fabricación, la concesión de aumentos, despidos temporales y el retorno al trabajo, salvo lo específicamente renunciado o modificado por las disposiciones del presente Acuerdo. El Empleador construye y la Union reconoce que las disposiciones del presente Acuerdo constituyen limitaciones y que son las únicas limitaciones al derecho de la Compañía para administrar el negocio.
- 5.2 El empleador tiene el derecho de establecer reglas y regulaciones razonables y esta de acuerdo en hacer conocidas todas esas reglas por todos los miembros de la unidad de negociación. El empleador está de acuerdo en que estas reglas no seran aplicadas de manera discriminatoria, caprichosa o arbitraria.
- 5.3 La oficina de la Unión contará con una copia de todas las reglas y se le dará el aviso de cualquier cambio en las reglas. A petición escrita de la Unión, el

empleador se compromete a reunirse con la Unión para discutir cualquier cambio en las reglas de trabajo, antes de la aplicación de las mismas. La racionalidad de cualquier regla de trabajo puede ser impugnada a través del procedimiento de quejas.

ARTÍCULO 6 - NO HUELGA - NO BLOQUEOS

- 6.1 Durante la vigencia del presente Acuerdo, ni la Unión ni los empleados deberán instigar, autorizar, ayudar, condonar o participar en un paro laboral, desaceleración, huelga o cualquier otra actividad concertada que interfiera con las operaciones del empleador. Cualquier empleado que se vea involucrado en cualquiera de las actividades enumeradas anteriormente estará sujeto a disciplina, hasta e incluyendo el despido.
- 6.2 Durante la vigencia de este Contrato, el Empleador no iniciará ningún bloqueo.

ARTÍCULO 7 - PROCEDIMIENTO DE QUEJAS

- 7.1 Para los efectos de este Acuerdo, el término "queja" significa cualquier conflicto entre el empleador y el sindicato, o entre el empleador y los empleados sobre los efectos, interpretación, aplicación, reclamo de incumplimiento o violación de este Acuerdo. Si el conflicto no puede ser resuelto por el empleado y su supervisor inmediato, deberá haber un esfuerzo serio por parte de las partes para resolver la disputa a través de los siguientes pasos.
- 7.2 Paso 1 Una conferencia que se celebrará entre el empleado agraviado, el Delegado Sindical y la gerencia del empleador. El 1er Paso de la queja debe ser iniciado por el empleado agraviado y / o el Delegado Sindical, con notificación de fecha, en la que figure el carácter específico de la controversia y presentado en un formulario proporcionado por la Unión.
- 7.3 Las quejas del 1er Paso deben ser presentadas dentro de los diez días naturales (10) de la supuesta violación o el conocimiento del empleado de la supuesta violación o cuando debiera esperarse que el empleado se diese cuenta de la supuesta violación. Conferencias en las quejas del 1er Paso deben ser dentro de los diez (10) días (excluyendo sábados, domingos y días festivos) siguientes al recibo por los Empleadores del formulario de notificación de quejas del 1er paso.
- 7.4 Paso 2 Si la queja no se resuelve en el 1er paso, la Unión podrá procesar la queja al 2do Paso del procedimiento de quejas. Las quejas del 2do Paso deben ser iniciadas por el Representante de Negocios de la Unión con una queja por escrito identificando la naturaleza específica de la queja y presentandola al Gerente de la Planta.
- 7.5 Una queja del 2do Paso debe ser presentada dentro de los quince (15) días calendario desde la respuesta al 1er Paso por el empleador. Las partes tendrán la conferencia del 2do Paso de la queja dentro de los treinta (30) días

(excluyendo sábados, domingos y días festivos) siguientes al recibo de la forma de queja de 2do Paso por el empleador.

- 7.6 La notificación de la intención de arbitrar una queja debe ser proporcionada por la Unión al empleador por escrito dentro de treinta (30) días calendario desde la respuesta del empleador a la queja en el paso 2. El árbitro no tendrá poder para agregar, quitar o modificar cualquiera de las disposiciones del presente Acuerdo. Todos los gastos relacionados con la preparación y presentación de cada caso serán pagados por la parte que incurre en estos costos. Los honorarios del árbitro y los costos serán pagados por la parte perdedora a menos que el árbitro no declarará un claro "ganador" y entonces los costos serán compartidos por igual por las partes.
- 7.7 Las quejas relativas a los despidos deberán proceder de inmediato al 2do Paso del procedimiento de quejas. Una queja sobre un despido debe ser presentada directamente en el paso 2 dentro de los diez (10) días calendario del despido.
- 7.8 El empleador o de la Unión no tendrá la obligación de reconocer, discutir o de otra manera procesar cualquier queja que no se presenta o es apelada dentro de los límites de tiempo o de acuerdo con los procedimientos establecidos en este artículo. Sin embargo, nada impedirá a las partes a que de mutuo acuerdo amplíen cualquiera de los plazos establecidos en este artículo sobre las quejas individuales.
- 7.9 Se permitirá a los Delegados Sindicales que procesen las quejas, sin pérdida de salario, de forma razonable. Los Delegados Sindicales le pedirán a su supervisor que les permitan procesar las quejas Si no es posible el permiso en el momento de la solicitud, se dará el tiempo suficiente antes del final de la jornada.

ARTÍCULO 8 - SENORÍA

- 8.1 La Señoría se define como el tiempo de servicio continuo con el empleador, a partir de la última fecha de contratación.
- 8.2 Los empleados que son contratados en la misma fecha se pondrán en la lista de Señoría en el orden numérico de los últimos cuatro (4) dígitos de su número de seguro social de forma ascendente.
- 8.3 La Señoría se ejercerán de acuerdo con los términos y condiciones de este Acuerdo.
- 8.4 empleados recién contratados deberán ser considerados como en prueba en sus primeros noventa días naturales (90) de empleo. Al término de su periodo de prueba la Señoría de dichos empleados empezara desde la fecha de su primer día efectivamente trabajado. Los empleados a prueba pueden ser despedidos a la entera discreción del empleador. Dicha acción no puede ser impugnada por la Unión.

El empleador tendrá derecho a solicitar una extensión de hasta treinta (30) del período de prueba a la Unión por escrito. Esta solicitud debe ser recibida por la Unión antes de la finalización del período de prueba de los empleados y no podrá ser cuestionada por la Unión.

8.5 La Señoría de un empleado se extinguirá por las siguientes razones:

- (a) Si el empleado renuncia o se jubila.
- (b) Si el empleado es despedido por una causa justa.
- (c) Si el empleado se ausenta del trabajo por tres (3) días laborables consecutivos sin notificar debidamente al empleador.
- (d) Si el empleado no se presenta para el trabajo dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la fecha en que el empleado recibió, o debería haber recibido notificación de regresar al trabajo, enviada por correo certificado a la última dirección conocida del empleado.
- (e) Si el empleado no regresa en la fecha requerida tras un permiso de ausencia, a menos que sea disculpado por el empleador.
- (f) Si el empleado tiene permiso por incapacidad por un período superior a un (1) año.
- (g) Si el empleado se encuentra en estado de descanso de forma consecutiva por un período de un (1) año, o por el mismo tiempo de la Señoría adquirida en el momento que se inició el descanso, lo que sea menor.

8.6 Un empleado que sea transferido o de otra forma toma un trabajo con el empleador que está fuera de la unidad de negociación mantendrá la Señoría que él o ella haya acumulado antes de la transferencia hacia el trabajo fuera de la unidad de negociación por un período de noventa (90) días. Si durante el período de noventa (90) días el empleador decide no retener al empleado en el trabajo fuera de la Unidad de Negociación o el empleado opta por no permanecer en dicho trabajo, el empleado puede ejercer su Señoría para volver a la unidad de negociación. Una vez transcurrido el período de noventa (90) días, toda la antigüedad acumulada y el derecho a regresar a la unidad se perderán.

8.7 La antigüedad será de dos (2) tipos, de tiempo completo y de tiempo parcial. Antigüedad de tiempo completo no se pierde como resultado de una transferencia de empleo a tiempo parcial, pero no se acumulará durante los períodos de empleo a tiempo parcial. En ningún caso, los trabajadores de tiempo parcial acumularán Señoría en exceso de la de empleados a tiempo completo.

8.8 Empleados de tiempo completo son las personas clasificadas como tales y que trabajan regularmente un promedio de 32 horas a la semana o más. Empleados de tiempo parcial son las personas clasificadas como tales y que regularmente trabajan menos de 32 horas a la semana.

8.9 Cuando un empleado de tiempo parcial trabaja doce (12) semanas consecutivas, un promedio de treinta y dos (32) horas a la semana, dicho empleado deberá ser inmediatamente reclasificado como de tiempo completo, con Señoría de tiempo

completo que empezara desde el comienzo del periodo de doce (12) semanas. Horas de uso para este fin son las horas efectivamente trabajadas.

- 8.10 Todos los empleados deberán notificar al empleador por escrito de cualquier cambio de domicilio dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a dicho cambio con la responsabilidad de dar una dirección apropiada y un número de teléfono, en su caso, en el registro de la empresa es de los empleados.

ARTÍCULO 9 - PROMOCIONES, DESCANZOS, MEJORAS Y TRANSFERENCIAS

- 9.1 En caso de que hayan vacantes permanentes de trabajo, el empleador deberá publicar dichas posiciones para que los empleados interesados las soliciten. La publicación indicará la clasificación y el turno de la nueva posición. Dichas publicaciones permanecerán anunciadas durante tres (3) días consecutivos (excluyendo sábados, domingos y días festivos). El empleado con más Senioria que solicite el trabajo, deberá obtener el trabajo. Se entiende que a fin de obtener el empleo, el solicitante con más Senioria debe tener la capacidad mental y física para realizar el trabajo.
- 9.2 El solicitante ganador deberá tener un periodo de adaptación de hasta treinta (30) días para hacerse totalmente eficiente en el trabajo. Si el solicitante ganador no pudiera realizar el trabajo a un nivel satisfactorio durante el período de adaptación, él o ella será devuelto a su posición original.
- 9.3 Movimiento de un turno a otro se llevará a cabo, ofreciendo el cambio de turno en línea de Senioria y se requerirá en el orden inverso de senioria dentro de la clasificación.
- 9.4 Vacantes temporales causadas por la sección 9.1 pueden ser llenadas por selección de la gerencia. Todas las otras vacantes temporales, deberán ser ofrecidas en línea de Senioria y asignadas en el orden inverso de Senioria, siempre que el empleado afectado esté física y mentalmente capacitado para realizar el trabajo en cuestión.
- 9.5 Los empleados deben realizar cualquier trabajo que les indique la gerencia con el entendimiento de que cuando a cualquier empleado se le asigna un trabajo con una tarifa menor, él o ella seguirá recibiendo su tarifa regular de pago, a menos que el empleado sea el empleado con menos senioria en la clasificación. Si a un empleado se le asigna la función principal de un trabajo de clasificación más elevada, él o ella recibirá la tarifa inmediatamente superior al de su tarifa regular en la clasificación más alta por todo el tiempo dedicado al trabajo en esa clasificación.
- 9.6 Descanso se define como una reducción en la fuerza de trabajo, y cuando el empleador instituye un descanso, los siguientes procedimientos se utilizarán:
- (a) Los empleados serán descansados en el orden inverso de Senioria por clasificación.

(b) Los empleados que sean descansados deberán tener el derecho de obtener el trabajo del empleado con menos senioria en cualquier otra clasificación, igual o inferior a las suyas, siempre y que estén física y mentalmente capacitados para realizar el trabajo inmediatamente.

(c) Los empleados que pierdan su posición deberán tener el derecho de obtener el trabajo del empleado con menos senioria en cualquier otra clasificación, siempre y que sean física y mentalmente capacitados para realizar el trabajo inmediatamente.

(d) Los Delegados Sindicales deberán tener Super Senioria con el limitado propósito de descansos y del regreso al trabajo.

9.7 Los empleados deberán ser llamados de regreso al trabajo por orden de antigüedad. El empleador no puede contratar a nuevos empleados, mientras que los empleados con Senioria estén en descanso, excepto si dichos empleados no están física o mentalmente capacitados para realizar el trabajo disponible para ser asignado.

ARTÍCULO 10 - PERIODO DE COMIDA Y DESCANZOS

10.1 No menos de media (1 / 2) hora deberá de ser permitida para un período sin goce de sueldo para comer en cada turno de trabajo para los empleados laborando más de cuatro (4) horas. Ningún empleado deberá ser requerido a trabajar más de cinco (5) horas consecutivas sin un período de comida. Ningún empleado deberá ser requerido a tener un período de comida hasta que haya trabajado un mínimo de tres (3) horas en el turno de trabajo.

10.2 Los empleados dispondrán de dos (2) descansos pagados de quince (15) minutos cada uno por cada ocho (8) horas trabajadas. Dichos descansos deben ser concedidos en base a un (1) descanso por cada medio turno de cuatro (4) horas trabajado. El empleador hará todo lo posible para programar los descansos en medio de cada medio turno de cuatro (4) horas. Sin embargo, en ningún caso los empleados deberán ser requeridos a tomar un descanso hasta que hayan trabajado un mínimo de una (1) hora dentro del medio turno. Los empleados no estarán obligados a trabajar más de tres (3) horas consecutivas dentro de un medio turno sin tomar un descanso.

10.3 A los empleados que trabajen dos (2) o más horas de tiempo extra al final de un turno de trabajo se les dará un descanso adicional de diez (10) minutos con goce de sueldo.

ARTICULO 11 - HORAS DE TRABAJO

11.1 La semana normal de trabajo para empleados de tiempo completo estará compuesto por cuarenta (40) horas, de lunes a viernes. Esta definición de semana normal de trabajo no será en ningún caso considerada como una garantía de horas de trabajo, salvo a lo dispuesto de otra forma en este Acuerdo. El empleador deberá establecer horarios de inicio por clasificación y turno, para satisfacer las necesidades de la operación. La hora de inicio de cada turno de producción normalmente se encontrara entre las horas indicadas a continuación:

- (a) 1er Turno - entre las 6:00 a.m. y 8:00 a.m.
- (b) 2ndo Turno - entre las 2:00 pm y las 4:00 pm
- (c) 3º Turno - entre las 10:00 pm y la medianoche

El Horario de trabajo de los conductores de camiones se basará en las necesidades de entrega de los clientes del empleador. Todo esfuerzo será hecho para reconocer las necesidades de todas las partes en el establecimiento de horarios de trabajo. El empleador deberá comunicar los cambios de turno a los empleados y a la Unión, con la mayor antelación posible.

11.2 En el caso de una reducción involuntaria de las horas, empleados de tiempo completo se maximizaran a cuarenta (40) horas por semana en línea de Senioria por clasificación. En el caso de que un empleado de tiempo completo no sea programado para cuarenta (40) horas, él o ella tendrán el derecho a reclamar las horas programadas a los empleados de tiempo parcial hasta cuarenta (40) horas a la semana.

11.3 Cuando las horas adicionales o de reemplazo estén disponibles durante la semana, dichas horas seran ofrecidas primero a los empleados de tiempo completo que no se han programado para cuarenta (40) horas. Si aún es necesario o si todos los empleados de tiempo completo están programadas para cuarenta (40) horas, dichas horas adicionales o de reemplazo deberan ser ofrecidas a los empleados de tiempo parcial disponibles en línea de Senioria, hasta un máximo de cuarenta (40) horas a la semana.

11.4 El trabajo realizado los sábados, domingos y después de ocho (8) horas diarias deberan pagarse a tiempo y medio (1-1/2), siempre y cuando el trabajador afectado haya trabajado todas las horas programadas durante la semana de trabajo en cuestión, a menos que dicho empleado no haya podido trabajar a sus horas programadas debido a una enfermedad demostrable o de otra forma fue disculpado de su trabajo por el empleador.

11.5 Tiempo y medio (1-1/2) serán pagados por todas las horas trabajadas en exceso de cuarenta (40) horas en una (1) semana. No habrá duplicación o pirámide de horas extraordinarias.

11.6 Las horas extraordinarias serán ofrecidas en línea de Senioria y se asignaran en orden inverso de antigüedad, dentro de la clasificación. Para poder requerir a los empleados a quedarse, un mínimo de 2 horas de notificación debera darse. El empleador no estará obligado por el requisito de las dos (2) horas de notificación

cuando las horas extraordinarias se creen como resultado de factores fuera del control del empleador o conocimiento que no permitiría que el empleador proporcionara dicha notificación. En tales situaciones, el empleador deberá proporcionar la notificación con la mayor antelación posible de las horas extraordinarias de acuerdo con las circunstancias.

- 11.7 Cualquier trabajador que se reporte para el trabajo que se le ha programado o dado instrucciones, será garantizado dos (2) horas de trabajo o el pago de las mismas en su lugar. Esta disposición no se aplicará en circunstancias fuera del control del empleador, tales como incendios, inundaciones, disturbios civiles, fallas eléctricas o del equipo o por los actos de Dios. Si a un empleado se le notifica que no se presente a trabajar antes de salir de su casa, el empleador no estará obligado a pagar porque el empleado se reportó al trabajo. Lo mismo se aplica si el empleador intenta notificar al empleado al número de teléfono de los registros del empleador y el mismo es incorrecto debido a un cambio que no se reportó por el empleado.

ARTÍCULO 12 - VACACIONES

- 12.1 Un empleado será elegible para vacaciones con goce de sueldo en cada fecha de aniversario de antigüedad sucesiva de acuerdo con el siguiente calendario:

<u>Años de tiempo continuo de servicio</u>	<u>Tiempo de vacaciones y pago</u>
Un (1) Año	Una (1) semana
Tres (3) años	dos (2) semanas
Ocho (8) años	Tres (3) semanas
Quince (15) años,	Cuatro (4) semanas

Todos los empleados de tiempo completo recibirán 40 horas de pago a su tarifa por hora de pago regular por cada semana de vacaciones de elegibilidad y 8 horas por día a su tarifa por hora regular por cada día de vacacion (es). Los Empleados de tiempo parcial tienen derecho a vacaciones remuneradas de acuerdo con el calendario de arriba sobre una base en razon a sus horas trabajadas.

- 12.2 Todas las vacaciones pagadas están disponibles para su uso sobre una base semanal. Sin embargo, los empleados elegibles para más de una semana de vacaciones pueden tomar una semana de estas vacaciones como cinco (5) días de vacaciones separadas. Al utilizar días de vacaciones, por lo menos dos (2) días deben ser realmente trabajadas durante la semana en la que se concede uno o más días de vacaciones. Todos los días de vacaciones deben ser solicitados por escrito por lo menos diez (10) días antes de la fecha solicitada. Esta disposición no tiene por objeto permitir a los empleados a combinar días de vacaciones separados y tiempo de permiso sin goce de sueldo con el fin de aumentar el número de semanas completas fuera del trabajo por año.
- 12.3 Con el fin de facilitar la concesión de vacaciones, un calendario de vacaciones en blanco se fijará el 1o. de enero de cada año y permanecerá a la vista hasta el 1o. de marzo, para que los empleados designen la semana o semanas de vacaciones desadas. Las vacaciones serán concedidas en base a la antigüedad a más tardar el 1o de abril de cada año. Una vez que las vacaciones sean

concedidas, no se cambiarán por la administración o el empleado afectado y ningún otro empleado podrán ejercer derechos de antigüedad para desplazar a los empleados de las vacaciones programadas.

12.4 A los empleados que opten por no hacer sus solicitudes de vacaciones en el calendario de vacaciones se les concederán vacaciones a la discreción de la gerencia de acuerdo a cuando las soliciten, siempre y cuando todas las semanas de vacaciones acumuladas se otorguen durante el periodo de vacaciones de aniversario.

12.5 Si un día festivo reconocido por el presente Acuerdo se produce durante las vacaciones de un empleado, el empleado recibirá pago por el; día festivo, además del pago de vacaciones.

12.6 En el caso de la muerte de un empleado, el pago de pago por vacaciones acumuladas en el trabajo se remitirá al beneficiario designado del empleado fallecido.

12.7 Los empleados que dejen el trabajo, que esten en descanso temporal, o se retiren reciban el pago por todas las vacaciones acumuladas y ganadas. Los empleados que sean despedidos por una causa justa, a excepción de falta de honradez comprobada, recibirán el pago por todas las vacaciones ganadas, pero no recibirán ningún pago por sus vacaciones acumuladas. Empleados que sean despedidos por falta de honradez comprobada no recibirán ningún pago por vacaciones.

12.8 Efectivo en las fechas de aniversario en 1992 y, posteriormente, los empleados que no esten trabajando por discapacidad, con permiso de ausencia personal o militar tendrán su pago de vacaciones ajustado de la siguiente manera:

1 a 30 días de permiso	sin reducción en el pago de vacaciones
31 a 60 días de permiso	reducción de 1/12 en el pago de vacaciones
61 a 90 días de permiso	reducción de 2/12 en el pago de vacaciones
91 a 120 días de permiso	reducción de 3/12 en el pago de vacaciones
121 a 150 días de permiso	reducción de 4/12 en el pago de vacaciones
151 a 180 días de permiso	reducción de 5/12 en el pago de vacaciones
181 a 210 días de permiso	reducción de 6/12 en el pago de vacaciones
211 a 240 días de permiso	reducción de 7/12 en el pago de vacaciones
241 a 270 días de permiso	reducción de 8/12 en el pago de vacaciones
271 a 300 días de permiso	reducción de 9/12 en el pago de vacaciones
301 a 330 días de permiso	reducción de 10/12 en el pago de vacaciones
331 a 360 días de permiso	reducción de 11/12 en el pago de vacaciones
361 o más días de permiso	sin pago de vacaciones

12.9 Los empleados que soliciten el pago adelantado por vacaciones por lo menos catorce (14) días antes del comienzo de un período de vacaciones aprobadas recibirán el pago de vacaciones por dichas vacaciones, con un cheque por separado, antes del comienzo del periodo de vacaciones. Los empleados que no hagan una petición para recibir por adelantado el pago de vacaciones recibirán

su pago de vacaciones, con un cheque por separado, en el primer día de pago regular que se produzca después de regresar de sus vacaciones al trabajo.

ARTÍCULO 13 - PAGOS POR DIAS FESTIVOS

13.1 Los días festivos a que se refiere el presente Acuerdo con el propósito de pagarse son las siguientes:

Día de Año Nuevo	Día de los Caídos
Día de la Independencia	Día del Trabajo
Día de Acción de Gracias	Nochebuena
Día de Fin de Año	Día de Navidad

13.2 Empleados de tiempo completo que han completado su periodo de prueba recibirán ocho (8) horas de pago en su tarifa por hora regular, para cada día festivo pagado. Empleados a tiempo parcial que han completado el período de prueba, recibirán cuatro (4) horas de pago a su tarifa por hora regular, por cada día festivo pagado.

13.3 Para bien de recibir el pago por día festivo, es obligatorio que los empleados trabajen el turno completo en el último día de trabajo programado antes del día festivo y el turno completo en el siguiente día de trabajo programado después del día festivo.

13.4 Un empleado recibirá a su elección ya sea el pago por día festivo o un (1) día de permiso con goce de sueldo si un día de fiesta reconocido ocurre en sábado o domingo, excepto cuando tal día festivo se celebra el viernes antes del día de fiesta o el lunes después del día de fiesta.

13.5 El trabajo realizado en un día festivo se compensará a tiempo y medio (1-1/2) a la tarifa regular del empleado de salario, además de su pago por el día festivo.

13.6 Un empleado se hará elegible para tomar días personales en su fecha de aniversario de acuerdo con el calendario siguiente, para ser usado antes de la fecha de su siguiente aniversario:

<u>Años de servicio continuo</u>	<u>Número de Días</u>
Después de dos (2) años de servicio	1
Después de tres (3) años de servicio	2
Después de cuatro (4) años de servicio	3
Después de cinco (5) años de servicio	4
Después de seis (6) años de servicio	5
Después de siete (7) años de servicio	6

Empleados de tiempo completo recibirán ocho (8) horas de pago en su tarifa por hora regular, por cada día de Carácter Personal. Empleados de tiempo parcial recibirán cuatro (4) horas de pago en su tarifa por hora regular, por cada día de Carácter Personal.

Los empleados elegibles para un día personal deben notificar a la empresa por lo menos con siete (7) días de anticipación si su ausencia se puede programar

con anticipacion. El uso de un Dia Personal por emergencia será reportado a la Gerencia con la mayor anticipacion posible.

ARTÍCULO 14 - SALUD Y BIENESTAR

- 14.1 El Empleador deberá participar y contribuir al Fondo de Salud y Bienestar de las Uniones y Empleadores de la UFCW de Michigan ("Fondo para la Salud"), y adopta y acepta estar obligado por los términos y condiciones del Contrato de Fideicomiso del Fondo de Salud, según ha sido enmendado, y las acciones tomadas de conformidad con dichas disposiciones. El empleador deberá ejecutar la forma normal de Acuerdo de Participación respecto a su participación en el Fondo de Salud.

A partir del 1o. de agosto del 2010, los empleados calificados deberan ser inscritos en el Plan del Fondo de Salud y Bienestar con cuotas de contribución mensual determinadas por la Administración del Fondo como se enumeran a continuación.

- A. **Contribucion por Empleador / empleado:** Las cuotas de contribución mensual del empleador son efectivas de la siguiente manera:

08/01/2010	fijo \$ 6,00
09/01/2010	fijo \$ 6,00
10/01/2010	fijo \$ 6,00
11/01/2010	fijo \$ 619.00
07/01/2011	No exceder de \$ 668.50
07/01/2012	No exceder de \$ 722.00

A partir de 01/08/2010 El Empleador deberá hacer contribuciones mensuales hasta las cantidades máximas antes mencionadas para cada empleado elegible, más una suma adicional de cuatro (\$ 4.00) dólares por semana para cobertura individual del empleado, ocho (\$ 8.00) dólares por semana para la cobertura de empleados + 1 y doce (\$ 12.00) dólares por semana por cobertura familiar para todos los empleados inscritos.

A partir de 01/01/2011 El Empleador deberá hacer contribuciones mensuales hasta las cantidades máximas antes mencionadas para cada empleado elegible, más una suma adicional de cinco (\$ 5.00) dólares por semana para cobertura individual del empleado, diez (\$ 10.00) dólares por semana para la cobertura de empleados + 1 y quince (\$ 15.00) dólares por semana por cobertura familiar para todos los empleados inscritos.

Estas contribuciones se utilizarán exclusivamente para los fines de proveer beneficios a los asociados que participan en los nuevos planes negociados como han sido aprobados por los administradores a partir del 01/01/11. De acuerdo con la Poliza de Contribucion de Salud y de los Administradores para los nuevos empleados contratados, las contribuciones para aquellos empleados de reciente calificación se harán en el mes en que el empleado termine su período de calificación para dar cobertura el primer día del mes siguiente.

- B. Las contribuciones requeridas del empleado para el empleador de los empleados de tiempo completo y de tiempo parcial que son elegibles para beneficios de salud y bienestar, a partir del 1o. de agosto de 2010 son los siguientes:
- | | |
|-----------------------------------|---------------------|
| Individual | \$ 25.00 por semana |
| Individual + Hijo menor / cónyuge | \$ 37.50 por semana |
| Familia | \$ 50.00 por semana |

Los empleados de tiempo parcial sólo pueden elegir la cobertura individual.

Las contribuciones de los empleados se realizarán por deducciones a sus salarios con bases anteriores al pago de impuestos bajo una Sección 125.

- C. Cuota por Cónyuge en el trabajo. Cada empleado de tiempo completo calificado que elija proporcionar seguro de salud a su cónyuge - si el cónyuge tiene acceso a un seguro de salud a través de su empleador (que no sea otro empleador contribuyente) y opta por no tomar ese seguro de salud, pagará una cuota de \$100 dólares, antes del pago de sus impuestos, para la cobertura de su cónyuge.
- D. Las contribuciones del empleador al Fondo de Salud deberán ser hechas para todos los empleados que califiquen en la nómina activa del empleador a partir del primer período de pago de cada mes y dichas contribuciones e informes relacionados con la contribución se deben someter el primero de cada mes, pero por ninguna razón deberán recibirse en la Oficina del Fondo de Salud, o en otro lugar que los administradores puedan designar, a más tardar el quince (15) de dicho mes. El Empleador continuará haciendo contribuciones al Fondo de Salud para todos los empleados de tiempo completo y de tiempo parcial calificados, incluso si ellos no eligen la cobertura.

- 14.2 Elegibilidad: Los empleados de tiempo completo serán elegibles para la cobertura de salud y bienestar en el primer (1er) día del mes siguiente a nueve (9) meses de servicio. Los empleados de tiempo parcial serán elegibles para la cobertura de salud y bienestar en el primer (1er) día del mes siguiente a dieciocho (18) meses de servicio.
- 14.3 Los empleados que son elegibles para los beneficios serán inscritos en el Plan del Fondo de Salud y Bienestar Social.
- 14.4 El Empleador deberá mantener las contribuciones para dichos empleados hasta por tres (3) meses durante su ausencia del trabajo debido a una lesión o enfermedad compensable o no compensable.
- 14.5.1 El Empleador deberá hacer aportes mensuales para todos los empleados elegibles en la nómina activa del empleador a partir del primer (1er) día de cada mes, para hacer los pagos alrededor del quince (15) de cada mes.

- 14.6 Las contribuciones del empleador deberán ser suspendidas inmediatamente (a partir del primer día del mes después de los acontecimientos que se enumeran a continuación) por las razones que se indican a continuación:
- (A) permiso para ausencia personal;
 - (B) Renuncia voluntaria;
 - (C) La terminación por causa justificada;
 - (D) Descanzo temporal.
- 14.7 Las contribuciones del empleador se reanudarán en el primer (1er) día del mes inmediatamente después del regreso al trabajo en la nómina de pago activa del empleador después de una enfermedad, lesión, permiso, descanso y / o recolocación en el previsto de que la contribución del empleador haya sido interrumpida.
- 14.8 **Reservas del Fondo:** La tarifa de acción del 7/1/12 para la contribución del empleador estará sujeta a dos criterios generales. Primero, que un nivel mínimo de reserva sea mantenida de por lo menos igual a 4.5 meses del total de los activos a partir de 30/06/13. Segundo, que los ingresos proyectados del fondo del empleador y las contribuciones de los empleados deberán ser al menos igual a los gastos totales previstos en el período de un año que termina 06/30/13. El consultor del fondo deberá preparar un informe para revisión y acción de los administradores antes de 07/01/12, teniendo en cuenta los aumentos/perdidas conocidos de la inversión antes de la acción sobre la tarifa, pero excluidas las estimaciones de ganancias/perdidas por inversiones a partir de entonces y hasta 06/30/13. Si el informe del consultor indica que una contribución festiva del Empleador y los Asociados de hasta un (1) mes es posible dentro del criterio de las directrices señaladas anteriormente, los Administradores tendrán en cuenta dicha acción como parte de su revisión de tarifas de 07/01/12. Dicho período festivo deberá tomarse en enero del 2013 si las condiciones financieras en ese momento lo permiten. Cualquier controversia / estancamiento de los administradores con respecto a la acción sobre las tarifas del 07/01/12 será sometida a arbitraje acelerado final y vinculante.
- 14.9 Las partes acuerdan hacer sus mejores esfuerzos para dirigir a los Administradores del "Fondo para la Salud" a adoptar tantas medidas de contención de costos como sean posibles, sin reducir los niveles actuales de beneficios. Es el deseo de ambas partes que cuando sean implementadas dichas medidas de contención de costos podrían requerir una tarifa de contribución que es menor que las tarifas de contribución que figuran en el Acuerdo para mantener los beneficios. Sin embargo, los beneficios aplicables existentes pueden ser modificados por la Administración sólo si las modificaciones propuestas se adoptan de forma unánime por todos los Administradores del empleador y por todos y cada uno de los Administradores de la Unión, (o suplentes).
- 14.12 El empleador es responsable de informar sobre el estado calificativo apropiado para cada empleado a la Oficina del Fondo de Salud en un informe mensual de contribución. El empleador acepta que el incumplimiento de someter informes oportunos y correctos de pagos de contribución puede resultar en intereses,

daños y perjuicios y la evaluación de costos en conformidad con las reglas y/o leyes establecidas para el cobro de pagos atrasados del Fondo de Salud El Empleador consiente a la auditoría de sus registros de nóminas de pago por las personas designadas por la Administración del Fondo de Salud con el propósito de verificar la exactitud de los pagos de la contribución del empleador, de acuerdo con pólizas Uniformes de auditoría aprobados por los Administradores. Todos los pagos insuficientes descubiertos por dicha auditoría serán tratados como contribuciones atrasadas de conformidad con los procedimientos del Fondo de Salud para el cobro de pagos atrasados. Las contribuciones deben ser reportadas y pagadas cada mes, sin tener en cuenta cualquier pago excesivo anterior. Pagos anteriores en exceso y contribuciones equivocadas pueden ser reclamadas por el empleador de conformidad con las normas adoptadas por la Administración del Fondo de Salud para el reembolso de aportaciones equivocadas.

- 14.11 **Pagos Atrasados y Salud y Bienestar:** Si el empleador falta en hacer contribuciones mensuales para la Salud y Bienestar como se establece en este documento, el demás ser notificado por escrito de su morosidad, por el Administrador del Fondo de Salud y Bienestar, y si dicha remesa no se paga dentro de diez (10) días, a pesar de cualquier provisión del presente Acuerdo, la Unión, sin necesidad de dar demás otro o más aviso, tendrá derecho a tomar las medidas que estime necesarias hasta que dichos pagos atrasados sean hechos, y demás se acuerda que en el caso de que dicha acción sea tomada, el Empleador será responsable hacia los empleados por cualquier pérdida que resulte de ello. El empleador renuncia por este medio al requerimiento de cualquier aviso o notificación se de por el Administrador de Salud y Bienestar o por la Unión a él o a cualquier otra parte demás de dicha noticia o notificaciones expresamente previstas en el presente artículo.
- 14.12 **Coordinación de las Reglas de beneficios:** Cuando un dependiente elegible tiene la opción de recibir dinero en lugar de elegir la cobertura de cuidado de la salud bajo un plan proporcionado por el empleador de dicha persona, el Fondo de Salud y Bienestar de las Uniones de Michigan UFCW y de llos Empleadores coordinarán sus beneficios como si los beneficios de la cobertura del otro empleador estuviera en vigor. La nueva provisión de la coordinación de beneficios también se extiende a la cobertura de dependientes y, en esa situación, el Fondo también utiliza la "regla del cumpleaños" para determinar cuál cobertura es la principal. Es responsabilidad del empleado la de proporcionar a la Oficina del Fondo con la información necesaria para determinar si este pagara en base principal o secundaria.
- 14.13 **General:** Las disposiciones anteriores tienen por objeto establecer las bases y el monto de las contribuciones del Empleador al Fondo de Salud y Bienestar de las Unones y Empleadores del Sindicato de Trabajadores Procesadores de Alimentos Comerciales de Michigan y nada de lo aquí contenido se considerara para establecer los beneficios o beneficiarios del Fondo, que será determinada por los Administradores del mismo, de conformidad con el Contrato de Fideicomiso, como sea modificado de tiempo en tiempo, y los acuerdos aplicables sobre aseguradoras, como sean modificados de tiempo en tiempo. La unica responsabilidad del empleador será la de realizar las contribuciones de los pagos establecidos en el artículo.

14.14 El Empleador se reserva el derecho de retirarse del Fondo de Salud y Bienestar de la UFCW y poner fin a su acuerdo de participación bajo las siguientes condiciones:

1. Empleador provee treinta (30) días de aviso previo a la Unión no antes de julio 1 de 2011, identificando la fecha efectiva de su retiro y terminación, y
2. El Empleador ha puesto a disposición de los empleados calificados un plan alternativo de Salud y Bienestar que el empleador ha determinado que es sustancialmente equivalente al del plan en vigor a partir de la fecha de la notificación de retiro y terminación, y
3. La transición al nuevo plan de Salud y Bienestar no causara una interrupción en la cobertura de beneficios de cualquier empleado calificado. Durante la vigencia del contrato las tarifas pagadas por Fry Krisp, Inc. para los beneficios de salud y bienestar no sobrepasara las tarifas de cualquier otro empleador participante del Plan de Salud y Bienestar de la UFCW.
4. En el caso de que la empresa opte por retirarse del Fondo de Salud y Bienestar de la UFCW, la compañía no tendrá ninguna obligación financiera adicional o de otra manera posterior a la fecha de su retiro del plan.

ARTÍCULO 15 - PLAN DE JUBILACIÓN

- 15.1 Contribución del empleador. Antes del 1o. de diciembre de cada año calendario, el empleador aportará un máximo de cuatrocientos cincuenta dólares (\$ 450.00) a una Cuenta Individual de Retiro ("IRA") establecida por cada empleado elegible en un banco u otra institución financiera. A partir de 1999, la contribución máxima del Empleador deberá aumentar a quinientos dólares (\$ 500,00). Las contribuciones del empleador deberán ser igualadas a un dólar por cada dolar aportado por los empleados elegibles en sus cuentas IRA.
- 15.2 Requisitos de Elegibilidad. Para poder ser elegibles para una contribución de IRA en cualquier año, un empleado debe haber estado en el empleo del empleador durante al menos los doce (12) meses anteriores al 11 de noviembre de ese año y todavía debe estar en el empleo del empleador el 11 de noviembre de ese año, y haber contribuido a su cuenta IRA antes del 11 de noviembre del año en cuestión.
- 15.3 El Empleador deberá ofrecer a los empleados la oportunidad de hacer aportaciones a una cuenta IRA a través de deducciones de nómina. El Empleador deberá seleccionar al menos un (1) banco de la zona de Jackson u otra institución financiera para este propósito. Todo el dinero deducido del pago de los empleados para cuentas de IRA o cualquier otro plan de deducción de nómina serán depositado en un plazo de diez (10) días naturales en la cuenta autorizada por los empleados.

ARTÍCULO 16 - PERMISOS DE AUSENCIA

- 16,1 Permiso por discapacidad - Un empleado con seis (6) meses o más de antigüedad tendrá derecho a un permiso por incapacidad que no exceda doce (12) meses. La enfermedad o lesión causante del permiso debe ser confirmada por un médico.

- 16.2 licencia personal - Un empleado con seis (6) meses o más de antigüedad tendrá derecho a una licencia personal, no remunerada, que no exceda de tres (3) meses. Licencias Personales se concederán en la medida en que las condiciones del negocio lo permitan y de mutuo acuerdo entre la gerencia y el trabajador individual.
- 16.3 licencia por fallecimiento - Un permiso de ausencia, con goce de sueldo por tres (3) días, se concederá a un empleado en el caso de la muerte de un miembro de su familia inmediata. La familia inmediata se define como padre, madre, cónyuge o hijo. Un permiso de ausencia, con goce de sueldo, durante dos (2) días se concederá a un empleado en el caso de la muerte de un miembro de la familia que se define como: hermano, hermana, cuñado, cuñada, suegros, abuelos, nietos, padrastro, hijastro o cualquier pariente que conviva con el trabajador afectado. Si se solicita, un plazo adicional de siete (7) días de licencia no remunerada por funeral deberá concederse.
- 16.4 Licencia por responsabilidades como Jurado o Testigo - permiso se concederá a un empleado para sus responsabilidades como jurado o de testigo en un tribunal de justicia. El Empleador deberá pagar la diferencia entre el salario normal del trabajador y la retribución percibida por rsponsabilidades de jurado o de testigo, con una responsabilidad máxima de cuatro (4) horas por día durante tres (3) días, por cada incidente de rsponsabilidad de jurado o de testigo.
- 16.5 Licencia Militar - Las licencias deberan ser concedidas a los empleados con el propósito de servir en el ejército de los Estados Unidos. Cualquier empleado que regrese del servicio militar tendrá derecho a re-empleo, de acuerdo con las leyes federales aplicables. A los empleados que son miembros del cuerpo militar de reserva y están obligados a participar en ejercicios de entrenamiento u otras responsabilidades de la reserva se les concederá el tiempo necesario fuera del trabajo.
- 16.6 Los empleados con permiso de ausencia que no sea militar deben presentarse a trabajar en la fecha acordada, a menos que mutuamente se acuerde otra cosa entre el empleador y el empleado.
- 16.7 Acta de Licencia Médica Familiar y Acta para Americanos con Discapacidad - Ninguna de las disposiciones del presente artículo se interpretará para limitar los derechos de cualquier empleado bajo cualquiera de las disposiciones contempladas en la Ley de Licencia Médica Familiar de 1993 o bajo el Acta para Americanos con Discapacidades (ADA).

ARTÍCULO 17 - GENERAL

- 17.1 El empleador deberá mantener un grado razonable de saneamiento, calefacción, iluminación y condiciones de trabajo seguras. Un Comité de Seguridad deberá de ser establecido, que estará integrado por un (1) miembro de la gerencia y un (1) miembro de la Unión. El Comité de Seguridad se reunirá al menos trimestralmente. El Comité de Seguridad deberá hacer un esfuerzo serio y concertado para promover la seguridad en la planta y proponer formas para corregir los peligros potenciales de seguridad. En cada reunión trimestral de

seguridad, se preparara e intercambiara un programa antes de la reunión y se preparara un registro escrito de la reunión. Una copia del registro escrito se mantendrá por la gerencia y se dara una copia a los miembros de la Unión en el Comité.

- 17.2 Ningún empleado cubierto por este Acuerdo debera der requerido a tomar cualquier tipo de examen detector de mentiras.
- 17.3 Todas las herramientas y equipo necesario para realizar el trabajo asignado por el empleador deberán ser proporcionadas por el empleador.
- 17.4 El empleador deberá proveer un tablero de anuncios para el uso exclusivo de la Unión, con el propósito de la publicación de avisos oficiales de la Unión. Tales avisos no seran inflamatorios, políticos, o despectivos para el empleador o su negocio.
- 17.5 Las personas que no están cubiertos por este Acuerdo estan expresamente prohibidas de realizar cualquier trabajo que con normalidad y / o habitualmente es realizado por empleados de la unidad de negociación, salvo en el caso de una emergencia de buena fe. A los Miembros de la gerencia que esten en la nomina del empleador desde antes al 11 de noviembre de 1988 no se les podrá impedir el hacer trabajo hecho por la unidad de negociación si es necesario para reemplazar a empleados ausentes, realizar un trabajo adicional que no pueda ser hecho por la fuerza de trabajo disponible, realizar un trabajo como parte de instrucciones a los trabajadores o trabajo de carácter experimental. Otros miembros de la gerencia no estran impedidos a la realización de trabajo de la unidad de negociación si es necesario para reemplazar a empleados ausentes o a empleados que llegan tarde al trabajo o que han salido temprano del trabajo. En ningún caso un empleado, de otra manera disponible, sufrira una reducción de sus horas de trabajo debido a que miembros de la gerencia hagan trabajo de a unidad de negociación.
- 17.6 El Empleador y el Sindicato acuerdan mutuamente que no habrá discriminación contra ningún empleado debido a su raza, color, sexo, origen nacional, creencia religiosa, edad, peso, altura, estado civil, discapacidad, o actividades con la Unión.
- 17.7 A petición del Empleador, un Representante de Negocios u otro Representante de tiempo completo de la Unión se reunirá con una rapidez razonable para discutir cualquier asuntos que preocupe al el empleador con respecto a la conducta de un empleado cubierto por este Acuerdo cuando dicha conducta podría dar lugar a la disciplina o despido o cuando dicha conducta pudiera perjudicar las relaciones pacíficas entre las partes o se considere perjudicial a otros miembros de la unidad de negociación.
- 17.8 Los empleados lesionados en el trabajo no sufrirán una pérdida de salario si el tratamiento para estas lesiones debe ser programado durante su turno de trabajo regular. El empleador tendrá el derecho de verificar que dicho tratamiento debe ser programado durante el turno de trabajo regular de los empleados afectados.

17.9 El Empleador acuerda corregir cualquier situación de peligro o de equipos identificados por el comité de seguridad dentro de un período de treinta (30) días calendario. Si la condición no puede ser corregida en este periodo de tiempo, los miembros de la Unión dentro del comité de seguridad serán informados de la razón para no cumplir con este plazo y una nueva fecha de terminación será establecida por los miembros del comité.

ARTÍCULO 18 - SALARIOS Y CLASIFICACIONES

18.1 Todos los empleados cubiertos por este convenio se clasificarán de la siguiente manera:

Producción General:	Nivel I	\$ 8,50
	Nivel II	\$ 9.00
	Nivel III	\$ 9.50
	Nivel IV	\$ 9.75
	Nivel V	\$ 10.25
Nivel I de Secretaria		\$ 8,50
	Nivel II	\$ 8.75
	Nivel III	\$ 8.85
	Nivel IV	\$ 9.00
Conductor de camiones	Nivel I	\$ 10.00
	Nivel II	\$ 11.00
	Nivel III	\$ 12.00
	Nivel IV	\$ 15.00

Las tarifas actuales de empleados que no figuran en la lista, avanzarán al siguiente nivel más alto en la ratificación, y luego seguirán avanzando con las progresiones de nivel.

Cada nivel representa un período de seis (6) meses de progresión.

Todos los empleados que están en el nivel más alto de la cantidad en la lista recibirán un bono de 200 dólares en la ratificación (\$ 200.00) y una cantidad de Ajuste de Nivel Superior (TLA) a su nivel de base en las siguientes fechas:

A partir de 07/16/2011
\$ 0.25

A partir de 08/07/2012
\$ 0.25

18.2 Los empleados con permiso de ausencia de treinta (30) días o menos deberán acumular tiempo en su clasificación para propósitos de aumentos a sus tarifas de pago. Los empleados con permiso de ausencia por más de treinta (30) días no deberán acumular tiempo en su clasificación para propósitos de los aumentos de las tarifas de pago después de los primeros treinta (30) días acreditados.

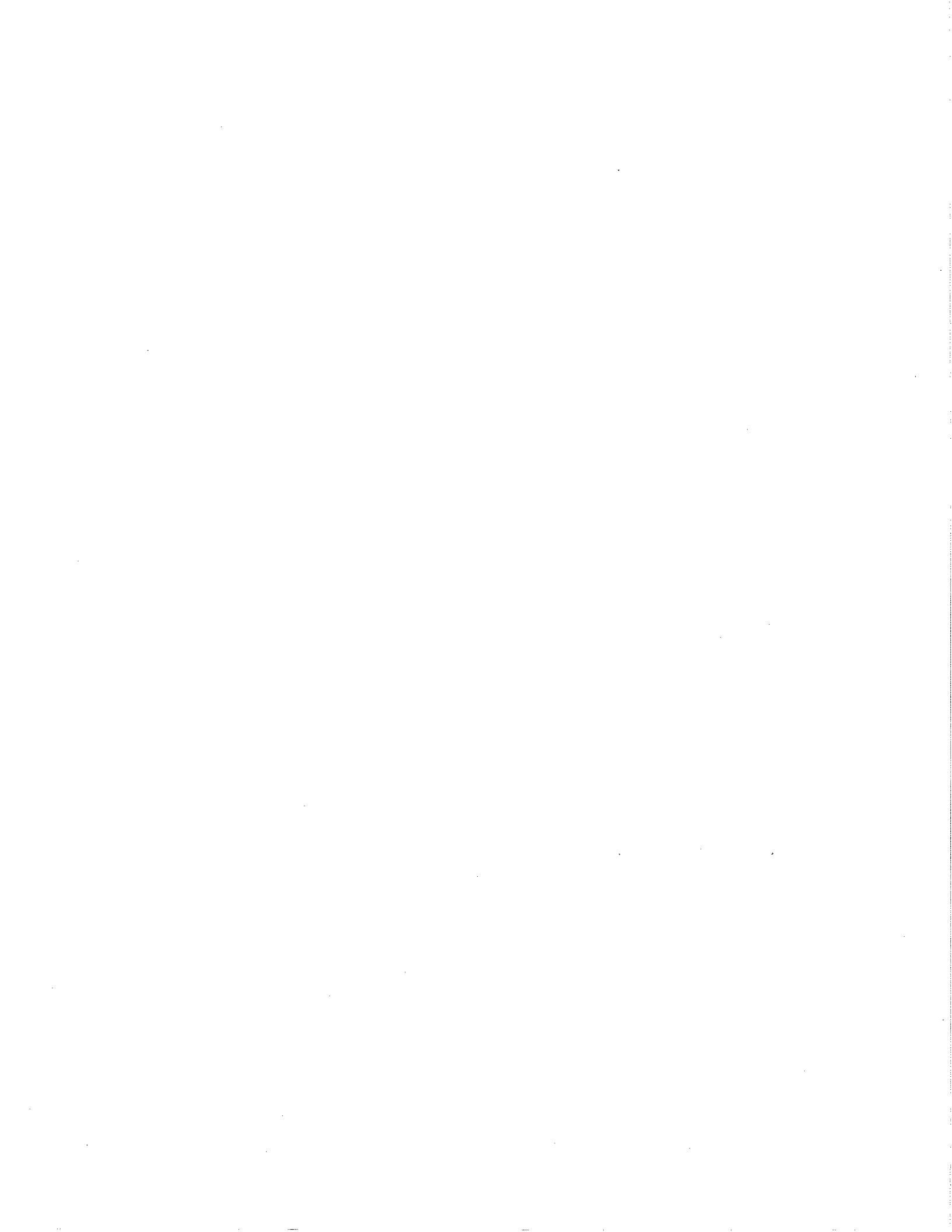
- 18.3 Los empleados que trabajan en el segundo turno recibirán quince centavos (\$ 0,15) por hora por cada hora trabajada. Los empleados que trabajan en el tercer turno recibirán veinticinco centavos (\$ 0,25) por hora por cada hora trabajada. El Segundo turno de trabajo se define como el turno en que se trabaja la mayoría de las horas que caen entre 3:00 pm y 11:00 pm El tercer turno se define como el turno en el que se trabaja la mayor parte de las horas entre las 11:00 pm y 7:00 am
- 18.4 Ninguna disposición del Acuerdo podrá impedir al Empleador a que inicie o suspenda el pago por mérito, bonos, comisiones, regalos especiales u otros incentivos, siempre y cuando los términos y condiciones del Acuerdo estén siendo observados. El empleador notificará a la Unión de dicho desembolso monetario (s) por escrito dentro de los quince (15) días de dicha notificación.
- 18.5 Ningún empleado, como resultado de la firma de este Acuerdo, deberá sufrir una reducción en los salarios que reciben actualmente y seguirá manteniendo dichos salarios o beneficios hasta el momento en que los salarios bajo el contrato, excedan su salario.
- 18.6 A los empleados obligados a utilizar sus vehículos personales para el negocio del Empleador se les pagará la tarifa actual del IRS por milla por todas las millas recorridas.
- 18.7 Si cualquier clasificación nueva o revisada de trabajo se hace necesaria durante la vigencia de este acuerdo, el empleador deberá asignar a dicha clasificación una descripción de trabajo y tarifa de pago. La oficina de la Unión Local tendrá quince (15) días de aviso previo al cambio. Si la Unión no está de acuerdo con la acción del empleador, las partes se reunirán inmediatamente para tratar de resolver el conflicto. Si la resolución no se logra, la Unión tendrá el derecho a la tramitación del asunto por el procedimiento de quejas.

ARTÍCULO 19 - TOTALIDAD DEL ACUERDO

- 19.1 Ambas partes reconocen que durante las negociaciones que resultaron en este acuerdo cada parte tenía el derecho ilimitado y la posibilidad de hacer demandas y propuestas, por lo tanto, el Empleador y el Sindicato acuerdan que no tendrán ninguna obligación de negociar sobre cualquier otro tema durante la vigencia de este Acuerdo.
- 19.2 Se acuerda que en el caso de que cualquier artículo, sección o cláusula de este Acuerdo se considere inválida bajo la ley, que el resto del Contrato continuará en pleno vigor y efecto. Las partes se comprometen a iniciar las negociaciones dentro de treinta (30) días para reemplazar dicha pieza inválida del Acuerdo por una disposición válida.

ARTÍCULO 20 - DURACIÓN DEL CONTRATO

- 20.1 Este acuerdo y las enmiendas al mismo continuarán en pleno vigor y efecto hasta la medianoche del 10 de agosto del 2013, y por períodos sucesivos de un (1) año a partir de entonces, a menos que cualquiera de las partes del Acuerdo



notifique a la otra parte por escrito por lo menos sesenta (60) días antes de la expiración del Acuerdo de su intención de renovar o bien, modificar o terminar el presente Acuerdo.

Fry Krisp Food Products, Inc.

Unión de Trabajadores Procesadores
de Alimentos y Comerciales, Local 951

Fecha

Fecha

Fry Krisp Food Products, Inc.

Unión de Trabajadores Procesadores
de Alimentos y Comerciales, Local 951

Fecha

Fecha



Carta de Entendimiento
Entre Fry Krisp, Inc. y la UFCW 951

Como resultado de nuestra negociación reciente, Fry Krisp, Inc. y la UFCW 951 acuerdan lo siguiente:

Un programa de Vacaciones adicionales con compensación que se iniciará en la fecha de aniversario de los empleados en 2005 y continuará en las fechas futuras de aniversario, a través de su empleo con Fry Krisp, Inc.

Charles Brockway (05/08/03)

Cinco (5) semanas de vacaciones

Fry Krisp Food Products, Inc.

Unión de Trabajadores Procesadores
De Alimentos y Comerciales, Local 951

Fecha

Fecha



at least sixty (60) days prior to the expiration of the Agreement of its intention to either renew, modify, or terminate this Agreement.



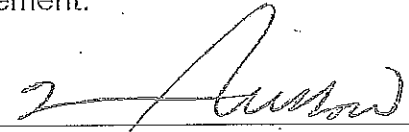
Fry Krisp Food Products, Inc.

9-22-10

Date

Fry Krisp Food Products, Inc.

Date



United Food & Commercial
Workers Union, Local 951

9-14-10

Date



United Food & Commercial
Workers Union, Local 951

Sept. 10, 2010

Date



Letter of Understanding
Between Fry Krisp, Inc. and UFCW 951

As a result of our recent bargaining, Fry Krisp, Inc. and UFCW 951 agree to the following:

An additional compensated vacation schedule that will begin on the employees' anniversary date in 2005 and continue on future anniversary dates, through his employment with Fry Krisp, Inc.

Charles Brockway (8/5/03)

Five (5) weeks of vacation


Fry Krisp Food Products, Inc.


United Food & Commercial
Workers Union, Local 951

9-22-10
Date

Sept. 10, 2010
Date

