

# **Contrato laboral**

**celebrado entre**

**Lund Food Holdings, Inc. Manufacturing**

**y**

**el Sindicato Unido de Trabajadores de Alimentos y Comercio**

**local 663**

**5 de abril de 2021**

**al**

**2 de abril de 2023**

## ÍNDICE

	Artículo del contrato: Introducción .....	3
<b>Artículo 1</b>	Seguridad sindical.....	3
<b>Artículo 2</b>	Horas laborales: Tiempo extra (semana de siete días).....	5
<b>Artículo 3</b>	Días festivos .....	6
<b>Artículo 4</b>	Vacaciones .....	7
<b>Artículo 5</b>	Salarios.....	9
<b>Artículo 6</b>	Despido .....	9
<b>Artículo 7</b>	Delegados sindicales .....	10
<b>Artículo 8</b>	Cláusula para ir a huelga .....	10
<b>Artículo 9</b>	Licencia de duelo .....	10
<b>Artículo 10</b>	Servicio de jurado .....	10
<b>Artículo 11</b>	Excedencia laboral.....	10
<b>Artículo 12</b>	Acceso / visitas del Sindicato .....	12
<b>Artículo 13</b>	Cláusula de no discriminación.....	13
<b>Artículo 14</b>	Antigüedad.....	13
<b>Artículo 15</b>	Retiro: 401(k).....	14
<b>Artículo 16</b>	Procedimiento de reclamaciones .....	14
<b>Artículo 17</b>	Tarjeta de la tienda sindical .....	15
<b>Artículo 18</b>	Blancos, lavado en seco, herramientas.....	15
<b>Artículo 19</b>	Tablero de anuncios .....	15
<b>Artículo 20</b>	Lesiones durante el trabajo.....	16
<b>Artículo 21</b>	Salud y prestaciones sociales .....	16
<b>Artículo 22</b>	Divisibilidad .....	17
<b>Artículo 23</b>	Ofertas de trabajo .....	18
<b>Artículo 24</b>	Solicitudes electrónicas del programa.....	18
<b>Artículo 25</b>	Asistencia del representante sindical durante una medida disciplinaria .....	18
<b>Artículo 26</b>	Respeto y dignidad en el lugar de trabajo .....	18
<b>Artículo 27</b>	Seguridad de la planta de prevención.....	18
<b>Artículo 28</b>	Respuesta a una emergencia declarada en tiempos de paz por el gobierno .....	19
<b>Artículo 29</b>	Vigencia del contrato .....	21
<b>Apéndice A</b>	Salarios: Tarifas mínimas del economato de cocina .....	22
<b>Apéndice A1</b>	Cláusula del domingo.....	23

## **ARTÍCULO DEL CONTRATO: INTRODUCCIÓN**

EL PRESENTE CONTRATO se celebra este 5 de abril de 2021 entre Lund Food Holdings, Inc., en lo consecutivo llamado el "Empleador" y los Trabajadores Unidos de Alimentos y Comercio, sindicato local 663, en lo consecutivo llamado el "Sindicato".

CONSIDERANDO QUE, el Empleador y el Sindicato declaran cada uno que el objetivo y la intención del presente Contrato es promover la cooperación y la armonía, reconocer los beneficios mutuos para promover la eficiencia y el servicio para proporcionar un canal a través del cual se puedan transmitir la información y los problemas de una parte a la otra, formular las estipulaciones contractuales para regir la relación entre el Sindicato y el Empleador y especificar, en el presente, los acuerdos básicos que cubren las tarifas de pago, las horas laborales y las condiciones de empleo.

### **ARTÍCULO 1: SEGURIDAD SINDICAL**

**Sección 1. Reconocimiento:** Se reconoce al Sindicato como un agente negociador individual y exclusivo para todos los empleados de Lunds Manufacturing del Empleador ubicado dentro de las inmediaciones que se señalan a continuación y cubierto bajo el Artículo 5 del presente Contrato.

Se definirán las inmediaciones como las áreas que se especifican en el presente documento. Comienzan en el extremo sur de Mendota Bridge, continúan en la línea existente hasta un punto de una milla al este de Rosemount, después en línea diagonal al sur, incluyendo la Sección 14, después se conectan a la autopista 79 yendo al sur hasta el cruce con la autopista 86, después al poniente a lo largo de la autopista 86 donde ésta se une con el límite sur del condado Scott, después al oeste para incluir todo New Prague, después continúan al poniente a lo largo de la línea sur del condado Scott hasta el río Minnesota, después siguen el río hacia el noreste hasta el punto donde la línea poniente del condado Carver se une con el río Minnesota, luego al norte a lo largo de una extensión de esta línea hasta el extremo sur de la línea occidental del condado Hennepin siguiendo la línea norte del condado Hennepin poniente hasta el río Crow, a lo largo del río Crow hasta la línea poniente del condado Anoka, al norte hasta la esquina suroeste de St. Francis, al este a lo largo de la línea sur de St. Francis hasta el norte de la esquina sureste hasta la línea del condado de Anoka siguiendo el oriente de la línea del condado de Anoka, después al sur hasta la línea sur de Linwood Township, luego al oriente hasta la mitad de la línea norte de la Sección 1 de Ham Lake Township desde aquí en dirección sur para incluir aproximadamente la ½ oeste de las Secciones 1, 12, 13, 24 (esa parte occidental del camino #17 del condado de Anoka) y esas porciones de las Secciones 25 y 35 oeste de la presente ubicación del camino #17, del condado de Anoka, después al sur en Blaine incluyendo todo el poniente de las presentes ubicaciones del camino #17 del condado de Anoka, hasta la autopista 35W hacia la autopista Minnesota #280, luego siguiendo los límites de la ciudad de Minneapolis hasta Mendota Bridge.

**Sección 2. Afiliación sindical obligatoria:** Todos los empleados actuales que sean miembros del Sindicato local en la fecha de entrada en vigor del presente Contrato, seguirán siendo miembros del Sindicato local en regla como condición del empleo. Todos los empleados actuales que no sean miembros del Sindicato local en el día de entrada en vigor de este Contrato y todos los empleados que sean contratados después de la fecha de entrada en vigor del presente Contrato se convertirán y seguirán siendo miembros en regla del Sindicato local como condición del empleo en o después del día sesenta y uno (61) después de la fecha de entrada en vigor del Contrato o en y después del día sesenta y uno (61) después de la fecha de inicio de su empleo, lo

que sea posterior.

Se interpreta "en regla" como el pago o la oferta de cuotas de iniciación, cuotas periódicas sindicales y evaluaciones uniformes del Sindicato. Cuando lo requiera el Sindicato que el Empleador despidiera a algún empleado por no unirse o mantener su afiliación en el Sindicato en regla de acuerdo con los términos del presente Artículo, el Sindicato proporcionará al Empleador una solicitud por escrito sobre el despido. El empleador despedirá a cualquier empleado que esté cubierto por este Contrato dentro de los diez (10) días después de recibir la solicitud por escrito del despido, a menos que en dicho periodo de diez (10) días el empleado moroso pague u ofrezca su cuota de inicio pendiente y/o sus cuotas sindicales y/o las evaluaciones uniformes pendientes al sindicato.

### **Sección 3. Aportaciones/Deducciones**

- a. El Empleador acepta deducir montos iguales a las cuotas, cuotas de inicio y evaluaciones de los salarios de todos los trabajadores que firmen un formulario de autorización de deducciones. El tesorero/secretario del Sindicato certificará los montos. El Empleador acepta deducir las cantidades debidas por los trabajadores que regresen de las ausencias de trabajo debido a un paro, enfermedad, lesión u otro motivo. El Sindicato notificará al Empleador por escrito sobre los montos anteriores que deban los trabajadores que regresan.
- b. El Empleador además acepta deducir dichos montos en los intervalos que designe el Sindicato por escrito y enviar dichas cantidades al Sindicato tan pronto como sea posible después de que el Empleador los deduzca, pero bajo ninguna circunstancia posterior a los 14 días después de la deducción. El Empleador acepta enviar los montos a través del método que especifique el Sindicato por escrito.
- c. El Empleador acepta que sus obligaciones de acuerdo con esta cláusula sobrevivirán después del vencimiento del presente Contrato.

**Sección 4.** Deducciones contributivas políticas ABC: El Empleador acepta deducir las contribuciones para el Comité de Acción Política del Club Activo de Votación del Sindicato Unido Internacional de Trabajadores de Alimentos y Comerciales [United Food and Commercial Workers International Union Active Ballot Club (ABC) Political Action Committee] de los cheques de todos los trabajadores que firmen los formularios de aportaciones políticas. El Empleador acuerda deducir las contribuciones de los cheques de un trabajador a partir del primer periodo de nómina después de que el Sindicato brinde al Empleador una hoja de cálculo sobre la información relevante necesaria para las deducciones. El Empleador dejará de deducir las contribuciones de los trabajadores sobre los que notifique el Sindicato al Empleador por escrito que hayan revocado su autorización para hacer aportaciones.

El Empleador acepta transferir todas las contribuciones al Sindicato dentro de los 14 días a partir de la fecha en la que el Empleador deduzca las contribuciones. El Empleador acuerda proporcionar de forma simultánea al Sindicato la cantidad total de las contribuciones, y una lista de los nombres, direcciones, ocupaciones y montos de contribuciones para cada trabajador que realice las contribuciones.

**Sección 5. Periodo de prueba:** Los empleados nuevos serán clasificados como empleados a prueba durante los primeros sesenta (60) días (días calendario) de su empleo, y durante el periodo de prueba, no crearán antigüedad ni ningún derecho laboral y podrán ser despedidos o recibir una amonestación disciplinaria con o sin motivo. Al

final del periodo de prueba, dichos empleados ingresarán a la lista de antigüedad a partir de la fecha en la que fueron contratados. No obstante, durante el periodo de prueba el resto de las cláusulas contractuales prevalecerán. El personal de la agencia temporal contará con un periodo de prueba de 30 días.

## **ARTÍCULO 2: HORAS LABORALES: TIEMPO EXTRA (SEMANA DE SIETE DÍAS)**

**Sección 1.** La semana básica de trabajo para los empleados de tiempo completo, excepto para las expersonas principales a partir del (5 de abril de 2010), será de cuarenta (40) horas que se trabajarán en cinco (5) días de lunes a domingo. Para todos los empleados de tiempo completo contratados o ascendidos después del 1 de febrero de 2005, su semana básica laboral será de cuarenta (40) horas que se trabajarán en cinco días, de domingo a sábado. Las horas diarias serán consecutivas, excepto que a cada empleado se le darán 30 minutos de descanso para el almuerzo, con excepción del día antes de Navidad cuando el trabajo cesa, de acuerdo con el Artículo III del presente. Ningún empleador permitirá que un trabajador labore una jornada partida, que se encuentre cubierto bajo el presente. Una jornada partida es cualquier interrupción del trabajo diario del empleado, excepto por su periodo de almuerzo o descanso regular. Cualquier desviación será acordada de forma mutua por el Sindicato y el Empleador. El Empleador tendrá la capacidad de programar cuatro (4) turnos de diez (10) horas con dos (2) días de descanso consecutivos.

**Sección 2. A.** Todo el trabajo realizado después de las doce (12) horas diarias será pagado una vez y media (1½) la tarifa salarial regular de horas normales del empleado. Además, no se pagará ningún tiempo extra a ningún empleado que trabaje más de doce (12) horas diarias, a menos que sea de manera programada, obligatoria o autorizada.

**B.** Todo el trabajo realizado después de las cuarenta (40) horas en una semana laboral será pagado una vez y media (1½) la tarifa salarial regular de horas normales del empleado. No existirá un doble cobro o duplicación del pago por tiempo extra o adicional. Todas las horas del tiempo extra se rotarán uniformemente entre todos los empleados de tiempo completo que estén calificados para realizar el trabajo.

**C. Personal de agencias temporales:** Cuando se use una agencia temporal para conseguir personal, no se reducirán las horas a ningún empleado. Los empleados tendrán primero el derecho al tiempo extra disponible antes que dicho tiempo extra esté disponible para el personal de la agencia temporal.

**Sección 3.** Los empleados de tiempo completo recibirán no menos de cuatro (4) horas de trabajo o pago de tiempo extra si se les solicita trabajar en su sexto (6º) día laboral (o su quinto (5º) día laboral si trabajan cuatro (4) turnos de diez (10) horas). Se define el sexto (6º) día laboral como el día de descanso programado del empleado. El trabajo del sexto (6º) día será voluntario. Si no existen suficientes voluntarios, el Empleador programará a los trabajadores usando la antigüedad inversa dentro de cada clasificación laboral (expersonal principal a partir del 1 de abril de 2007, tiempo completo y medio tiempo).

**Sección 4.** Se proporcionará un periodo de descanso de treinta (30) minutos en cada turno. La empresa designará el tiempo de dicho descanso siempre y cuando ocurra entre tres y media (3½) y cinco y media (5½) horas después del comienzo del turno. Cuando se espera un tiempo extra obligatorio de dos (2) horas, se proporcionará un descanso adicional de diez (10) minutos antes del comienzo de dicho trabajo de

tiempo extra de dos (2) horas. Cuando se espera un tiempo extra de cuatro (4) horas, se brindará un descanso adicional de diez (10) minutos antes del comienzo de las tres (3) y cuatro (4) horas de tiempo extra, para tener un total de veinte (20) minutos de descanso para el trabajo de tiempo extra de cuatro (4) horas.

- Sección 5.**
- A.** Los empleados de medio tiempo, excepto aquellos que trabajan sólo los sábados, serán programados para trabajar un mínimo de quince (15) horas cada semana, de lunes a domingo.
  - B.** Se les pagará a los empleados de medio tiempo un mínimo de cuatro (4) horas a la tarifa descrita cuando se programen o sean llamados a trabajar.
  - C.** Las horas mínimas expresadas en los párrafos (A) y/o (B) anteriores no aplicarán si el empleado presenta una solicitud por escrito aprobada por el Empleador para que lo programen regularmente para menos horas. Cualquier solicitud por escrito aprobada será válida durante seis (6) meses, en cuyo momento el empleado debe presentar una nueva solicitud por escrito para la aprobación del Empleador. Todas estas solicitudes para aprobación serán enviadas de manera oportuna al Sindicato.

**Sección 6.** Los programas para los empleados de tiempo completo serán publicados el viernes a mediodía para las siguientes dos (2) semanas laborales. El programa del domingo para los empleados de tiempo completo será publicado con dos (2) semanas de anticipación. Los programas para los empleados de medio tiempo serán publicados el viernes a mediodía para la siguiente semana laboral. Los empleados de la cocina contarán con el derecho de que se les modifique temporalmente su programa para satisfacer sus necesidades personales, siempre cuando proporcionen a su Supervisor un aviso con dos (2) semanas de anticipación.

**Sección 7.** **Miembros del comité de negociaciones:** Todas las horas trabajadas por un empleado como miembro del comité de negociación del Sindicato serán consideradas como horas laboradas solo con fines de prestaciones (p. ej., seguro médico, retiro y cálculos de prestaciones de vacaciones, etc.)

### **ARTÍCULO 3: DÍAS FESTIVOS**

**Sección 1.** Se acuerda que el trabajo después de los días festivos será voluntario: día de Año Nuevo, día de los Caídos, día de la Independencia, día del Trabajo, día de Acción de Gracias y día de Navidad. Si no hay suficientes voluntarios, el Empleador puede programar a los empleados usando la antigüedad inversa dentro de cada clasificación laboral (expersonal principal a partir del 1 de abril de 2007, de tiempo completo y de medio tiempo). Los empleados regulares de tiempo completo recibirán un pago de ocho (8) horas de tiempo normal por cada día festivo no trabajado que se mencionó anteriormente (o un pago de diez (10) horas de tiempo normal si trabajan cuatro (4) turnos de diez (10) horas). En una semana en la que se presente un día festivo, la semana laboral será de treinta y dos (32) horas. A los empleados regulares que trabajen el quinto (5º) día laboral en una semana con día festivo se les pagará lo mismo que a los empleados que trabajan el sexto (6º) día laboral en una semana regular.

**Sección 2.** Los empleados de medio tiempo que trabajen regularmente cada semana recibirán después de noventa (90) días de su fecha de empleo un pago de día festivo de acuerdo con las cláusulas que se señalan a continuación.

Todos los empleados de medio tiempo que sean programados regularmente para

trabajar cualquier tiempo de lunes a sábado recibirán cuatro (4) horas a su tarifa de pago regular para los siguientes días festivos: día de Año Nuevo, día de los Caídos, día de la Independencia, día del Trabajo, día de Acción de Gracias y día de Navidad

El pago de los días festivos para todas las horas trabajadas el día de Año Nuevo, el día de Acción de Gracias y el día de Navidad se pagará a una tarifa de una vez y media (1½) y el pago de los días festivos por todas las horas laboradas en el día de los Caídos, el día de Independencia y el día del Trabajo se pagará como tarifa normal. Los empleados que trabajen estos días festivos tendrán la opción de elegir posponer su pago de día festivo por el día festivo laborado en la semana del día festivo a cambio de un día festivo flotante, como se señala en la Sección 3.4 más adelante, excepto que el empleado tendrá un (1) año desde el día festivo trabajado para seleccionar el día festivo flotante.

**Sección 3.** **Cualificación del día festivo:** Los empleados recibirán el pago del día festivo sólo si han trabajado el día anterior completo programado y el día completo programado después del día festivo. Los empleados con licencia por enfermedad, excedencia laboral por cualquier motivo o paro no recibirán el pago del día festivo. Cualquier empleado que se programe para trabajar en un día festivo, pero no se presente perderá cualquier pago de día festivo.

**Sección 4.** Además de los días festivos del calendario señalados en la Sección 3.1 y la Sección 3.2, todos los empleados de Lunds Manufacturing que estén programados para trabajar cualquier momento de lunes a sábado recibirán tres (3) días festivos flotantes adicionales que ganarán en la fecha de aniversario de cada año del empleado.

Se tomarán los días festivos flotantes durante el siguiente año de aniversario. Los días festivos flotantes se tomarán en los días acordados de forma mutua entre el empleado y el empleador.

Un día festivo flotante puede ser tomado por el empleado el sábado anterior a su semana de vacaciones.

La base de pago para los días festivos antes mencionados es de un pago normal de ocho (8) horas para los empleados de tiempo completo (o un pago de diez (10) horas de tiempo normal si trabajan cuatro (4) turnos de diez (10) horas) y un pago de tiempo normal de cuatro (4) horas normales para los empleados de medio tiempo.

Los empleados regulares de tiempo completo y de medio tiempo, a través de un acuerdo mutuo, contarán con la opción de solicitar cualquiera de los tres (3) días festivos anteriores como pago del día cuando el trabajador se ausente por enfermedad.

#### **ARTÍCULO 4: VACACIONES**

**Sección 1:** Los empleados con menos de un (1) año de servicio acumularán vacaciones en base semanal, pero no se le concederán sus vacaciones acumuladas hasta la fecha de su primer aniversario. Los empleados con más de un (1) año de servicio ganarán sus vacaciones a medida que trabajen, y se le concederán de manera semanal.

No podrán usarse las prestaciones de vacaciones que no han sido concedidas (es

decir, su cuenta de vacaciones no puede tener un saldo negativo). Las solicitudes de las vacaciones deben ser presentadas por el empleado de manera electrónica en el sistema administrativo de capital humano del empleador y deben ser aprobadas por el gerente del empleado cada vez que se usen las horas de vacaciones.

A todos los empleados que sean elegibles para tomar dos o más semanas de vacaciones pagadas por año se les permitirá tomar todas sus vacaciones en incrementos de medio (1/2) día o un (1) día. Las solicitudes para usar estos días deben realizarse a más tardar con una semana de anticipación a la publicación del programa cuando los días de vacaciones deban usarse. Dichas solicitudes serán concedidas como se acuerde mutuamente entre el empleado y el Empleador, siempre y cuando no se retenga el permiso del Empleador simplemente porque el día solicitado es un día de fin de semana o daría como resultado un fin de semana largo.

El siguiente programa de vacaciones muestra la cantidad de vacaciones para los empleados de tiempo completo y de medio tiempo con base en sus años de servicio con el Empleador:

PLAN VACACIONAL	CLASIFICADOR	ÍNDICE SEMANAL	LÍMITE ANUAL
<b>663 Tiempo completo</b> Semana laboral de 40 horas	0 a 1 año de servicio	1.000 (limitado a 40 horas) <i>**Se acumularán las vacaciones semanalmente, pero no se concederán ni estarán disponibles para usarse hasta el primer aniversario de los empleados con el Empleador.</i>	1 semana
	1 a 7 años de servicio	2.000 (limitado a 80 horas)	2 semanas
	7 a 15 años de servicio	3.000 (limitado a 120 horas)	3 semanas
	15 a 19 años de servicio	4.000 (limitado a 160 horas)	4 semanas
	19 + años de servicio	5.000 (limitado a 200 horas)	5 semanas
<b>663 Medio tiempo</b> Semana laboral de 20 horas	0 a 1 año de servicio	0.500 (limitado a 20 horas) <i>**Se acumularán las vacaciones semanalmente, pero no se concederán ni estarán disponibles para usarse hasta el primer aniversario de los empleados con el Empleador.</i>	1 semana
	1 a 7 años de servicio	1.000 (limitado a 40 horas)	2 semanas
	7+ años de servicio	1.500 (limitado a 60 horas)	3 semanas
	15 a 19 años de servicio	1.500 (limitado a 60 horas) <i>**Si se trabajan 1040 horas en el año de aniversario, se concederá un adicional de 20 horas (1 semana) de vacaciones en la fecha de aniversario del empleado.</i>	3 semanas
	19 + años de servicio	1.500 (limitado a 60 horas) <i>**Si se trabajan 1040 horas en el año de aniversario, se concederá un adicional de 40 horas (2 semanas) de vacaciones en la fecha de aniversario del empleado.</i>	3 semanas

**Sección 2:** Los empleados de tiempo completo ganarán vacaciones en un índice igual a una semana de trabajo de 40 horas. A los empleados a los que no se les pague un mínimo de 10 horas en una semana determinada no se le concederá tiempo de vacaciones por dicha semana.

**Sección 3:** Los empleados de medio tiempo ganarán vacaciones en un índice igual a una semana de trabajo de 20 horas. A los empleados a los que no se les pague un mínimo de tres horas en una semana determinada no se le concederá tiempo de vacaciones por dicha semana.

**Sección 4:** El pago regular de vacaciones se basará en las horas pagadas, definidas como las horas regulares, hora de domingo, horas de vacaciones, horas de días festivos, horas pagadas de licencias por duelos y de servicio de jurado.

El tiempo extra de vacaciones se basará en las horas promedio excedentes a las cuarenta (40) calculadas a una tasa de una vez y media (1½) la tarifa de tiempo normal regular actual del empleado de tiempo completo.

Un empleado que abandone el trabajo del Empleador, sin importar las circunstancias de su abandono, recibirá el pago de todas las vacaciones que hayan sido concedidas y no usadas hasta la fecha de su separación.

**Sección 5:** Si un día festivo cae durante las vacaciones del empleado, éste recibirá un día adicional de vacaciones o su equivalente en pago.

**Sección 6:** Todas las deducciones fiscales estatales y federales realizadas de los cheques vacacionales serán calculadas sobre una base de semana individual.

**Sección 7:** Los programas vacacionales en cada tienda se publicarán el 1 de enero y se elegirán las vacaciones de acuerdo con la antigüedad por clasificación (principales, ayudante del proceso, operador) el 15 de febrero de cada año. El programa vacacional aprobado debe ser publicado el 16 de marzo de cada año para el siguiente periodo de doce (12) meses hasta el 16 de marzo. Los empleados que no elijan las vacaciones el 15 de febrero serán colocados al final de la lista de antigüedad para fines de selección de las vacaciones. Las vacaciones elegidas después del 15 de febrero se concederán de acuerdo con el orden como las vayan solicitando.

## **ARTÍCULO 5: SALARIOS**

**Sección 1.** Las tarifas de pago mínimo de las diversas clasificaciones cubiertas por este Contrato se señalarán en el APÉNDICE "A" anexo al presente y será parte de este Contrato. La duración del servicio se calculará como el que fue trabajado por el empleado para la empresa abajofirmante. Cualquier empleado de tiempo completo que se haya ausentado por un periodo superior a cinco (5) años regresará como un empleado recién contratado. Los empleados de tiempo completo recientemente ascendidos comenzarán la progresión de inicio para el tiempo completo y avanzarán a partir de ese punto.

**Sección 2.** Un empleado de tiempo completo es un empleado que trabaja treinta y dos (32) horas o más por semana, o treinta (30) horas por semana para aquellos que laboran cuatro (4) turnos de diez (10) horas.

**Sección 3.** Un empleado de medio tiempo es un empleado que trabaja menos de treinta (30) horas (sin incluir las horas laboradas los domingos) por semana.

**Sección 4.** El talón del cheque del empleado mostrará todas las deducciones.

## **ARTÍCULO 6: DESPIDO**

Ningún empleado será despedido sin una buena causa y que sea suficiente. La deshonestidad, la ebriedad, la ineficiencia grave y el uso ilegal o no recetado de sustancias controladas (drogas) serán considerados como causas para el despido.

## **ARTÍCULO 7: DELEGADOS SINDICALES**

El Empleador reconocerá a los delegados sindicales nombrados por el Sindicato en cada establecimiento de venta al menudeo. Sin embargo, el desempeño de sus deberes no afectará de manera considerable su trabajo y no interferirá con la operación del negocio.

## **ARTÍCULO 8: CLÁUSULA PARA IR A HUELGA**

No se interpretará como una violación del Contrato el que un empleado se niegue a ir a huelga o quede fuera del Sindicato.

## **ARTÍCULO 9: LICENCIA DE DUELO**

Todos los empleados de tiempo completo y de medio tiempo en la lista de antigüedad tendrán el derecho de hasta un máximo de dos (2) días de licencia con goce de sueldo, en caso del fallecimiento de un hermano, hermana, suegra, suegro o hijo no dependiente, y un (1) día de licencia con goce de sueldo en caso del fallecimiento de un cuñado, cuñada o abuelo(a).

Dichos empleados tendrán el derecho de hasta un máximo de cuatro (4) días de licencia con goce de sueldo en caso del fallecimiento del cónyuge, padre, madre, hijo(a) o hijastro(a).

Las licencias con goce de sueldo por los días perdidos de trabajo por permiso de duelo, excepto en caso de licencias para cónyuges, padres o hijos, serán la fecha del entierro y el día o días previos al entierro.

Los empleados con licencia de duelo pueden tomar parte de su permiso por duelo con goce de sueldo para viajar a los entierros que se realizan fuera de la ciudad.

Los empleados de medio tiempo no reprogramarán sus días para suspender su licencia de duelo con goce de sueldo.

Los empleados con licencia de duelo recibirán un pago por las horas programadas perdidas hasta por un máximo de ocho (8) horas por día, o diez (10) horas para aquellos que trabajen cuatro (4) turnos de diez (10) hora.

Es necesario que asistan al funeral para ser elegibles para el pago por licencia de duelo.

La licencia de duelo aplicará igualmente para los (las) concubinos(as). El término concubino(a) se define para significar una persona que:

- a. se encuentra en una relación mutuamente exclusiva y de compromiso, responsable en conjunto por el bienestar y las obligaciones financieras del otro concubino(a), y
- b. reside con el (la) concubino(a) en la misma residencia principal y planea hacerlo de forma permanente, y
- c. tiene al menos dieciocho (18) años de edad y no está casado(a), y
- d. no es un pariente consanguíneo del otro concubino(a), y
- e. ha estado en una relación durante un (1) año antes de la fecha en la que la persona desea obtener los beneficios.

## **ARTÍCULO 10: SERVICIO DE JURADO**

El Empleador proporcionará a los empleados regulares de tiempo completo que necesiten realizar un servicio de jurado ordinario la diferencia entre los ingresos semanales normales regulares del empleado, que no excedan cuarenta (40) veces la tarifa por hora normal del empleado, y cualquier cuota pagada al empleado por el servicio de jurado. El empleado notificará al Empleador al recibir el aviso de servicio de jurado, tan pronto como sea posible. El tiempo pasado en el servicio de

jurado se considerará como tiempo trabajado para fines de este Contrato. Cuando un empleado sea liberado por un día o parte de un día durante cualquier periodo del servicio de jurado, debe reportarse a su cocina para trabajar.

## **ARTÍCULO 11: EXCEDENCIA LABORAL**

Este léxico aplica a la Sección 1, a la Sección 3 y a la Sección 4.

Una solicitud para licencia médica familiar, licencia militar y licencia personal deberá realizarse a su supervisor y al administrador externo. El administrador externo ayudará con el papeleo, la determinación de la licencia aprobada y el seguimiento necesario cuando regrese de la licencia.

**Sección 1.** **Ley de licencia familiar y médica:** La ley de licencia familiar y médica de 1993 es una ley laboral de los Estados Unidos que exige que los empleadores cubiertos proporcionen a los empleados licencias laborales protegidas y sin goce de sueldo para los motivos médicos y familiares calificados.

**Sección 2.** **Licencia personal:** El Empleador puede proporcionar una excedencia laboral personal de hasta seis (6) meses. Un empleado que desee una excedencia laboral realizará la solicitud por escrito al Empleador. Cuando se conceda la excedencia laboral, el Sindicato deberá recibir una copia de la misma. Si el empleado no regresa a trabajar de inmediato al final de la excedencia laboral, esto provocará que pierda su empleo. El Empleador usará un juicio justo y razonable para determinar si el empleado recibirá una excedencia laboral. Los empleados pueden solicitar usar todas sus vacaciones en una excedencia laboral.

**Sección 3.** **Licencia de representación sindical:** Un empleado con al menos un (1) año de antigüedad, que sea elegido o nombrado como funcionario sindical de tiempo completo recibirá una excedencia laboral por el plazo de dicho nombramiento, hasta un máximo de un (1) año.

Se proporcionarán excedencias laborales temporales para asistir a convenciones estatales o nacionales a todos los miembros de la mesa directiva y delegados elegidos del Sindicato.

Las excedencias laborales para los miembros de la mesa directiva para asuntos del Sindicato se otorgarán como sea necesario. Dichos miembros proporcionarán a su Empleador un aviso con un mínimo de una (1) semana de anticipación (excepto en emergencias del Sindicato), que señale el periodo de inicio y final de dicha licencia.

No será necesario que el Empleador proporcione una licencia para más de un (1) empleado de cada tienda.

**Sección 4.** **Licencia militar:** El Empleador otorgará a los empleados que sean reclutados en el servicio militar todos los derechos y privilegios concedidos por cualquier directriz vigente federal o estatal. Todo empleado que necesite tomarse un tiempo del trabajo para entrenar o realizar un campamento en cualquier unidad militar recibirá una excedencia laboral para dicho periodo sin goce de sueldo y sin perder su antigüedad.

No será necesario que estos empleados usen sus vacaciones para dichos fines.

**Sección 5.** **Licencia médica:** En caso de un accidente, lesión, embarazo o enfermedad que provoque que el empleado no pueda trabajar, se proporcionará de forma automática una excedencia laboral por el periodo en el que una autoridad médica certificada

considere que el empleado no es capaz físicamente de trabajar hasta una licencia máxima que no exceda un (1) año.

El Empleador se reserva el derecho de solicitar la certificación de la autoridad médica sobre las capacidades físicas del empleado para regresar a laborar.

**Sección 6.** **Licencias para víctimas, testigos y de violencia doméstica:** Un Empleado que sea víctima o testigo, que sea citado o requerido por el fiscal para que asista al tribunal para proporcionar un testimonio, recibirá un permiso para ausentarse del trabajo para asistir a los procesos judiciales penales relacionados con el caso de la víctima y puede usar una licencia con goce de sueldo.

Un empleado que sea víctima de un delito violento o sea el cónyuge o familiar inmediato de una víctima de un delito violento recibirá una licencia razonable para ausentarse del trabajo con el fin de asistir a los procesos judiciales penales relacionados con el caso de la víctima y puede usar una licencia con goce de sueldo.

Los empleados que sean víctimas de violencia doméstica recibirán un permiso razonable para ausentarse del trabajo para obtener o intentar obtener una orden de restricción o protección y pueden usar una licencia con goce de sueldo.

Cuando sea práctico hacerlo sin hacer correr riesgos al empleado o a cualquier miembro de la familia del empleado, éste proporcionará al Empleador un aviso con cuarenta y ocho (48) horas de anticipación sobre la necesidad de este tipo de licencias. El Empleador puede solicitar la verificación de la necesidad para este tipo de licencias.

**Sección 7.** **Regreso de una licencia:** Los empleados en vacaciones o excedencias laborales podrán regresar a la cocina donde fueron empleados inmediatamente antes de la excedencia laboral. Los empleados con excedencia laboral mayor de treinta (30) días calendario deben proporcionar a su empleador un aviso con al menos dos (2) semanas de anticipación sobre su intención de regresar a laborar.

El empleado puede regresar antes si se llega a un acuerdo mutuo y existen horas disponibles.

**Sección 8.** El tiempo pasado en una excedencia laboral sin goce de sueldo no será considerado como tiempo trabajado para fines del cálculo salarial u otras prestaciones, excepto que se señale de otra manera en el presente documento. La antigüedad continuará acumulándose durante dicha licencia. El no reportarse para regresar a trabajar al final de la excedencia laboral puede provocar que se considere que el empleado renunció de forma voluntaria. Cualquier empleado que acepte un trabajo en otro lugar durante la excedencia laboral será considerado como con una renuncia voluntaria, excepto en el caso en el que dicho empleado trabaje para el Sindicato.

**Sección 9.** No se exigirá que los empleados usen sus vacaciones pagadas o el tiempo de días festivos personales con goce de sueldo durante algún periodo de licencia que se encuentre cubierto bajo la ley de licencias familiares y médicas.

#### **ARTÍCULO 12: ACCESO / VISITAS DEL SINDICATO**

Los representantes comerciales del Sindicato serán admitidos a los talleres en todo momento en el

que los empleados de la unidad de negociaciones se encuentren en el trabajo para recolectar las cuotas sindicales y para comprobar ellos mismos que se están cumpliendo los términos del contrato. No obstante, se sabe que los representantes comerciales avisarán sobre su presencia al gerente de la instalación o a sus representantes.

El Empleador acepta que los representantes o los delegados sindicales pueden sacar a los trabajadores del piso de producción para platicar sobre las prestaciones de este Contrato, la afiliación al sindicato o cualquier otra cuestión relacionada con el empleo del trabajador, durante un periodo razonable que no exceda 15 minutos.

El Empleador proporcionará al Sindicato reportes quincenales sobre las nuevas contrataciones (incluir el nombre, la tienda, el departamento, la clasificación y la tarifa salarial).

### **ARTÍCULO 13: CLÁUSULA DE NO DISCRIMINACIÓN**

El Empleador acuerda que no discriminará o tratará de manera diferente a ningún trabajador debido a su afiliación, apoyo o actividad sindical; raza; credo; origen nacional; abolengo; color; sexo; género, identidad o expresión de género; orientación sexual; edad; religión; discapacidad; embarazo; condición de salud física o mental; estatus respecto a la asistencia pública; estado civil; estatus de veterano; afiliación o actividad en una comisión local, o antecedentes penales después de ser empleado.

El Empleador acepta las prácticas de contratación y empleo que promuevan la diversidad y equidad al contratar y mantener un personal diverso.

### **ARTÍCULO 14: ANTIGÜEDAD**

**Sección 1.** Las partes entienden plenamente el propósito de la antigüedad y aceptan acatar su objetivo en este Contrato en relación con las diversas Secciones a las que aplica y las que se señalan, incluso las preferencias relacionadas con los paros, retiradas y selección de vacaciones.

**Sección 2.** En caso de una reducción de la fuerza laboral, prevalecerá entre los empleados la capacidad de tener una antigüedad igual. Los últimos contratados serán los primeros despedidos en cada clasificación. Veinticinco porcientos (25 %) de la clasificación de los Operadores de proceso y/o los Ayudantes del proceso puede verse reducida debido a la falta de trabajado durante un máximo de dos (2) semanas.

**Sección 3.** A partir de entonces en intervalos de seis (6) meses, el Empleador proporcionará al Sindicato las adiciones y eliminaciones de la lista de antigüedad de toda la compañía, incluyendo la fecha de contratación.

**Sección 4.** Se terminará la antigüedad si se despide al empleado, si éste renuncia, no regresa de alguna excedencia laboral, no regresa a trabajar dentro de los seis (6) días después de un aviso de suspensión de un paro a través de una notificación registrada enviada a su última dirección conocida, o por ausencia en el trabajo por cualquier motivo que no se enfermedad o una lesión durante un periodo que exceda un (1) año.

Es responsabilidad del empleado mantener al Empleador informado sobre su dirección correcta.

**Sección 5.** Se separará la antigüedad entre el expersonal principal a partir del 5 de abril de 2010, los empleados de tiempo completo y los empleados de medio tiempo.

**Sección 6.** A partir del 5 de abril de 2010, el expersonal principal contará con antigüedad especial.

**Sección 7.** Los empleados de medio tiempo que deseen un trabajo de tiempo completo, lo expresarán a la empresa por escrito.

**Sección 8.** El objetivo de las partes es que el número de empleados de medio tiempo no exceda de dos (2) empleados de medio tiempo por un (1) empleado de tiempo completo.

Cuando esté disponible un trabajo de tiempo completo, la empresa (antes de contratar a un nuevo empleado externo) considerará a los empleados de medio tiempo que presentaron previamente por escrito su deseo de tener un trabajo de tiempo completo. Para que las notificaciones sean válidas deben volver a presentarse después de la fecha de entrada de vigor de cada contrato.

Cuando la capacidad sea la misma, al empleado de medio tiempo con más antigüedad que esté plenamente calificado para realizar el trabajo disponible se le dará un periodo de prueba para el trabajo de tiempo completo. El periodo de prueba no superará los treinta (30) días calendario y los trabajadores de medio tiempo empleados como trabajadores de tiempo completo durante más de treinta (30) días calendario serán considerados como empleados de tiempo completo.

**Sección 9.** El Empleador tendrá el derecho de contar con una (1) persona no sindicalizada por turno para realizar el trabajo en caso de alguna capacitación, atraso de la producción, etc. Esta no tiene el objetivo de ser usada para los turnos completos.

#### **ARTÍCULO 15: RETIRO: 401(k)**

##### **Programa de contribución del Empleador**

Empleados de tiempo completo:

\$1.65 por hora hasta cuarenta (40) horas pagadas por semana

Empleados de medio tiempo:

\$.55 por hora hasta 39.75 pagadas por semana

#### **ARTÍCULO 16: PROCEDIMIENTO DE RECLAMACIONES**

**Sección 1.** Cualquier queja que se vaya a procesar de acuerdo con este Contrato debe ser registrada dentro de los diez (10) día por cualquiera de las partes de este Contrato, excepto una reclamación relacionada con el pago o la falta de pago de los días después de la fecha de la supuesta violación. Las tarifas salariales aplicables significan las tarifas salariales contractuales mínimas, las tarifas de tiempo extra y las tarifas por vacaciones, días festivos, pago de servicio de jurado y pago de licencia de duelo.

**Sección 2.** Cualquier controversia que surja por la interpretación o el cumplimiento de los términos y cláusulas del presente Contrato se solucionará a través de negociaciones entre un funcionario del Sindicato y el Empleador o su representante. Toda controversia que no pueda ser solucionada de manera oportuna puede remitirse a mediación. Se solicitará al departamento de mediación, del estado de Minnesota, que proporcione un panel de cinco (5) árbitros a partir de los cuales se elegirán a los árbitros. El panel de cinco (5) árbitros proporcionado por el departamento estatal de mediación será de su panel de autoridades de árbitros que cuenten con experiencia en arbitraje de reclamaciones en el sector privado. La decisión del árbitro será final y vinculatoria para todas las partes involucradas.

**Sección 3.** Los gastos del árbitro se dividirán de manera equitativa entre el empleador y el Sindicato.

**Sección 4.** No habrá huelgas ni cierres durante la vigencia de este Contrato, excepto en el caso de que alguna de las partes no prosiga con el procedimiento de arbitraje dentro de los límites temporales especificados en el contrato para cada paso o en el caso de no acatar un fallo del arbitraje.

**Sección 5.** El no cumplir con el límite temporal señalado en los siguientes pasos 1, 2 y 3 puede dar como resultado una decisión automática del fallo de manera predeterminada a favor de la otra parte, excepto en los casos de una extensión del tiempo que se haya acordado mutuamente. Los pasos que deben seguirse son los siguientes:

1. Debe registrarse la queja por escrito dentro de los límites temporales especificados del tipo particular de reclamación.
2. Si la queja no se resuelve de forma satisfactoria, cualquier parte puede solicitar una mediación dentro de los siguientes diez (10) días y pedir un panel del departamento de mediación, del estado de Minnesota.
3. La audiencia de mediación se realizará en un periodo de diez (10) días, a menos que se acuerde mutuamente extender dicha audiencia o a menos que no se encuentre un árbitro disponible en ese periodo.

**Sección 6.** Un empleado, el Sindicato o el Empleador pueden presentar una reclamación, como se definió anteriormente.

### **ARTÍCULO 17: TARJETA DE LA TIENDA SINDICAL**

EL Empleador acepta colocar en un lugar visible la tarjeta de la tienda sindical del Sindicato Unido de Trabajadores de Alimentos y Comerciales, que es propiedad del Sindicato en todo momento y no podrá ser vendida y podrá ser retirada por el presidente del Sindicato o su suplente de cualquier lugar por una violación de este Contrato.

### **ARTÍCULO 18: BLANCOS, LIMPIEZA EN SECO, HERRAMIENTAS**

Los uniformes, cuando los solicite la compañía, serán proporcionados por la misma sin ningún costo para el empleado. Los servicios profesionales de lavandería, cuando sean necesarios, serán proporcionados por la empresa sin ningún costo para el empleado. Los empleados serán responsables de reembolsar al empleador el costo de los uniformes que resulten dañados por otros motivos que no sean el desgaste normal, que sean destruidos, que se pierdan o no sean devueltos al abandonar la compañía. Dichos costos serán retenidos del pago de los empleados. El calzado es responsabilidad del empleado y debe cumplir con las especificaciones de sanitación y seguridad de la empresa. El empleador contribuirá con \$60.00 al año por cada empleado para zapatos antiderrapantes.

### **ARTÍCULO 19: TABLERO DE ANUNCIOS**

El Empleador acepta proporcionar un tablero de avisos en cada tienda y permitirá que el Sindicato publique y mantenga cualquier aviso que pertenezca a los asuntos del Sindicato que se relacione con los empleados cubiertos bajo este Contrato.

## **ARTÍCULO 20: LESIONES DURANTE EL TRABAJO**

**Sección 1.** A los empleados lesionados en el trabajo no se les descontará ninguna parte del día en el que suceda la lesión, siempre y cuando el personal médico del consultorio del doctor realice una llamada al empleador de inmediato en la que les notifique el grado de la lesión. Si la lesión no es grave, el empleado debe regresar al trabajo una vez que haya salido del consultorio médico. En ningún caso el Empleador estará obligado a pagar al empleado más de tres (3) días de ocho (8) horas normales a la vez. Si el empleado recibe compensación de los trabajadores que incluya los últimos dos (2) periodos de los tres (3) días, el Empleador recibirá un reembolso del empleado la cantidad de dicha compensación recibida.

**Sección 2.** Se realizará una prueba de drogas y alcohol a todos los empleados que se vean involucrados en accidentes que ocurran durante el horario laboral o en propiedad del Empleador. Los accidentes cubiertos incluyen los accidentes que provocó o con los que contribuyó el empleado, que involucran:

1. Lesiones personales a los empleados u otros que requieran primeros auxilios y/o atención médica y/o,
2. Un daño importante a la propiedad del Empleador que pueda requerir primeros auxilios y/o atención médica para los empleados u otros.

Se espera que los empleados estén disponibles para las pruebas después del accidente pagadas por el Empleador. El tiempo invertido en las pruebas de drogas será pagado a la tarifa de pago de tiempo normal regular de los empleados. Cualquier empleado que no reporte algún accidente relacionado con el trabajo puede recibir una acción disciplinaria, que puede incluir hasta el despido. De acuerdo con ciertas leyes estatales, las pruebas positivas de los empleados pueden descartarlos para recibir las prestaciones de la compensación de trabajadores.

## **ARTÍCULO 21: SALUD Y PRESTACIONES SOCIALES**

**Sección 1.** El Empleador acuerda ingresar al Fondo de Salud y Prestaciones Sociales para los Controladores de Alimentos y Carniceros de Venta al Menudeo de Minneapolis (Minneapolis Retail Meat Cutters and Food Handlers Health and Welfare Fund) las contribuciones a nombre de cualquier empleado que haya trabajado treinta y dos (32) o más horas, (tiempo completo), no incluyendo las horas trabajadas en los días festivos, excepto por los días festivos flotantes o acumulados o treinta (30) horas en el caso de un empleado de cuatro (4) turnos de diez (10) horas. El Empleador además acuerda depositar las contribuciones en el Fondo de Salud y Prestaciones Sociales para los Controladores de Alimentos y Carniceros de Venta al Menudeo de Minneapolis a nombre de cualquier empleado contratado en labor de medio tiempo antes del 5 de abril de 2021 que trabaje menos de treinta y dos (32) horas por semana (medio tiempo), sin incluir las horas trabajadas y/o pagadas los domingos y días festivos. Dicho Fondo de fideicomiso que es administrado de manera conjunta, es parte de este Contrato y reemplaza todos los programas establecidos del Empleador que incluyen seguros de vida, seguros contra enfermedades y accidentes, seguros por hospitalización o cualquier otra forma de seguro que esté actualmente en práctica.

El Empleador acepta pagar las contribuciones en el mismo fondo de salud y prestaciones sociales a nombre de sus empleados de tiempo completo contratados o ascendidos después del 6 de abril de 2014. En caso de dichos empleados, se contabilizarán las horas trabajadas los domingos (pero no en los días festivos,

excepto los días festivos flotantes y acumulados) en el cálculo del monto de la contribución que se realizará para estos empleados por cualquier semana en particular.

**Sección 2.** El programa de contribuciones es el siguiente:

	Fecha de entrada en vigor
	<u>4/5/2021</u>
<b><u>Empleados de tiempo completo</u></b>	
Contribución del Empleador	\$253.26
Contribución del empleado	<u>\$20.00</u>
Contribución total semanal del fondo de S&PS	<u>\$273.26</u>
<b><u>Empleados de medio tiempo</u></b>	
Contribución del Empleador	\$127.32
Contribución cubierta del empleado	<u>\$10.00</u>
Contribución total semanal del fondo de S&PS	<u>\$137.32</u>

**Sección 3.** A partir del 4 de mayo de 1980, el Empleador acepta realizar las contribuciones de salud y prestaciones sociales para los empleados de tiempo completo sólo que trabajen treinta (30) o más horas durante la semana. El Empleador además acuerda pagar una contribución de salud y prestaciones sociales de medio tiempo para los empleados de tiempo completo que trabajen menos de treinta (30) horas durante una semana y el Empleador no realizará ninguna contribución para los empleados de tiempo completo que no trabajen ninguna hora durante la semana.

El Empleador recolectará las contribuciones de los empleados. El total de las contribuciones del Empleador y las contribuciones de los empleados se ingresará al Fondo.

El Empleador implementará un plan prefiscal para los contribuciones de los empleados.

**Sección 4.** El Empleador está obligado por el Acuerdo de fideicomiso existente que cubre el Fondo de fideicomiso antes mencionado y cualquier enmienda del mismo.

**Sección 5.** El Empleador acuerda realizar el pago semanal de salud y prestaciones sociales para aquellos empleados de medio tiempo contratados para su labor de medio tiempo antes del 5 de abril de 2021 con cinco (5) años o más de servicio, con el mismo Empleador, cuando dichos empleados de medio tiempo se encuentren en vacaciones pagadas.

**Sección 6.** Los empleados de medio tiempo contratados el 5 de abril de 2021 o después que trabajen menos de 30 horas por semana no requerirán una contribución de salud y prestaciones sociales.

## **ARTÍCULO 22: DIVISIBILIDAD**

En el caso de que alguna cláusula de este Contrato sea declarada inválida por el tribunal de jurisdicción competente, dicho fallo no invalidará la totalidad del Contrato; y además, si cualquier ley federal o estatal, normatividad o regulación gubernamental emitida por alguno de sus departamentos, agencias o representantes afecta alguna cláusula del presente Contrato, la

cláusula o cláusulas afectadas se modificarán para adecuarse a la ley o a la determinación y el resto de las cláusulas no se verá afectado y continuarán en vigor.

En el caso de la invalidación de una cláusula del contrato, el Empleador y el Sindicato aceptan reunirse dentro de los diez (10) días de cada determinación e intentarán negociar una cláusula válida que refleje el deseo de las partes y llegar a un acuerdo relacionado con dicha cláusula dentro de los treinta (30) días. El límite de tiempo especificado en el presente puede ser extendido a través del consentimiento mutuo de ambas partes.

### **ARTÍCULO 23: OFERTAS DE TRABAJO**

Cuando esté disponible un trabajo de tiempo completo, que la compañía desee llenar, ésta publicará el puesto durante un periodo de cinco (5) días laborales. El proceso de publicación no tiene aplicación para las transferencias, que son a criterio del Empleador. Cuando ocurra la publicación de un trabajo, la empresa, antes de contratar a un nuevo empleado externo, considerará primero a los empleados de tiempo completo y después a los empleados de medio tiempo que han solicitado dicho puesto.

Cuando la capacidad sea igual, el empleado de tiempo completo con mayor antigüedad o el empleado de medio tiempo con mayor antigüedad, si no hay empleados de tiempo completo que soliciten dicho puesto, que esté totalmente calificado para realizar el trabajo y haya demostrado un desempeño satisfactorio en su asignación actual, ganará dicho puesto. Una vez que se haya aceptado el cargo, el empleado debe calificar dentro de los treinta (30) días de haber sido colocado en el nuevo cargo, o de lo contrario será cambiado a un puesto abierto disponible a una tarifa de pago que coincida con dicho cargo.

### **ARTÍCULO 24: SOLICITUDES ELECTRÓNICAS DEL PROGRAMA**

El Empleador proporcionará al Sindicato una copia electrónica de los programas de trabajo quincenales. Todos los programas semanales para todos los asociados y departamentos se entregarán en hojas de cálculo de Excel y se enviarán al Sindicato por correo electrónico como adjuntos.

### **ARTÍCULO 25: ASISTENCIA DEL REPRESENTANTE SINDICAL DURANTE UNA MEDIDA DISCIPLINARIA**

El Empleador acuerda que en caso de una suspensión o despido de un Empleado, estará presente un representante sindical.

Se les permitirá a los empleados incluir sus propios informes e impugnaciones en todos los documentos generados por el Empleador en los archivos del personal de los empleados.

Se les pagará a los empleados el tiempo programado perdido durante las suspensiones de la investigación.

### **ARTÍCULO 26: RESPETO Y DIGNIDAD EN EL LUGAR DE TRABAJO**

El Empleador acuerda que los trabajadores son el recurso más valioso del Empleador. Por consiguiente, el Empleador acepta que cuando se trata de las relaciones con los trabajadores, sus gerentes y supervisores usarán el enfoque de valores fundamentales de Lunds & Byerlys respetarán de forma consciente a los trabajadores.

### **ARTÍCULO 27: SEGURIDAD DE LA PLANTA DE PREVENCIÓN**

El Empleador establecerá y publicará una política por escrito que defina las directrices para la

seguridad personal de los empleados y la seguridad de la planta. El Empleador publicará esta política en su sala de descanso y proporcionará una copia al Sindicato.

Se realizarán reuniones de seguridad personal/seguridad general consistentes con las prácticas de salud y seguridad del Empleador. Las fechas de las reuniones y sus resultados serán compartidos con el Sindicato si así lo solicita. Un representante sindical puede asistir a las reuniones si desean hacerlo.

## **ARTÍCULO 28: RESPUESTA A UNA EMERGENCIA DECLARADA EN TIEMPOS DE PAZ POR EL GOBIERNO (“CLÁUSULA DE EMERGENCIA”)**

### A. Declaración de una emergencia durante tiempos de paz

Si el gobernador de Minnesota declara una emergencia durante tiempos de paz de acuerdo con la Sección 12.31 del estatuto de Minnesota por una emergencia relacionada con una pandemia importante o una emergencia de salud pública e instituye las medidas que pueden afectar las operaciones, y que tengan efectos importantes para los clientes, los trabajadores, el lugar de trabajo o la seguridad y salud de los empleados y sus familias, esta cláusula de emergencia en tiempos de paz regirá, excepto hasta el grado en que otras cláusulas del Contrato proporcionen mayores protecciones o beneficios para los trabajadores. Estos eventos son llamados “emergencias declaradas en tiempos de paz”. Tendrá vigor el resto de las Secciones del presente Contrato que no estén en conflicto con dicha cláusula de emergencia declarada en tiempo de paz.

### B. Reuniones y pláticas con el Sindicato

El Empleador acuerda que:

1. Los empleados que arrojen una prueba positiva para una enfermedad de una pandemia específica o que sean responsables del cuidado de familiares inmediatos dentro del hogar que hayan salido positivos en una prueba para una enfermedad de una pandemia específica tienen el derecho de usar cualquier licencia con o sin goce de sueldo (incluso todas las licencias en este Contrato o licencias que otorgue cualquier política o ley), que incluye vacaciones y cualquier tiempo de ausencia acumulado con goce de sueldo que elijan.
2. Los empleados que resulten positivos a una prueba para una enfermedad de una pandemia específica o que sean responsables del cuidado de familiares inmediatos dentro del hogar que hayan salido positivos en una prueba para una enfermedad de una pandemia específica se les justificarán todas las faltas durante dicha enfermedad.
3. Regreso a un puesto previo: Los empleados que tomen una licencia de acuerdo con esta cláusula de emergencia declarada en tiempos de paz pueden regresar a sus puestos, horas y pago anteriores, sujetos a las licencias señaladas en el contrato u otra licencia ordenada a nivel federal.
4. Cumplimiento con las directivas gubernamentales: El Empleador cumplirá las directivas gubernamentales.

### C. Continuación de las condiciones y prestaciones laborales

Estatus de los empleados: Todos los empleados que durante una emergencia declarada en tiempos de paz tomen una licencia o cuyas horas reduzca el Empleador mantendrán su estatus de empleados del Empleador como se señala en las cláusulas de este contrato, incluso las asignaciones de las licencias, los derechos de retiro de paros, la continuación de la antigüedad, el

mantenimiento de la tarifa salarial y la restauración de las licencias en el momento del retiro de un paro.

#### D. Acuerdos específicos sobre pandemias

Si la emergencia en tiempos de paz en una pandemia, el Empleador acuerda:

1. Que recursos humanos mantendrá un registro confidencial de los empleados que se encuentren enfermos; que se hayan sometido a una prueba, si es pertinente; que estén en cuarentena o de licencia, o que sean elegibles para las disposiciones gubernamentales durante la emergencia en tiempos de paz.
2. Regular la comunicación con los empleados relacionada con las decisiones que afectan el lugar laboral, las disposiciones para abordar la emergencia declarada en tiempos de paz, las directrices locales y estatales que se relacionan con la emergencia declarada en tiempos de paz y otra información necesaria.
3. El Empleador alertará a los empleados que compartan un lugar de trabajo con un empleado que resulte positivo en una prueba siempre y cuando el hacerlo no viole los derechos de privacidad del empleado que haya resultado positivo. El Empleador notificará al Sindicato cuando sepa que un empleado haya resultado positivo en una prueba y el área en la que trabaja si hacerlo no compromete el derecho legal de confidencialidad del empleado.
4. Informar a los empleados sobre la elegibilidad de las licencias disponibles de acuerdo con las disposiciones gubernamentales y/o el contrato. Los empleados deben informar al empleador sobre su necesidad de una licencia.

#### E. Equipo de protección personal

Si el Empleador y el Sindicato evalúan de manera conjunta que el EPP (equipo de protección personal) reducirá los riesgos de seguridad y salud relacionados con la emergencia declarada en tiempos de paz, se aplicará esta subsección.

1. El Empleador proporcionará todo el EPP bajo su propio gasto. Si el empleado desea un EPP alternativo al que brinda el Empleador, el empleado pagará por él de su propio bolsillo.
2. Si el EPP no se encuentra disponible en el mercado o se ha dado prioridad a otros socorristas vitales, el Sindicato ayudará al empleador a ubicar EPP alternativo.
3. El EPP puede incluir, entre otros, cubre bocas, guantes, gafas protectoras, desinfectante de manos, barreras de metacrilato y otras mejoras al espacio laboral.
4. El Empleador capacitará a los empleados durante el tiempo laboral pagado sobre cómo ponerse, retirarse y desechar de manera adecuada el EPP.
5. El Empleador proporcionará a los empleados el tiempo de trabajo adecuado pagado para ponerse, quitarse y desechar el EPP.
6. El empleador proporcionará mejoras de las estaciones de trabajo que protejan la seguridad de los empleados.

**ARTÍCULO 29: VIGENCIA DEL CONTRATO**

El presente Contrato reemplazará todos los Contratos previos, ya sean orales o escritos, y entrará en vigor el 5 de abril de 2021, y continuará vigente hasta las 11:59 p.m. del 2 de abril de 2023, y después, a menos que alguna parte proporcione un aviso por escrito sesenta (60) días antes del 2 de abril de 2023, o los programas de trabajo anual o de antigüedad entrarán en vigor la primera de la semana siguiente después de la fecha de aceptación.

Firmado este día \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_, 2021.

Aceptado por el Empleador:

Lund Food Holdings, Inc.

Por: \_\_\_\_\_ Fecha \_\_\_\_\_  
Casey Enevoldsen  
Director ejecutivo, experiencia de empleados

Por: \_\_\_\_\_ Fecha \_\_\_\_\_  
Chris Bonk  
Director, fabricación

Aceptado por el Sindicato:

Sindicato Unido de Trabajadores de Alimentos y Comerciales, local de distrito 663

Por: \_\_\_\_\_ Fecha \_\_\_\_\_  
Paul Crandall  
Secretario/tesorero

## Apéndice "A": Salarios

### SALARIOS

	5/4/21	4/4/22
PROGRESIÓN FT	\$1.00	\$0.40
SUPERIOR FT/POR ARRIBA DE LA ESCALA	\$0.70	\$0.70
PT	\$0.50	\$0.50

### NUEVA ESCALA SALARIAL

Ayudante / Servicio público	A partir del 5/4/2021	A partir del 4/4/2022
Grado 1	\$13.50	\$13.50
Grado 2	\$13.90	\$13.90
Grado 3	\$14.30	\$14.30
Grado 4	\$14.70	\$14.70
Grado 5	\$15.10	\$15.10
Grado 6	\$15.50	\$15.50
Por arriba de la escala	\$0.70	\$0.70

#### Ejemplo, con la ratificación:

El empleado FT actualmente en los ingresos de grado 1 \$12.50 por hora se quedaría en el grado 1 con una nueva tarifa de \$13.50.

A partir del 4 de abril de 2022, el mismo individuo avanzaría al grado 2 con una nueva tarifa de \$13.90.

Operador / Sanitación	A partir del 5/4/2021	A partir del 4/4/2022
Grado 1	\$15.00	\$15.00
Grado 2	\$15.40	\$15.40
Grado 3	\$15.80	\$15.80
Grado 4	\$16.20	\$16.20
Grado 5	\$16.60	\$16.60
Grado 6	\$17.00	\$17.00
Por arriba de la escala	\$0.70	\$0.70

Principal	A partir del 5/4/2021	A partir del 4/4/2022
	\$0.70	\$0.70

Medio tiempo	A partir del 5/4/2021	A partir del 4/4/2022
	\$0.50	\$0.50

No ocurrirá un avance de acuerdo al año de aniversario sino pasará al primer lunes de abril de cada año.

**Bonos para todos los empleados:** Se otorgará un bono de apreciación una sola vez de \$500 para los empleados de tiempo completo y de \$250 para los de medio tiempo. Se realizará el pago el primer periodo de pago completo después de la ratificación de este contrato.

### **Apéndice "A1": Cláusula del domingo**

El domingo será voluntario para los empleados y el domingo estará fuera de la semana laboral básica para los empleados contratados antes del 1 de febrero de 2005. Si no hay suficientes voluntarios, el Empleador puede programar a los empleados usando la antigüedad inversa dentro de cada clasificación de trabajo (personal principal, de medio tiempo y tiempo completo). Los empleados que trabajan el domingo de Pascua contarán con la opción de elegir posponer sus horas trabajadas el domingo de Pascua a cambio de un día festivo flotante, como se señala en la Sección 3.4 de este Contrato. El pago del domingo de Pascua será de una vez y media (1½) por todas las horas trabajadas. Las tarifas de pago de los empleados de tiempo completo contratados antes del 1 de febrero de 2005 para el trabajo del domingo será de una vez y media (1½) veces la tarifa de pago regular normal del empleado. Las tarifas de pago para los empleados de medio tiempo contratados antes del 1 de febrero de 2005 para el trabajo del domingo será su tarifa regular normal más \$0.50 (cincuenta centavos) por hora. El trabajo del domingo aplicará a las horas acumuladas de cada empleado de medio tiempo para fines de la progresión salarial. Se aplicará el domingo a las prestaciones de vacaciones de todos los empleados.

Los empleados de sanitación que trabajen la mayoría de sus horas entre las 11:00 p.m. y las 5:00 a.m. recibirán una prima nocturna de \$1.00 por hora por todas las horas trabajadas ese turno.