

CONVENIO

entre

VONS COMPANIES, INC.
EL MONTE MEAT SERVICE CENTER

y

UNITED FOOD AND COMMERCIAL
WORKERS UNION
LOCAL 1167

Desde el 10 de marzo de 2014 hasta el 13 de marzo de 2016

ÍNDICE GENERAL

Página

<u>ARTÍCULO 1 – RECONOCIMIENTO DE LA UNIÓN</u>	1
A. UNIDAD DEL CONVENIO COLECTIVO	1
B. JURISDICCIÓN DE LA UNIÓN	1
<u>ARTÍCULO 2 – PROCEDIMIENTOS DE EMPLEO</u>	1
A. SEGURIDAD DE LA UNIÓN	1
B. SELECCIÓN Y EMPLEO DE PERSONAL	1
C. PERIODO DE PRUEBA.....	1
D. CUMPLIMIENTO	1
1. <u>Carta de Introducción</u>	1
3. <u>Aviso de Delincuencia</u>	2
4. <u>Aviso de Terminación</u>	2
E. DEDUCCIÓN DE CUOTAS	3
F. NOTIFICACIÓN DE EMPLEADOS NUEVOS, TERMINACIONES Y TRASLADOS	3
G. AVISOS DE REUNIONES.....	4
<u>ARTÍCULO 3 – SUSPENSIÓN, DESPIDO Y DESCENSO</u>	4
<u>ARTÍCULO 4 – ANTIDISCRIMINACIÓN</u>	4
<u>ARTÍCULO 5 – DERECHOS DE LOS EMPLEADOS Y PRINCIPIOS DE LA UNIÓN</u>	5
<u>ARTÍCULO 6 – ANTIGÜEDAD</u>	5
<u>ARTÍCULO 7 – DÍAS FERIADOS</u>	7
<u>ARTÍCULO 8 – VACACIONES</u>	8
B. EMPLEADOS A TIEMPO COMPLETO.....	9
C. PRO RATA	9
D. FONDO DE FIDEICOMISO DE VACACIONES	10
E. PÉRDIDA DE PAGA DE VACACIONES	10
F. PAGA	10
<u>ARTÍCULO 9 – LICENCIA POR FUNERAL</u>	10
<u>ARTÍCULO 10 – SERVICIO MILITAR</u>	10
<u>ARTÍCULO 11 – REQUERIMIENTOS DE VESTIMENTA</u>	11
<u>ARTÍCULO 12 – REGISTROS DE TIEMPO</u>	11
<u>ARTÍCULO 13 – SEMANA DE TRABAJO</u>	11
R. INTERRUPCIÓN DE OPERACIONES.....	14
S. SUPLEMENTO DE CUATRO DÍAS DE DIEZ HORAS.....	14
<u>ARTÍCULO 14 – SALARIOS Y CLASIFICACIONES</u>	15
A. TASAS DE SALARIOS	15
<u>ARTÍCULO 15 – LICENCIAS</u>	15
A. ENFERMEDADES Y LESIONES	15
B. OTROS FINES.....	15
C. PROGRAMA DE ASISTENCIA POR LESIONES EN EL TRABAJO	16
D. PLAN DE COMPENSACIÓN AL TRABAJADOR ERISA Y/O PROYECTO PILOTO	16
<u>ARTÍCULO 16 – SERVICIO OBLIGATORIO DE JURADO</u>	16
<u>ARTÍCULO 17 – PROCEDIMIENTOS DE AGRAVIO Y ARBITRAJE</u>	17
A. PROCEDIMIENTO DE DISPUTA	17
B. ARBITRAJE ACELERADO – TODAS LOS ASUNTOS	18
C. HONORARIOS.....	19
D. MEDIACIÓN/ARBITRAJE	19

E.	RECLAMOS DE SALARIOS	20
<u>ARTÍCULO 18 – MÉTODOS NUEVOS DE OPERACIÓN</u>		20
A.	MÉTODOS NUEVOS	20
B.	FRACASO EN LLEGAR A UN ACUERDO SOBRE LOS MÉTODOS NUEVOS	20
C.	ESTÁNDARES DE PRODUCCIÓN	21
<u>ARTÍCULO 19 – FONDOS DE FIDEICOMISO</u>		21
A.	FONDO DE BENEFICIOS	21
B.	FONDO DE PENSIONES	26
C.	SALUD Y BIENESTAR DEL JUBILADO	30
D.	ADMINISTRACIÓN	30
E.	PAGO DE CONTRIBUCIONES	31
F.	GASTOS DE NEGOCIOS	32
G.	FIDEICOMISARIOS	32
H.	PRESERVACIÓN DE LOS FONDOS DE FIDEICOMISO	32
I.	ACEPTACIÓN DE LOS FIDEICOMISOS	32
<u>ARTÍCULO 20 – BENEFICIOS DE LA LICENCIA POR ENFERMEDAD</u>		33
A.	DERECHO A LA LICENCIA POR ENFERMEDAD	33
B.	ELEGIBILIDAD PARA BENEFICIOS DE LA LICENCIA POR ENFERMEDAD	33
C.	COMPUTACIÓN Y PAGA DE BENEFICIOS POR ENFERMEDAD DURANTE PERIODOS DE INCAPACIDAD	34
D.	CONVERSIÓN DE LICENCIA POR ENFERMEDAD NO UTILIZADA A UN PAGO EN EFECTIVO	34
E.	TERMINACIÓN DE EMPLEO	34
F.	SUMARIO DE EXCLUSIONES Y LIMITACIONES	34
<u>ARTÍCULO 21 – TABLERO DE AVISOS</u>		35
<u>ARTÍCULO 22 – PRERROGATIVAS DE LA GERENCIA</u>		35
<u>ARTÍCULO 23 – CAMBIO DE PROPIETARIOS</u>		35
A.	VENTA O TRANSFERENCIA	35
<u>ARTÍCULO 24 – CLÁUSULA DE SEPARACIÓN</u>		36
<u>ARTÍCULO 25 – DURACIÓN DEL CONVENIO</u>		36
<u>APÉNDICE A – SALARIOS</u>		37
<u>POLÍTICA DE CONTROL DE LA ASISTENCIA</u>		38

PREÁMBULO

Este convenio es realizado y celebrado entre The Vons Companies, Inc. denominada de aquí en adelante como la "Empresa" y el Local 1167 de la United Food & Commercial Workers International Union, denominado de aquí en adelante como la "Unión".

ARTÍCULO 1 – RECONOCIMIENTO DE LA UNIÓN

A. **UNIDAD DEL CONVENIO COLECTIVO.** La Empresa reconoce al Local 1167 de la United Food and Commercial Workers International Union como el único agente negociador del convenio colectivo para los empleados del Centro de Distribución de Carne cubiertos por las clasificaciones identificadas en otra parte de este Convenio.

B. **JURISDICCIÓN DE LA UNIÓN.** Con excepción del departamento de comestibles preparados, pero incluidos los productos de fiambrería manejados por los empleados de la planta de carne en el Centro de Distribución de Carne, la recepción, manejo, o procesamiento de todas las carnes y aves, frescas, congeladas, ahumadas, curadas o procesadas, excepto por aquellos artículos que son comprados directamente de la fuente del proveedor y no procesados en el Centro de Distribución de Carne, o artículos nuevos a los cuales ha acordado Vons, estarán bajo la jurisdicción del Local 1167 de la UFCW.

ARTÍCULO 2 – PROCEDIMIENTOS DE EMPLEO

A. **SEGURIDAD DE LA UNIÓN.** Todos los empleados deben, como una condición de empleo, pagarle a la Unión las cuotas de iniciación y / o cuotas de reintegración y las cuotas periódicas que legalmente son requeridas por la Unión. Esta obligación comenzará treinta y un (31) días después de la fecha de haber sido empleado por la Empresa que es la signataria de este Convenio, o en la fecha de entrar en vigencia este Convenio, o en la fecha de firma, la que sea posterior.

En el caso de revocación o modificación de estipulaciones contenidas en la Ley de Relaciones Obrero-Patronales de 1947, tal como ha sido enmendada, en lo que aplica a la Seguridad de la Unión, en fecha previa a la terminación de este Convenio, la Empresa acuerda que, al así requerirlo el Local 1167 de la UFCW, ellos inmediatamente se reunirán con el Local 1167 y negociarán la revisión de la cláusula de Seguridad de la Unión.

B. **SELECCIÓN Y EMPLEO DE PERSONAL.** La Empresa se reserva el derecho de emplear a cualquier persona como un empleado nuevo. La Empresa, sin embargo, conviene en llamar a la oficina del Local 1167 y notificar a la Unión de los empleos vacantes y entrevistará a los solicitantes enviados por dicha Unión.

C. **PERIODO DE PRUEBA.** A menos que se extienda por mutuo acuerdo entre el Empleador y la Unión, todo recién empleado será un empleado en periodo de prueba por un periodo de noventa (90) días a partir de la fecha en que primero se reporta a trabajar, y el empleo continuado de dicho empleado será a la discreción exclusiva de la Empresa durante este periodo.

D. **CUMPLIMIENTO.** Las partes a esto convienen que este Artículo 2 será implementado y puesto en vigor tal como se expresa de aquí en adelante.

1. **Carta de Introducción.** Esta carta será enviada por la Unión al hogar del empleado (si la Empresa ha cumplido con el Artículo 2-F de este Convenio que requiere que la Empresa informe el domicilio a la Unión), o a la tienda donde el trabajador está empleado.

(a) Esta carta citará el texto del Artículo 2-A de este Convenio e informará a los empleados de las horas de oficina de la Unión y de otros asuntos relacionados para que el empleado cumpla con sus obligaciones bajo el Artículo 2-A de este Convenio.

(b) Una copia de esta carta será enviada al Departamento de Relaciones Industriales de la Empresa en la misma fecha que la carta original es enviada al empleado.

2. A todos los empleados se les enviará una factura por su cuota de iniciación y / o reintegro apropiada y / o las cuotas periódicas que legalmente aplican conforme con los Estatutos de los respectivos Locales de la Unión.

3. Aviso de Delincuencia. Este aviso se le enviará al domicilio del empleado (si la Empresa le ha proporcionado a la Unión dicha información); de otra manera se le enviará a la tienda en que el empleado trabaja, con copias enviadas al Departamento de Relaciones Industriales de la Empresa y al gerente de la tienda.

La carta de delincuencia se le enviará al empleado específicamente notificándole que:

- (a) Está delinciente en sus obligaciones financieras con la Unión;
- (b) Notificándole la cantidad específica vencida;
- (c) Cómo se computó la cantidad;
- (d) La fecha en que la Unión debe recibir la cantidad;
- (e) La consecuencia por no cumplir, por ejemplo, despido del trabajo si no se cumple con la obligación; y
- (f) Dirección y número de teléfono de las oficinas del Local de la Unión y las horas de oficina.

4. Aviso de Terminación. El aviso de terminación se le enviará a la Empresa involucrada. La copia se le enviará al empleado a su domicilio (si la Empresa le ha proporcionado a la Unión dicha información). Si la Empresa no ha proporcionado dicha información, se enviará la copia al empleado a la tienda donde el empleado trabaja.

(a) El aviso de terminación será enviado cuando el empleado haya ignorado todos los esfuerzos hechos por la Unión para conseguir que el empleado cumpla con este Artículo 2.

(b) El aviso notificará a la Empresa que el empleado no cumplió con la Cláusula de Seguridad de la Unión de este Convenio en cuanto a que el empleado no ha pagado la cuota de iniciación y / o cuota de reintegración y / o cuotas tal como aplican legalmente. Además, el aviso notificará que la Unión ha cumplido con las decisiones de la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo, así como con su propia Constitución y Estatutos Internacionales acerca de los pasos requeridos para el procedimiento de notificar al empleado de la delincuencia.

(c) El aviso de terminación también notificará que la Unión no aceptará ningún pago del empleado a partir de y después de la fecha de vencimiento del Aviso de Siete (7) Días tal como se establece más adelante en el párrafo (d). La Unión conviene que no aceptará ninguno de dichos pagos.

(d) La Unión notificará a la Empresa, por escrito, cuando cualquier empleado ha fallado en adquirir o mantener su afiliación en la Unión tal como se requiere por este Convenio. Inmediatamente al

recibir dicho aviso, la Empresa notificará a dicho(s) empleado(s) que ya no podrá(n) ser programado(s) para recibir horas de trabajo en el programa semanal de trabajo subsiguiente hasta que dicho(s) empleado(s) presente(n) evidencia de haber cumplido o la Unión dé aviso a la Empresa del cumplimiento del requisito. La omisión de cumplir dentro de los siete (7) días después de que se haya eliminado del programa de trabajo resultará en que dicho(s) empleado(s) sea(sean) terminado(s), si tal terminación no es contraria a alguna ley existente.

(e) La Unión indemnizará y mantendrá impune a la Empresa contra cualesquiera y toda reclamación, daños o demandas u otras formas de responsabilidad o gastos que puedan surgir de o debido a cualquier acción que tome la Empresa para cumplir con este Artículo.

5. Con respecto a la aplicación de este Artículo 2-D, todos los empleados cubiertos por este Convenio serán tratados sin discriminación.

E. DEDUCCIÓN DE CUOTAS.

1. La Empresa conviene en deducir las cuotas mensuales regulares de la Unión y cuotas de iniciación que puedan ser uniformemente requeridas como una condición de miembro en la Unión sobre una base semanal de los salarios de cada empleado cubierto por este Convenio de negociación colectiva que haya cumplido treinta (30) días de empleo y que haya entregado a la Empresa voluntariamente una autorización individual y por escrito para que haga dichas deducciones, para hacerlo se deben utilizar formularios convenidos mutuamente por la Empresa y la Unión. Tales deducciones tal como se mencionaron anteriormente, podrán incluir contribuciones políticas y, por mutuo acuerdo, deducciones para depósitos o pagos semanales a cooperativas de crédito. La autorización de las contribuciones políticas puede ser una separada o una combinada con la autorización de deducción de las cuotas regulares. Dichas deducciones, cuando hayan sido autorizadas, se harán del salario neto debido al empleado cada periodo semanal de pago, y se transmitirán a la oficina de la Unión a no más tardar que el duodécimo (12º) día del mes después del mes en el cual dichas deducciones se hayan hecho. La deducción será expresamente limitada a las cuotas regulares mensuales de la Unión, cuotas de iniciación y contribuciones políticas únicamente y la Empresa no tendrá ninguna obligación de cualquiera otra naturaleza de hacer deducciones para cualquier otro propósito, incluyendo pero no limitando a, las cuotas de reintegración, cuotas especiales, tasas especiales, multas, fondo de huelga u otras tasaciones.

2. No se harán ninguna deducción de los salarios de cualquier empleado mientras la Empresa no haya recibido una copia firmada de la autorización voluntaria individual y por escrito para hacer dichas deducciones, debiendo dicha autorización ser recibida por la Empresa a no más tardar que el día primero (1º) del mes en el cual las deducciones deben comenzar a fin de poder procesarlas debidamente.

3. La autorización para dichas deducciones debe ser enteramente voluntaria de parte de cada empleado individual, y un (1) año después de su autorización por escrito para hacer la deducción, todo empleado podrá revocar su autorización voluntaria individual dando aviso por escrito a la Empresa y la Unión con treinta (30) días de anticipación.

F. NOTIFICACIÓN DE EMPLEADOS NUEVOS, TERMINACIONES Y TRASLADOS.

La Empresa acuerda notificar a la Unión dentro de diez (10) días de los empleados nuevos. Todos los empleados nuevos durante el periodo de prueba de noventa (90) días recibirán todos los beneficios que se encuentran en este Convenio. La Empresa además conviene notificar a la Unión de todas las terminaciones y traslados dentro de quince (15) días, por escrito. La Empresa además conviene a proveer una lista de antigüedad a la Unión, así requerírsele, y dichos requerimientos no excederán dos (2) por año.

G. AVISOS DE REUNIONES. Se proporcionará el espacio para colocar avisos acerca de reuniones, pero los mismos no serán colocados no hayan sido presentados primero a la Empresa.

ARTÍCULO 3 – SUSPENSIÓN, DESPIDO Y DESCENSO

A. Ningún empleado cubierto por este Convenio será suspendido, descendido o despedido sin causa justa y suficiente. Cualquier empleado reclamando despido injusto, descenso o suspensión hará su reclamo por lo tanto a la Unión dentro de tres (3) días de trabajo de dicho despido, etc., de otra forma ninguna acción será tomada por la Unión. Si, después de una investigación apropiada por la Unión, se ha encontrado que un empleado ha sido disciplinado injustamente, él será reintegrado con derechos totales y será pagado su salario por los periodos que fue suspendido, descendido o despedido. La investigación y adjudicación de dicho reclamo se hará dentro de diez (10) días de haber sido efectuado dicho reclamo por el empleado.

B. En caso que cualquier reclamo no sea adjudicado dentro del periodo de diez (10) días arriba mencionado o cualquier extensión al mismo convenida, entonces cualquier parte dentro de diez (10) días adicionales puede referir dicho reclamo o agravio en conexión a este Artículo a los procedimientos de agravio y arbitraje de este Convenio. El no cumplir con los límites de tiempo detallados en el Párrafo A de arriba harán cualesquiera reclamos nulos e inválidos.

C. Los empleados pueden ser despedidos por no desempeñar el trabajo como normalmente se requiere, o por mala conducta personal, tal como intoxicación, falta de honestidad, insubordinación o violación de los reglamentos razonables de la Empresa colocados en los tableros o publicados.

Los empleados que son despedidos por no desempeñar el trabajo como normalmente se requiere han tenido advertencia previa, por escrito, de una ofensa relacionada o similar de no desempeñar el trabajo como normalmente se requiere, con una copia enviada a la Unión y una copia entregada al empleado. Dicho aviso será enviado a la Unión por correo dentro de catorce (14) días de calendario después del recibo del aviso de advertencia por el empleado. El empleado será requerido a poner sus iniciales en dicho aviso, pero el poner sus iniciales de ninguna manera constituirá estar de acuerdo con el contenido de dicho aviso.

Cualquier empleado que sea despedido debe ser informado al momento del despido de la causa inmediata de su despido. Dicha información será confirmada por escrito prontamente al ser solicitada.

D. Las auditorías de entregas a la tienda por fuera de la Operación de la Planta de Carne no traerán como consecuencia la aplicación de medidas disciplinarias a los empleados de la Planta de Carne.

ARTÍCULO 4 – ANTIDISCRIMINACIÓN

La Empresa y la Unión convienen cumplir con las leyes y reglamentos Estatales y Federales con respecto a la discriminación en contra de cualquier empleado, o solicitante de empleo debido a la raza, religión, color, origen nacional, sexo o edad de dicho individuo.

Todas las referencias en este Convenio al género, por ejemplo, referencia a "su - de él" "él" o "a él" también aplica a "ella," "a ella" o "su - de ella" y viceversa. Las referencias a "ellos" o "de ellos" aplicarán igualmente a ambos géneros.

ARTÍCULO 5 – DERECHOS DE LOS EMPLEADOS Y PRINCIPIOS DE LA UNIÓN

- A. No será una violación de este Convenio ni causa para despido o acción disciplinaria el que cualquier empleado se rehúse a atravesar una línea primaria de piquete legítima y auténtica, sancionada por el Local 1167 de la UFCW.
- B. Una línea de piquete en donde la Unión involucrada no está afiliada con la United Food and Commercial Workers International Union AFL-CIO-CLC y no ha sido establecida o reconocida como el agente negociante u ofrecido prueba de representación mayoritaria de los empleados involucrados, o en donde no haya huelga o cierre laboral por la empresa a la cual se le está haciendo el piquete, no será considerada "auténtica" para el propósito de este Artículo.
- C. Las partes tienen el propósito de que la operación de esta cláusula no incluirá las líneas de piquete colocadas en cualesquiera de las operaciones de la Empresa que están dirigidas en contra de compañías afiliadas financieramente las cuales no están relacionadas operacionalmente a la Empresa cubierta por este Convenio.
- D. En caso de dichos piquetes en el lugar de negocios de la Empresa, el trabajo continuará por un periodo de tiempo necesario para despejar o remover los productos perecederos de la planta, que no excederá setenta y dos (72) horas del comienzo de dicho piquete.

ARTÍCULO 6 – ANTIGÜEDAD

- A. La antigüedad comenzará con la fecha de empleo de un empleado y será reconocida dentro de las clasificaciones de trabajo a través de toda la planta. Siempre que dos (2) o más empleados tengan igual antigüedad, la hora de comienzo del primer turno será utilizada para designar al empleado más antiguo. En caso de no existir documentación escrita o si los empleados comenzaron a trabajar a la misma hora, se utilizarán las últimas cuatro (4) cifras del número del seguro social de los empleados (disponible en los registros de la Empresa) para resolver imparcialmente el empate, el número mayor decidirá quién es el empleado más antiguo. En caso de una reducción de la fuerza laboral, el empleado de menor antigüedad dentro de la clasificación será el primero a ser descansado, las calificaciones y habilidad para desempeñar el trabajo siendo relativamente iguales. Los empleados que han sido ascendidos a clasificaciones más altas y que posteriormente son desplazados como resultado de un descanso tendrán el derecho de ejercer su antigüedad sobre los empleados en sus clasificaciones anteriores.
- B. Un empleado que esté siendo descansado como resultado de una reducción permanente en la fuerza laboral de acuerdo con el Párrafo anterior puede también tener el derecho a ejercitar su antigüedad sobre el trabajador de menos antigüedad empleado en una clasificación menor siempre que él posea las calificaciones y habilidad necesaria para desempeñar el trabajo disponible y sea más antiguo que el empleado que será desplazado. El empleado que es desplazado por un empleado más antiguo calificado como se provee en este Párrafo será descansado a menos que posea derechos de antigüedad en una clasificación pasada conforme con el Párrafo anterior.

No obstante lo anterior, se conviene que un empleado no tendrá derecho de desplazar a un empleado en las clasificaciones de "Selectores de Pedidos", excepto como específicamente se provee en el Párrafo A anterior.

Un empleado antiguo que ejercita sus derechos de antigüedad, como se provee en este Artículo, recibirá la tasa de paga por hora regular contractual de la clasificación a la que se transfiere. Si un empleado antiguo no elige ejercitar sus derechos de antigüedad como se provee en este Artículo, él será descansado.

C. Cuando la capacidad y las calificaciones son relativamente iguales, la antigüedad también aplicará a las vacantes permanentes de categoría superior e inferior a las licitaciones de puestos, excepto que los empleados puedan ser promovidos al puesto de Capataz Laborante (Working Foreman) sin tomar en consideración la antigüedad.

Al quedar disponible una licitación o turno para una posición permanente y de tiempo completo, la licitación o turno será publicada en el tablero de avisos durante cinco (5) días de calendario y los empleados indicarán su interés firmando el formulario de postulación. La asignación mencionada puede ser pospuesta por la extensión del periodo de licitación o si el calendario de la semana siguiente ya fue publicado. A los empleados en vacaciones o días feriados deberá dárseles la oportunidad de licitar al reincorporarse al trabajo. La antigüedad prevalecerá siempre y cuando las calificaciones y las capacidades sean iguales. Los empleados que firmen el formulario publicado deben ser capaces y estar disponibles para realizar el trabajo. No habrá desplazamientos laborales por antigüedad distintos a los previstos en el Párrafo A.

La asignación de la posición permanente y de tiempo completo de la licitación será hecha en la semana de trabajo siguiente al retiro del formulario de licitación. A todo empleado promovido de conformidad con esta sección se le otorgarán hasta treinta (30) días de trabajo para cualificar satisfactoriamente para la posición. Durante este periodo, el empleado debe demostrar mejora en el rendimiento para permanecer en el periodo de capacitación. Los empleados que sean descalificados de la promoción quedarán inhabilitados para postularse para participar en promociones semejantes durante un lapso de dos (2) años. Un empleado que no cumpla los requisitos del nuevo trabajo dentro del periodo de treinta (30) días de trabajo será retornado a su puesto anterior sin pérdida de la antigüedad. Si el empleado elegido, renuncia voluntariamente al puesto o es descalificado dentro del periodo de calificación, la posición será otorgada al segundo (2do) empleado más antiguo y cualificado que haya firmado el formulario inicial de licitación.

Al empleado seleccionado en la licitación, no se le permitirá participar en licitaciones por otros puestos permanentes y de tiempo completo publicadas dentro de los seis (6) meses siguientes a la asignación inicial. Sin embargo, a un empleado si se le permitirá firmar el formulario de licitación publicado antes del vencimiento del periodo de seis (6) meses siempre y cuando la posición esté programada para iniciar por lo menos seis (6) meses después de la asignación inicial.

Se entiende que los puestos por licitación vacantes como consecuencia de licitaciones publicadas, serán sometidos a licitación pero limitados a un trabajo adicional. Otras posiciones vacantes estarán disponibles sólo para empleados a tiempo parcial. Se entiende que esta limitación no tiene la intención de reducir las posiciones de tiempo completo.

D. Todas las disputas en conexión con los términos de este Artículo estarán sujetas al procedimiento de agravio y arbitraje. Cualquier reclamo o agravio de que la Empresa ha impropriamente aplicado los términos de este Artículo 6, será nulo e inválido a menos que dicho reclamo o agravio sea llevado a la atención de la Empresa por escrito dentro de una (1) semana de calendario del evento que dio origen al reclamo o agravio.

E. La interrupción en la continuidad de servicio y cancelación de antigüedad resultarán por cualesquiera de lo siguiente:

1. Renuncia.
2. Despido.
3. Descanso por más de nueve (9) meses
4. No regresar conforme con los términos de una licencia para ausentarse o cuando se le llame a que regrese al trabajo después de un descanso laboral.

F. Un empleado a tiempo parcial será dado una fecha de antigüedad efectiva con el primer (1er) día que él es asignado regularmente a la unidad colectiva. La antigüedad poseída por un empleado a tiempo parcial

tendrá aplicación únicamente con relación a otros empleados a tiempo parcial. Un empleado a tiempo parcial quien es asignado a trabajo de tiempo completo será dado su fecha de empleo más reciente como su fecha de antigüedad efectiva con la fecha de dicha asignación. La antigüedad prevalecerá entre los empleados a tiempo parcial para las vacantes de tiempo completo que ocurran dentro de su clasificación de trabajo, siempre y cuando el empleado más antiguo tenga las habilidades y calificaciones para desempeñar el trabajo.

Comenzando con el trigésimo primer (31^{er}) día de servicio en la unidad colectiva, un empleado a tiempo completo tendrá antigüedad sobre un empleado a tiempo parcial, no obstante el tiempo de servicio en la unidad colectiva.

La estipulación de Seguridad de la Unión como se expone en el Artículo 2-A de este Convenio aplicará a los empleados a tiempo parcial empleados bajo este Convenio. Los términos con respecto a vacaciones, paga por enfermedad y feriados serán prorrateadas con base en el número real de horas trabajadas.

G. Un empleado de Sanitation (Servicios sanitarios) que acepte una licitación para una clasificación con paga más alta, recibirá la siguiente tasa de paga más alta. A los empleados que acepten un trabajo en una posición con paga más baja, les será asignada dicha tasa de paga más baja.

H. Los empleados dentro de la misma clasificación, en el mismo departamento, quienes tengan las mismas habilidades y calificaciones, tendrán el derecho de ejercer su antigüedad para propósitos de selección de horas de comienzo.

La Empresa ha tenido una política de programar tanto semanas de trabajo de cuarenta (40) horas consecutivas y no consecutivas en ciertos departamentos. Donde esto ha ocurrido, hemos rotado a los empleados de semanas de trabajo consecutivas a no consecutivas, etc. Se conviene que en el futuro nosotros no rotaremos a los empleados a tiempo completo y les permitiremos utilizar su antigüedad al escoger su semana de trabajo de cuarenta (40) horas.

ARTÍCULO 7 – DÍAS FERIADOS

A. Los siguientes días feriados o días observados como tales días feriados serán los feriados observados para los cuales la Empresa acuerda pagar a cualquier empleado no probatorio ocho (8) horas de la tasa de paga regular para la clasificación involucrada.

Día de Año Nuevo	Día de Acción de Gracias
Día de Conmemoración	Navidad
Día del Trabajo	Feriado Personal
Cuatro de Julio	Cumpleaños del Empleado
Fecha de Aniversario del Empleado	

Los días feriados especificados anteriormente serán observados en los días especificados por legislación federal. Los empleados serán pagados a la tasa de un día de ocho (8) horas por día feriado. Si los días feriados son trabajados, estos serán pagados a la tasa de una vez y media (1½) la tasa regular de paga sobre y arriba del salario semanal. Las semanas con feriados consistirán de treinta y dos (32) horas de trabajo por cuarenta (40) horas de paga.

Feriado Personal. El feriado personal anual será observado por los empleados que han completado uno (1) o más años de empleo continuo.

Cada empleado elegible puede escoger un día de su preferencia para su feriado personal dándole a la Empresa por lo menos quince (15) días de calendario de aviso por escrito previo al día escogido. La Empresa concederá al empleado el día de su elección como su feriado personal, a menos que un número excesivo de empleados haya escogido el mismo día y conceder todas las peticiones afectaría la operación de la Empresa. En ese caso, la Empresa puede denegar la petición para el día escogido y el empleado puede solicitar un día alternativo. Si al empleado no le es posible tomarse su día personal, se le pagará al fin del año de calendario

Ni el cumpleaños, fecha de aniversario o el feriado personal pueden ser celebrados en la misma semana que otro feriado contratado excepto por acuerdo mutuo entre la Empresa y el empleado.

Feriatos de Cumpleaños y Fecha de Aniversario. Cada empleado elegible notificará a su empleador de su fecha de cumpleaños o de aniversario por lo menos dos (2) semanas previas a la fecha de su cumpleaños o fecha de aniversario. El feriado será concedido ya sea en la fecha del cumpleaños o de aniversario del empleado, o, por acuerdo mutuo entre la Empresa y el empleado, en cualquier otra fecha de la semana durante, después o previo a la semana en la cual cae el cumpleaños o fecha de aniversario del empleado. Si el cumpleaños o aniversario cae en otro feriado especificado en este Convenio, él será concedido un feriado adicional y, si la fecha del cumpleaños o aniversario del empleado cae el 29 de febrero, su fecha de cumpleaños o de aniversario será considerada como cayendo el 28 de febrero.

B. Para los empleados del turno de noche cuyos turnos terminan después de las 12:01 a.m., la víspera del día observado como día feriado será considerado el feriado. Si un empleado de turno de noche trabaja la víspera del día observado como día feriado, Los términos que cubren la paga por días feriados trabajados se harán efectivos.

C. Ningún empleado recibirá paga por cualquier día feriado no trabajado o será elegible para el tiempo extra como se especifica en el Párrafo A anterior a menos que dicho empleado se haya reportado a trabajar en su día de trabajo regularmente programado inmediatamente anterior y posterior a dicho día feriado, excepto que los empleados serán considerados como reportándose a trabajar si la ausencia es debido a enfermedad comprobada o permiso expreso de o acción de la Empresa. Ningún empleado tendrá derecho a paga por día feriado durante los primeros noventa (90) días de empleo (aplica a las personas nuevas en la industria del Sur de California). En ningún caso se recibirá paga por feriado a menos que dicho empleado haya trabajado durante la semana del feriado, excepto como se provee en el Artículo 8 - Vacaciones.

D. En caso que el día feriado caiga fuera de la semana de trabajo regular de un empleado, la Empresa puede sustituir ya sea el último turno previo al día feriado o el primer (1^{er}) turno después del día feriado. La Empresa acuerda dar una (1) semana de aviso anticipado de dicha sustitución.

E. Los empleados a tiempo parcial recibirán paga prorrateada por el día feriado la cual será computada promediando el número de horas trabajadas por el empleado en el día de la semana en que cae el día feriado por el periodo de cuatro (4) semanas inmediatamente previo a la semana del feriado.

F. Si un día feriado nombrado bajo este Artículo cae dentro del periodo de vacaciones del empleado, le será concedido un día libre adicional con paga en lugar del día feriado. El día adicional libre será sujeto a autorización escrita por la gerencia.

ARTÍCULO 8 – VACACIONES

A. Las semanas de vacaciones empezarán entre el 1° de enero y 31 de diciembre de cada año a discreción de la Empresa con consideración a los deseos de los empleados. Las vacaciones deben ser tomadas a menos que, debido a una situación de penalidad, la Empresa y el empleado acuerden de otra manera.

El orden de preferencia para la selección del periodo de vacaciones se establecerá de acuerdo con la antigüedad y se aplicará dentro de las clasificaciones laborales por turno y bodega (Meat Service Center, Perishable de El Monte, Perishable de Santa Fe Springs). La antigüedad de un empleado para la selección del periodo de vacaciones se establecerá sólo con base en el trabajo realizado en el Meat Service Center.

B. EMPLEADOS A TIEMPO COMPLETO. Los empleados cubiertos por este Convenio que tienen un (1) año de servicio con dicha Empresa recibirán una semana de vacaciones con paga cada año. Los empleados que tienen dos (2) años o más de servicio continuo con dicha Empresa recibirán dos (2) semanas de vacaciones con paga cada año. Los empleados que tienen cinco (5) años o más de servicio con dicha Empresa recibirán tres (3) semanas de vacaciones con paga cada año. Los empleados con quince (15) años o más de servicio continuo recibirán cuatro (4) semanas de vacaciones con paga cada año. Los empleados con veinte (20) años o más de servicio continuo recibirán cinco (5) semanas de vacaciones con paga cada año.

C. PRO RATA.

1. Los empleados regulares que son descansados, o cuyo empleo es terminado por otra razón que renuncia voluntaria después de seis (6) meses de empleo continuo pero previo a quince (15) meses de empleo continuo serán pagados una prorrata de vacaciones acumuladas no pagadas vencidas sobre la base de un doceavo (1/12) de una (1) semana de paga por cada mes trabajado o fracción mayor del mismo y después de quince (15) meses pero menos de cuarenta y dos (42) meses de empleo continuo serán pagados una prorrata de vacaciones acumuladas no pagadas vencidas sobre la base de dos doceavos (2/12) de una (1) semana de paga por cada mes trabajado o fracción mayor del mismo, y después de cuarenta y dos (42) meses de empleo continuo serán pagados una prorrata de vacaciones acumuladas no pagadas vencidas sobre la base de tres doceavos (3/12) de una (1) semana de paga por cada mes trabajado o fracción mayor del mismo.

Los empleados que renuncian voluntariamente después de seis (6) meses pero menos de veinticuatro (24) meses de empleo continuo recibirán la paga de una prorrata de vacaciones acumuladas sobre la base de un doceavo (1/12) de una (1) semana de paga por cada mes trabajado o fracción mayor del mismo, y después de veinticuatro (24) meses pero menos de sesenta (60) meses de empleo continuo serán pagados sobre la base de dos doceavos (2/12) de una (1) semana de paga por cada mes trabajado o fracción mayor del mismo, y después de sesenta (60) meses de empleo continuo serán pagados sobre la base de tres doceavos (3/12) de una (1) semana de paga por cada mes trabajado o fracción mayor del mismo. Si un empleado termina su empleo después de acumular quince (15) años o más de empleo continuo, él será pagado una prorrata de vacaciones acumuladas no pagadas vencidas sobre la base de cuatro doceavos (4/12) de una (1) semana de paga por cada mes trabajado o fracción mayor del mismo. Si un empleado termina su empleo después de acumular veinte (20) años o más de empleo continuo, él será pagado una prorrata de vacaciones acumuladas no pagadas vencidas sobre la base de cinco doceavos (5/12) de una (1) semana de paga por cada mes trabajado o fracción mayor del mismo.

2. Los empleados a tiempo parcial tendrán derecho a paga prorrata de vacaciones cada año en la fecha de aniversario de su empleo. Para los empleados a tiempo parcial que han acumulado menos de cuatro mil ciento sesenta (4160) horas de empleo continuo, dicha paga de vacaciones será prorrateada sobre la base de una (1) semana. Para los empleados a tiempo parcial que hayan acumulado cuatro mil ciento sesenta (4160) horas de empleo continuo y menos de diez mil cuatrocientas horas (10400) horas, la paga de vacaciones será prorrateada sobre una base de dos (2) semanas y para los empleados que hayan acumulado diez mil cuatrocientas (10400) horas o más de empleo continuo, los beneficios de vacaciones serán prorrateados sobre una base de tres (3) semanas. Para los empleados a tiempo parcial que hayan acumulado treinta y un mil doscientas (31200) horas o más de empleo continuo, los beneficios de vacaciones serán prorrateados sobre una base de cuatro (4) semanas. Para los empleados a tiempo parcial que han acumulado cuarenta y un mil seiscientas (41600) horas o más de empleo continuo, los beneficios de vacaciones serán prorrateados sobre una base de cinco (5) semanas. Un empleado a tiempo parcial cuyo empleo sea terminado previo a la acumulación de mil cuarenta (1040) horas de empleo continuo no tendrá derecho a ningún

beneficio de vacaciones. En cualquier caso, un empleado a tiempo parcial no tendrá derecho a paga de vacaciones a menos que haya trabajado por lo menos treinta (30) días en cualquier un (1) solo año de empleo.

D. FONDO DE FIDEICOMISO DE VACACIONES. Paga adicional de vacaciones basada en la experiencia de la industria será proporcionada de acuerdo con los términos del Plan de Vacaciones de la Industria. Dicha paga adicional de vacaciones será pagada al empleado por la Empresa como se expone arriba. La cantidad de la paga adicional de vacaciones pagada al empleado debido a la experiencia de la industria, más cualesquiera otras cantidades que la Empresa sea requerida a pagar por ley en conexión con dichos pagos, será reembolsada a la Empresa del Fondo de Fideicomiso de acuerdo con los procedimientos establecidos por los Fideicomisarios de dicho Fondo.

E. PÉRDIDA DE PAGA DE VACACIONES. Los empleados culpables de y despedidos por deshonestidad comprobada perderán todos los derechos a dicha paga de vacaciones prorrateada. En caso de que la Empresa desee hacer uso de este Artículo, y al reclamarlo el empleado involucrado, la Unión puede investigar el caso.

F. PAGA. Una semana de paga por vacaciones será computada sobre la base del promedio de horas regulares trabajadas para la Empresa durante las cincuenta y dos (52) semanas inmediatamente anteriores a la fecha de aniversario de empleo del empleado, multiplicadas por la paga regular por esas horas.

G. Después de que la Empresa ha preparado la programación de vacaciones de acuerdo con el procedimiento expuesto en el Artículo 8-A, no habrá ningún cambio en la programación de vacaciones, excepto por acuerdo mutuo entre los empleados afectados y la Empresa.

ARTÍCULO 9 – LICENCIA POR FUNERAL

La licencia por funeral será vencida y pagadera a la tasa regular por las horas programadas para cada día de trabajo perdido debido a dicha ausencia hasta un máximo de tres (3) días de calendario dentro de un periodo de catorce (14) días de calendario que comienza en la fecha del fallecimiento y con el propósito de hacer arreglos y asistir al funeral de un miembro de la familia inmediata del empleado. Familia inmediata se definirá como sigue: cónyuge, hijo/a, madre, padre, hermano/a, abuelo/a, madre y padre del cónyuge actual del empleado, u otro pariente viviendo en el hogar del empleado. Verificación del tiempo requerido para este propósito será suministrada a la Empresa por el empleado si así lo requiere la Empresa.

ARTÍCULO 10 – SERVICIO MILITAR

Se acuerda además por ambas partes que en caso que los empleados sean reclutados al Servicio Militar del Gobierno de los Estados Unidos, a través del proceso del Acta de Reclutamiento Selectivo de 1940, tales empleados serán garantizados su empleo por la Corporación al retornar del Servicio Militar, si están mental y físicamente hábiles, siempre que apliquen para reemplazo dentro de noventa (90) días después de ser dados de alta del servicio, y la Unión garantiza que si se hace necesario para crear un lugar para tales miembros retornados, aquellos empleados desde su reclutamiento al Servicio Militar voluntariamente consentirán a ser descansados. Dicho empleado será dado dos (2) semanas de aviso antes de ser descansado. Un empleado reservista del ejército, que sea llamado a filas y solicita una licencia por servicio militar de dos (2) semanas deberá de recibir crédito para su promoción en la clasificación actual.

ARTÍCULO 11 – REQUERIMIENTOS DE VESTIMENTA

La Empresa proveerá a los empleados con la vestimenta necesaria, incluyendo guantes para los Operadores de Máquinas, y se encargará de que sea lavada. La Empresa proporcionará vestimenta adecuada para trabajar en los congeladores. Los empleados serán en todo momento responsables por tal equipo y vestimenta que les ha sido expedido, lo mismo que por su cuidado y mantenimiento apropiado y reemplazo en caso de que se pierda. Un empleado que es descansado y / o renuncia y / o es terminado, será requerido a retornar a la Empresa el equipo y vestimenta que le fueron expedidos en buenas condiciones previo al recibo de su último cheque de pago y / o cualquier paga regular o prorrata de terminación por vacaciones a la cual pueda tener derecho o el costo de reemplazo de dicho equipo o vestimenta le será deducido del mismo.

ARTÍCULO 12 – REGISTROS DE TIEMPO

Todos los reclamos disputados por el tiempo extra serán regulados para que ninguna injusticia sea hecha a la Empresa o al empleado. La Empresa guardará la tarjeta registradora de tiempo, o los registros del reloj registrador para chequear el tiempo extra y los pondrá a disposición del Representante de la Unión o representante autorizado de la Unión en caso de disputa. Cuando un reloj registrador no es utilizado, la Empresa verá que los registros semanales de tiempo trabajado sean firmados por el empleado. No se permitirán turnos no continuos.

ARTÍCULO 13 – SEMANA DE TRABAJO

A. Una semana laboral deberá estar compuesta por cualesquier cinco (5) días consecutivos. La Empresa puede designar, continuar, o discontinuar semanas de trabajo específicas para los empleados y hacer asignaciones de trabajo para tales turnos. Una semana de trabajo de cualesquiera cinco (5) días fuera de siete (7) en una semana puede ser programada para empleados que han sido empleados o promovidos a posiciones de tiempo completo después del 6 de noviembre de 1985.

Los trabajadores de Sanitation (Servicios sanitarios) empleados o promovidos a posiciones a tiempo completo en o después del 7 de noviembre de 1988 serán programados a trabajar cuarenta (40) horas regulares, pero sus días de trabajo pueden no ser consecutivos y tal programación puede involucrar el trabajar en un sexto (6^{to}) día.

Cuando se hace necesario asignar temporalmente a un empleado dentro de la clasificación de una planta localizada en un lugar a otra, el menos antiguo de lo empleados que sea experimentado, hábil y capaz de desempeñar el trabajo (opuesto a un empleado a tiempo completo) será de esta manera asignado a menos que tal asignación afectaría en forma adversa la operación ordenada. Se acuerda y conviene que la asignación temporal de trabajo será hecha sin perjuicio al derecho exclusivamente reservado por la gerencia para programar y dirigir la fuerza laboral.

Al establecer turnos nuevos, se comprende y acuerda que la Empresa determinará los requerimientos de mano de obra (dotar personal), pero al hacer las asignaciones de turnos tendrá en consideración para preferencia de turnos a los empleados antiguos que posean la habilidad y las calificaciones necesarias. En caso de que un empleado a tiempo parcial sea llamado a retornar a una posición de tiempo completo que él o ella antes ocupaba con días de trabajo consecutivos, el empleado será llamado a retornar a una posición de tiempo completo con días de trabajo programados consecutivamente.

B. Ocho (8) horas en un periodo de ocho y media (8½) horas constituirán un turno de trabajo regular con un periodo de media (½) hora para comer.

C. Cuarenta (40) horas constituirán una semana de trabajo regular para empleados regulares de tiempo completo.

D. A los empleados a tiempo parcial les serán garantizadas por lo menos cuatro (4) horas de trabajo diarias y les serán garantizadas veinticuatro (24) horas por semana y ningún empleado subordinado será programado para trabajar más horas en la semana que un empleado más antiguo calificado. El tiempo extra comenzará después de ocho (8) horas trabajadas en cualquier un (1) solo día. Se comprende que este cambio beneficia a los empleados actuales y futuros mientras que no cambia el método en el cual los empleados a tiempo parcial son programados.

E. Se define al empleado a tiempo completo como uno que trabaja o se le paga por lo menos cuarenta (40) horas regulares por semana. A dicho empleado a tiempo completo se le garantiza un mínimo de cinco (5) días de ocho (8) de trabajo, si trabaja tal como se le programe o requiera.

Si algún empleado trabaja o recibe paga por cuarenta (40) horas regulares por semana (cinco [5] días de ocho (8) horas) durante dieciséis (16) semanas consecutivas, se deberá crear una posición permanente de tiempo completo y dicha posición debe ser abierta a licitación conforme a los procedimientos definidos en este Artículo 13.

Para los propósitos de esta Sección, un domingo o día feriado trabajado será considerado ser de horas regulares en casos en los cuales el domingo o día feriado es uno (1) de los cinco (5) días de ocho (8) horas trabajados por el empleado durante la semana de trabajo en cuestión. Los días feriados no trabajados pero pagados y las vacaciones tomadas en segmentos de semanas completas no interrumpirán el requerimiento de dieciséis (16) semanas consecutivas expuesto en esta Sección. Las asignaciones de un individuo específico a vacantes temporales causadas por vacaciones, enfermedad, lesión, o licencia para ausentarse no contarán hacia ni interrumpirán la acumulación antes mencionada de las dieciséis (16) semanas consecutivas.

Con respecto a los empleados a tiempo parcial, se comprende que tales empleados son empleados para trabajar menos de cuarenta (40) horas a la semana. La programación y garantías de trabajo de los empleados a tiempo parcial será gobernada por el Párrafo D anterior.

F. Todos los empleados recibirán un periodo de descanso de quince (15) minutos dos veces al día. Este periodo de descanso de quince (15) minutos se define como el tiempo permitido de estación de trabajo a estación de trabajo. Tal periodo de descanso será concedido tan cerca de la mitad de las primeras (1^{ras}) cuatro (4) horas y de la mitad de las segundas (2^{das}) cuatro (4) horas del turno como sea posible. No habrá turnos no continuos.

G. Todo trabajo desempeñado en exceso de ocho (8) horas en cualquier un (1) solo día o cuarenta (40) horas en cualquier una (1) sola semana será pagadero a la tasa de tiempo y medio (1½) la tasa regular por hora del empleado, además de la bonificación por el turno de noche si fuere aplicable. Con la excepción de los empleados que fueron empleados efectivo en o subsiguiente al 7 de octubre de 1996, el trabajo desempeñado en exceso de ocho (8) horas en día domingo será pagadero a la tasa de tiempo y medio (1½) de la tasa regular por hora del empleado o la paga por día domingo aplicable. Para todos los empleados, el trabajo desempeñado en exceso de ocho (8) horas en un día feriado será pagadero a la tasa de tiempo y medio (1½) la tasa de día feriado.

H. El tiempo extra programado como sexto (6^o) o séptimo (7^o) día en una semana de trabajo regular o como día extra en una semana feriado será ofrecido con base en la antigüedad dentro de la clasificación; sin embargo, la compañía puede programar empleados en tiempo regular antes de proceder a programar tiempo extra a empleados. Si un número insuficiente de empleados se ofrece voluntariamente, entonces el trabajo será asignado por orden de antigüedad inversa dentro de la clasificación.

El tiempo extra diario será ofrecido a los empleados que estén trabajando y tengan disponibilidad dentro de la clasificación; sin embargo, el concepto de continuación del trabajo se aplicará a los empleados que completen la asignación laboral actual. Si un número insuficiente de empleados se ofrece voluntariamente para el tiempo extra diario, entonces el trabajo será asignado por orden de antigüedad inversa dentro de la clasificación.

I. Exclusive de las horas de tiempo extra, habrá un lapso de doce (12) horas entre el final de un turno regular de un empleado y el principio de su próximo turno.

J. Todo tiempo trabajado en exceso de diez (10) horas consecutivas en cualquier un (1) solo día será pagadero a razón de doble (2) tiempo a la tasa regular por hora de la clasificación del empleado. En caso que tiempo extra adicional sea requerido, los empleados recibirán primero un descanso de quince (15) minutos. (Tal como se definió en el Párrafo F anterior.)

K. A los empleados se les pagará a razón de una y media (1½) veces la tasa de paga regular por hora cuando se les requiere trabajar el séptimo (7º) día consecutivo en una semana de trabajo.

L. Tiempo y medio (1½) la tasa contractual de paga en efecto el 4 de octubre de 1996, será pagada por cualquier hora trabajada en día domingo entre las horas de 12:01 a.m. y 2:00 p.m. Las tasas dominicales de los Warehouse Order Selectors (Selectores de Pedidos de la Bodega) permanecerán congeladas basadas en las tasas de la paga por horas regulares de 1996. Por ejemplo, como la tasa a partir de ese momento es \$16.12 por hora, entonces la tasa dominical con bonificación permanecerá a \$24.18 por hora.

Las tasas dominicales con bonificación de Sanitation (Servicios sanitarios) serán ajustadas para que correspondan a una y media (1½) veces las tasas de paga vigentes para el tiempo regular. Por ejemplo, una tasa de Sanitor de \$15.21 permanecerá congelada a \$22.82. Por ejemplo, una tasa de Sanitor de \$11.20 permanecerá congelada a \$16.80.

Esta sección no se aplica a aquellos trabajadores empleados el 8 de marzo de 2004 o después. Los trabajadores empleados el 8 de marzo de 2004 o después no recibirán la bonificación dominical.

M. Los empleados que trabajen más de cinco (5) horas sin tomar tiempo libre para almorzar serán pagados a la tasa de tiempo y medio (1½) por hora por todo el tiempo trabajado sobre el periodo de cinco (5) horas hasta que les sea dado un periodo para almorzar. Además, en instancias en donde hay una descompostura mecánica dentro de quince (15) minutos de un descanso programado o treinta (30) minutos de un periodo para almorzar programado, la Empresa puede a su opción reprogramar dicho descanso o tiempo de almuerzo de acuerdo con los requerimientos operacionales de la misma.

N. No habrá tiempo libre en lugar de paga por tiempo extra.

O. Se requiere que cualquier empleado que está fuera por enfermedad o lesión o quien ha sido concedido tiempo libre por la Empresa por otras razones, antes de reportarse de regreso a trabajar se requiere que llame a su supervisor por lo menos con doce (12) horas de anticipación a la hora de comenzar regularmente programada de tal empleado. Cuando el empleado da tal aviso y la ausencia es menos de una (1) semana, el empleado será retornado a trabajar en su próximo turno programado. Si la ausencia es mayor que una (1) semana, al empleado se le requiere notificar a la Empresa de su disponibilidad de volver a trabajar a no más tardar el jueves de la semana antes de la cual él ha de regresar. Si el empleado no cumple con los requerimientos de aviso previamente mencionado, a la Empresa no se le requerirá poner al empleado a trabajar hasta que los requerimientos de dar aviso sean cumplidos.

P. A los empleados se les pagará una bonificación de veinte centavos (20¢) por hora por todo el tiempo trabajado después de las 6:00 p.m. y antes de las 6:00 a.m.

Q. La Empresa colocará en el tablero de avisos una programación de trabajo designando cuando comienzan y terminan los turnos diarios y semanales. Tales programaciones serán colocadas en los tableros a no más tardar que al final del primer (1^{er}) turno del viernes anterior al primer (1^{er}) día de la siguiente semana de trabajo.

R. **INTERRUPCIÓN DE OPERACIONES.** En caso de que las operaciones no puedan comenzar o continuar cuando así lo recomienden las autoridades civiles, o que las empresas de servicios públicos no puedan suministrar electricidad, agua o gas; o la interrupción de trabajo causada por fuerza mayor, las garantías anteriormente mencionadas no serán aplicables.

S. **SUPLEMENTO DE CUATRO DÍAS DE DIEZ HORAS.** La Empresa puede programar y / o continuar una semana de trabajo regular básica de cuatro (4) días de diez (10) horas para cualesquiera empleados regulares de tiempo completo, de acuerdo a lo siguiente:

1. Diez (10) horas constituirán un día de trabajo, y será completado dentro de diez y media (10½) horas.

2. Diez (10) horas de trabajo por día le serán ofrecidas a tal empleado. Cuando un empleado solicita trabajar menos de diez (10) horas por día, él será pagado a su tasa por hora regular por el tiempo efectivamente trabajado.

3. Todos tales empleados recibirán por lo menos dos (2) días consecutivos libres por semana de calendario.

4. Cuando un día feriado cae en un día de trabajo regularmente programado del empleado, y a él no se le requiere trabajar en ese día, y su semana de trabajo regularmente programada consiste de cuatro (4) días de diez (10) horas, él recibirá como paga por día feriado, diez (10) horas de pago en ese día y eso será considerado como diez (10) horas trabajadas para el propósito de computar tiempo extra en esa semana.

5. Cuando un día feriado cae en un día de trabajo regularmente programado de un empleado y el empleado trabaja en ese día, él será pagado como paga por día feriado, ocho (8) horas de paga por ese día, y será pagado además a la tasa de paga por contrato por el número de horas que efectivamente trabajó.

6. Cuando un día feriado cae en un día otro que un día de trabajo regularmente programado de un empleado, y él no trabaja, él recibirá ocho (8) horas como paga por día feriado.

7. En caso de que un día feriado caiga en un día otro que un día de trabajo regularmente programado de un empleado, y el empleado es requerido a trabajar, a él le será pagado doble (2) tiempo por trabajar en ese día más la paga de ocho (8) horas por día feriado.

8. Todo tiempo trabajado en exceso de diez (10) horas en cualquier día o cuarenta (40) horas en cualquier semana de trabajo será pagado a una y media (1½) veces la tasa de paga regular por hora a menos que se especifique de otra manera en este Convenio.

9. Se conviene que la Empresa chequeará para asegurar que los empleados que están programados a trabajar cuatro (4) días de diez (10) horas no están sufriendo pérdida de paga en una semana de trabajo que incluye un día feriado, obligación de jurado, licencia por funeral o paga por enfermedad como resultado de trabajar cuatro (4) días de diez (10) horas, por ejemplo, únicamente estar siendo pagados ocho (8) horas en vez de diez (10) horas por días no trabajados.

10. La Compañía acuerda proporcionar un aviso de catorce (14) días cuando durante una semana feriado, la compañía cambia de una semana de trabajo de turnos de cuatro (4) días de diez (10) horas a una

semana de trabajo de turnos de cinco (5) días de ocho (8) horas o cuando la compañía cambia de turnos de cinco (5) días de ocho (8) horas a cuatro días de 10 horas (4/10hrs).

ARTÍCULO 14 – SALARIOS Y CLASIFICACIONES

- A. TASAS DE SALARIOS. Las clasificaciones y tasas de paga por horas sujetas a este Convenio serán fijadas en el Apéndice A, anexo a este documento y que expresamente forma parte de este Convenio.
- B. Cualquier empleado trabajando en dos (2) o más clasificaciones recibirá la tasa de paga más alta por las horas trabajadas en la clasificación más alta.
- C. Exceptuando los empleados que actualmente están en la clasificación “Foreman” (Capataz), se elimina la clasificación “Foreman” (Capataz) para todas las clasificaciones excepto “Sanitation” (Servicios sanitarios).
- D. Se añade la clasificación "Receiver/Checker" (Receptor/Verificador) con la misma escala salarial del "Forklift Operator" (Operario de montacargas).

ARTÍCULO 15 – LICENCIAS

A. ENFERMEDAD Y LESIONES.

1. La licencia será otorgada hasta por noventa (90) días en caso de enfermedad o lesión certificada para todo empleado que haya completado seis (6) meses o más de servicio con el empleador y una licencia para ausentarse será concedida por hasta nueve (9) meses por enfermedad o lesiones ocurridas fuera del trabajo o por maternidad para cualquier empleado/a que ha estado con la Empresa un (1) año o más. Licencia para ausentarse por lesiones en el trabajo será concedida para cualquier empleado, no importando la fecha de empleo.

2. En los casos de licencia para ausentarse por enfermedad o lesiones en donde un empleado es físicamente incapaz de retornar al trabajo dentro del periodo de nueve (9) meses el empleado será dado preferencia para ser empleado cuando una vacante ocurra en una posición para la cual él puede calificar si él solicita ser reemplado dentro de seis (6) meses de la fecha de vencimiento de su licencia para ausentarse.

3. Todo empleado en licencia para ausentarse como se expone arriba debido a enfermedad o lesiones ocurridas ya sea en o fuera del trabajo o por maternidad será retornado a una posición comparable a la que tenía previo a su licencia para ausentarse siempre y cuando el empleado sea físicamente capaz de desempeñar eficientemente trabajo comparable a aquel que él desempeñaba previo a su licencia para ausentarse.

B. OTROS FINES.

1. Al ser requerida por escrito por un empleado, la licencia para ausentarse puede ser concedida para otros propósitos que aquellos expuestos en este Artículo. Los términos de todas las licencias deben fijarse por escrito. Cualquier empleado que acepte o solicite otro empleo durante una licencia para ausentarse será sujeto al despido.

2. La Empresa conviene conceder una licencia para ausentarse por hasta treinta (30) días en el caso de emergencias personales o fallecimiento en la familia inmediata del empleado.

3. La Empresa acuerda que los empleados serán concedidos licencias para ausentarse en conexión con la ley estatal y federal siempre y cuando todos los términos y condiciones estipulados por la ley califiquen al empleado para cualquier dicha licencia.

C. PROGRAMA DE ASISTENCIA POR LESIONES EN EL TRABAJO. Las partes celebrarán una "Carta de Entendimiento" la cual se hace por esta referencia una parte integral de la Adjudicación del nuevo Convenio 1993-1996 del Centro de Servicio de Carnes de El Monte, que dará a la Empresa y al Local 1167 el derecho a desarrollar e implementar un Programa de Asistencia por Lesiones en el Trabajo, de aquí en adelante referido como el "Programa" para sus empleados, quienes están cubiertos bajo los términos de dicho Convenio así como a sus otros empleados sean o no de la unión, que sufran una lesión o enfermedad relacionada con el trabajo. El "Programa" estipulado aquí dentro será administrado por una tercera (3ª) parte que es Proveedor mutuamente acordado, semejante a Health Management Center West, Inc. que proveerá ciertos servicios esenciales a la Empresa y sus empleados, como una parte integral del Programa de Compensación al Trabajador general de la Empresa, incluyendo Intervención Temprana, Apoyo a los Empleados, Administración de Casos Médicos (ya sea exclusivamente por el Proveedor acordado o en colaboración con el administrador tercera parte de la Empresa), Administración de Revisión de Utilización, Revisión de Paciente Externo/Ambulatorio y Administración de Casos Médicos / Catastróficos. El "Programa" de la Empresa que pueda ser establecido según los términos de esta "Carta de Entendimiento" tendrá un Comité Asesor Conjunta Obrero - Patronal que trabajará con el Proveedor mutuamente acordado tanto en facilitar el implementar el "Programa" como en ayudar a resolver cualquier problema que pueda desarrollarse en su operación general.

Con el acuerdo mutuo de las partes, el "Programa" puede incluir servicios adicionales tales como un componente de Trabajo Modificado. La decisión en cuanto a sí incluir este componente o cualquier otro componente distinto de los expuestos anteriormente en el "Programa" será tomada de mutuo acuerdo por la Empresa y la Unión. Si la Empresa elige implementar dicho "Programa" tendrá el derecho a enmendar, modificar o terminar dicho "Programa" en cualquier momento de acuerdo con sus requerimientos de negocio y operacionales siempre y cuando, no obstante, que cualquier cambio en un Proveedor mutuamente acordado que ha sido contratado por la Empresa para administrar el "Programa" será sujeto al acuerdo mutuo de las partes.

Nada de lo que está contenido aquí será entendido o interpretado como exigencia a la Empresa para que modifique o enmiende cualquier Programa de Compensación al Trabajador que pueda haber tenido en vigor a la fecha de vencimiento del Convenio 1993-1996 de la Planta de Carnes entre las partes, ni como impedimento a la Empresa para que implemente todo nuevo Programa de Compensación al Trabajador que pueda juzgar deseable o necesario en cualquier momento, siempre y cuando dicho(s) nuevo(s) programa(s) no viole(n) de otra manera los términos expresos en el Convenio 1996-1999 de la Planta de Carnes entre las partes.

D. PLAN DE COMPENSACIÓN AL TRABAJADOR ERISA Y / O PROYECTO PILOTO. Las partes celebrarán una "Carta de Entendimiento" la cual por esta referencia se hace parte integral del Convenio de la Planta de Carne, la cual autorizará a las partes para que ambas simultáneamente exploren activamente la viabilidad y conveniencia de establecer ya sea Planes individuales ERISA de la Empresa para la Compensación al Trabajador o un Proyecto Piloto de Compensación al Trabajador legislativamente aprobado como soluciones alternativas potenciales para los problemas extremadamente serios de Compensación al Trabajador de la Industria y desarrollen e implementen un programa(s) apropiado(s).

ARTÍCULO 16 – SERVICIO OBLIGATORIO DE JURADO

A. Cuando un empleado no probatorio, a tiempo completo es requerido a presentarse en cualquier corte o tribunal para prestar el servicio obligatorio de jurado y dicho servicio priva a dicho empleado de paga que de otra manera hubiese ganado, él será programado para el turno de día en una semana de trabajo de lunes a

viernes y recibirá paga durante dicha semana de trabajo por cada día de dicho servicio obligatorio al jurado a la tasa de ocho (8) horas de su tasa de paga por hora regular, menos cualquier remuneración recibida por él por el servicio obligatorio de jurado.

Cuando un empleado no probatorio, a tiempo completo es requerido a presentarse en cualquier corte o tribunal para prestar el servicio obligatorio de jurado y dicho servicio priva a dicho empleado de la paga que de otra manera hubiera ganado durante la parte de lunes a viernes de su semana de trabajo normal, será programado para el turno de día y recibirá paga por esa parte de su semana de trabajo normal con base en su promedio de horas trabajadas o por las que tuvo goce de paga durante cada día de trabajo en la semana, de lunes a viernes, en las cuatro (4) semanas de trabajo inmediatamente anteriores a las semanas en las que su servicio de jurado sea requerido, menos cualquier remuneración recibida por el empleado por el servicio obligatorio de jurado. La utilización de este empleado en la parte correspondiente al sábado y / o domingo de su semana de trabajo normal continuará a discreción de la Empresa, siempre y cuando se cumpla con el horario semanal mínimo garantizado.

B. Si el empleado además trabaja para la Empresa el sábado, será pagado a la tasa de tiempo regular.

C. Si algún empleado queda dispensado temporalmente, del servicio obligatorio de jurado en cualquier día programado, por ejemplo de lunes a viernes, debe reportarse a trabajar inmediatamente para dicho día programado siempre y cuando el tiempo de transporte le permita presentarse a trabajar por lo menos una (1) hora antes de la finalización del turno.

Si un empleado es dispensado permanentemente del servicio de jurado deberá reportarse inmediatamente a trabajar para completar las horas restantes del turno para el que estaba programado durante ese día. No presentarse a trabajar descalificará a un empleado para recibir la paga por servicio de jurado durante el día en cuestión siempre y cuando el tiempo de transporte le permita presentarse a trabajar por lo menos una (1) antes de la finalización del turno. Si al empleado no se le exige presentarse para el servicio de jurado, deberá llamar al gerente o supervisor de la bodega en turno para informar que fue exonerado permanentemente. A partir de este momento el gerente o supervisor de la bodega pueden asignar al empleado a un horario semejante al que trabaja normalmente.

D. La Empresa puede requerir verificación de su asistencia al servicio obligatorio al jurado.

E. Los empleados tendrán derecho a un periodo de servicio obligatorio de jurado durante la vigencia de este Convenio.

F. El empleado debe notificar y entregar al Empleador toda citación para servir como jurado o documento semejante del tribunal relacionado con el servicio como jurado dentro de las setenta y dos (72) horas de recibo. El empleado debe notificar al Empleador de toda solicitud de reprogramación del servicio como jurado.

ARTÍCULO 17 – PROCEDIMIENTOS DE AGRAVIO Y ARBITRAJE

A. PROCEDIMIENTO DE DISPUTA.

1. Cualquier agravio, controversia o disputa involucrando la interpretación de cualquier estipulación de este Convenio, excepto reclamos de salarios o casos gobernados por el Artículo 3 - A de este Convenio, debe ser protestado por la Unión a la Empresa, por escrito, dentro de quince (15) días de trabajo de haber ocurrido dicho agravio, controversia o disputa, o el mismo serán nulo e inválido. Dicho agravio, controversia o disputa escrito expondrá la naturaleza de dicho agravio, incluyendo los hechos reales que dieron origen a dicho reclamo y la(s) estipulación(es) del Contrato supuestamente violada(s).

Cualquier agravio, controversia o disputa por una Empresa según este Convenio, excepto en cuanto a reclamos de salarios debe ser protestado por la Empresa a la Unión, por escrito, dentro de los quince (15) días de trabajo siguientes a la ocurrencia del agravio, controversia o disputa, o el mismo será nulo e inválido. Dicho agravio, controversia o disputa escrito expondrá la naturaleza del agravio, incluyendo los hechos reales que dieron origen a dicho reclamo y la(s) estipulación(es) del Contrato supuestamente violada(s).

(a) Todo esfuerzo infatigable será efectuado por ambas partes para adjudicar dicho agravio, controversia o disputa amistosamente dentro de treinta (30) días de la fecha en que el agravio o disputa fue primero llevado a la atención de ambas partes.

(b) El periodo de treinta (30) días puede ser extendido por acuerdo mutuo.

(c) Si no hay una extensión de tiempo para una adjudicación amistosa, el agravio, controversia o disputa puede entonces ser remitido para arbitraje dentro de quince (15) días.

(d) Las partes conjuntamente seleccionarán un árbitro. En caso que las partes no puedan ponerse de acuerdo, cada parte puede solicitar un panel regional de nueve (9) árbitros al servicio Federal Mediation and Conciliation Service. Las partes se dividirán el costo de todo panel que soliciten conjuntamente. Las partes elegirán al árbitro eliminando alternadamente un nombre de la lista hasta que sólo quede un (1) nombre y éste será el árbitro elegido y autorizado para arbitrar la disputa.

(d) Si, debido a que cualquiera de las dos partes se niega al arbitraje, se hiciera necesario que la otra parte registre una petición para obligar el arbitraje en las cortes Estatales o Federales, dicha petición deberá ser registrada no más de sesenta (60) días después de dicha negación a arbitraje.

(e) La decisión del árbitro será obligatoria sobre la Unión y la Empresa, a condición de que el árbitro no tuviere autoridad para cambiar, alterar o modificar cualesquiera de los términos o estipulaciones de este Convenio.

(f) El no resolver el asunto en disputa, o referir el asunto a arbitraje, o registrar una petición para obligar el arbitraje dentro de los periodos de tiempo expuestos arriba hará dicho agravio, controversia o disputa nulo e inválido y dicho reclamo será por siempre prohibido, y ninguna otra acción será tomada. Nada aquí dentro conlleva la intención de prevenir a cualquier parte de plantear cualquier asunto apropiado para negociación en negociaciones futuras para convenios sucesores.

2. En caso de un agravio involucrando la interpretación de cualquier estipulación de este Convenio, se acuerda mutuamente que ninguna huelga, paro laboral, cierre laboral u otra acción económica será empleada por ya sea la Empresa o la Unión.

3. El Párrafo 2 es inaplicable en casos en donde se ha establecido entre la Unión y un representante de la Empresa que la Empresa no ha pagado los salarios y / o las contribuciones requeridas bajo este Convenio, a menos que la falta de pago de la Empresa involucre clasificaciones de empleados disputadas o una interpretación de este Convenio. En los casos arriba descritos en este Párrafo, la parte agraviada tiene el derecho de tomar tales medidas económicas como considere necesario.

B. ARBITRAJE ACELERADO – TODAS LAS CUESTIONES.

Si el asunto no ha sido resuelto dentro de dos (2) semanas de calendario de haberse recibido el aviso por escrito descrito en el Párrafo A de arriba, la parte agraviada prontamente someterá por escrito la cuestión en disputa a arbitraje acelerado. La Empresa notificará a la Unión de la oficina y dirección a la cual todas tales demandas para arbitraje deberán ser enviadas.

El árbitro para el proceso de arbitraje acelerado decidirá la cuestión en la siguiente próxima reunión mensual regular de arbitraje como se expone abajo a menos que cualquiera de las partes notifique a la otra de su intención de proseguir el asunto por arbitraje regular como se expone en el Párrafo A de arriba.

Las audiencias de arbitraje se llevarán a cabo el último jueves de cada mes. Además, reuniones adicionales podrán ser programadas como sea necesario y se acuerde mutuamente.

Excepto cuando las partes de mutuo acuerdo decidan otra cosa, el árbitro para el proceso de arbitraje acelerado será seleccionado mutuamente del panel de nueve (9) árbitros establecido según el Párrafo A-1-(d) de este Artículo.

El árbitro para el proceso de arbitraje acelerado seleccionado de acuerdo con el procedimiento anterior servirá durante un periodo de tres (3) meses. Al final de este periodo de tres (3) meses o de los periodos sucesivos de tres (3) meses, a elección de cualquiera de las partes, se podrá seleccionar un nuevo árbitro para el proceso de arbitraje acelerado eliminando nombres de un panel de nueve (9) árbitros tal como se describió anteriormente.

Los gastos de todas las instalaciones y servicios mutuos excepto por el honorario del árbitro para el proceso de arbitraje acelerado serán sobrellevados igualmente por la Empresa y la Unión.

El árbitro para el proceso de arbitraje acelerado emitirá una decisión dentro de cuarenta y ocho (48) horas de haber concluido la audiencia, exclusive de los fines de semana y feriados, en cada caso en disputa, acompañada por una adjudicación escrita. Los honorarios del árbitro para el proceso de arbitraje acelerado serán pagados por la parte perdedora. Si surgiera una disputa en cuanto a quien, en realidad, es la parte perdedora en cualquier arbitraje y el árbitro es llamado para hacer una determinación en cuanto a quien, en realidad, es la parte perdedora, sus honorarios adicionales, si los hubiera, por hacer tal determinación final serán pagados por la parte perdedora. Además, el árbitro puede ordenar que se dividan los honorarios en casos en los cuales él no ha podido hacer una decisión en cuanto a quien, en realidad, es la parte perdedora. En caso que haya más de un (1) caso en disputa ante el árbitro para el proceso de arbitraje acelerado en cualquier solo día, los honorarios del árbitro para el proceso de arbitraje acelerado serán prorrateados y cargados igualmente en cada disputa por la cual se haya emitido una decisión.

C. HONORARIOS. Con la excepción de arbitrajes involucrando la suspensión y / o despido bajo el Artículo 3, los honorarios de arbitraje serán cargados igualmente por tanto la Empresa como la Unión. Todos los gastos incurridos conjuntamente (por ejemplo, transcripciones, costos de reportero, honorarios del árbitro, alquiler de la sala) de arbitrajes involucrando la suspensión y / o despido bajo el Artículo 3 serán cargados por el perdedor. A menos que el agravio que ha sido sometido al árbitro sea totalmente declarado fundamentado o negado, será considerado compartido y los gastos conjuntamente incurridos serán cargados igualmente entre la Empresa y la Unión.

D. MEDIACIÓN / ARBITRAJE. Nada de lo contenido aquí dentro prevendrá a la Empresa y al Local 1167 de que mutuamente acuerden someter un agravio oportuno involucrando un despido o suspensión únicamente a un mediador / árbitro que ha sido mutuamente seleccionado por las partes para una decisión final y obligatoria. Un mediador / árbitro, quien ha sido seleccionado para escuchar un agravio de despido o suspensión, intentará mediar una resolución mutuamente compatible del agravio involucrado. Si el mediador / árbitro es incapaz de alcanzar una resolución mediada de dicho agravio, él está expresamente autorizado para pronunciar una decisión final y obligatoria sobre el agravio en cuestión y está por este medio autorizado y ordenado a hacerlo.

Una resolución mediada de un agravio y / o decisión del árbitro bajo este proceso de mediación / arbitraje será final y obligatoria sobre todas las partes a dicho agravio, incluyendo heléelos agraviado(s) y no tendrá valor para sentar precedentes o de comprobación de ninguna clase en ningún otro agravio que surja bajo los términos del Convenio. Una decisión arbitral según el procedimiento de mediación / arbitraje será

emitida, por escrito, dentro de siete (7) días de calendario de la conclusión de dicho procedimiento. La autoridad de un mediador / árbitro en casos en donde el mediador / árbitro encuentre necesario pronunciar una decisión final y obligatoria arbitral será expresamente limitada a lo estipulado en el Párrafo A-1-(f) de este Artículo.

En caso de que más de un (1) agravio sea sometido a un mediador / árbitro para resolución en un (1) solo día, el honorario del mediador / árbitro será prorrateado y cargado igualmente entre los agravios involucrados para los cuales se pronuncie una decisión. Los honorarios del mediador / árbitro serán cargados por el perdedor en un agravio en el que él es requerido a pronunciar una decisión arbitral final y obligatoria. Si una disputa surgiera en cuanto a quien, en realidad, es la parte perdedora en cualquier arbitraje llevado a cabo según estas estipulaciones y el mediador / árbitro es llamado a efectuar una determinación en cuanto a quien, en realidad, es la parte perdedora, sus honorarios adicionales, si los hubiera, por hacer una determinación final serán pagados por la parte perdedora. Es más, el mediador / árbitro puede ordenar que se dividan los honorarios en casos en donde él no puede hacer una decisión en cuanto a quien, en realidad, es la parte perdedora.

E. RECLAMOS DE SALARIOS. Los reclamos de salarios por horas no autorizadas serán honrados y pagados de acuerdo a las tasas de paga aplicables cuando se presenten por escrito a la Empresa o a su representante en donde puede ser establecido entre la Unión y la Empresa o su representante que el trabajo fue desempeñado durante dichas horas. En ningún caso excederá seis (6) meses el reclamo por dichas horas no autorizadas. Los empleados que trabajan horas no autorizadas serán sujetos a los procedimientos expuestos en el Artículo 3 de este Convenio y todos los empleados serán así notificados.

Excepto como puede ser estipulado de otra manera en este Convenio, todos los reclamos de salarios serán limitados a un máximo de un periodo de seis (6) meses.

ARTÍCULO 18 – MÉTODOS NUEVOS DE OPERACIÓN

A. MÉTODOS NUEVOS. No obstante lo de arriba, se acuerda que si la Empresa tiene intenciones de instituir un método nuevo de operación que resultaría en un cambio material en cualquier empleo actualmente siendo desempeñado y cubierto por este Convenio, la Empresa dará a la unión afectada o uniones por lo menos ciento veinte (120) días de aviso anticipado por escrito por correo certificado o registrado exponiendo la naturaleza de tales cambios propuestos y / o métodos de operaciones.

Al requerirlo por escrito la Unión, empezarán prontamente las negociaciones sobre clasificaciones de trabajo, salarios, condiciones de trabajo, y / o disposición de los empleados desplazados resultando de la institución de dichos nuevos métodos.

B. FRACASO EN LLEGAR A UN ACUERDO SOBRE LOS MÉTODOS NUEVOS. Si no se llega a un acuerdo en dichas negociaciones en los asuntos expuestos en el párrafo anterior, dentro del primer(1er) periodo de treinta (30) días del periodo de ciento veinte (120) días descrito arriba, las partes someterán todos aquellos asuntos no resueltos a un panel de investigación durante un segundo (2º) periodo de treinta (30) días. El panel de investigación consistirá como de aquí en adelante se provee. Cada parte, dentro de cinco (5) días, designará una persona para servir como su representante y esas dos personas seleccionarán a una tercera, quien actuará como presidente. Si no acuerdan en una tercera persona, los dos miembros dentro de cinco (5) días, notificarán al Federal Mediation and Conciliation Service, que, dentro de cinco (5) días de tal notificación, proporcionará un panel de nueve (9) nombres del cual será seleccionado el presidente tachando alternativamente hasta que quede un solo nombre. El panel hará preguntas, investigaciones, llevará a cabo reuniones y tomará todos los pasos que pueda juzgar apropiados para pronunciar un reporte confidencial y recomendaciones dentro de veinte (20) días, tal reporte y recomendaciones serán obligatorios sobre ambas partes.

Al recibirse el reporte confidencial de los investigadores, las partes reanudarán las negociaciones por un periodo que no deberá exceder un tercer (3^{er}) periodo de treinta (30) días.

En caso de que las partes no lleguen a un acuerdo dentro de tal tercer (3^{er}) periodo de treinta (30) días, entonces todos los asuntos no resueltos en cuanto a clasificaciones de trabajo, salarios, condiciones de trabajo, y / o la disposición de los empleados desplazados serán sometidos al arbitraje final y obligatorio.

El árbitro será seleccionado, dentro de diez (10) días, de acuerdo con el mismo procedimiento provisto arriba para la selección del presidente del panel de investigación.

Las partes además acuerdan que la decisión del árbitro será final y obligatoria, y que no habrá huelgas, paros de trabajo, cierres, o medidas económicas de ningún tipo o forma empleadas por ninguna de las partes en conexión con o surgiendo de cualquier disputa concerniendo o relacionada en alguna forma a la operación de este Artículo.

Se acuerda y espera que las partes harán todo esfuerzo para llevar a cabo lo anterior dentro del periodo asignado de ciento veinte (120) días, pero al fallar en hacerlo, no prohibirán ni de ninguna forma impedirán a la Empresa de instalar o efectuar cualesquiera tales métodos, sistemas, o equipo al vencer el periodo asignado de ciento veinte (120) días, a menos que tal periodo sea extendido por acuerdo mutuo por escrito. La decisión del árbitro será efectiva en o retroactiva a la fecha de que dicho método nuevo sea instalado. El costo del investigador imparcial y / o árbitro será cargado igualmente por las partes.

Los términos del Artículo 17 de este Convenio no afectarán de ninguna manera o serán aplicables a los procedimientos expuestos en este Artículo.

C. **ESTÁNDARES DE PRODUCCIÓN.** La empresa puede establecer, implementar y / o continuar sistemas de requerimientos de producción. La Unión será notificada de tales sistemas de requerimientos de producción recién establecidos y la fecha de implementación. Si los sistemas de requerimientos de producción recién establecidos e implementados son juzgados irrazonables por la Unión, ese asunto puede ser sometido a los términos de agravio y arbitraje de este Convenio dentro de siete (7) días de la fecha de implementación. Es más, en caso que un empleado sea suspendido, despedido o le sea dado aviso de advertencia por escrito por no poder cumplir dichos procedimientos de producción, el despido, suspensión, o aviso de advertencia puede también ser sometido a los términos de agravio y arbitraje de este Convenio y una determinación hecha si los requerimientos de producción, en lo que concierne al despido, suspensión, o aviso de advertencia, fueron irrazonables.

ARTÍCULO 19 – FONDOS DE FIDEICOMISO

A. FONDO DE BENEFICIOS.

1. La Empresa y la Unión convienen en continuar el fondo de beneficios United Food and Commercial Workers Union and Food Employers Benefit Fund (en adelante, "Fondo de Beneficios") existente. El Fondo de Beneficios continuará proveyendo los beneficios de salud y de bienestar social que son consistentes con las limitaciones y términos de este Convenio.

2. Si cualquier Empresa cesa todas o parte de sus operaciones cubiertas por este Convenio, registra una petición de bancarrota o de otra manera se hace sujeto a la jurisdicción del tribunal de bancarrota, o vende todas o parte de sus operaciones cubiertas por este Convenio (y el comprador no asume las obligaciones bajo este Artículo), entonces dicha Empresa pagará una suma global al Fondo de Beneficios a partir de la fecha de la cesación de las operaciones, el registro de la petición de bancarrota, o la fecha en que la venta haya sido cerrada. Dicha suma será debida sin importar si cualquier Convenio de negociación colectiva sucesor de la otra Empresa contiene la obligación del mantenimiento de la contribución de

beneficios como se expone en el Artículo 19 (A)(2) del Convenio de 1999 a 2003 vencido. El pago de la suma global será la cantidad determinada en el segundo (2º) párrafo del Artículo 19 (A) (2) del Convenio de 1999 a 2003 vencido, excepto que la obligación total de todas las Empresas será considerada ser noventa millones de dólares (\$90,000,000) y el total de horas reportadas tanto por la Empresa como por todas las Empresas será medido desde el comienzo de este Convenio hasta el último día del mes anterior al mes en el cual la cesación o venta ocurra o la petición es registrada. Si una Empresa cesa o vende menos de todas sus operaciones cubiertas, únicamente esas horas atribuibles a las operaciones cesadas o vendidas serán usadas. No importando lo antedicho, este Párrafo aplicará únicamente cuando la cesación o venta involucre trescientos (300) o más de los empleados elegibles de la Empresa, o más del veinticinco por ciento (25%) de los empleados elegibles de la Empresa, cualquiera sea mayor. Una serie de transacciones ocurriendo sobre cualquier periodo consecutivo de veinticuatro (24) meses será considerada una sola transacción para los propósitos de este Párrafo.

3. Resolución de Diferencias. Las diferencias entre la Empresa y la Unión en cuanto a la interpretación o aplicación de los términos del Convenio de Fideicomiso relacionados con los beneficios de los empleados no serán sujetas al procedimiento de agravios o de arbitraje establecido en cualesquiera de los convenios colectivos negociados. Todas dichas diferencias serán resueltas de la manera especificada en el Convenio de Fideicomiso.

4. Beneficios y Elegibilidad. Los Fideicomisarios están autorizados y se les ha ordenado poner en práctica los siguientes cambios al Fondo de Beneficios:

(a) Beneficios para trabajadores empleados antes del primero (1º) de marzo de 2004. Todos los trabajadores empleados antes del primero (1º) de marzo de 2004 (en adelante, "Empleados Actuales") deberán continuar participando en el Plan A, tal como queda modificado en este documento. Un Empleado Actual cuyo empleo sea terminado o sea puesto en descanso laboral y que sea vuelto a emplear por otra Empresa en esta Industria antes de que transcurran cuatro (4) meses, deberá mantener su clasificación de Empleado Actual (sujeto a las primas o tasas de contribución aplicables para Empleados Actuales).

(1) A partir del primero (1º) de abril de 2012 y de esta fecha en adelante, se exigirá a los empleados actuales el pago de primas, que se deducirán de sus salarios como una condición de participación en el Plan A como sigue: empleado sólo - siete dólares (\$7.00) por semana; empleado e hijos - diez dólares con cincuenta centavos (\$10.50) por semana; y empleado, cónyuge y / o hijos - quince dólares (\$15.00) por semana. Las primas se deducirán de los salarios de los empleados actuales sin necesidad de autorización adicional.

(2) A los fideicomisarios se les autoriza y ordena modificar el Plan A en conformidad con el Párrafo (c) de la Sección 4 incluida más adelante.

(b) Beneficios para los trabajadores empleados el primero (1º) de marzo de 2004 o después (en adelante "recién empleados"). A los fideicomisarios se les autoriza y ordena modificar el Plan para Recién Empleados en conformidad con el Párrafo (c) de la Sección 4 incluida más adelante.

(1) A los recién empleados se les exigirá pagar las primas semanales, mediante deducciones de sus cheques de nómina como condición para participar en el plan, tal como se describe a continuación: empleado sólo - siete dólares (\$7.00) por semana; empleado e hijos - diez dólares con cincuenta centavos (\$10.50) por semana; y empleado, cónyuge y / o hijos - quince dólares (\$15.00) por semana. Las primas del empleado serán descontadas por anticipado por la Empresa y pagadas al Fondo de Beneficios conjuntamente con la contribución de la Empresa por las horas trabajadas en el mes precedente al mes en el que el Fondo de Beneficios proporciona la cobertura.

(c) Las partes de esta negociación colectiva aceptan las tasas de contribución de la Sección 5 incluida más adelante y acompañada con la directiva conjunta de las partes del convenio de exigir a la Junta de Fideicomisarios el establecimiento de un plan de beneficios consistente con los “Compromisos e indicadores para el diseño del Plan futuro” descritos aquí. Se entiende y acepta que los Fideicomisarios de la Unión asumirán la responsabilidad primaria por diseñar la estructura de beneficios que se presentará a consideración de la Junta de Fideicomisarios completa. Si la nueva estructura de beneficios propuesta no incumple ninguna responsabilidad fiduciaria o deber de los fideicomisarios y cumple la directiva contenida en este Convenio, ésta será aprobada por la Junta de Fideicomisarios.

Adicionalmente, la Unión está de acuerdo en la aprobación en ausencia por el fideicomisario del Empresa, la estructura de beneficios recientemente propuesta: 1) no mejorará los plazos actuales para adquisición de derecho a participar ni la estructura, 2) no mejorará ni ampliará el plan de beneficios existente para la jubilación o 3) no añadirá ninguna opción para el diseño del plan o mejora de beneficios más allá de las siguientes:

(1) La continuación de la cobertura durante la invalidez por hasta tres (3) meses después de alcanzar el Nivel de Oro, y

(2) Aumentar todos los máximos anuales por servicios odontológicos en doscientos dólares (\$200.00).

Compromisos e indicadores para el diseño del Plan futuro

Las partes en la negociación ordenan a los Fideicomisarios implementar los siguientes componentes o modificaciones en la estructura del Fondo:

a. Desarrollar un esfuerzo de comunicación y divulgación continuas aprobado por la Junta de Fideicomisarios y patrocinado por la Oficina del Fondo. El objetivo es lograr que los miembros estén informados de los cambios en el programa y de su papel y responsabilidad en el uso de sus beneficios de forma eficaz.

La clave es asegurar la comunicación permanente y completa entre todos los interesados (Fondo de Fideicomiso, Unión y Empresa).

Las partes interesadas están de acuerdo en ayudar con la distribución de las comunicaciones originadas en el Fondo de Fideicomiso y divulgación que se producirá a través de múltiples canales entre otros: paquetes de inscripción, tarjetas postales, folletos sobre recordatorios de HRQ, recordatorios de la inscripción abierta, la información sobre HRA u otro plan de salud del fideicomiso o información sobre iniciativas de bienestar.

Los Fideicomisarios aprobarán la producción de un video de Orientación al Plan de Salud y Bienestar que la Oficina del Fideicomiso entregará a los recién empleados con el paquete de inscripción.

La Empresa publicará carteles aprobados por el Fideicomiso en lugares apropiados y por el tiempo adecuado en todas las tiendas. La Empresa también están de acuerdo exhibir los videos producidos por el Fondo del Fideicomiso en los reproductores de videos continuos de las tiendas.

Otras formas de difusión por parte de las Oficina del Fondo incluyen entre otras: correo electrónico, mensajes de texto, Internet (por ejemplo, los portales del Fondo y de la Unión en la Web y la comunicación telefónica. El acceso de los miembros a una plataforma basada en la Web que incluya medios de planificación de costes y comparación, tanto como un amplio soporte de servicio al cliente (Ombudsman de Beneficios) es crítico. Dentro de los sesenta (60) días siguientes a la ratificación de este Convenio, los Fideicomisarios decidirán sobre el esfuerzo inicial de comunicación y divulgación integral. Esta decisión

incluirá el cronograma, fechas de implementación, métodos de comunicación y las partes específicas que participarán en este esfuerzo inicial.

En caso que no se solucione una queja relativa a esta sección (a) y presentada a la CBA, esta queja será arbitrada de manera acelerada. Todo impasse sobre el Fondo de Fideicomiso relacionado con esta sección (a) será sometido a arbitraje acelerado.

b. De manera inicial y permanente se evaluarán las estructuras de beneficios de los planes actuales para empleados activos y jubilados (a saber, PPO y HMO) por proveedor (por ejemplo, Anthem, Kaiser, UHC, HMC, etc.), junto con los gastos asociados actuales y proyectados para garantizar que recursos del Plan se estén utilizando de la manera más eficiente posible. Cuando sea necesario, los Fideicomisarios deberán hacer modificaciones para garantizar la financiación adecuada del Plan.Support (Apoyo)

c. Implementar el primero (1º) de enero de 2012 o en fecha próxima un programa de referencia (o de gestión del formulario) para medicamentos recetados basado en precios que tendrá como objetivo la reducción del costo actual de los medicamentos recetados en por lo menos el doce por ciento (12%). Las partes acuerdan conjuntamente que un enfoque similar al de Destination RX / RXTE parece ser la manera más fácil para animar a los participantes a la utilización de los medicamentos de manera eficiente en cuanto a los costos.

d. A más tardar en julio de 2012, se debe poner en práctica un sistema de referencia basado en precios para ciertos procedimientos médicos. La primera fase de este diseño se concentrará en las cirugías de la rodilla y de reemplazo de la cadera. El objetivo de esta fase inicial será en procedimientos que requieren precertificación o bien se espera que generen solicitudes de información por parte de los miembros (o proveedores) con respecto a la cobertura de beneficios. A más tardar en julio de 2013, se debe implementar un sistema de referencia basado en precios para otros procedimientos médicos (por ejemplo, diagnóstico de laboratorio y de imagen, colonoscopias, etc.). Los Fideicomisarios acuerdan implementar y ampliar este programa a menos que sea evidente que el proceso sólido y amplio de comunicación / difusión no esté funcionando adecuadamente en informar a los miembros de este diseño del Plan (y sus requisitos antes de la prestación del servicio). Además, los Fideicomisarios pondrán a disposición el portal Web Castlight u otro semejante para que los participantes voluntariamente busquen servicios médicos y comparen precios.

e. Durante la vigencia del presente acuerdo, se incorporará un proceso de HRA / HRQ que reasigna los fondos HRA del Plan para mejorar la toma conciencia por el estado de salud de la persona y / o la adquisición de hábitos o conductas saludables. Para el primero (1º) de enero de 2013, el 75% de los fondos asignados a HRA (o el valor modificado en el diseño de plan) deben estar justificados por la terminación de los programas, actividades y otras acciones semejantes establecidas por los Fideicomisarios. Los siguientes son ejemplos de los tipos de programas y actividades adicionales en consideración actualmente, pero pueden cambiar con el tiempo: 1) asistencia a ferias de la salud del Fondo y presentaciones generales de nuevos beneficios, 2) detección biométrica básica, 3) PCP e información de contacto de los miembros, 4) educación para la mejora de la salud y el estilo de vida, 5) coaching de salud elegible, 6) programa para dejar de fumar, 7) programa de pérdida de peso elegible, y 8) actividades de asistencia preventiva como colonoscopías, vacunas contra la gripe, mamografías, Papanicolaou, PSA, etc.

f. A más tardar para el primero (1º) de enero de 2012, rediseñar las estructuras de beneficios de los planes HMO para empleados activos y jubilados para reducir los gastos generales proyectados en \$ 0.07 centavos de dólar por hora.

Permitir a los empleados que comenzaron a trabajar después de marzo de 2004 y con derecho a participar en la cobertura de nivel Platinum la opción de elegir un plan HMO con sujeción a los siguientes criterios:

Tasas de equivalencia del plan Platinum HMO. Los Fideicomisarios deberán adoptar la siguiente regla y ésta se aplicará a partir del primer período de inscripción abierta después de la ratificación de este Convenio en el que se ofrece el nuevo plan Platinum HMO:

"Las tasas máximas de las primas que cualquier HMO actual (o cualquier HMO sucesor) estará autorizado a cobrar por el primer año del nuevo plan y para cada año a partir de entonces se determinará de la siguiente manera:

Valor de la prima del plan Platinum HMO. El valor de la prima del plan Platinum HMO para los participantes en el nivel Platinum de beneficios no será superior al costo mensual proyectado por empleado (el "Costo") para los participantes en el nivel de cobertura Platinum PPO del programa de beneficios con fondos propios. El costo para el propósito de esta disposición será igual al valor total de lo siguiente: costos médicos PPO, cuotas PPO, cuotas UR y el costo convenido mutuamente directamente atribuible a la administración de las reclamaciones PPO".

g. Implementar los otros cambios en el diseño del plan discutidos y convenidos en forma conjunta. Específicamente:

- Implementar el plan Anthem Blue Cross JAA.
- Establecer un procedimiento de auditoría dependiente que se realizará cada tres (3) años, o con más frecuencia a discreción de los Fideicomisarios, por una organización externa. Además, modificar los procedimientos de inscripción anual para proporcionar un control anual más completo del derecho a participar de los dependientes.
- Todos los empleados pueden elegir la utilización de fondos HRA para hacer copagos por Rx.
- Permitir a los empleados que han sido rebajados de categoría a Clerk's Helpers (Ayudantes de servicio) en lugar de ser dejados cesantes el mantener el nivel de beneficios y la elegibilidad de la familia ganados en la clasificación anterior.
- Modificar el procedimiento utilizado por los Fondos para resolver errores que ocurren cuando el empleado autoriza la deducción de sus contribuciones, pero éstas no son deducidas oportunamente del cheque de nómina del empleado y remitidas al Fondo del Fideicomiso. Si el error se produce por parte de la Empresa o del Fondo de Fideicomiso, el derecho a participar será iniciado por la remisión oportuna de la deducción de nómina completa y los formularios de elección de la cobertura a la Oficina del Fondo.
- Examinar y establecer procedimientos para que los empleados no pierdan la elegibilidad cuando las horas de vacaciones son informadas de manera incorrecta cuando los empleados toman vacaciones (aún hay detalles por analizar y solucionar).
- Permitir que las vacunas cubiertas u otros beneficios o procedimientos médicos legalmente permitidos y ofrecidos por el Fideicomiso sean obtenidos en las farmacias de la red.

h. A partir de la misma fecha en la cual el HMO para los participantes del nivel Platinum mencionado en el párrafo (f) entra en vigencia, se aumenta el requisito para el plan de asistencia médica y bienestar de los jubilados de diez (10) a quince (15) años de servicio, con el entendimiento que todo

participante que haya cumplido el requisito previo de diez (10) años de servicio en o antes de la fecha de vigencia de este cambio mantendrá los derechos adquiridos según el requisito de los diez (10) años de servicio.

i. Establecer una reserva específica equivalente a 3.4 meses de gastos (con base en el gasto histórico de los últimos doce meses).

(d) Excepto por los cambios descritos en, exigidos por, o necesarios para implementar este Artículo 19 A y C, y sujeto al derecho de los Fideicomisarios a enmendar, modificar o eliminar cualquier beneficio o característica del Plan en cualquier momento tal como se establece en este documento, las coberturas existentes del Plan y todas las determinaciones y cartas de entendimiento deberán inicialmente ser parte del nuevo diseño del Plan. Esta estipulación no deberá ser interpretada o aplicada para: (a) crear ninguna obligación explícita o implícita para mantener o preservar algún beneficio o característica del Plan durante algún periodo; (b) crear ningún derecho conferido a cualquier beneficio o característica del Plan; o (c) limitar o restringir, directa o indirectamente, el derecho de los Fideicomisarios a realizar modificaciones en esos beneficios o características cuando las consideren necesarias o apropiadas para el Plan y / o como un asunto de obligación fiduciaria.

5. Contribuciones de la Empresa. La Empresa conviene en contribuir cuatro dólares y cuarenta y dos centavos (\$4.42) efectivos con las horas trabajadas en marzo de 2013 al Fondo de Beneficios para el Plan A y el Plan para Recién Empleados.

6. Plan B. Se ordena a los Fideicomisarios modificar el Plan B de forma semejante y con efectos semejantes a los descritos en el Plan A. Además, los términos existentes que gobiernan el funcionamiento del Plan B continuarán como sigue:

(a) Los beneficios del Plan B serán basados en la recomendación conjunta de los consultores basado en una tasa de contribución del setenta y cinco por ciento (75%) del costo del Plan A. Ni la tasa de contribución ni los beneficios del Plan B serán afectados por la experiencia actual del Plan B.

(b) Cualquier Empresa nueva con más de trescientos (300) empleados será investigada por los consultores para asegurar que su admisión no tendría un impacto adverso actuarial significativo. Las Empresas con trescientos (300) empleados o menos, que de otra manera cumplan con la definición de Empresa elegible, serán admitidas sin ninguna investigación.

(c) Si una Empresa se cambia del Plan B al Plan A, los empleados de tal Empresa quienes estén aún empleados en la fecha en que la Empresa se cambia al Plan A serán tratados bajo todos los Planes (el plan de pensión, el plan de vacaciones, el plan suplementario, el plan auxiliar, el plan de salud y bienestar, pero no el plan de cuentas individuales) como si la Empresa siempre hubiera estado bajo el Plan A. Los Fideicomisarios adoptarán reglamentos razonables basados sobre recomendaciones de los consultores para gobernar la situación de un empleado que se cambia del Plan B al Plan A como resultado de una transferencia de una Empresa a otra.

B. FONDO DE PENSIONES.

1. Contribuciones. Las Empresas aceptan contribuir al Fondo de Pensiones durante la duración de este Convenio con base en las siguientes cantidades de contribución:

(a) La Empresa conviene en contribuir al Fondo de Pensiones durante la vigencia de este Convenio un dólar con veinte centavos (\$1.20) por hora regular trabajada por todos los empleados cubiertos por este Convenio (incluidos los empleados cubiertos por el Apéndice F), independientemente de la fecha de comienzo del empleo.

(b) La contribución acreditada para un año específico del Plan deberá de continuar basada en las horas trabajadas durante el periodo de doce (12) meses que comienza en noviembre y termina en octubre del año siguiente (que se ha designado como el “corrimento de siete [7] meses”).

2. Convenio de Fideicomiso Enmendado y Plan de Pensión. El Convenio y Declaración de Fideicomiso que provee para el Fondo Fideicomiso de Pensión y el Plan de Pensión será enmendado, tal como pueda requerirse, conforme con los términos de esta Artículo B.

3. Otros Planes de Pensión. La Empresa retiene el derecho exclusivo de alterar, enmendar, cancelar o terminar cualquier plan de pensión existente actualmente patrocinado por la Compañía o plan de retiro de empleado que haya existido antes de establecerse este FONDO DE PENSIONES.

4. Leyes y Reglamentos. El Fondo Fideicomiso y los beneficios que serán provistos del Fondo Fideicomiso de Pensión aquí dentro arriba mencionado y todos los hechos en consecuencia a este Convenio y en consecuencia a dicho Convenio de Fideicomiso y Plan de Pensión estará en conformidad en todos los respectos a los requerimientos del Treasury Department, Internal Revenue Service, California Franchise Board y cualesquiera otras leyes y reglamentos federales y estatales que apliquen.

5. Ley de Protección de Pensiones. Los actuarios del Fondo han: a) certificado según la ley de Protección de Pensiones ("PPA", por sus siglas en inglés) que el Fondo de Pensiones se encontraba en estado crítico durante cada uno de los años del plan que comenzaron entre el primero (1º) de abril de 2008 y el primero (1º) de abril de 2013 y esperan que el Fondo esté de nuevo en estado crítico durante el año del plan que comienza a partir del primero (1º) de abril de 2014, b) estado de acuerdo que, en la medida permitida por la ley PPA y bajo la dirección de la Junta de Fideicomisarios, se aplicarán las exigencias para el alivio otorgado al Fondo por el IRS según el artículo IRC § 412(e) para determinar si el Fondo emergerá del estado crítico según el Plan de Rehabilitación del Fondo de Pensiones, y c) determinado que el Programa de 2011 (como dicho término se define en el convenio de negociación colectiva anterior) ha dejado de ser suficiente para permitir que el Fondo salga del estado crítico en el plazo requerido, aún si el Fondo aprovecha al máximo el alivio de los fondos disponibles bajo la ley *Preservation of Access to Care for Medicare Beneficiaries and Pension Relief Act* de 2010 (la "ley de alivio de pensiones"). En consecuencia, las partes mediante este convenio acuerdan lo siguiente:

Debido a que el Programa de 2011 y el Plan de Rehabilitación adoptado el 11 de junio de 2011 ha dejado de ser suficiente para permitir que el Fondo salga del estado crítico para marzo de 2024, a los Fideicomisarios se les ha autorizado y ordenado adoptar un nuevo Programa Preferido de 2014 que permite incrementos en las de contribución de la Empresa consistentes con este Artículo (el “Programa Preferido de 2014”). A los Fideicomisarios además se les autorizó a actualizar el Plan de Rehabilitación adoptado el 11 de junio de 2011 tanto como lo requiera la ley PPA y para ser consistente con el Programa Preferido de 2014. A la adopción del Programa Preferido de 2014, por el presente se considerará aprobado por las partes en la negociación colectiva e incorporado automáticamente a este Convenio. Las siguientes disposiciones se aplicarán a la implementación y puesta en funcionamiento del Programa Preferido de Beneficios:

- i. Las partes en esta negociación colectiva convienen y entienden que la obligación de la Empresa a hacer contribuciones en adición a la tasa básica de contribución especificada en la Sección B (1) (a) del Artículo 15 de este Convenio estará limitada a las siguientes tasa de contribución aquí establecidas:

Una contribución suplementaria de ocho y 3/10 centavos de dólar (\$ 0.083) por hora con derecho a la contribución, entra en vigencia con las horas trabajadas en enero de 2012, a pagar en febrero de 2012, y termina con las horas trabajadas hasta junio de 2012;

Inmediatamente en caso que el Fondo no tenga éxito en terminar el alivio 412 (e), pero no después de las horas trabajadas en julio de 2012, a pagar en agosto de 2012, la contribución

suplementaria anterior quedará automáticamente reducida a siete y 7/10 centavos de dólar (\$ 0.077) por hora con derecho a la contribución;

Una contribución suplementaria adicional de siete y 7/10 centavos de dólar (\$ 0.077) por hora con derecho a la contribución, entra en vigencia con las horas trabajadas en octubre de 2012, a ser pagada en noviembre de 2012; y

Una contribución suplementaria adicional de siete y 7/10 centavos de dólar (\$ 0.077) por hora con derecho a la contribución, entra en vigencia con las horas trabajadas en octubre de 2013, a ser pagada en noviembre de 2013.

Una contribución suplementaria adicional de diecisiete y 6/10 centavos de dólar (\$ 0.176) por hora con derecho a la contribución, entra en vigencia con las horas trabajadas en enero de 2014, a ser pagada en febrero de 2014.

Una contribución suplementaria adicional de diecisiete y 6/10 centavos de dólar (\$ 0.176) por hora con derecho a la contribución, entra en vigencia con las horas trabajadas en octubre de 2015, a ser pagada en noviembre de 2015.

Las contribuciones suplementarias descritas anteriormente estarán sujetas a lo siguiente:

Las contribuciones suplementarias serán ajustadas proporcionalmente por otras tasas básicas de contribución aprobadas por los Fideicomisarios.

Los aumentos a la contribución suplementaria estarán sujetos a la siguiente reducción automática en caso que el Fondo de Pensiones tenga éxito en la terminación del alivio 412 (e): vigente para las horas trabajadas en el mes en el que el alivio 412(e) se termine, las tasas de contribuciones suplementarias serán reducidas automáticamente en la cantidad máxima permitida y que aún haga posible que el Fondo salga de la zona en rojo en concordancia con el Programa Preferido de 2014. Esta reducción se aplicará primero con respecto a las horas trabajadas el primer día y los siguientes del mes en que se termine el alivio 412(e).

Estos aumentos de la contribución suplementaria, en conjunto, no podrán exceder de un total acumulado de treinta y cinco y 2/10 centavos de dólar (\$ 0.352) por hora con derecho a la contribución durante la vigencia del presente Convenio. Todos y cada uno de los aumentos a contribuciones suplementarias comenzando con las horas trabajadas en octubre de 2016 estarán sujetos a negociación en los convenios de negociación colectiva posteriores.

Estas contribuciones suplementarias deberán dedicarse sólo a mejorar la situación económica del Fondo de Pensiones y no se deberán utilizar para aumentar o mejorar los beneficios. No obstante a toda otra disposición contraria en este documento, las contribuciones suplementarias de octubre de 2014 y octubre de 2015 aquí establecidas serán reducidas o descontinuadas antes de restaurar los beneficios dispuestos en la subsección v. Esta reducción de las contribuciones suplementarias será aplicada por Fideicomisarios del Fondo de Pensiones, con base en proyecciones proporcionadas por los actuarios del Fondo, que muestren que tales contribuciones suplementarias ya no son necesarias para soportar el nivel de beneficios previstas en el Fondo de Pensiones, o para que el Fondo salga del estado crítico en el plazo requerido.

- ii. El Programa Preferido de 2014 primero deberá entrar en vigencia con las horas trabajadas el primero (1º) de octubre de 2014 y a partir de esta fecha en lo referente a las contribuciones suplementarias de la Empresa requeridas en esta subsección. Sólo se aumentarán las contribuciones suplementarios de la Empresa según lo previsto anteriormente durante los años de vigencia del presente Convenio. Las partes acuerdan expresamente que los aumentos futuros, si los hubiera, que puedan ser necesarios en el Programa Preferido de 2014, comenzando con las

horas trabajadas en octubre de 2016, estarán sujetos a negociación en los convenios de negociación colectiva posteriores. Para toda empresa que negocie un nuevo convenio de negociación colectiva o la continuidad de uno ya existente con fecha de ratificación o de firma a partir del dos (2) de marzo de 2014, deberá aceptar el Programa Preferido de 2014 y comenzará el pago de las contribuciones requeridas por este Programa a la tasa aplicable en ese momento para el año en que el Programa comienza a aplicarse a esa empresa.

- iii. Los Fideicomisarios tienen instrucciones y están autorizados para adoptar y tener en cuenta hasta donde sea legalmente permitido el alivio otorgado al Fondo en virtud de la Sección 412 (e) del IRC en cuanto a la determinación de cuando el Fondo sale del estado crítico. No obstante lo anterior, se autoriza e instruye a los Fideicomisarios a identificar maneras de lograr el cese de esa medida en el futuro inmediato, pero sólo en caso que se determine que se puede hacer legalmente y sin provocar la imposición de impuestos sobre el consumo u otras sanciones. Los ahorros asociados con la eliminación del alivio 412 (e) del Fondo se utilizarán para reducir el aumento a cada una de las contribuciones suplementarias de la Empresa en la forma y monto establecido en la subsección (i), siempre y cuando en ningún caso la contribución suplementaria de una Empresa se vea reducida a un valor negativo.
- iv. En ningún caso nuevos aumentos en las contribuciones se exigirán a la Empresa durante la vigencia del presente Convenio, como resultado de las actualizaciones anuales requeridas u otras modificaciones al Programa Preferido de Beneficios de 2014 o, si es del caso, a cualquier otro Programa Predeterminado. Tampoco habrá ninguna reducción en los beneficios durante la vigencia de este Convenio.
- v. En caso que los Fiduciarios determinen, con base en las proyecciones anuales de los actuarios del Fondo de Pensiones, durante la vigencia del presente Convenio, que un Programa con tasas de contribución inferiores y / o menores reducciones en los beneficios sería suficiente para permitir razonablemente al Plan salir del estado crítico a finales del periodo de rehabilitación, o de otro modo legalmente permitido y aún continuar sosteniendo los beneficios del Fondo de Pensiones, los Fiduciarios deberán modificar el Programa de manera que, en la medida de lo posible, se: a) restauren los beneficios reducidos o mejoren de otro modo los beneficios afectados en 2011 y / o 2012 con base en la información de los actuarios del Fondo y tomando en cuenta las limitaciones de la Sección 432(f) de la ley PPA y b) reduzcan las contribuciones suplementarias de la Empresa previas a octubre de 2014, en manera y cantidad equiparable, con base en la equivalencia actuarial, siempre que esas modificaciones al Programa aún permitan al Plan salir del estado crítico a finales del periodo de rehabilitación, tomando en cuenta hasta donde sea legalmente permitido el alivio otorgado en virtud a la Sección 412 (e) del IRC (según la sección (iii) anterior), así como todo otro tipo de alivio financiero legalmente disponible en virtud a la ley Pension Relief Act o de otro modo. En caso que los Fideicomisarios modifiquen el Programa de lo dispuesto en la subsección (i) o en esta subsección (v), entonces la modificación al Programa Preferido de 2014 se considerará aprobada por las partes en la negociación colectiva y las tasas de contribución suplementaria y los beneficios se ajustarán a lo dispuesto en el Programa modificado.
- vi. La Junta de Fideicomisarios está autorizada y tiene instrucciones para tomar todas las medidas razonables para contribuir y apoyar en el logro de estos objetivos, siempre que la adopción de estos métodos sea compatible con sus obligaciones fiduciarias.
- vii. Si durante la vigencia de este Convenio, hay cambios normativos, legislativos, judiciales o de otro tipo o interpretaciones de la ley PPA u otra ley estatal o federal que pudiera afectar los aumentos de las contribuciones establecidas en el Programa Preferido de 2014, los Fideicomisarios están autorizados y tienen instrucciones para mitigar esos aumentos de las contribuciones.

C. SALUD Y BIENESTAR DEL JUBILADO.

1. La Empresa y la Unión convienen que los beneficios provistos bajo esto a los jubilados no son intereses creados, y que la obligación única de la Empresa con respecto a dichos beneficios es la contribución indicada arriba. La Empresa no será obligada a financiar o de otra manera pagar por cualquier otro beneficio más allá del término de este Convenio, excepto como pueda ser subsiguiente y expresamente acordado por la Empresa. Los Fideicomisarios son ordenados a clarificar el documento del Plan y del material descriptivo por consiguiente.

2. Los Fideicomisarios serán obligados a proveer beneficios bajo esta Sección únicamente al grado que los fondos estén disponibles.

3. Modificar el Plan para suspender los beneficios de pensión a los jubilados que trabajan dentro de la industria para otra empresa que no contribuye al mismo. Sujeta a la aprobación por parte de los Fideicomisarios, con vigencia del 1° de enero del 2000, se suspenderán los beneficios para los jubilados que trabajen más de cuarenta (40) horas por mes (cincuenta [50] horas en un mes de cinco [5] semanas) para una Empresa. Implementar un plan que asegure el cumplimiento, que cubra todos los planes de beneficios y que exija a los jubilados proporcionar los registros de la Administración del Seguro Social, los registros del IRS y todos los otros documentos que los Fideicomisarios consideren necesarios para demostrar el estado de jubilado.

4. Cuando las jubilaciones por incapacidad bajo el Plan de Pensión tienen fecha retroactiva para entrar en vigencia, los beneficios sociales y de salud del jubilado sólo tendrán carácter futuro, excepto hasta dónde el cubrimiento retroactivo sea permitido por las regulaciones vigentes inmediatamente antes de la fecha de vigencia de este Convenio.

5. Los Fideicomisarios están autorizados y tienen el mandato para exigir a los jubilados el pago de las primas mensuales iniciales como condición para participar en el Plan para Jubilados tal como sigue:

(a) No Medicare: Soltero - noventa dólares (\$90.00)
Familia - ciento ochenta dólares (\$180.00)

(b) Medicare: Soltero - cuarenta dólares (\$40.00)
Familia - ochenta dólares (\$80.00)

(c) Un participante bajo Medicare y otro clasificado como no-Medicare pagarán dos (2) primas como solteros para un total de ciento treinta dólares (\$130.00).

Vigente a partir del primero (1°) de abril de 2012 y anualmente a partir de esta fecha, para jubilados antes de los 65 años de edad la co-prima será igual a ciento veinticinco dólares (\$ 125.00) por persona al mes y para los jubilados de más de 65 años de edad la co-prima será igual a cincuenta dólares (\$ 50.00) por persona por mes. En adelante, la co-prima será ajustada con un porcentaje igual a la tasa de aumento anual de la primas de Medicare Parte B.

6. Los Recién Empleados no tendrán derecho al plan de Beneficios de Salud y de Bienestar para Jubilados.

D. ADMINISTRACIÓN.

1. Los Fideicomisarios continuarán operando una oficina central de administración para la administración del Fideicomiso, incluyendo pero no limitada a contabilidad, tabulación, colección de contribuciones, mantenimiento de archivos y pagos de reclamos y adquirirán el equipo de oficina apropiado y emplearán el personal necesario.

2. Además de la oficina de administración central, los Fideicomisarios están autorizados y ordenados a continuar el convenio y comprensión a los que se sometieron entre las partes tal como se detalla en la Carta de Entendimiento con fecha del 14 de julio de 1981 ordenando a los Fideicomisarios a adoptar una propuesta específica de mutuo acuerdo concerniente a la administración del fideicomiso junto con el acuerdo suplementario acerca de la administración del fideicomiso con fecha de 10 de febrero de 1982.

3. Las compañías convienen en cambiar la Empresa de los empleados en las oficinas satélites del Fondo del Fideicomiso a la Unión correspondiente (con un reembolso del Fondo del Fideicomiso en una manera consistente con las leyes aplicables tal como sea determinado por los abogados del Fondo de Fideicomiso).

E. PAGO DE CONTRIBUCIONES. El pago de contribuciones por la Empresa requerido para uno o más de los Fideicomisos establecido bajo este Artículo 19 se hará en o antes del vigésimo (20º) día de cada mes basándose sobre las horas trabajadas exclusive del tiempo extra durante el mes de calendario anterior por cada empleado cubierto por el Convenio colectivo negociado.

Tales pagos se acompañarán por una lista de los nombres de los empleados para quienes se hace dicha contribución, mostrando el número de horas trabajadas, exclusive del tiempo extra, por cada empleado durante el mes de calendario anterior. El tiempo durante los periodos de vacaciones, del servicio obligatorio al jurado y ausencias por días feriados que se paga conforme al convenio colectivo negociado aquí referido y todo trabajo desempeñado en domingos y días feriados, exclusive del tiempo extra por el día o semanal, se considerará como tiempo trabajado al cual aplicarán los términos de este Artículo. Los Fideicomisarios tienen autoridad para adoptar y mantener normas razonables con respecto a la aceptación de contribuciones relacionadas con la resolución de quejas.

Se entiende que las contribuciones requeridas a favor de cualquier empleado no excederán cuarenta (40) horas regulares por semana o 2,080 horas regulares por año. Las contribuciones no se harán por pagos hechos sobre la base de experiencia en la industria tal como se indica en el Artículo 8-D, ni por licencia por enfermedad no utilizada pagada de acuerdo al Artículo 10-E. La Empresa, por el pago de las cantidades provistas en este Artículo, será exonerada de más responsabilidad y no se le requerirá hacer más contribuciones al costo de los beneficios, ya sea en conexión con la administración de los planes o de otra manera.

Las partes reconocen y certifican que el registro regular y oportuno de reportes precisos de la Empresa y el pago regular y oportuno de las contribuciones exactas a los Fideicomisos es esencial a la administración apropiada de los Fondos, y que sería extremadamente difícil, si no imposible, el fijar el gasto actual y daño a los Fideicomisos que resultaría de la omisión de una Empresa individual en hacer sus reportes precisos y pagar dichas contribuciones mensuales completamente dentro del tiempo especificado arriba. Por consiguiente, la cantidad del daño a los Fideicomisos resultante debido a la omisión de registrar reportes precisos o de pagar las contribuciones exactas dentro del periodo de tiempo especificado se presumirá ser por la suma de quince dólares (\$15.00) o diez por ciento (10%) de la cantidad de la contribución o contribuciones vencidas, cual sea mayor, por cada reporte o contribución inexacto o atrasado. Estas cantidades vencerán y serán pagaderas a los Fideicomisos como daños determinados y no como una penalidad el día inmediatamente después de la fecha en la que el reporte o la contribución o contribuciones se considera delincente. Daños determinados se pagarán por cada reporte o contribución delincente o inexacto y se pagarán además de cualquier contribución vencida. En caso de que los Fideicomisarios incurran cualquier gasto por la cobranza de dicha delincuencia, la Empresa delincente conviene pagar dichos gastos adicionales incluyendo honorarios razonables de abogado. La imposición de los daños determinados descritos arriba requerirá acción afirmativa de parte de los Fideicomisarios después del examen de los reportes delincentes periódicos por el Administrador.

F. GASTOS DE NEGOCIOS. Se da por entendido que los términos según este Artículo son aceptados bajo la condición de que los pagos hechos por la Empresa bajo este Artículo 19, sean deducibles según el código Internal Revenue Code tal como actualmente existe y como pueda ser enmendado en fecha posterior de este Convenio y bajo cualquier ley fiscal estatal relativa a los ingresos o ley relativa a los impuestos.

G. FIDEICOMISARIOS.

1. Los Locales de la Unión 135, 324, 770, 1167, 1428 y 1442 de una parte, y Albertson's, Inc., Ralph's Grocery Company, Stater Bros. Markets, y Vons, una compañía de Safeway en la otra parte, cada una nombrará a un Fideicomisario a la Junta de Fideicomisarios del Fondo de Beneficios (Board of Trustees of the Benefit Fund), Fondo de Beneficios Suplementario por Desempleo y Suplementario por Incapacidad, y Fondo Fideicomiso del Conjunto de Pensión, Fondo de Contribución Definida y el Fondo de Beneficios Adicionales. En toda votación sobre cualquier asunto, el poder de decisión será dividido por partes iguales entre los Fideicomisarios de la Unión y de la Empresa de cada una de las Juntas de Fideicomisarios. Los Fideicomisarios de la Empresa podrán votar colectivamente de forma unitaria y los Fideicomisarios de la Unión también podrán votar de forma unitaria, es decir como un solo voto.

2. Las Declaraciones del Fideicomiso deben estipular la votación por poder, y por parte de Fideicomisarios suplentes, además deben estipular el periodo de tenencia del cargo de los Fideicomisarios, el método de remoción y que los Fideicomisarios sucesores deben ser designados por partes facultadas para seleccionar dichos Fideicomisarios. Los Fideicomisarios modificarán los Convenios y las Declaraciones del Fideicomiso que existen según sea necesario para el logro de los propósitos de este Artículo 19, y todas las partes de este Convenio de negociación colectiva convienen en acogerse a las condiciones y estipulaciones del mismo.

H. PRESERVACIÓN DE LOS FONDOS DE FIDEICOMISO. La Empresa y la Unión por este medio convienen que cada uno y todos los fondos de fideicomiso existentes provistos por este Convenio continuarán por la vida de este Convenio, con la excepción del Fondo auxiliar que está siendo fusionado. Con el fin de preservar y mantener la existencia de estos Fondos de Fideicomiso, las partes a esto expresamente convienen que ni la Empresa ni la Unión se comprometerán en cualquier convenio o compromiso ni emprenderán a disolver, separar, partir o dividir cualesquiera de estos Fondos de Fideicomiso. También se conviene y se comprometen las partes a esto que durante el término de este Convenio cada uno y todos estos Fondos de Fideicomiso deberán continuar siendo administrados en un local neutral centralizado.

No obstante lo anterior, el Plan de Cuentas Individuales está siendo terminado de acuerdo con los plazos y procedimientos establecidos ente Convenio.

I. ACEPTACIÓN DE LOS FIDEICOMISOS.

1. La Empresa y la Unión por este medio aceptan los términos del Fondo de Beneficios y el Fondo Fideicomiso de Pensión Conjunta. Al aceptar, la Empresa conviene a y llega ser parte de cada uno de dichos Fideicomisos con la misma fuerza y efecto como si la Empresa hubiese ejecutado las Declaraciones originales.

2. Cualesquiera de las enmiendas que de vez en cuando puedan hacerse a eso, incluyendo la creación de fideicomisos suplementarios para administrar cualesquiera de los fondos detallados en este Convenio, serán obligatorias sobre la Empresa.

3. La Empresa y la Unión por este medio convienen enmendar los Convenios Fideicomisos de los varios Fondos detallados en el Párrafo 1 arriba con el fin de cumplir los términos de este Artículo 19.

4. La Empresa por este medio acepta y designa a los Fideicomisarios de la Empresa existentes y cualesquiera de los Fideicomisarios adicionales o sucesores bajo estos Convenios Fideicomisos como sean nombrados bajo estos Convenios Fideicomisos por el Food Employers Council, Inc., conforme con los procedimientos indicados en dichos Convenios Fideicomisos.

ARTÍCULO 20 – BENEFICIOS DE LA LICENCIA POR ENFERMEDAD

A. DERECHO A LA LICENCIA POR ENFERMEDAD.

1. Empleados Regulares de Tiempo Completo. A partir del 1(de enero del año 2000, los empleados regulares de tiempo completo son acreditados con un máximo de cuarenta (40) horas [cinco (5) días] de la licencia por enfermedad acumulada en cada fecha de aniversario de empleo siempre y cuando hayan trabajado un mínimo de mil novecientas (1,900) horas regulares en el periodo de doce (12) meses inmediatamente anterior a su fecha de aniversario de empleo.

Si un empleado regular de tiempo completo ha trabajado menos de mil novecientas (1900) horas regulares durante el periodo de doce (12) meses inmediatamente anterior a su fecha de aniversario de empleo, la licencia por enfermedad será prorrateada a razón del total de horas regulares trabajadas a mil novecientas (1900) horas.

2. Empleados a tiempo parcial. La licencia por enfermedad será acumulada por los empleados a tiempo parcial en una formula prorrateada basada a razón de las horas regulares trabajadas durante los doce (12) meses anteriores a dos mil ochenta (2080) horas.

B. ELEGIBILIDAD PARA BENEFICIOS DE LA LICENCIA POR ENFERMEDAD. Los empleados serán elegibles para beneficios de licencia por enfermedad por los días de incapacidad que sean incurridos por una lesión o enfermedad en el trabajo hasta un máximo de horas para la licencia por enfermedad acreditadas a la fecha de su aniversario de empleo anterior, a no exceder cuarenta (40) horas, siempre y cuando el empleado haya completado doce (12) meses de empleo continuo con su empleador.

Todas las licencias por enfermedad o lesión deben ser verificadas por un certificado de un médico debidamente autorizado.

Si un empleado regular de tiempo completo sufre una lesión en el trabajo que causa tiempo perdido como verifica el certificado de un médico debidamente licenciado, él tendrá derecho a beneficios de la licencia por enfermedad hasta un máximo de cuarenta (40) horas durante el primer (1^{er}) año de empleo. Las horas para la licencia por enfermedad pagadas previo a completarse los doce (12) meses de empleo continuo serán deducidas de las horas de los beneficios por enfermedad acumuladas a la fecha del primer (1^{er}) aniversario de empleo del empleado.

Si un empleado a tiempo parcial sufre una lesión en el trabajo que causa tiempo perdido como verifica el certificado de un médico debidamente licenciado, él será elegible para beneficios de la licencia por enfermedad pero no excediendo el número de horas para las cuales fue empleado, no excediendo cuarenta (40) horas.

Si un empleado es lesionado en el trabajo y un médico certifica que él no puede regresar a trabajar, el empleado será pagado por el resto de ese turno siempre y cuando regrese en su próximo turno programado. Ese día no será cargado contra su derecho de licencia regular o licencia por lesión o enfermedad. Los empleados a tiempo parcial serán garantizados únicamente sus horas trabajadas o un mínimo de cuatro (4) horas, cualquiera sea mayor.

C. COMPUTACIÓN Y PAGA DE BENEFICIOS POR ENFERMEDAD DURANTE PERIODOS DE INCAPACIDAD. Al recibo de un formulario de reclamo debidamente completado, los beneficios de la licencia por enfermedad serán pagados si el empleado es elegible para beneficios como sigue:

1. Los pagos de beneficios de la licencia por enfermedad comenzarán en el primer (1^{er}) día de trabajo perdido debido a la incapacidad y serán pagaderos por cada día de trabajo perdido debido a tal incapacidad continuada hasta el máximo de horas acumuladas de licencia por enfermedad, a no exceder cuarenta (40) horas, o hasta que el empleado se haga elegible para Beneficios Suplementarios por Incapacidad, cualquiera ocurra primero.

2. Los beneficios de la licencia por enfermedad serán computados en base de hasta ocho (8) horas por día de trabajo perdido.

D. CONVERSIÓN DE LICENCIA POR ENFERMEDAD NO UTILIZADA A UN PAGO EN EFECTIVO. Un empleado tendrá derecho a la conversión de la licencia por enfermedad no utilizada a un pago en efectivo como sigue: Si un empleado tiene un mínimo de dos (2) años de empleo continuo con la Empresa, tendrá derecho a un pago por la licencia por enfermedad no utilizada a partir de su segunda (2^a) o posterior fecha de aniversario de empleo con la Empresa, hasta un máximo de cuarenta (40) horas en cada fecha de aniversario.

E. TERMINACIÓN DE EMPLEO. Un empleado que ha completado dos (2) o más años con su empleador recibirá pago por licencia por enfermedad no utilizada en la fecha de su terminación como sigue:

1. Despidos (excepto por deshonestidad) y renunciaciones:

(a) El empleado será pagado por licencia por enfermedad no utilizada acumulada hasta su última fecha de aniversario de empleo con la Empresa, hasta un máximo de cuarenta (40) horas.

(b) El empleado perderá la paga por licencia por enfermedad ganada desde la última fecha de aniversario de empleo con su empleador.

2. Despido por deshonestidad: Si un empleado es despedido por deshonestidad, él perderá todo derecho para beneficios de licencia por enfermedad.

3. Descanso:

(a) El empleado será pagado por el beneficio de licencia por enfermedad no utilizada acumulada a partir de su fecha de aniversario de empleo con la Empresa del año previo, hasta un máximo de cuarenta (40) horas; y además,

(b) El empleado será pagado en una base prorata por la licencia por enfermedad ganada desde su última fecha de aniversario de empleo a la fecha de su descanso.

F. SUMARIO DE EXCLUSIONES Y LIMITACIONES.

Un empleado no tendrá derecho a pago de la licencia por enfermedad por periodos de incapacidad durante el primer (1^{er}) año de empleo excepto por periodos de incapacidad debido a una lesión en el trabajo.

Los beneficios de la licencia por enfermedad no serán pagaderos por ningún periodo de incapacidad para el cual el empleado es elegible para recibir Beneficios de Incapacidad Suplementarios.

Los beneficios de incapacidad no serán pagaderos por ningún periodo de incapacidad que ocurra mientras el empleado está de vacaciones.

Si un empleado termina su empleo o es terminado por la Empresa antes de completar dos (2) años de servicio continuo con la misma, él no tendrá derecho a una conversión de la licencia por enfermedad no utilizada acumulada a pago en efectivo.

Si el empleado termina o es despedido de su empleo previo a su tercer (3^{er}) o posterior aniversario de fecha de empleo con la Empresa, se le pagará por la licencia por enfermedad no utilizada acumulada hasta la última fecha de aniversario de su fecha de empleo y perderá la licencia por enfermedad ganada a partir de la última fecha de aniversario de empleo.

Ningún pago será efectuado por la licencia por enfermedad no utilizada si un empleado es despedido por deshonestidad.

ARTÍCULO 21 – TABLERO DE AVISOS

La Unión puede proveer a cada bodega con un (1) tablero de avisos que no mida más de dos (2) pies por tres (3) pies (61 cm por 91.5 cm) para publicar anuncios relacionados con la actividad oficial de la Unión. Los tableros de anuncios no se utilizarán para publicar avisos de naturaleza hostil o política. No se publicarán anuncios a menos que el anuncio haya sido presentado a la Empresa. Los tableros de avisos deberán ser instalados en un área designada por la Empresa pero bastante frecuentada por todos los empleados. Las notificaciones serán publicadas por representantes de la Unión designados para hacerlo.

ARTÍCULO 22 – PRERROGATIVAS DE LA GERENCIA

La administración de los negocios de la Empresa y la dirección de su fuerza laboral, el tipo y variedad de productos a ser manejados, las programaciones de trabajo y métodos y maneras de manejar o procesar, son prerrogativas de la Gerencia, con sujeción a este Convenio y sin entrar en conflicto con el mismo.

La Empresa tendrá el derecho de examinar (utilizando métodos científicos aceptables) a cualquier empleado o grupo de empleados de quienes la Empresa tiene causa razonable de creer que el uso de drogas o intoxicantes está afectando el desempeño y seguridad de trabajo. El no pasar cualesquiera de los exámenes de arriba será considerada razón suficiente para descalificar a dicha persona del empleo.

ARTÍCULO 23 – CAMBIO DE PROPIETARIOS

A. VENTA O TRANSFERENCIA.

1. En caso de un cambio o transferencia de propiedad de la operación, la Empresa cancelará todas las obligaciones con respecto a salarios acumulados, prorrata de vacaciones ganadas, u otros beneficios monetarios pagaderos a los empleados bajo los términos de este Convenio, y estará obligada a pagar los sueldos y salarios en efecto al momento de la venta, arrendamiento o transferencia, y asumirá todas las obligaciones de este Convenio en el lugar de la Empresa signataria del presente convenio, sujeto a lo siguiente:

(a) En caso de una venta o transferencia, el propietario nuevo o cesionario hará todo esfuerzo para satisfacer sus necesidades de personal con los empleados del vendedor o cesionario.

(b) Los empleados retenidos serán probatorios por los primeros treinta (30) días, y durante este periodo pueden ser terminados con o sin causa, sin recurso al procedimiento de agravio o consideración de antigüedad, a menos que la terminación quebrante el Artículo 6-B de este Convenio.

(c) Cualquier empleado retenido más allá del periodo de prueba de treinta (30) días será acreditado con la antigüedad, crédito para vacaciones y por licencia por enfermedad adquirida mientras en el empleo continuo del vendedor o cesionista.

(d) El nuevo propietario o cesionario no será responsable de cualesquiera beneficios o pagos que se le deban al empleado debido a su empleo con el vendedor o cesionista.

ARTÍCULO 24 – CLÁUSULA DE SEPARACIÓN

Los términos de este Convenio se juzgan ser separables al grado de que siempre y cuando una corte de último recurso juzga que cualesquiera de los términos de este Convenio en su aplicación entre la Unión y la Empresa signataria está en conflicto con cualquier ley, dicha decisión no afectará la validez de los términos que quedan en este Convenio, pero dichas estipulaciones que queden continuarán en total vigor y efecto, con tal que además, en caso de que cualquier estipulación o estipulaciones así declaradas de estar en conflicto con una ley, ambas partes se reunirán inmediatamente con el propósito de renegociar y convenir sobre la estipulación o estipulaciones que quedaron inválidas.

ARTÍCULO 25 – DURACIÓN DEL CONVENIO

Este Convenio permanecerá totalmente en vigor y efecto desde el 10 de marzo de 2014 hasta e inclusive el 13 de marzo de 2016 y continuará vigente de un año para otro a menos que una de las partes notifique a la otra parte por escrito con sesenta (60) días de anticipación a la fecha de vencimiento del 13 de marzo de 2016 ó del 13 de marzo de todo año posterior de su deseo de modificar, enmendar o terminar este Convenio.

FIRMADO EL DÍA _____ DE _____ DE 2015.

POR LA EMPRESA:

POR LA UNIÓN:

The Vons Companies, Inc.
David Goodall, Director de Relaciones Laborales

UFCW, Local 1167
Rick Bruer, Secretario y Tesorero

APÉNDICE A – SALARIOS

	<u>Actualizado</u>	<u>03/10/2014</u>	<u>03/16/2015</u>
Checker/Receiver	\$25.24	\$25.64	\$26.14
Forklift Operator	\$24.82	\$25.22	\$25.72
Warehouseman			
Después	\$24.74	\$25.14	\$25.64
Terceras 2080 horas	22.33	22.69	23.14
Segundas 2080 horas	20.45	20.78	21.19
Primeras 2080 horas	18.34	18.64	19.01
1 ^{er} periodo de 90 días	14.50	14.50	14.50
<hr/>			
Sanitors (empleados antes del 7 de noviembre de 1988)	\$21.66	\$22.06	\$22.56
Sanitation			
Después	\$17.65	\$18.05	\$18.55
Terceras 2080 horas	16.73	17.11	17.59
Segundas 2080 horas	15.73	16.08	16.53
Primeras 2080 horas	14.38	14.65	15.05

Los Foreman en la clasificación Sanitation continuarán recibiendo veinticinco centavos (25¢) por encima del mayor salario por hora supervisado.

Todos los aumentos son retroactivos al 10 de marzo de 2014. La Empresa pagará la retroactividad dentro de los treinta (30) días siguientes a la fecha de ratificación.

POLÍTICA DE CONTROL DE LA ASISTENCIA VONS MEAT SERVICE CENTER

Reconocemos la necesidad de tomar en consideración situaciones de enfermedad y emergencias personales. Esta política está diseñada para esas situaciones específicas. Si ocurren situaciones de abuso de esta política, la gerencia amonestará al empleado por el abuso y notificará a la Unión. El abuso o incumplimiento continuado traerá como consecuencia inmediata la aplicación de medidas disciplinarias, incluso hasta la terminación del empleo.

El siguiente es el procedimiento disciplinario en caso absentismo, que entrará en vigencia a partir del 8 de marzo de 2004.

1. Los sucesos que traen como consecuencia la aplicación de medidas disciplinarias estarán basados en “incidentes ocurridos” durante los últimos doce (12) meses, por ejemplo, ausencias sin excusa, salidas temprano sin excusa, llegadas tarde sin excusa.
2. Las ausencias con excusa, por ejemplo, duelo, prestación del deber como jurado, licencias, etc. no serán consideradas como “incidentes ocurridos”.
3. La ausencia de dos (2) o más días consecutivos de trabajo será considerada como un (1) incidente ocurrido. La ausencia previa o al final de un periodo de vacaciones será considerada como dos (2) incidentes separados ocurridos.
4. Los empleados se disminuirán un nivel en la escala disciplinaria al acumular noventa (90) de asistencia perfecta.
5. Las ausencias prolongadas congelarán el historial de asistencia de un empleado en términos del cálculo de la disminución del nivel en la escala disciplinaria por cada noventa (90) días de asistencia perfecta tal como se describió en el numeral 4 anterior.
6. El abuso de esta política, en términos de un número excesivo de acciones merecedoras de medidas disciplinarias (tales como el establecimiento de un patrón de absentismo en días feriados, el mismo día de la semana, etc.) será consultado entre las partes por fuera de los parámetros de esta Política de Control de la Asistencia.
7. Los siguientes son los niveles disciplinarios para los empleados a TIEMPO COMPLETO:

Nivel 1:	Incidentes ocurridos: 8	Amonestación verbal
Nivel 2:	Incidentes ocurridos: 9	Citación a conferencia
Nivel 3:	Incidentes ocurridos: 10	Suspensión por cinco (5) días
Nivel 4:	Incidentes ocurridos: 11	Terminación del empleo

A toda combinación de incidentes ocurridos (ausencias, salidas temprano o llegadas tarde sin excusa) en un periodo de doce (12) meses se aplicarán las siguientes medidas disciplinarias:

Nivel 1:	Incidentes ocurridos: 9	Amonestación verbal
Nivel 2:	Incidentes ocurridos: 10	Citación a conferencia
Nivel 3:	Incidentes ocurridos: 11	Suspensión por cinco (5) días
Nivel 4:	Incidentes ocurridos: 12	Terminación del empleo

8. Los siguientes son los niveles disciplinarios para los empleados a TIEMPO PARCIAL:

Nivel 1:	Incidentes ocurridos: 5	Amonestación verbal
Nivel 2:	Incidentes ocurridos: 6	Citación a conferencia
Nivel 3:	Incidentes ocurridos: 7	Suspensión por cinco (5) días
Nivel 4:	Incidentes ocurridos: 8	Terminación del empleo

A toda combinación de incidentes ocurridos (ausencias, salidas temprano o llegadas tarde sin excusa) en un periodo de doce (12) meses se aplicarán las siguientes medidas disciplinarias:

Nivel 1:	Incidentes ocurridos: 6	Amonestación verbal
Nivel 2:	Incidentes ocurridos: 7	Citación a conferencia
Nivel 3:	Incidentes ocurridos: 8	Suspensión por cinco (5) días
Nivel 4:	Incidentes ocurridos: 9	Terminación del empleo

Por: _____
David Goodall
Director
Vons, Relaciones Laborales

Por: _____
Rick Bruer
Secretario y Tesorero
UFCW, Local 1167

Fecha: _____

Fecha: _____