

CONVENIO

entre

DAY-LEE FOODS, INC.

Y

UFCW LOCAL 324

29 DE SEPTIEMBRE DE 2025 - 24 DE SEPTIEMBRE DE 2028

TRADUCCIÓN AL ESPAÑOL PARA REFERENCIA

En caso de discrepancia, prevalecerá el convenio original firmado en inglés

Índice

Página

ARTÍCULO I	RECONOCIMIENTO.....	1
ARTÍCULO II	SEGURIDAD DE LA UNIÓN	1
ARTÍCULO III	DELEGADOS DE UNIÓN	2
ARTÍCULO IV	DERECHOS DE LA COMPAÑÍA	2
ARTÍCULO V	DESPIDO Y DISCIPLINA.....	3
ARTÍCULO VI	EMPLEADOS EN PERÍODO DE PRUEBA.....	5
ARTÍCULO VII	ANTIGÜEDAD	5
ARTÍCULO VIII	CONDICIONES DE TRABAJO/HORAS DE EMPLEO	8
ARTÍCULO IX	VESTIMENTA Y EQUIPO	11
ARTÍCULO X	DÍAS FESTIVOS.....	11
ARTÍCULO XI	VACACIONES	12
ARTÍCULO XII	LICENCIAS.....	13
ARTÍCULO XIII	PROCEDIMIENTO DE QUEJAS.....	15
ARTÍCULO XIV	ARBITRAJE	15
ARTÍCULO XV	SALUD Y SEGURIDAD	16
ARTÍCULO XV	IINMIGRACIÓN	17
ARTÍCULO XVII	PROHIBICIÓN DE HUELGA/CIERRE PATRONAL.....	20
ARTÍCULO XVIII	VISITAS DE LA UNIÓN Y TABLEROS DE ANUNCIOS.....	20
ARTÍCULO XIX	NO DISCRIMINACIÓN.....	20
ARTÍCULO XX	ALCANCE DEL CONVENIO	21
ARTÍCULO XXI	SALUD Y BIENESTAR.....	21
ARTÍCULO XXII	401(k).....	22

ARTÍCULO XXIII	VIGENCIA DEL CONVENIO	23
APÉNDICE A	SALARIOS MÍNIMOS POR HORA	24
APÉNDICE B	MONTACARGAS	25
CARTA COMPLEMENTARIA.....		27

El presente Convenio se celebra y entra en vigor el 29 de septiembre de 2025, entre Day-Lee Foods, Inc. (la "Compañía") y United Food and Commercial Workers Union Local No. 324, United Food & Commercial Workers International Union (la Unión").

ARTÍCULO I RECONOCIMIENTO

Sección 1. La Compañía reconoce a la Unión como el único representante para la negociación colectiva de todos los empleados de producción, incluidos todos los empleados de curado, fabricación, porcionado, formado, cocción, empaque, sala de fideos, saneamiento y departamento de pollo, así como líderes de línea/personas líderes, empleados por la Empresa en sus instalaciones ubicadas en 13055 East Molette Street, Santa Fe Springs, California; quedan excluidos todos los empleados de investigación y desarrollo, control de calidad, ventas, almacén, envíos y recibo, mantenimiento, oficina de planta, mercadotecnia, profesionales y exportación/importación, oficinistas, conductores de camiones, guardias y supervisores según se definen en la Ley Nacional de Relaciones Laborales.

Sección 2. Los supervisores u otro personal podrán desempeñar cualesquiera funciones que sean necesarias para la operación del negocio.

ARTÍCULO II SEGURIDAD DE LA UNIÓN

Sección 1. Será condición de empleo que todos los empleados de la Compañía cubiertos por este Convenio paguen a la Unión todas las cuotas periódicas y cuotas de iniciación/reincorporación exigidas uniformemente por la Unión como condición para adquirir o conservar la afiliación a la Unión. Esta obligación comenzará el trigésimo primer (31er) al día siguiente a la fecha de entrada en vigor de este Convenio o a la fecha de contratación por la Compañía, lo que ocurra más tarde.

Sección 2. La Compañía notificará mensualmente y por escrito a la Unión el nombre, domicilio, número de teléfono, número de Seguro Social y fecha de contratación de todos los empleados recién contratados.

Sección 3. Siempre que no se violen las leyes de salario mínimo, la Compañía acuerda descontar, durante el primer (1er) período de pago de cada mes, de los sueldos de cada empleado cubierto por este Convenio que haya cumplido treinta (30) días de empleo y haya entregado al Empleador una autorización individual, voluntaria y por escrito en un formulario proporcionado por la Unión, todas las cuotas periódicas y cuotas de iniciación/reincorporación exigidas por la Unión como condición para adquirir o conservar la afiliación a la Unión. Todo dinero recaudado de esta manera por la Compañía se remitirá a la Unión a más tardar el vigésimo quinto (25º) día del mes siguiente al mes en que se efectuaron dichos descuentos. La Unión acuerda proporcionar a la Compañía una declaración que establezca las tarifas autorizadas de las cuotas mensuales y de las cuotas de iniciación/reincorporación.

Sección 4. La Unión indemnizará y mantendrá indemne a la Compañía frente a cualesquier demanda, acciones y/o costos de cualquier naturaleza, incluidos honorarios razonables de abogados, en que se incurra como resultado del cumplimiento por parte de la Compañía de los términos de este Artículo.

ARTÍCULO III DELEGADOS DE LA UNIÓN

Sección 1. La Compañía reconoce el derecho de la Unión a designar dos (2) delegados de la Unión por turno. La Compañía no estará obligada a reconocer a ningún delegado de la Unión a menos que se le haya informado por escrito de dicha designación. La autoridad del delegado de la Unión se limitará a la investigación y presentación de quejas conforme a este Convenio. Si la situación requiere que el delegado de la Unión desempeñe sus funciones durante horas de trabajo, se le permitirá abandonar su puesto de trabajo para dichos fines después de notificar primero a su supervisor inmediato, obtener su permiso y haber sido debidamente relevado de sus asignaciones de trabajo. Dicho permiso no se negará de manera irrazonable y, en tales casos, el delegado de la Unión hará todo lo posible por regresar al trabajo tan pronto como sea posible.

Sección 2. Asimismo, se entiende que el empleado tiene derecho a ser representado por un delegado de la Unión durante acciones disciplinarias o entrevistas que pudieran dar lugar a disciplina, si el empleado así lo solicita.

ARTÍCULO IV DERECHOS DE LA COMPAÑÍA

Sección 1. Todos los derechos que tenía la Compañía antes de celebrar este Convenio permanecen sin limitación, salvo en la medida en que este Convenio los limite, delegue, conceda o modifique expresamente. Los siguientes derechos de la Compañía no constituyen una lista exhaustiva, no limitan lo anterior y son ejemplos de los tipos de derechos inherentes a la Compañía y conservados por esta. La Compañía conserva el derecho exclusivo de administrar su negocio y dirigir a su fuerza laboral, incluidos los derechos de: contratar empleados; determinar el número de empleados, incluido el número de empleados asignados a cualquier turno, operación o puesto; determinar cuándo y si se cubrirán puestos, la cantidad y calidad del trabajo que se realizará y cuándo existe una vacante; eliminar clasificaciones y puestos y determinar las calificaciones que deben tener los empleados para desempeñarse en cualquier clasificación o puesto; determinar dónde realizar toda o cualquier parte de sus operaciones; determinar si comprará o producirá productos o componentes parciales o terminados; poner fin a las operaciones de la planta o a cualquier subdivisión o parte de estas; determinar la programación del trabajo de producción, los requisitos de producción de cada puesto o función, los procesos de producción y los componentes o materiales que se utilizarán; subcontratar o contratar externamente cualquiera o la totalidad de su trabajo, procesos de producción, mantenimiento y construcción de instalaciones, servicios y operaciones comerciales; discontinuar, temporal o permanentemente, en su totalidad o en parte, mediante venta, arrendamiento u otro medio, la producción, los métodos, las instalaciones o la operación del negocio; determinar la naturaleza y selección de todos los métodos, equipos o procesos; ascender y degradar a empleados; despedir, suspender o disciplinar por causa a cualquiera de sus empleados; transferir empleados y asignar trabajo; determinar cuándo, si y cuánto tiempo extra deberán trabajar los empleados; determinar, establecer, promulgar, modificar y hacer cumplir reglas de conducta personal, reglas de seguridad y reglas de trabajo; determinar el desempeño laboral satisfactorio de los empleados y su potencial para alcanzar niveles satisfactorios de desempeño; mejorar la calidad del trabajo y reducir costos; y llevar a cabo cualesquiera otras acciones que la Compañía considere necesarias o convenientes para la operación eficiente o exitosa de su negocio.

Sección 2. Nada de lo dispuesto en el presente pretende implicar que los asuntos relativos a los derechos de la Compañía contenidos en este Artículo estén exentos de los procedimientos de quejas y arbitraje descritos en este Convenio. La Unión acuerda que los derechos otorgados a la Compañía en la Sección 1 anterior no serán revocados ni anulados por la decisión de un árbitro.

Sección 3. La Compañía podrá utilizar trabajadores temporales de una agencia de personal ("Empleados de Agencia"). Los Empleados de Agencia serán llamados a trabajar según sea necesario para complementar el trabajo de la unidad de negociación colectiva, sujeto a las siguientes restricciones.

- Las horas de trabajo de los puestos de la unión no deberán verse afectadas por el uso de Empleados de Agencia.
- Todo Empleado de Agencia que trabaje treinta (30) días laborables o doscientas cuarenta (240) horas, lo que ocurra primero, en cualquier ubicación de la unidad de negociación dentro de un año calendario móvil, deberá ser contratado por la Compañía.
- La Compañía mantendrá una fuerza laboral de Empleados de Agencia que no exceda un máximo de diez (10) por día.
- Los salarios por hora que reciban los Empleados de Agencia deberán ser menores o iguales al monto pagado a los empleados de unión de nivel inicial.
- A los Empleados de Agencia se les proporcionará vestimenta o accesorios distintos de los de los empleados de unión y no unión, a fin de identificarlos claramente.
- Ningún Empleado de Agencia trabajará para la Compañía durante una reducción de personal.
- Los empleados de unión tendrán prioridad sobre los Empleados de Agencia para trabajar cualesquiera horas extra disponibles.
- Los Empleados de Agencia no forman parte de la unidad de negociación y no acumulan antigüedad.
- Los Empleados de Agencia no tienen derecho a vacaciones, pago de días festivos, licencia por enfermedad, seguro médico ni ningún otro beneficio establecido en este Convenio.
- Los Empleados de Agencia tienen derecho a recibir los beneficios proporcionados directamente por la agencia de personal.

ARTÍCULO V DESPIDO Y DISCIPLINA

Sección 1. La Compañía no despedirá, suspenderá ni disciplinará a ningún empleado sin causa justa. Salvo lo dispuesto más adelante, ningún empleado será despedido sin haber recibido primero una (1) advertencia verbal documentada y una advertencia por escrito por la misma infracción. La Compañía enviará las advertencias escritas a la Unión cuando se emitan; sin embargo, cualquier omisión involuntaria de la Compañía de enviar a la Unión una copia de la advertencia escrita no invalidará dicha advertencia. No obstante, la infracción de cualquiera de las siguientes normas constituirá causa justa y dará lugar al despido inmediato del empleado:

- (1) Falsificación de registros de la Compañía.
- (2) Robo de propiedad de la Compañía o de la propiedad de cualquier empleado o cliente.
- (3) Destrucción intencional o daño malicioso a la propiedad de la Compañía o a la propiedad de cualquier empleado o cliente.
- (4) Pelear, participar en juegos bruscos o causar lesiones corporales a otra persona en las instalaciones de la Compañía.
- (5) Poseer o consumir drogas ilegales o alcohol en propiedad de la Compañía, durante descansos o períodos de comida, o presentarse a trabajar después de haberlos consumido.
- (6) Abusar de medicamentos recetados de manera distinta a las instrucciones del médico que los recetó, cuando ello provoque que el empleado no pueda desempeñar sus funciones de manera segura.
- (7) Insubordinación o uso de lenguaje abusivo, profano o amenazante en el trabajo o en las instalaciones de la Compañía hacia supervisores o compañeros de trabajo.
- (8) Marcar conscientemente la tarjeta de tiempo de otro empleado, permitir que otro empleado marque la propia, o intentar de cualquier manera recibir indebidamente pago por tiempo no trabajado.
- (9) Dormir durante horas de trabajo.
- (10) Introducir o poseer armas, armas de fuego u otros materiales o dispositivos similares peligrosos o riesgosos en propiedad de la Compañía.
- (11) Infringir reglas de seguridad publicadas cuando ello pueda resultar en, o causar, lesiones a empleados o daños a la propiedad.
- (12) Acoso sexual o acoso por cualquier otro motivo protegido por todas las leyes estatales y federales aplicables (por ejemplo, raza, color, credo, religión, etc.).
- (13) Infringir reglamentos o procedimientos del USDA y/o de la Compañía establecidos para proteger la salud de los clientes de la Compañía y/o la integridad de sus productos (por ejemplo, manipulación antihigiénica del producto; colocación no autorizada de producto contaminado o insalubre en producción o en áreas no autorizadas sin seguir los procedimientos de limpieza correspondientes; traslado de producto de un lugar y/o recipiente a otro en contravención de los procedimientos establecidos).
- (14) Restringir, retener, obstaculizar o limitar intencionalmente de cualquier otra manera la producción o los servicios.

Sección 2. Los avisos de advertencia se emitirán dentro de los siete (7) días laborables posteriores a la infracción que la Compañía afirme en dicho aviso. Una vez transcurridos doce (12) meses, el aviso de advertencia se considerará nulo y sin efecto para los fines anteriores; sin embargo, una ausencia del trabajo sin llamar (“no call, no show”) nunca se considerará nula y sin efecto. La Compañía tendrá derecho a presentar como prueba el expediente personal completo del empleado, incluidos cualesquiera avisos de advertencia, en cualquier procedimiento disciplinario.

Sección 3. La Compañía tendrá derecho a determinar que, conforme a la Sección 1 de este Artículo, corresponde imponer una medida disciplinaria menor que el despido. En caso de que la Compañía decida imponer una medida disciplinaria distinta del despido, se acuerda que dicha acción no constituirá precedente en ninguna acción disciplinaria futura, no podrá utilizarse ni mencionarse en ningún procedimiento de esa naturaleza y no constituirá de manera alguna una renuncia al derecho de la Empresa de despedir empleados conforme a la Sección 1 por las infracciones enumeradas.

ARTÍCULO VI EMPLEADOS EN PERÍODO DE PRUEBA

Sección 1. Los empleados recién contratados estarán sujetos a un período de prueba de noventa (90) días a partir de su última fecha de contratación. Cada día de ausencia de los turnos programados regularmente durante el período de prueba extenderá por un día el período de prueba del empleado ausente, salvo cuando la ausencia sea causada por la Compañía debido a que no haya trabajo disponible. Durante el período de prueba, un empleado podrá ser despedido por cualquier motivo y el despido no estará sujeto a las disposiciones de quejas y arbitraje de este Convenio. Una vez que el empleado haya completado satisfactoriamente su período de prueba, su antigüedad se contará retroactivamente desde su fecha de contratación.

Sección 2. Los empleados en período de prueba no tienen derecho a los beneficios establecidos en este Convenio.

ARTÍCULO VII ANTIGÜEDAD

Sección 1. La antigüedad es la condición de un empleado determinada por la duración de su servicio continuo para la Compañía desde su última fecha de contratación. Para fines de antigüedad, la duración del servicio de un empleado es el tiempo total que haya permanecido en la nómina desde su última fecha de contratación. La antigüedad y el empleo de un empleado terminarán en cualquiera de los siguientes casos:

- (1) despido por causa;
- (2) renuncia o separación voluntaria;
- (3) ausencia sin llamar ni presentarse (“no call, no show”) durante tres (3) días laborables consecutivos, o múltiples ausencias sin llamar ni presentarse de dos (2) días laborables consecutivos o menos, salvo que el empleado haya estado ausente y no haya podido notificar a la Compañía debido a circunstancias extraordinarias fuera de su control;
- (4) para empleados con menos de un (1) año de antigüedad, ausencia del trabajo durante tres (3) o más meses consecutivos debido a una reducción de personal; y para empleados con un (1) año o más de servicio, ausencia del trabajo durante seis (6) o más meses consecutivos debido a una reducción de personal;
- (5) no regresar al trabajo dentro del período concedido para una licencia; o
- (6) sujeto a los requisitos de las leyes federales y estatales, ausencia del trabajo por una lesión o enfermedad no industrial durante más de tres (3) meses. La Compañía no negará de manera irrazonable una extensión de tiempo cuando sea necesaria.

Sección 2. Todo empleado ascendido a un puesto fuera de la unidad de negociación conservará la antigüedad que anteriormente tenía dentro de dicha unidad si la Compañía le solicita regresar a ella, siempre que:

- (1) El empleado afectado haya mantenido empleo continuo con la Compañía antes de regresar a la unidad de negociación;
- (2) El empleado deberá completar seis (6) meses de empleo continuo a partir de la fecha de regreso;
- (3) Después de dichos seis (6) meses, se acreditará al empleado toda la antigüedad real, anterior y actual, acumulada dentro de la unidad de negociación;
- (4) Ningún empleado actual de la unidad de negociación será reemplazado permanentemente por el empleado que regrese;
- (5) Este sistema para recuperar la antigüedad anterior en la unidad de negociación solo podrá ser utilizado una vez por cada empleado; y
- (6) Esta cláusula y sus sub-párrafos no se utilizarán para menoscabar la unidad de negociación.

En resumen, una segunda (2ª) salida al mismo puesto fuera de la unidad de negociación, por cualquier período de tiempo, impedirá utilizar esta Sección, salvo mediante acuerdo mutuo por escrito.

Sección 3. Cuando la Compañía determine que es necesario reducir el número de empleados de un departamento, el empleado o los empleados con menor antigüedad que trabajen en ese departamento, excluida la unidad de Montacargas, serán los primeros en ser desplazados o cesados por reducción de personal. Las reducciones de personal en la unidad de Montacargas se manejarán según lo establecido en el Apéndice B adjunto. Para fines de reducción de personal, los empleados podrán ejercer desplazamiento hacia su clasificación/departamento anterior llevando consigo toda su antigüedad. Por ejemplo, un operador de montacargas que tenga un año de antigüedad en esa clasificación, pero veinte (20) años de antigüedad total en la Compañía, podrá utilizar los veinte (20) años completos para desplazar a otro empleado y regresar a su clasificación anterior en caso de reducción de personal. La antigüedad en la Compañía se conserva para fines de vacaciones. Por lo tanto, la fecha de antigüedad de cada empleado comienza en su fecha de contratación por la Compañía; sin embargo, cuando ese empleado pase a una nueva clasificación/departamento, para fines de antigüedad dentro de dicha clasificación/departamento, su antigüedad comenzará en la primera fecha de su nombramiento a esa nueva clasificación/departamento.

Ningún empleado recibirá un ascenso como resultado de una reducción de personal. La reincorporación de los empleados cesados por reducción de personal se efectuará en el orden inverso al de los ceses.

Sección 4. Todo empleado que no aproveche la oportunidad de desplazar o reemplazar a un empleado con menor antigüedad en una clasificación que anteriormente haya ocupado dentro de un departamento se considerará que ha renunciado voluntariamente a su empleo.

Sección 5. Los empleados llamados de regreso después de una reducción de personal tendrán un plazo razonable, que no excederá cuatro (4) días hábiles, para presentarse a trabajar a partir de la fecha en que reciban el aviso de llamado mediante carta certificada con acuse de recibo, o mediante entrega personal en el último domicilio conocido del empleado. El aviso de la Compañía deberá indicar, en inglés y español, que el empleado debe presentarse a trabajar dentro de un plazo razonable que no excederá cuatro (4) días hábiles para conservar su puesto. Si el empleado no se presenta a trabajar según lo dispuesto en el presente, se considerará que renunció voluntariamente.

Sección 6. Tiempo extra. Habrá seis (6) unidades dentro del Departamento de Producción: Fabricación, Formado/Gyoza, Formado/Otros, RTE, Empaque y Montacargas. Si se requiere trabajo de producción en tiempo extra durante los días de semana (lunes a viernes), dicho trabajo se ofrecerá a los empleados de la unidad que trabajen en el turno específico, conforme a la antigüedad en la Compañía. No habrá derechos de desplazamiento desde otras unidades ni desde otros turnos para fines del tiempo extra entre semana. El trabajo de tiempo extra durante el fin de semana se ofrecerá conforme a la antigüedad en el departamento, por turno, excluida la unidad de Montacargas. El trabajo de Montacargas durante el fin de semana se ofrecerá a los empleados asignados a la unidad de Montacargas.

Sección 7. Departamento de Saneamiento: solicitudes de sábado libre en días sin producción para el primer turno

Sección 1: Máximo de ausencias permitidas

En todos los sábados programados sin producción, se permitirá que un máximo de cuatro (4) empleados del Departamento de Saneamiento del Primer Turno tomen el día libre.

Sección 2: Procedimiento y plazo para solicitar

Los empleados que deseen tomar libre un sábado sin producción indicarán la(s) fecha(s) que prefieran firmando la “Lista de Preferencias para Sábados Libres”. Esta lista de preferencias se pondrá a disposición de todos los empleados afectados el último lunes del mes inmediatamente anterior al mes para el cual se solicitan las inscripciones.

Sección 3: Criterios de selección

Las solicitudes de tiempo libre se concederán estrictamente conforme a la antigüedad en el departamento. Si más de cuatro (4) empleados solicitan la misma fecha libre, se concederá el día libre a los cuatro empleados con mayor antigüedad.

Sección 4: Rotación por antigüedad y límite por año calendario

Para asegurar una distribución equitativa entre todos los empleados de los sábados preferidos sin producción, una vez que a un empleado se le hayan concedido cuatro (4) sábados sin producción libres dentro de un mismo año calendario, se postergará su prioridad para solicitudes posteriores durante ese mismo año calendario. La prioridad se concederá entonces automáticamente a otros empleados elegibles conforme a sus respectivas antigüedades hasta que esos empleados también hayan alcanzado el límite de cuatro días por año calendario.

Sección 8. Vacantes. Antes de contratar empleados nuevos para puestos regulares del primer turno (se excluyen puestos temporales, FMLA, etc.), las vacantes del primer turno se ofrecerán a los empleados del segundo turno conforme a su antigüedad, destreza y capacidad.

ARTÍCULO VIII

CONDICIONES DE TRABAJO/HORAS DE EMPLEO

Sección 1. Ocho (8) horas, sin incluir el período de comida, constituirán una jornada normal de trabajo. Cinco (5) días de cada semana calendario, sean o no consecutivos, con la excepción de que los domingos y días festivos siempre se considerarán días libres, constituirán una semana normal de trabajo. No obstante, la Compañía tendrá la opción, en toda la planta o por departamento, de implementar una semana laboral de cuatro (4) días y diez (10) horas por día, ya sea por separado o en combinación con la semana estándar de cinco (5) días y cuarenta (40) horas. A los empleados que trabajen una semana de cuatro (4) días y diez (10) horas por día conforme a esta Sección 1 del Artículo VIII se les pagará tiempo extra de conformidad con las leyes de salarios y horas de California aplicables a empleados que trabajen dicho horario. Los turnos se asignarán con anticipación y permanecerán regulares para los empleados. Los empleados elegirán los turnos; el empleado con mayor antigüedad tendrá la primera opción, el segundo empleado con mayor antigüedad tendrá la segunda opción y así sucesivamente, siempre que las elecciones se respetarán mientras el empleado esté capacitado para realizar los trabajos que correspondan durante el período programado.

Sección 2. Se pagará tiempo extra por todas las horas trabajadas en exceso de cuarenta (40) horas por semana u ocho (8) horas por día. El tiempo extra deberá trabajarse cuando se programe. El tiempo extra no se acumulará de forma duplicada.

Sección 3. Se pagará el doble de la tarifa regular por todas las horas trabajadas en exceso de doce (12) horas en cualquier jornada laboral y por todas las horas trabajadas en el séptimo (7.º) día laborable consecutivo de una semana laboral, siempre que no haya un día festivo en la misma semana laboral en la que corresponda pagar tiempo doble por el séptimo (7.º) día consecutivo.

Sección 4. Se proporcionarán a los empleados dos (2) descansos pagados de diez (10) minutos cada uno y un período de comida no pagado de por lo menos treinta (30) minutos, de conformidad con cualquier Orden de Salarios aplicable. De acuerdo con la ley estatal, se espera que los empleados tomen su descanso para comer y no realicen trabajo alguno durante ese período. Los empleados que trabajen seis (6) horas o menos en un día podrán renunciar al período de comida. Si no se renuncia al período de comida, el empleado deberá tomarlo a más tardar cinco (5) horas después de iniciar el turno. Los empleados que trabajen entre seis (6) y diez (10) horas en un día deberán tomar el período de comida a más tardar cinco (5) horas después del inicio de la jornada. Los empleados que trabajen más de diez (10), pero menos de doce (12), horas en un día deberán tomar un período de comida a más tardar cinco (5) horas después del inicio de la jornada y un segundo período de comida a más tardar cinco (5) horas después de finalizar el primero; sin embargo, el empleado y la Compañía podrán acordar renunciar al segundo período de comida si no se renunció al primero. Los empleados que trabajen más de doce (12) horas deberán tomar un período de comida a más tardar cinco (5) horas después del inicio de la jornada y un segundo período de comida a más tardar cinco (5) horas después de finalizar el primero. Ocasionalmente, la naturaleza del trabajo podrá requerir que un empleado tome un período de comida “en servicio” y trabaje durante este para satisfacer las necesidades del negocio. El período de comida “en servicio” deberá registrarse y se contará como tiempo trabajado. Solo se permitirá un período de comida “en servicio” si existe un acuerdo de período de comida “en servicio” firmado por el empleado y la Unión.

Sección 5. Todos los salarios adeudados a los trabajadores deberán ser pagados quincenalmente por la Empresa en el día designado, antes de que termine el turno. A cada empleado se le proporcionará un talón de cheque desprendible que muestre el nombre y domicilio de la Compañía; el nombre del empleado y los últimos cuatro dígitos de su número de Seguro Social o su número de identificación de empleado; el total de horas trabajadas a tarifa regular; el total de horas extra trabajadas; el período de nómina; el mes, día y año a los que corresponde el cheque; y todas las deducciones.

Sección 6. Todo requisito aplicable conforme a la ley estatal o a las Órdenes de Salarios que no se haya contemplado ya en este u otros artículos del Convenio se considerará incorporado al Convenio, y toda supuesta infracción deberá presentarse como queja para su resolución conforme a las disposiciones de quejas y arbitraje de este Convenio.

Sección 7. Toda reclamación de que la Compañía no ha cumplido alguna disposición del Artículo VIII constituirá una controversia y estará sujeta a resolución conforme a las disposiciones de quejas y arbitraje de este Convenio. Las Partes pretenden que este Convenio reúna los requisitos para cualquier excepción aplicable a la negociación colectiva conforme a todas las Órdenes de Salarios aplicables.

Sección 8. Todo empleado que se presente a trabajar a la hora regular de inicio en su día regular de trabajo y para quien no haya trabajo disponible recibirá el pago de cuatro (4) horas a la tarifa vigente para dicho trabajo por haberse presentado, a menos que se le haya notificado antes del inicio de su turno regular que no se presente; y cuando un empleado haya comenzado a trabajar, se le pagarán no menos de cuatro (4) horas. Si trabaja más de cuatro (4) horas en cualquier día, el empleado recibirá pago por las horas efectivamente trabajadas. Esta Sección no se aplicará cuando la falta de trabajo sea causada por incendio, inundación, avería de equipo, interrupción eléctrica, renuncia, despido o cualquier otra condición fuera del control de la Compañía. Se considerará que la Compañía ha cumplido el requisito de aviso anterior si llama al domicilio o al teléfono celular del empleado y le indica que no se presente a trabajar, o si deja dicho mensaje con la persona que conteste el teléfono en su ausencia. Será responsabilidad del empleado proporcionar a la Compañía un número de teléfono vigente para ese fin; si no lo hace, habrá renunciado a su derecho a recibir aviso conforme a esta Sección. En casos de falta de trabajo causada por incendio, inundación, avería de equipo, interrupción eléctrica, renuncia, despido o cualquier otra condición fuera del control de la Compañía, no se aplicarán los requisitos de asignación de tiempo extra por antigüedad descritos en el Artículo 7, Sección 6.

Sección 9. Los empleados que sufran una lesión en el trabajo y que, según un examen médico, no puedan completar la jornada el día de la lesión recibirán el pago correspondiente a la jornada programada, sin exceder ocho (8) horas. También se compensará a los empleados por un máximo de dos (2) consultas médicas de seguimiento, de hasta dos (2) horas cada una, derivadas de una lesión laboral, siempre que el empleado haya regresado al trabajo y no pueda programar dichas consultas fuera de su horario normal de trabajo. Este pago contará como tiempo trabajado para fines de elegibilidad para el pago de días festivos y tiempo extra.

Sección 10. A ningún empleado que reciba una tarifa por hora superior a la que le corresponda conforme al Apéndice A se le reducirá esa tarifa superior, salvo que se modifique expresamente en este Convenio, siempre que continúe realizando el mismo trabajo por el cual recibió dicha tarifa superior durante la vigencia de este Convenio.

Sección 11. La Unión reconoce que, para que la Compañía opere eficazmente su negocio, deberá tener la capacidad de utilizar continua e indistintamente a sus empleados para realizar todos los tipos de trabajo que lleva a cabo la Compañía. Por lo tanto, la Compañía tendrá derecho a utilizar indistintamente a los empleados para realizar trabajo temporal en cualquier departamento, siempre que continúen recibiendo su tarifa normal por hora. Si se asigna a empleados para realizar trabajo fuera de la unidad, se les pagará la cantidad mayor entre su tarifa normal por hora y la tarifa por hora más baja vigente en el departamento al cual sean asignados temporalmente.

Sección 12. Los empleados no están obligados a proporcionar a la Compañía una nota médica por los primeros cinco (5) días de licencia por enfermedad utilizados cada año. Si se han utilizado más de cinco (5) días de enfermedad durante el año, posteriormente podrá exigirse una nota médica cuando se use licencia adicional por enfermedad durante dos (2) o más días consecutivos o en cualquier día anterior o posterior a un día no laborable (día festivo, vacaciones o fin de semana), a fin de asegurar que la licencia por enfermedad se utilice debidamente y que el tiempo libre no interfiera innecesariamente con la producción. A los empleados ausentes por enfermedad personal durante más de cinco (5) días se les podrá exigir una autorización médica antes de permitirles regresar al trabajo.

Sección 13. A los empleados que trabajen en el segundo turno se les pagará un diferencial de turno adicional de cincuenta centavos (\$0.50) por hora por encima de las tarifas de pago aplicables. La elegibilidad para este diferencial se basa en trabajar el segundo (2.º) turno, no en la hora a la que se realice el trabajo.

Sección 14. Para determinar el turno asignado, el primer turno comienza entre las 4:00 a. m. y las 11:59 a. m.; el segundo turno comienza entre el mediodía y las 4:59 p. m.; y el tercer (3er) turno comienza entre las 5:00 p. m. y las 3:59 a. m.

Sección 15. Los empleados tendrán derecho a cinco (5) días de pago por enfermedad al año. A partir del cuarto (4.º) aniversario del empleado, tendrá derecho a seis (6) días de pago por enfermedad al año. El pago por enfermedad podrá utilizarse una vez que el empleado complete noventa (90) días de empleo. Además de la enfermedad o lesión personal del empleado, el pago por licencia por enfermedad podrá utilizarse para atender la enfermedad o lesión de un familiar inmediato del empleado; es decir, tiempo libre pagado por enfermedad o para cuidar a un hijo, padre o madre, cónyuge, pareja doméstica registrada o persona designada que esté enferma. La licencia por enfermedad no utilizada no se pagará al final del año. La licencia por enfermedad podrá tomarse en incrementos mínimos de dos (2) horas durante los primeros tres (3) días de licencia por enfermedad utilizados en el año; cualquier licencia por enfermedad posterior deberá tomarse en incrementos de días completos.

ARTÍCULO IX VESTIMENTA Y EQUIPO

La Compañía proporcionará toda la vestimenta y el equipo, como redes para el cabello, guantes, delantales, guantes de malla, uniformes, etc., exigidos por la ley o por la Compañía. La Compañía podrá exigir que los empleados firmen un documento en el que reconozcan haber recibido la vestimenta y el equipo y autoricen a la Compañía a efectuar de sus cheques de pago las deducciones autorizadas por este Artículo. Si se necesitan reemplazos debido al desgaste normal, el empleado recibirá vestimenta y/o equipo nuevos al entregar los artículos usados, salvo en el caso de gorros de papel. Al terminar la relación laboral, el empleado devolverá toda la vestimenta y el equipo que se le hayan entregado. El empleado es responsable de la vestimenta y el equipo que se le entreguen; si se pierden o permite que sean robados, autorizará que se descuenta de su pago el costo real del artículo perdido para reemplazarlo.

ARTÍCULO X DÍAS FESTIVOS

Sección 1. La Compañía acuerda reconocer los siguientes días festivos pagados:

Día de Año Nuevo	Día de Martin Luther King Jr.
Día de la Independencia (4 de julio)	Día de los Presidentes
Día del Trabajo	Día de los Caídos
Día de Acción de Gracias	Día después de Acción de Gracias
Día de Navidad	Día Festivo Flotante*

*El Empleador avisará el día con por lo menos treinta (30) días de anticipación.

Sección 2. Cuando un día festivo caiga en sábado o domingo, el lunes siguiente se observará como día festivo.

Sección 3. Cuando un día festivo caiga durante los días normales de trabajo de lunes a viernes, para los empleados elegibles, el pago del día festivo se considerará como horas trabajadas para fines del tiempo extra de esa semana, siempre que hayan trabajado todas las demás horas que se les asignaron durante dicha semana.

Sección 4. Todos los empleados elegibles recibirán el pago de ocho (8) horas a su tarifa regular por hora, sin prima, por un día festivo designado no trabajado. Todo trabajo realizado en un día festivo, o en un día que la Compañía designe como festivo, pero no en ambos, se compensará a una vez y media (1 ½) la tarifa por hora, más las ocho (8) horas de pago por el día festivo.

Sección 5. Para tener derecho al pago de los días festivos designados en las Secciones 1 y 2 anteriores, el empleado deberá haber completado su período de prueba antes del día festivo y haber trabajado la totalidad de las horas programadas el día laborable anterior y la totalidad de las horas programadas el día laborable posterior, salvo que la ausencia durante una parte o la totalidad de la jornada programada cuente con el permiso expreso de la Compañía.

Sección 6. La Compañía se reserva el derecho de exigir que cualquier parte de la fuerza laboral trabaje en cualquier día festivo.

ARTÍCULO XI VACACIONES

Sección 1. Sujeto a todas las disposiciones de este Artículo XI, cada empleado recibirá vacaciones conforme al siguiente programa:

<u>Cantidad de vacaciones</u>	<u>Servicio continuo requerido</u>
1.1 semana (5 días)	1-3 años
2.2 semanas (10 días)	4-8 años
3.3 semanas (15 días)	9 años

Sección 2. Un empleado reunirá los requisitos para recibir la cantidad total de vacaciones programada en la Sección 1 si:

- (1) Ha tenido empleo continuo con la Empresa durante doce (12) meses desde su última fecha de contratación o su fecha de aniversario más reciente, y ha trabajado un mínimo de mil seiscientas (1,600) horas a tarifa regular durante dicho período de doce (12) meses.
- (2) Si durante dichos doce (12) meses de servicio continuo el empleado trabaja menos de mil seiscientas (1,600) horas a tarifa regular, recibirá vacaciones prorrateadas a razón de una doceava parte (1/12) de su derecho total a vacaciones por cada mes calendario trabajado en el que complete ciento treinta y tres (133) horas o más a tarifa regular. Si el empleado no comienza el primer día del mes, las ciento treinta y tres (133) horas necesarias para reunir los requisitos de vacaciones se prorratearán únicamente para ese mes de aniversario.

Sección 3. Todo empleado que termine voluntariamente su empleo o sea despedido antes de completar un (1) año de servicio continuo no tendrá derecho a un pago prorrateado de vacaciones conforme al programa establecido en la Sección 1. Las vacaciones no podrán acumularse de un año a otro. Por acuerdo mutuo entre el empleado y la Empresa, el empleado podrá recibir el pago de vacaciones en lugar de tomar tiempo libre.

Sección 4. Si un día festivo cubierto por el presente ocurre durante el período de vacaciones de un empleado, este recibirá, a opción de la Compañía, el pago de un día adicional o un día adicional de vacaciones pagadas.

Sección 5. Los empleados deberán programar sus vacaciones con la Compañía y recibir aprobación por escrito antes de tomarlas. La Compañía no adoptará una política que prive a ningún empleado del derecho de tomar vacaciones durante semanas en las que haya días festivos. Esto no se interpretará como una renuncia a los derechos de la Compañía de tomar la decisión final tanto respecto de los períodos de vacaciones como del número de empleados que podrán estar ausentes.

La Compañía únicamente acuerda no rechazar solicitudes de vacaciones por el solo hecho de que el período solicitado caiga en una semana o semanas en las que haya un día festivo.

Una vez aprobadas, las vacaciones no se cancelarán ni re-programarán salvo por consentimiento mutuo.

El derecho a vacaciones se determinará por antigüedad, salvo cuando una solicitud de vacaciones haya sido aprobada previamente.

Las vacaciones deberán solicitarse con por lo menos treinta (30) días de anticipación.

Sección 6. El pago de vacaciones se entregará al empleado el día de pago anterior a las vacaciones programadas, siempre que el empleado haya obtenido la aprobación de su solicitud de vacaciones al menos treinta (30) días antes de la fecha de inicio y haya indicado en dicha solicitud que desea recibir un cheque de vacaciones antes de salir. Los empleados que no obtengan la aprobación de la solicitud de vacaciones treinta (30) días antes de la fecha programada de inicio, o que no soliciten un cheque especial, recibirán su pago de vacaciones en el siguiente día de pago programado regularmente.

Sección 7. Previa solicitud, cualquier empleado podrá recibir su pago de vacaciones en un cheque por separado. El empleado deberá hacer la solicitud por escrito y presentarla al departamento de Recursos Humanos de la Empresa por lo menos dos (2) semanas antes del inicio de sus vacaciones.

ARTÍCULO XII LICENCIAS

Sección 1. La Compañía concederá licencias de conformidad con la ley. Cuando una lesión o enfermedad esté sujeta a la Compensación de Trabajadores, la licencia del empleado continuará hasta que haya sido dado de alta de la incapacidad temporal y esté disponible y capacitado para trabajar; sin embargo, dicha licencia no excederá un (1) año.

Sección 2. A su exclusiva discreción, la Compañía podrá conceder a un empleado una licencia de hasta treinta (30) días para atender asuntos personales y podrá extenderla por treinta (30) días adicionales. Todas las solicitudes de licencia deberán presentarse a la Compañía con anticipación, por escrito e indicando las razones por las cuales el empleado solicita la licencia. No se garantiza a los empleados ninguna licencia personal, aun cuando otros empleados de su departamento hayan obtenido una, y no se acumularán beneficios durante el tiempo de ausencia por licencia personal.

Sección 3. Se concederá a los empleados una licencia conforme a la Ley de Licencia Familiar y Médica y/o la Ley de Derechos Familiares de California ("FMLA/CFRA"), siempre que hayan cumplido los requisitos de elegibilidad y demás requisitos de la ley y hayan solicitado dicha licencia a la Compañía con anticipación y por escrito.

Sección 4. El empleado que no regrese después de una licencia autorizada en la fecha especificada podrá ser despedido, salvo que la Compañía haya aprobado por escrito una extensión de dicha licencia.

Sección 5. Durante una licencia autorizada conforme a este Artículo, el empleado no tendrá derecho a participar en beneficios contractuales, incluidos, entre otros, el pago de días festivos, salvo que la ley disponga lo contrario.

Sección 6. Bajo ninguna circunstancia podrá un empleado que se encuentre de licencia aceptar empleo ni realizar trabajo durante dicha licencia. Tal empleo dará lugar a la terminación de su relación laboral con la Compañía.

Sección 7. Al regresar de una licencia médica, el empleado volverá a su puesto regular siempre que sea dado de alta por un médico elegido por la Compañía, a costa de esta, y se determine que puede desempeñar su trabajo regular.

Sección 8. Un empleado que se encuentre en buena situación con la Compañía y cuya aceptación de empleo con la Unión lo separe de su empleo con la Compañía recibirá, previa solicitud escrita de la Unión a la Compañía, una licencia no pagada para prestar servicios a la Unión por un período no mayor de un (1) año. La solicitud de la Unión para dicha licencia, así como la solicitud para que el empleado regrese al trabajo al concluirla, deberán entregarse por escrito a la Compañía por lo menos dos (2) semanas calendario inmediatamente antes de la fecha propuesta de inicio de la licencia y de la fecha propuesta de regreso al trabajo, respectivamente. No más de un (1) empleado podrá estar en dicha licencia por año, y la Compañía se reserva el derecho de impedir que determinados empleados esenciales tomen una licencia que afectaría las operaciones de la Compañía. A un empleado elegible no se le concederán más de dos (2) licencias de esta naturaleza durante la vigencia de este Convenio, ni se concederá dicha licencia a un empleado que, al momento de solicitarla, ya se encuentre de licencia por cualquier otro motivo. Al regresar, el empleado será reincorporado a un trabajo similar al que realizaba inmediatamente antes de su licencia. Durante una licencia autorizada para prestar servicios a la Unión, la Unión pagará los beneficios de atención médica, vacaciones y horas por enfermedad del empleado.

Sección 9. Un empleado que no haya cumplido treinta (30) días de empleo no tendrá derecho a licencia por duelo. Un empleado que haya trabajado treinta (30) días o más, pero menos de un año, no tendrá derecho a licencia por duelo pagada, pero se le permitirán hasta cinco (5) días laborables programados regularmente de licencia por duelo no pagada por el fallecimiento de un familiar que reúna los requisitos. Un empleado con más de un año de empleo tendrá derecho a hasta tres (3) días laborables programados regularmente de licencia por duelo pagada y dos (2) días laborables programados regularmente de licencia por duelo no pagada por el fallecimiento de un familiar que reúna los requisitos. Para fines de esta disposición, los familiares que reúnen los requisitos se definen como: padre, madre, hermana, hermano, cónyuge, pareja doméstica registrada, hijo, nieto, abuelo, suegra, suegro e hijastros según se definen en la CFRA. No existe un límite anual para la licencia por duelo no pagada. Los cinco (5) días de licencia por duelo no tienen que tomarse consecutivamente. La cantidad total de licencia por duelo pagada se limita a seis (6) días por empleado en cada año calendario móvil, el cual comienza el primer día en que se toma dicha licencia. Si el fallecimiento de más de un familiar inmediato ocurre al mismo tiempo o resulta del mismo incidente, la licencia por duelo pagada se limitará a tres (3) días. Si un empleado ha utilizado sus seis (6) días de licencia por duelo pagada y ocurre otro fallecimiento de un familiar inmediato dentro del año calendario móvil, se le concederán hasta cinco (5) días de licencia por duelo no pagada por cada fallecimiento adicional o por un solo incidente que cause múltiples fallecimientos de familiares inmediatos. A discreción de la gerencia, y previa solicitud por cada

incidente, podrá concederse licencia adicional que exceda la licencia por duelo pagada y no pagada. Antes de que la Compañía emita el pago de la licencia por duelo, podrá exigir documentación, incluida prueba del fallecimiento. La licencia por duelo pagada deberá tomarse dentro de los treinta (30) días posteriores a que se tenga conocimiento del fallecimiento; este límite no se aplicará cuando la licencia se tome para asistir a un funeral ni en circunstancias especiales que la Compañía podrá aprobar a su discreción.

ARTÍCULO XIII PROCEDIMIENTO DE QUEJAS

Sección 1. Toda controversia, disputa o desacuerdo de cualquier tipo o naturaleza que exista entre las partes y que surja de, o de cualquier manera implique, la interpretación y/o aplicación de los términos de este Convenio, las condiciones de trabajo, una ley o reglamentos gubernamentales que afecten a los empleados se resolverá mediante los procedimientos y de la manera establecidos a continuación.

Sección 2. Todo empleado cubierto por este Convenio que considere tener una queja la presentará oralmente a su supervisor inmediato para su ajuste. El empleado tendrá la opción de contar con la presencia de un Representante de la Unión o delegado de la Unión al hacer la presentación oral inicial. Salvo las quejas relativas a despido o suspensión, la Compañía no reconocerá ninguna queja por escrito hasta que se haya realizado dicha presentación. Las quejas relativas a despido o suspensión deberán presentarse inicialmente por escrito según se establece a continuación.

Sección 3. Si la queja no se resuelve mediante el procedimiento anterior, la Unión la presentará por escrito dentro de los quince (15) días laborables posteriores al incidente o a los incidentes que la originen. Los representantes de la Compañía y los representantes de la Unión se reunirán dentro de una semana calendario e intentarán resolver el asunto.

ARTÍCULO XIV ARBITRAJE

Sección 1. Todo asunto que no se resuelva satisfactoriamente mediante los procedimientos descritos en el Artículo XIII se someterá a arbitraje para una determinación final, previa demanda por escrito de cualquiera de las partes. La demanda escrita de arbitraje deberá presentarse dentro de los quince (15) días posteriores a la fecha de la reunión final. El incumplimiento de los plazos contenidos en este Artículo y/o en el Artículo XIII hará que la queja sea nula y sin efecto; dichos plazos únicamente podrán extenderse mediante acuerdo mutuo por escrito de las partes.

Sección 2. Al recibir la demanda escrita de arbitraje, las partes seleccionarán un árbitro dentro de los diez (10) días laborables posteriores a la recepción. El árbitro será elegido por acuerdo mutuo de las partes. Si la Empresa y la Unión no logran ponerse de acuerdo sobre un árbitro, solicitarán al Servicio Federal de Mediación y Conciliación que proporcione una lista de quince (15) árbitros, de la cual se seleccionará uno.

Sección 3. El árbitro no tendrá derecho a añadir, eliminar ni modificar ninguno de los términos de este Convenio, ni se sustituirá el criterio del árbitro por el criterio de la Unión o de la Compañía. La decisión del árbitro será definitiva y obligatoria para la Compañía y la Unión. Si cualquiera de las partes plantea una cuestión sobre la arbitrabilidad de un asunto, dicha cuestión será determinada en primera instancia por el árbitro. Ninguna de las partes de este Convenio se negará a proceder al arbitraje alegando que el asunto en cuestión no es arbitrable. Los gastos del árbitro serán sufragados por partes iguales por la Compañía y la Unión.

Sección 4. La responsabilidad de la Compañía no se extenderá en ningún caso a más de sesenta (60) días anteriores a la fecha de la queja. En casos de reclamaciones salariales directas que no impliquen la interpretación de ninguna disposición del contrato, dichas reclamaciones se limitarán a un período máximo de cuatro (4) meses anterior a la presentación de la queja.

ARTÍCULO XV SALUD Y SEGURIDAD

Sección 1. Si un empleado detecta en su área de trabajo algo que considera un peligro para la salud y la seguridad, lo informará inmediatamente a su supervisor inmediato, quien procederá conforme a los procedimientos establecidos por la Compañía. Todos los empleados tienen la responsabilidad de informar cualquier situación que pueda constituir un peligro para la salud y la seguridad en el momento en que exista.

Sección 2. La Compañía proporcionará la capacitación razonable y legalmente necesaria para asegurar que cada empleado reciba capacitación adecuada sobre las precauciones y procedimientos de seguridad relacionados con su trabajo. La Compañía podrá proporcionar otra capacitación a su discreción.

Sección 3. Como parte de su programa general de seguridad, la Compañía tendrá derecho a solicitar que los empleados se sometan a un examen físico, incluidas cualesquiera pruebas necesarias para asegurar que estén físicamente aptos para desempeñar sus funciones asignadas sin probabilidad de lesionarse a sí mismos o a otras personas, cuando la Compañía tenga motivos razonables para creer que un empleado no está físicamente apto. Dicho examen físico se realizará a costa de la Compañía y durante tiempo pagado por la Compañía. Todo empleado que decida no someterse a dicho examen físico se considerará que ha renunciado voluntariamente a partir de esa fecha.

Sección 4. La Compañía se reserva el derecho de exigir y realizar pruebas de drogas o alcohol cuando exista una causa razonable para creer que un empleado está bajo la influencia de alcohol o drogas. Al empleado que obtenga un resultado positivo se le dará la opción de renunciar o tomar una licencia de rehabilitación de treinta (30) días. En este último caso, el empleado deberá acudir a una agencia u hospital aprobado por la Compañía, completar satisfactoriamente el programa de rehabilitación y presentar a la Compañía prueba escrita de haberlo completado. Se concederá un período adicional de treinta (30) días si el médico tratante del empleado lo solicita por escrito por considerarlo necesario para su recuperación. Los empleados que regresen al trabajo después de completar satisfactoriamente un programa de rehabilitación podrán estar sujetos a pruebas de drogas o alcohol sin previo aviso durante un máximo de un año después de la fecha de regreso. Si un empleado que toma dicha licencia no logra rehabilitarse dentro del plazo especificado, se considerará que renunció voluntariamente, con efecto a partir del último día de su licencia. A los empleados solo se les ofrecerá la opción de dicha licencia una (1) vez durante su empleo.

Sección 5. La Unión y la Compañía acuerdan establecer un Comité Conjunto Obrero-Patronal (JLMC), integrado por representantes de la gerencia y por lo menos un (1) representante de la unidad de negociación elegido por la Unión, siempre que ningún representante de la unidad de negociación asista a reuniones consecutivas del JLMC. El Comité JLMC se reunirá trimestralmente en sesiones que no excedan cuatro (4) horas para tratar asuntos que afecten a la unidad de negociación y la seguridad de los empleados relacionados. El propósito del JLMC es promover el esfuerzo de colaboración de las partes para identificar y analizar las mejores prácticas de seguridad a fin de evitar posibles lesiones. La Compañía pagará a los miembros de la unidad de negociación por el tiempo dedicado a participar en las reuniones trimestrales del JLMC.

ARTÍCULO XVI INMIGRACIÓN

Sección 1. Cumplimiento de las leyes de inmigración y protecciones de los empleados: Las partes tienen un interés común en asegurar que el lugar de trabajo sea un sitio donde todos los empleados se sientan seguros, respetados y valorados, y en evitar el despido ilegal de empleados. Por lo tanto, la Compañía y la Unión acuerdan abordar los asuntos pertinentes relacionados con inmigración, ciudadanía y autorización de empleo. En consecuencia, en la medida en que este Convenio no los contemple, las partes negociarán sobre asuntos relacionados con el cumplimiento de la Ley de Reforma y Control de la Inmigración y cualquier otra legislación, regla gubernamental o política vigente o futura relacionada con inmigración y/o autorización de empleo válida.

La Compañía cumplirá todas las leyes y reglamentos federales relativos a la verificación de elegibilidad para el empleo, incluida la debida cumplimentación y conservación de la versión más reciente del Formulario I-9, Verificación de Elegibilidad para el Empleo, según lo exige el Departamento de Seguridad Nacional (DHS). La Compañía y la Unión colaborarán para proporcionar a los empleados acceso a asistencia para obtener la ciudadanía mediante el programa de la Ciudadanía de UFCW (UCAN).

Sección 2. Protección de derechos durante operativos de inmigración en el lugar de trabajo: La Compañía notificará de inmediato a los delegados de la Unión de la planta y a la Unión si el Departamento de Seguridad Nacional (DHS) o el Servicio de Inmigración y Control de Aduanas (ICE), una dependencia del DHS, se comunica con la Compañía por cualquier motivo, o si se presenta una orden de cateo y/o arresto, una orden administrativa y/o citación, u otra solicitud de documentos, a fin de que la Unión pueda tomar medidas para proteger los derechos de sus miembros. La Compañía defenderá los derechos de los empleados frente a registros y arrestos inconstitucionales y, asimismo, afirma que cumplirá las leyes y no impedirá acciones lícitas de las autoridades. La Compañía:

1. Negará el acceso a áreas no públicas a todo agente del DHS o de ICE que no posea una orden válida firmada por un juez federal o magistrado
2. No revelará al DHS los nombres, domicilios ni la situación migratoria de ningún empleado, salvo en cumplimiento de una orden o citación válida firmada por un juez federal, magistrado u oficial de inmigración designado por el DHS.

3. Permitirá que el DHS o el Departamento de Trabajo (DOL) inspeccione los formularios I-9 únicamente después de un aviso escrito con un mínimo de tres días de anticipación. A falta de una citación válida, o de una orden de cateo o citación firmada por un juez federal o magistrado, la Compañía no proporcionará al DHS para inspección ningún documento distinto de los formularios I-9.
4. Cuando una orden identifique específicamente a determinadas personas o el DHS presente una orden o citación que exija la presentación de formularios I-9, se permitirá la inspección y se llamará a dichas personas a la oficina principal.
5. Sujeto a las leyes y reglamentos aplicables, cuando el DHS notifique a la Compañía que determinados empleados no parecen estar autorizados para continuar trabajando, la Compañía les brindará una oportunidad razonable de no menos de dos semanas para presentar otros documentos de los enumerados en el Formulario I-9 a fin de demostrar su autorización de empleo.
6. Se reconoce que este Convenio no se interpretará de manera que obligue a la Empresa a contratar conscientemente o continuar empleando a una persona que no esté autorizada para trabajar en Estados Unidos, según lo prohíbe la IRCA, 8 U.S.C. 1324a(a)(1)(A)(2).

Sección 3. Reverificación de la autorización de empleo: La Compañía no exigirá que un empleado vuelva a verificar su autorización de empleo a menos que obtenga conocimiento real o implícito de que el empleado no está autorizado, o pronto dejará de estar autorizado, para trabajar en Estados Unidos. Si la Compañía determina que posee el “conocimiento real o implícito” necesario que le exige volver a verificar la autorización de empleo de un empleado, la Compañía:

1. Antes de notificar al empleado, notificará a la Unión y le proporcionará el fundamento fáctico de esa determinación.
2. No tomará ninguna medida laboral adversa contra el empleado a menos que haya cumplido con la sección (1) anterior y la ley le exija hacerlo.

Sección 4. Auditoría interna de buena fe: Una auditoría interna de buena fe de los registros I-9 no se basará en criterios discriminatorios, denuncias anónimas ni otra información poco confiable. La Empresa no solicitará ni aceptará que otra entidad privada o pública realice una inspección de los I-9, salvo que lo exijan u ordenen las leyes y reglamentos aplicables.

Sección 5. Cartas de Seguro Social de “no coincidencia”: Si la Compañía recibe un aviso, por correspondencia o de otro modo, de la Administración del Seguro Social (SSA), indicando que el nombre y número de Seguro Social (SSN) de un empleado reportados por la Compañía en las Declaraciones de Salarios e Impuestos (Formulario W-2) del año fiscal anterior no coinciden con los registros de la SSA, la Empresa acuerda lo siguiente:

1. La Compañía no tomará ninguna medida adversa contra ningún empleado incluido en el aviso, incluido despedirlo, cesarlo por reducción de personal, suspenderlo, tomar represalias o discriminarlo.
2. La Compañía no exigirá que los empleados incluidos en el aviso presenten una copia de su tarjeta del Seguro Social para que la Compañía la revise, completen un nuevo Formulario I-9 ni proporcionen pruebas nuevas o adicionales de autorización de empleo o situación migratoria.
3. La Compañía no interrogará a ningún empleado sobre su número de Seguro Social (véase “Consultas sobre la situación migratoria”).
4. La Compañía no se comunicará con la SSA ni con ninguna otra agencia gubernamental después de recibir un aviso de “carta de no coincidencia” de la SSA, salvo que lo exija la ley estatal o federal, o que la discrepancia haya sido causada por un error administrativo de la Compañía que esta deba corregir ante la SSA.

Sección 6. Correcciones de registros: De conformidad con la sección 1024.6 del Código Laboral de California, un empleado podrá notificar a la Compañía un cambio de nombre o número de Seguro Social, y la Compañía modificará sus registros para reflejar dichos cambios. La antigüedad o situación laboral de tales empleados no se verá afectada, ni sufrirán pérdida alguna de beneficios como resultado de haber notificado dichos cambios. La Compañía no podrá despedir, discriminar de manera alguna, tomar represalias ni adoptar ninguna medida adversa contra un empleado porque este actualice o intente actualizar sus expedientes de personal para reflejar un cambio en su nombre legal o número de Seguro Social válido.

Sección 7. Vencimiento de documentos:

Si la autorización de empleo de un empleado vence y no se aplican las disposiciones de extensión automática conforme a la ley aplicable, la Compañía colocará al empleado en una licencia no pagada de hasta tres (3) meses después de la fecha de vencimiento, en lugar de terminar su empleo, siempre que el empleado presente una solicitud de renovación de la autorización de empleo tres (3) meses antes de su vencimiento.

Al renovarse la autorización de empleo del empleado, dentro de un plazo no mayor de tres (3) meses, se le reincorporará sin pérdida alguna de antigüedad. Si la autorización de empleo no se renueva dentro de los tres (3) meses posteriores a la fecha de vencimiento, la Compañía podrá despedir al empleado.

ARTÍCULO XVII PROHIBICIÓN DE HUELGA/CIERRE PATRONAL

La Unión y los empleados acuerdan que, mientras este Convenio esté vigente, la Unión y los empleados no permitirán ni participarán en huelgas, huelgas de solidaridad, reducciones deliberadas del ritmo de trabajo, paros laborales ni ninguna otra interferencia concertada con el trabajo de la Compañía. La Compañía acuerda que, mientras este Convenio esté vigente, no habrá cierre patronal. Todo empleado que infrinja las disposiciones de este Artículo estará sujeto a despido. Sin embargo, ningún empleado será disciplinado por negarse a cruzar una línea de piquete autorizada por la Federación del Trabajo del Condado de Los Ángeles y/o la Federación del Trabajo del Condado de Orange en un lugar distinto del cubierto por este Convenio.

ARTÍCULO XVIII VISITAS DE LA UNIÓN Y TABLEROS DE ANUNCIOS

Sección 1. Los representantes debidamente autorizados de la Unión que no sean empleados de la Compañía podrán visitar el establecimiento de la Compañía para verificar que este Convenio se observe y haga cumplir plenamente. Los representantes de la Unión no interferirán con la operación de la planta y notificarán a la Compañía su intención de ingresar a las instalaciones antes de hacerlo.

Sección 2. La Compañía proporcionará un tablero de anuncios, ubicado convenientemente, a disposición de la Unión para publicar avisos sobre asuntos de la Unión e información que no sea de carácter político.

ARTÍCULO XIX NO DISCRIMINACIÓN

Sección 1. Ni la Compañía ni la Unión discriminarán contra empleados o miembros por motivos de raza, color, religión, sexo, género, origen nacional, ascendencia, discapacidad física o mental, edad, condición médica, estado civil, servicio militar, orientación sexual o actividad de la unión, según lo prohíben la Ley de Derechos Civiles de 1964, según enmendada; la Ley contra la Discriminación por Edad en el Empleo; la Ley de Beneficios y Protección de los Trabajadores de Edad Avanzada; la Ley Federal de Licencia Familiar y Médica; la Ley de Empleo y Vivienda Justos de California; la Ley para Estadounidenses con Discapacidades; o cualquier otra ley federal o estatal aplicable.

Sección 2. La Compañía no limitará, segregará ni clasificará a los empleados de manera que prive o tienda a privar a una persona de oportunidades de empleo o ascenso, o que afecte adversamente de otra manera su condición de empleado, debido a su raza, color, religión, sexo, edad, origen nacional, condición de discapacidad, actividad de la unión o cualquier otra clasificación protegida por la ley.

Sección 3. La Unión no discriminará contra ninguna persona debido a su raza, color, religión, sexo, edad, origen nacional, condición de discapacidad, actitud general hacia la Unión o cualquier otra clasificación protegida por la ley.

Sección 4. La Unión no limitará, segregará ni clasificará a sus miembros, ni omitirá o se negará a referir a una persona para un empleo, de manera que prive o tienda a privarla de oportunidades de empleo, o limite dichas oportunidades, debido a su raza, color, religión, sexo, edad, origen nacional, condición de discapacidad, actitud general hacia las uniones o cualquier otra clasificación protegida por la ley.

Sección 5. La Unión no causará ni intentará causar que la Compañía discrimine contra persona alguna en contravención de cualquiera de las disposiciones de esta Sección.

Sección 6. Este Convenio prohíbe conductas que infringirían las leyes que regulan el lugar de trabajo y la conducta de y entre la Compañía y la Unión y/o los empleados. Los asuntos que impliquen tales conductas prohibidas, si se alega que constituyen una infracción del Convenio y/o de la ley aplicable, se resolverán conforme a los procedimientos de quejas y arbitraje contenidos en este Convenio.

ARTÍCULO XX ALCANCE DEL CONVENIO

Las partes acuerdan que, durante las negociaciones que condujeron a la adopción de este Convenio, cada Parte tuvo plena oportunidad de tratar cualquier asunto que constituyera un tema apropiado de negociación colectiva, y que este Convenio representa el acuerdo completo alcanzado por las partes. Durante la vigencia de este Convenio, ninguna Parte estará obligada a negociar sobre ningún asunto o materia que cualquiera de las Partes pudiera haber planteado o hubiera planteado durante dichas negociaciones.

ARTÍCULO XXI SALUD Y BIENESTAR

Sección 1. El Plan C del Allied Trust Fund de la Unión (el "Plan") continuará siendo el Plan de Salud y Bienestar ofrecido a los empleados de la unidad que hayan trabajado o recibido pago por cien (100) horas o más durante el mes aplicable. Para que la Compañía comience a efectuar pagos conforme a este Artículo, el empleado deberá haber completado su período de prueba de noventa (90) días. Las tarifas serán las siguientes:

28 de septiembre de 2025	28 de septiembre de 2026	28 de septiembre de 2027	28 de septiembre de 2028, por determinarse con base en el costo real
\$730	\$730	\$730	

En la medida en que cumpla con la ley, Day-Lee Foods podrá extender de noventa (90) a ciento veinte (120) días el período de espera antes de comenzar las contribuciones.

Sección 2. Los fiduciarios tendrán derecho a modificar o terminar el Plan si sus reservas se aproximan al nivel de gastos incurridos pero no pagados (IBNR), más cuatro (4) meses de gastos del Plan. En caso de terminación del Plan, las partes se reunirán de inmediato para tratar alternativas al Plan terminado dentro del costo contemplado por el Convenio.

Sección 3. Los pagos de cobertura médica para empleados elegibles conforme a este Artículo deberán enviarse por correo a: National Employee Benefit Administrators, Inc., 7950 NW 53rd Street, Suite 202, Miami, Florida 33166. El pago deberá recibirse a más tardar el día 20 del mes siguiente al mes en que se obtuvo la elegibilidad.

ARTÍCULO XXII

401(k)

La Compañía acuerda que todos los empleados de la unidad de negociación que cumplan los requisitos de elegibilidad tendrán derecho a participar en el Plan 401(k) de la Compañía (el "Plan") en las mismas condiciones que los empleados fuera de la unidad de negociación. Las Partes acuerdan que la Compañía se reserva el derecho, a su exclusiva discreción, de alterar, eliminar, enmendar y/o terminar el Plan, o efectuar cualesquiera otros cambios ("Cambios") que considere apropiados, siempre que los Cambios se realicen en todo el Plan y afecten tanto a empleados de la unidad de negociación como a empleados fuera de ella. El Plan no estará cubierto por este Convenio ni estará sujeto a los procedimientos de quejas y arbitraje contenidos en este, salvo que la Unión podrá presentar una queja impugnando que los Cambios no se realizaron de conformidad con los requisitos de aplicación general de este Artículo en toda la Compañía.

ARTÍCULO XXIII
VIGENCIA DEL CONVENIO

Este Convenio entrará en vigor el 29 de septiembre de 2025 y permanecerá vigente hasta el 24 de septiembre de 2028 y, posteriormente, de año en año; sin embargo, cualquiera de las Partes podrá dar por terminado este Convenio el 24 de septiembre de 2028 o el 24 de septiembre de cualquier año posterior, mediante aviso por escrito enviado a la otra Parte por correo certificado con acuse de recibo, por lo menos sesenta (60) días antes del 24 de septiembre de 2028 o antes de esa misma fecha en cualquier año posterior.

EN TESTIMONIO DE LO CUAL, las partes han suscrito este Convenio en la fecha indicada al principio.

FECHADO EL 26 DE MARZO DE 2026.

POR LA COMPAÑÍA:

POR LA UNIÓN:

DAY-LEE FOODS, INC.

UFCW LOCAL 324

Tsutomu Taniguchi,
Director Sénior

Jose Perez
Presidente

La página firmada original en inglés se incluye junto con esta traducción.

APÉNDICE A

SALARIOS MÍNIMOS POR HORA

La tarifa mínima para todos los empleados (sin incluir Montacargas) será la siguiente:

Producción/ Saneamiento	9/29/2025	3/30/2026	9/28/2026	3/29/2027	9/27/2027	3/27/2028	9/25/2028
CONTRATACIÓN A 1 AÑO	\$18.20	\$18.50	\$18.80	\$19.10	\$19.40	\$19.70	P/D
NIVEL JÚNIOR (1 AÑO-<2.5 AÑOS)	\$19.15	\$19.45	\$19.75	\$20.05	\$20.35	\$20.80	P/D
NIVEL SÉNIOR (2.5 AÑOS-<4 AÑOS)	\$20.00	\$20.35	\$20.70	\$21.05	\$21.40	\$22.00	P/D
NIVEL MÁXIMO 4+ AÑOS DE ANTIGÜEDAD	\$21.75	\$22.20	\$22.65	\$23.10	\$23.55	\$24.50	P/D

A. Signación a niveles salariales:

Los aumentos de la tarifa del Nivel de Contratación a la tarifa del Nivel Júnior entrarán en vigor al inicio de la fecha de aumento semestral indicada anteriormente, después de que el empleado complete su primer (1.er) aniversario.

Los aumentos de la tarifa del Nivel Júnior a la tarifa del Nivel Sénior entrarán en vigor al inicio de la fecha de aumento semestral indicada anteriormente, después de que el empleado complete su aniversario de dos años y medio (2.5).

Los aumentos de la tarifa del Nivel Sénior a la tarifa del Nivel Máximo entrarán en vigor al inicio de la fecha de aumento semestral indicada anteriormente, después de que el empleado complete su cuarto (4) aniversario.

	AÑO 1		AÑO 2		AÑO 3		AÑO 4
FECHA DE CONTRATACIÓN	9/29/2025	3/30/2026	9/28/2026	3/29/2027	9/27/2027	3/27/2028	9/25/2028
10/1/2025	\$18.20	\$18.50	\$18.80	\$19.10	\$19.40	\$19.70	P/D
4/1/25-9/30/25	\$18.20	\$18.50	\$19.75	\$20.05	\$20.35	\$22.00	P/D
10/1/24-3/31/25	\$18.20	\$19.45	\$19.75	\$20.05	\$21.40	\$22.00	P/D
4/1/24-9/30/24	\$19.15	\$19.45	\$19.75	\$21.05	\$21.40	\$22.00	P/D
10/1/23-3/31/24	\$19.15	\$19.45	\$20.70	\$21.05	\$21.40	\$24.50	P/D
4/1/23-9/30/23	\$19.15	\$20.35	\$20.70	\$21.05	\$23.55	\$24.50	P/D
10/1/22-3/31/23	\$20.00	\$20.35	\$20.70	\$23.10	\$23.55	\$24.50	P/D
4/1/22-9/30/22	\$20.00	\$20.35	\$22.65	\$23.10	\$23.55	\$24.50	P/D
10/1/21-3/31/22	\$20.00	\$22.20	\$22.65	\$23.10	\$23.55	\$24.50	P/D
Antes del 10/1/21	\$21.75	\$22.20	\$22.65	\$23.10	\$23.55	\$24.50	P/D

B. Diferencial del Segundo Turno: A los empleados que trabajen en el segundo (2.º) turno se les pagará un diferencial de turno adicional de cincuenta centavos (\$0.50) por encima de las tarifas de pago aplicables.

APÉNDICE B MONTACARGAS

1. Descripción del puesto. El puesto de montacargas constituye una unidad dentro del departamento de producción que requiere capacitación y la certificación aplicable para operar montacargas. En general, la Empresa contratará para este puesto a empleados que tengan experiencia previa operando montacargas y cuenten con la certificación correspondiente. Antes de buscar candidatos fuera del grupo actual de empleados, la Empresa publicará las vacantes del puesto de montacargas durante diez (10) días en un lugar visible. Los empleados de los departamentos de producción o saneamiento tendrán la oportunidad de solicitar el puesto de montacargas dentro de ese período de diez (10) días y, si son seleccionados, recibir capacitación para operar un montacargas.

2. Antigüedad. Los empleados asignados a la unidad de Montacargas se colocarán en una lista de antigüedad separada de la de los demás empleados del departamento de producción para fines de determinar reducciones de personal (Artículo VII, Sección 3 de este Convenio) u oportunidades de tiempo extra (Artículo VII, Sección 6 de este Convenio). El puesto de montacargas no está sujeto al Artículo VII, Sección 8 de este Convenio, que se refiere a cubrir vacantes regulares del primer turno.

3. Salarios. Los operadores de montacargas asignados a la unidad de Montacargas recibirán setenta y cinco centavos (\$0.75) adicionales por encima de las tarifas de pago establecidas en el Apéndice A de este Convenio. Los operadores de montacargas recibirán pago conforme a la escala salarial que aparece a continuación, en lugar de los salarios mínimos por hora aplicables a todos los demás puestos de producción y saneamiento, pero únicamente por las horas efectivamente trabajadas en el puesto de montacargas. En general, la Empresa mantendrá al mismo empleado o empleados asignados al puesto de montacargas durante turnos completos, sin rotación entre los empleados elegibles, salvo cuando la Empresa determine que sea necesario. Los empleados designados como operadores de montacargas suplentes trabajarán regularmente en un puesto de trabajador general y solo serán asignados o transferidos a la unidad de Montacargas cuando surja una necesidad del negocio.

La tarifa mínima para Montacargas será la siguiente:

Producción Saneamiento	9/29/2025	3/30/2026	9/28/2026	3/29/2027	9/27/2027	3/27/2028	9/25/2028
CONTRATACIÓN A 1 AÑO	\$18.95	\$19.25	\$19.55	\$19.85	\$20.15	\$20.45	P/D
NIVEL JÚNIOR (1 AÑO-<2.5 AÑOS)	\$19.90	\$20.20	\$20.50	\$20.80	\$21.10	\$21.55	P/D
NIVEL SÉNIOR (2.5 AÑOS-<4 AÑOS)	\$20.75	\$21.10	\$21.45	\$21.80	\$22.15	\$22.75	P/D
NIVEL MÁXIMO 4+ AÑOS DE ANTIGÜEDAD	\$22.50	\$22.95	\$23.40	\$23.85	\$24.30	\$25.25	P/D

A. Asignación a niveles salariales:

Los aumentos de la tarifa del Nivel de Contratación a la tarifa del Nivel Júnior entrarán en vigor al inicio de la fecha de aumento semestral indicada anteriormente, después de que el empleado complete su primer (1.er) aniversario.

Los aumentos de la tarifa del Nivel Júnior a la tarifa del Nivel Sénior entrarán en vigor al inicio de la fecha de aumento semestral indicada anteriormente, después de que el empleado complete su aniversario de dos años y medio (2.5).

Los aumentos de la tarifa del Nivel Sénior a la tarifa del Nivel Máximo entrarán en vigor al inicio de la fecha de aumento semestral indicada anteriormente, después de que el empleado complete su cuarto (4) aniversario.

FECHA DE CONTRATACIÓN	9/29/2025	3/30/2026	9/28/2026	3/29/2027	9/27/2027	3/27/2028	9/25/2028
10/1/2025	\$18.95	\$19.25	\$19.55	\$19.85	\$20.15	\$20.45	P/D
4/1/25-9/30/25	\$18.95	\$19.25	\$20.50	\$20.80	\$21.10	\$22.75	P/D
10/1/24-3/31/25	\$18.95	\$20.20	\$20.50	\$20.80	\$22.15	\$22.75	P/D
4/1/24-9/30/24	\$19.90	\$20.20	\$20.50	\$21.80	\$22.15	\$22.75	P/D
10/1/23-3/31/24	\$19.90	\$20.20	\$21.45	\$21.80	\$22.15	\$25.25	P/D
4/1/23-9/30/23	\$19.90	\$21.10	\$21.45	\$21.80	\$24.30	\$25.25	P/D
10/1/22-3/31/23	\$20.75	\$21.10	\$21.45	\$23.85	\$24.30	\$25.25	P/D
4/1/22-9/30/22	\$20.75	\$21.10	\$23.40	\$23.85	\$24.30	\$25.25	P/D
10/1/21-3/31/22	\$20.75	\$22.95	\$23.40	\$23.85	\$24.30	\$25.25	P/D
Antes del 10/1/21	\$22.50	\$22.95	\$23.40	\$23.85	\$24.30	\$25.25	P/D

B. Diferencial del Segundo Turno: A los empleados que trabajen en el segundo (2.º) turno se les pagará un diferencial de turno adicional de cincuenta centavos (\$0.50) por encima de las tarifas de pago aplicables.

CARTA COMPLEMENTARIA
entre
Day-Lee Foods, Inc.
y
UFCW Local 324

El Sindicato y la Empresa celebran la presente Carta Complementaria en relación con el Convenio Colectivo de Trabajo del 29 de septiembre de 2025, a fin de establecer ciertos términos adicionales del acuerdo, como sigue:

1. Subcontratación del saneamiento del tercer turno: La Empresa subcontratará el trabajo de saneamiento nocturno. El trabajo de saneamiento realizado durante el primer o segundo turno no será subcontratado.
2. Vigencia: Esta Carta Complementaria permanecerá vigente hasta el 24 de septiembre de 2028. Terminará y no continuará después del 24 de septiembre de 2028, salvo que las partes acuerden mutuamente extenderla.
3. Este arreglo no servirá como indicación de práctica anterior ni como precedente en ninguna subcontratación o reducción de personal futura. Ninguna disposición del presente pretende alterar ni debilitar los Derechos de la Empresa establecidos en el Artículo IV. El Sindicato ha comunicado su postura de que la cláusula de derechos de la Empresa no permite tomar medidas unilaterales para subcontratar trabajo de la unidad de negociación durante la vigencia del Convenio Colectivo de Trabajo.

Aceptado y acordado por:

Day-Lee Foods, Inc.

UFCW Local 324

Tsutomu Taniguchi
Director Sénior

Fecha

Jose Perez
Presidente

Fecha

La carta firmada original en inglés se incluye junto con esta traducción.