

CONVENIO

Por y entre

TWIN CITY FOODS, INC.
Pasco, Washington

y

UNITED FOOD AND COMMERCIAL WORKERS LOCAL 1439

Desde el 5 DE SEPTIEMBRE DE 2021

hasta el

31 DE AGOSTO DE 2024

ÍNDICE

CONVENIO	1
ARTÍCULO 1	1
RECONOCIMIENTO	1
ARTÍCULO 2	2
RELACIONES DE ADMINISTRACIÓN DEL SINDICATO	2
ARTÍCULO 3	4
DESCANSOS, HORARIOS Y HORAS EXTRAS	4
ARTÍCULO 4	6
SALARIOS	6
ARTÍCULO 5	7
NORMAS DE PAGO	7
ARTÍCULO 6	8
PERÍODOS DE DESCANSO Y PARA COMER	8
ARTÍCULO 7	9
FERIADOS	9
ARTÍCULO 8	9
VACACIONES	9
ARTÍCULO 9	11
LICENCIA POR ENFERMEDAD	11
ARTÍCULO 10	12
LICENCIAS	12
ARTÍCULO 11	14
ANTIGÜEDAD	14
ARTÍCULO 12	17
SALUD Y BIENESTAR	17
ARTÍCULO 13	19
REPRESENTACIÓN SINDICAL	19

ARTÍCULO 14	21
UNIFORMES Y EQUIPOS	21
ARTÍCULO 15	22
SALUD Y SEGURIDAD	22
ARTÍCULO 16	23
MEDIDAS DISCIPLINARIAS	23
ARTÍCULO 17	25
QUEJAS Y ARBITRAJE	25
ARTÍCULO 18	26
CONTINUIDAD Y DIVISIBILIDAD	26
ARTÍCULO 19	27
DERECHOS DE ADMINISTRACIÓN	27
ARTÍCULO 20	28
DURACION Y TERMINACION	28
CRONOGRAMA A: SALARIOS	30

CONVENIO

Este Convenio, que entra en vigor el 5 de septiembre de 2021, por y entre **TWIN CITY FOODS, INC.** (en adelante denominada el “Empleador”) y **LOCAL NO. 1439 de UNITED FOOD & COMMERCIAL WORKERS INTERNATIONAL UNION, AFL-CIO**, una asociación no constituida, (en adelante denominada el “Sindicato”), en nombre de dicho Sindicato y de sus miembros, empleados actualmente y de aquí en adelante por el Empleador (aquí denominados colectivamente los “Empleados”).

SE HACE CONSTAR QUE:

POR CUANTO, las partes comparecientes desean establecer un estándar de condiciones conforme al cual los empleados trabajarán para el Empleador durante el plazo de este Convenio, y desean regular las relaciones mutuas entre las partes aquí presentes.

POR CONSIGUIENTE, en virtud de los compromisos mutuos que aquí se establecen, y por cualquier otra contraprestación válida y onerosa, las dos partes que suscriben el presente contrato acuerdan lo siguiente:

ARTÍCULO 1 RECONOCIMIENTO

Sección 1:

Reconocimiento

United Food and Commercial Workers, Local No. 1439 (el Sindicato) será el único y exclusivo representante de negociación colectiva de los empleados en las clasificaciones establecidas en la sección Cronograma A: Salarios que trabajan para Twin City Foods, Inc. (el Empleador) en las instalaciones de este último ubicadas actualmente en 5405 Industrial Way, Pasco, Washington 99301.

Se excluyen del convenio todos los demás empleados, incluidos, entre otros, los vendedores, el personal de campo que dirige operaciones de campo, los empleados administrativos y de oficina, los supervisores, los ejecutivos, los trabajadores estacionales, los guardias y todos y cada uno de los empleados que pueden estar excluidos conforme a la National Labor Relations Act (Ley Nacional de Relaciones Laborales).

Sección 2:

Definiciones de empleado:

- a. Trabajadores estacionales (excluidos del Convenio):
 - i. Los trabajadores estacionales son aquellos empleados contratados por el empleador, directa o indirectamente, para trabajar por un período limitado, como se especifica en el punto iii a continuación.
 - ii. Los empleados estacionales se clasificarán como empleados estacionales para realizar trabajos generales.
 - iii. Normalmente, algunos trabajadores estacionales trabajan de mayo a octubre todos los años, aunque pueden comenzar un poco antes del 1 de mayo para ayudar en los trabajos iniciales de temporada, o seguir empleados después del 31 de octubre, si es necesario, para completar trabajos de temporada.

- iv. Al final de cada estación, si hay trabajo regular disponible, el Empleador puede transferir a un empleado estacional a un puesto regular, reclasificarlo e incorporarlo al Convenio.
 - v. Los trabajadores estacionales trabajarán en sintonía con la fuerza laboral alcanzada por el Convenio, y como complemento de esta, pero no serán contratados con el fin de reemplazar a los empleados alcanzados por el Convenio.
 - vi. En ninguna circunstancia podrán los trabajadores estacionales unirse al Convenio.
- b. Empleados alcanzados por el Convenio:
- i. Los empleados regulares son aquellos que el Empleador contrata para puestos alcanzados por el Convenio en las clasificaciones de procesamiento, empaque y almacén establecidas en la sección Cronograma A: Salarios.

ARTÍCULO 2 RELACIONES DE ADMINISTRACIÓN DEL SINDICATO

Sección 1:

No discriminación

Twin City Foods, Inc. es un empleador que ofrece igualdad de oportunidades. Conforme a las leyes de derechos civiles vigentes, no deberá existir ningún tipo de discriminación ilegal contra ningún empleado calificado en relación con los salarios, los horarios, las condiciones de empleo y la capacitación, debido a su raza, etnia, género, identidad de género, orientación sexual, religión, color, edad, discapacidad, estado civil, nacionalidad, condición de veterano protegido o cualquier otro estado protegido por la ley. El Empleador y el Sindicato cumplirán con las leyes vigentes respecto de la igualdad de pago por un trabajo de igual valor basada en el sexo o de discriminación basada en el sexo. Las partes reconocen sus obligaciones mutuas en virtud de la Americans' with Disabilities Act (Ley para estadounidenses con Discapacidades) y la Washington Law Against Discrimination (Ley de Washington Contra la Discriminación).

Sección 2:

Seguridad del Sindicato

1. Requisito de membresía:

- a. En cumplimiento con la Sección 8(a)3 de la Labor Management Relations Act (Ley Federal de Relaciones Laborales) de 1947 y sus enmiendas, y de conformidad con dicha ley y sus enmiendas, será una condición de empleo que todos los empleados alcanzados por este Convenio que sean miembros del Sindicato y estén al día con sus obligaciones en la fecha de entrada en vigor de este Convenio sigan siendo miembros y estén al día con sus obligaciones, y que aquellos que no sean miembros en la fecha de entrada en vigor de este Convenio se conviertan en miembros y estén al día con sus obligaciones del Sindicato el trigésimo primer (31) día posterior a la fecha de entrada en vigor de este Convenio.
- b. También será una condición de empleo que todos los empleados alcanzados por este Convenio y contratados en la fecha de entrada en vigor o en una fecha posterior se

conviertan en miembros y estén al día con sus obligaciones del Sindicato pasados treinta y un (31) días del comienzo de dicho empleo.

- c. El pago de la cuota de iniciación y de las cuotas regulares exigidas uniformemente como condición para conservar la membresía constituirá el cumplimiento de sus obligaciones en el Sindicato a los fines de esta sección.
- d. A los fines de este Artículo, la fecha de formalización de este Convenio se considerará como su fecha de entrada en vigor. Cada mes, el Empleador proporcionará al Sindicato una lista de antigüedad que incluirá, entre otras cosas, los nombres, la clasificación laboral y el turno de todos los empleados contratados el mes anterior.
- e. A partir de ahí, un delegado del Sindicato podrá reunirse con los empleados contratados recientemente en las instalaciones del Empleador, pero durante el horario no laboral de los miembros, para analizar sus obligaciones en virtud de este Artículo.

2. Incumplimiento de las obligaciones de la membresía:

- a. El Sindicato notificará al Empleador y al empleado afectado por escrito si este último no cumple con las disposiciones de este Artículo, y ambos deberán darle a dicho empleado quince (15) días hábiles, después de que se le haya enviado dicha notificación por correo postal a su última dirección conocida, para que regularice su situación.
- b. Si no cumple con las disposiciones de este Artículo dentro del período de quince (15) días posterior a la notificación real, se despedirá al empleado con prontitud mediante notificación por escrito de dicho hecho por parte del Sindicato a la Planta.

3. Autorización de cuotas y deducción salarial:

- a. Todas las semanas, el Empleador acepta deducir uniformemente las cuotas exigidas y las de iniciación de los cheques de pago de los empleados alcanzados por el Convenio que le presentaron una autorización válida por escrito para que haga eso.
- b. Cada mes, el Empleador comunicará al Sindicato las deducciones de cuotas autorizadas.
- c. Dichas autorizaciones de deducción se realizarán en cumplimiento con la Sección 302 (c) de la Labor Management Relations Act de 1947.

Las cuotas de iniciación autorizadas se deducirán en tres (3) cuotas iguales y se enviarán al Sindicato local mensualmente.

Se entiende que el Empleador no tiene responsabilidad alguna si el empleado no se encuentra en la nómina en el momento en que se procesan las deducciones.

4. Indemnización y eximición de responsabilidad: El Sindicato eximirá a la Empresa de responsabilidad por toda reclamación, demanda, pleito u otra clase de responsabilidad que derive de o a causa de una medida tomada o no tomada por la Empresa en referencia a las tarjetas de autorización firmadas que el Sindicato le entregó a la Empresa o con el fin de cumplir con cualquiera de las disposiciones de este Artículo.

5. Arreglos administrativos: Se le dará al Empleador un plazo razonable para que adopte procedimientos administrativos y de nómina a fin de adaptarse a este Convenio.

ARTÍCULO 3 DESCANSOS, HORARIOS Y HORAS EXTRAS

Sección 1:

Descansos

Cuando la Administración necesite reducir la fuerza laboral, todos los descansos se realizarán en función de la antigüedad, siempre y cuando los Empleados estén calificados para hacer el trabajo disponible.

Los descansos a corto plazo (previstos por 90 días hábiles o menos) se realizarán en función de la antigüedad mediante las clasificaciones laborales mencionadas en la sección Cronograma A: Salarios.

Siempre que sea posible, los descansos se realizarán al final de la semana laboral.

Sección 2:

Definición de temporada de procesamiento:

La temporada de procesamiento se inicia el 1 de mayo y finaliza el 31 de octubre de cada año.

Sección 3:

Semana laboral normal

El día de trabajo tendrá ocho (8) o diez (10) horas, según el turno programado del empleado, dentro de cada período de veinticuatro (24) horas (12:00 a. m. a 11:59 p. m.), que comienza con el primer turno inicial el domingo.

El cálculo de la semana de la nómina abarca de domingo a sábado.

Normalmente, las horas trabajadas el domingo se pagarán a tiempo de uno y medio (1 ½) del salario base regular de los empleados.

Las horas pagadas no trabajadas no se pagarán nunca a tiempo de uno y medio (1 ½).

Durante el plazo de este Convenio, el Empleador puede proponer programar todas o partes de sus operaciones según un cronograma de 4 días de 10 horas cada uno.

Sección 4:

I. Horas extras:

- a. El Empleador tiene derecho a solicitar a los empleados que trabajen horas extras si fuera necesario para cumplir con los requisitos operativos, salvo lo establecido en el presente.
Normalmente, a los empleados se les otorgará al menos un día libre por semana. Nada de lo estipulado en el presente impedirá que los empleados opten por trabajar en su día libre.
- b. El tiempo diario trabajado que exceda las diez (10) horas (de lunes a sábado) normalmente se pagará a tiempo de uno y medio (1 ½) del salario base regular de los empleados.
- c. Todas las horas trabajadas el domingo se pagarán a tiempo de uno y medio (1 ½).

- d. Después de que un empleado haya trabajado cuarenta (40) horas normales en la semana de la nómina, la hora se le pagará a tiempo de uno y medio (1 ½) de su salario base regular.
 - e. Las horas no trabajadas, pero compensadas (por ejemplo, vacaciones, feriados, duelo o servicio en un jurado), no se considerarán para el cálculo de las horas extras.
2. Asignación de horas extras: En caso de que se necesiten horas extras, el empleador usará los siguientes procedimientos:
- a. Necesidades de horas extras conocidas con anticipación (horas extras programadas)
 - i. Las necesidades de horas extras se publicarán con la mayor anticipación que sea viable.
 - ii. Las necesidades de horas extras se publicarán todos los miércoles en los lugares en los que el Empleador normalmente se comunica con los empleados.
 - iii. Todas las semanas, los voluntarios podrán anotarse en una hoja de registro que estará disponible en la recepción hasta el mediodía de los viernes.
 - iv. Cuando esta se retire, el Empleador organizará los empleados según los días y turnos necesarios.
 - v. Si se presentan más empleados voluntarios de los que se necesitan, el Empleador asignará horas extras por orden de antigüedad, comenzando por el más antiguo en la hoja.
 - vi. Si no se presentan suficientes voluntarios, el Empleador asignará las horas extras en orden inverso al de la antigüedad, comenzando por el empleado con menos antigüedad hasta que se satisfagan las necesidades del cronograma.
 - b. Necesidades de horas extras en el mismo día o no programadas
 - i. El Empleador informará a los empleados presentes en el trabajo que se necesitan horas extras.
 - ii. Primero, pedirá voluntarios para que trabajen esas horas.
 - iii. Si hay más voluntarios de los que se necesitan, el Empleador asignará las horas extras por orden de antigüedad, comenzando por el voluntario más antiguo.
 - iv. Si, después de esto, el Empleador sigue sin satisfacer la necesidad con los voluntarios, asignará las horas extras al empleado con menos antigüedad presente en el trabajo.
 - c. El empleador no les asignará a los empleados alcanzados por el Convenio más de veinticuatro (24) horas extras en una semana laboral.
 - i. Los empleados que deban trabajar veinticuatro (24) horas extras no programadas serán excusados de otras asignaciones de horas extras esa semana.
 - ii. En aquellos casos en los que los empleados sean excusados de las asignaciones de horas extras que excederían las veinticuatro (24) horas esa semana, el Empleador continuará asignando horas extras en orden inverso al de la antigüedad, comenzando con el empleado que está directamente arriba del excusado.

- d. Nada de lo estipulado en esta sección limitará de alguna forma la capacidad de un empleado de ofrecerse como voluntario para hacer horas extras programadas o no programadas.

3. Pago por presentarse

- a. Todos los empleados que se presenten a trabajar en los horarios y lugares asignados regularmente y que, por causas ajenas a su responsabilidad, sean excusados de trabajar, deberán ser compensados con dos (2) horas de pago a su salario base.
- b. Todos los empleados que se presenten a trabajar en los horarios y lugares asignados regularmente y que comiencen a trabajar, pero sean después excusados de trabajar por causas ajenas a su responsabilidad, deberán ser compensados por, al menos, dos (2) horas o por las horas que trabajaron, lo que sea mayor.
- c. El Empleador hará todo lo posible para buscar trabajo para los empleados como alternativa para no enviarlos a sus casas. Los empleados que rechacen las asignaciones alternativas no recibirán el pago por presentarse.
- d. En casos de emergencias, circunstancias inesperadas u otras condiciones ajenas al control del Empleador, no se le exigirá que haga el pago por presentarse.

4. Trabajo de almacenamiento en frío

- a. Los trabajadores de almacenamiento en frío que deban trabajar continuamente en cámaras refrigeradoras por dos (2) horas recibirán un tiempo adecuado para recuperar el calor.
- b. Pueden tomarse dicho tiempo en la sala de descansos de almacenamiento en frío.
- c. Se entregará ropa adecuada a todos los empleados de almacenamiento en frío.

ARTÍCULO 4 SALARIOS

Sección 1:

Aumentos de salarios: Todos los empleados alcanzados por este Convenio están incluidos en las clasificaciones mencionadas en Cronograma A: Salarios.

Sección 2:

Valores mínimos de contratación

1. A ningún empleado se le reducirá su salario base por firmar o adoptar este Convenio.
2. El objetivo de los términos de este Convenio es abordar solo los valores mínimos de salarios y otros beneficios para los empleados.
3. El Empleador puede aumentar los salarios base de los empleados o mejorar los beneficios según sea necesario y, luego, reducir los salarios y los beneficios a los niveles establecidos en el presente sin el consentimiento del Sindicato.

Sección 3:

Trabajo con varias clasificaciones

1. Si se asigna involuntariamente a un empleado para que haga trabajos realizados exclusivamente por empleados de una clasificación diferente y ese puesto tiene un salario base más alto, el Empleador le pagará el salario base del trabajo realizado.
2. Si el Empleador paga al empleado un salario base más alto, deberá hacerlo solo por el tiempo en que realizó el trabajo en la clasificación diferente.
3. Los empleados que se ofrecen como voluntarios para trabajar en una clasificación con un salario base más bajo recibirán el salario base por el trabajo realizado en esa clasificación.
4. Cuando se asigna a un empleado para que trabaje en una clasificación con un salario más bajo, no se reducirá el pago de dicho empleado por los primeros dos días consecutivos de trabajo en esa clasificación. En el tercer día, y a partir de ahí, se le pagará al empleado el saldo correspondiente al trabajo realizado.

Sección 4:

Evaluaciones/progresiones

El Empleador evaluará a los empleados a fin de determinar su competencia para desempeñarse en el trabajo asignado a sus puestos. La evaluación comenzará después de que el empleado pase el período de prueba. Se evaluará a los empleados regulares existentes una vez al año para determinar su competencia. Las evaluaciones de competencia determinarán la progresión del empleado para los salarios pagados más altos dentro de sus clasificaciones (por ejemplo, progresión desde Mecánico de mantenimiento 3 a 2.

ARTÍCULO 5 NORMAS DE PAGO

Sección 1:

Información del pago

En el comprobante del cheque de pago, deben figurar las horas trabajadas y las deducciones. Toda la nómina se completará mediante depósito directo cada viernes.

Sección 2:

Diferencial por turno de trabajo

- a. Se pagará un diferencial por turno de trabajo por hora de cincuenta centavos (\$0.50) a todos los empleados que se asignen normalmente al segundo turno por las horas trabajadas en este.
- b. Se pagará un diferencial por turno de trabajo por hora de cincuenta centavos (\$0.50) a todos los empleados que se asignen normalmente al tercer turno por las horas trabajadas en este.
- c. La compensación diferencial por turno de trabajo para las horas regulares trabajadas se usará cuando se calculen las horas extras.

Sección 3:

Definición de turnos

- d. Los empleados del primer turno son aquellos que comienzan a trabajar entre las 5 a. m. y las 12:59 p. m. Los empleados del primer turno no recibirán un diferencial por turno de trabajo por las horas trabajadas, incluidas las horas trabajadas después de las 12:59 p. m.
- e. Los empleados del segundo turno son aquellos que comienzan a trabajar entre la 1:00 p. m. y las 8:59 p. m.
- f. Los empleados del tercer turno son aquellos que comienzan a trabajar entre las 9 p. m. y las 4:59 a. m.

ARTÍCULO 6 PERÍODOS DE DESCANSO Y PARA COMER

Sección 1:

Descansos:

1. Los empleados tendrán un período de descanso no menor a quince (15) minutos durante su horario laboral por cada cuatro (4) horas trabajadas.
2. Los períodos de descanso deben programarse lo más cerca posible al punto medio de las cuatro horas de trabajo.
3. No se podrá obligar a ningún empleado a trabajar más de tres (3) horas consecutivas sin un período de descanso.
4. Los empleados no podrán renunciar a su derecho a un período de descanso.

Sección 2:

Períodos para comer:

1. No es necesario que los empleados que trabajen cinco (5) horas o menos tengan un período para comer.
2. Es obligatorio que los empleados que trabajen más de cinco (5) horas o más tengan un período para comer sin interrupción de 30 minutos.
3. El período para comer de 30 minutos se debe tomar entre la tercera y la quinta hora de trabajo.
4. El período para comer de un empleado comienza cuando sale de su estación de trabajo para tomarse un descanso.
5. Los períodos para comer no son pagados siempre y cuando los empleados sean relevados por completo de sus obligaciones laborales y dispongan de treinta (30) minutos sin interrupción para comer.
6. Los períodos para comer se consideran horas de trabajo cuando el empleador le exige al empleado quedarse en las instalaciones en interés del empleador.
7. En este caso, el empleador deberá pagar por el período para comer y, aun así, permitirle al empleado un total de treinta (30) minutos durante su turno.
8. Se les deberá conceder a los empleados que trabajen tres horas o más adicionales a su turno programado al menos un (1) período para comer de 30 minutos o durante el período de horas extras.

ARTÍCULO 7 FERIADOS

Sección 1:

Feriados: A continuación, se mencionan los días que se considerarán feriados.

- a. Año Nuevo
- b. Día del Presidente
- c. Día de los Caídos en Guerra
- d. Día de la Independencia
- e. Día del Trabajo
- f. Día de los Veteranos
- g. Día de Acción de Gracias
- h. Día después de Acción de Gracias
- i. Día antes de Navidad
- j. Navidad

Cuando un feriado cae en sábado, se celebra el viernes anterior.

Cuando un feriado cae en domingo, se celebra el lunes posterior.

Sección 2:

Feriados trabajados: A todos los empleados que deban trabajar cualquiera de los feriados anteriores se les pagará su salario regular a tiempo de uno y medio (1 ½) para todas las horas que trabajen ese día. Todos los empleados que trabajen cualquiera de los feriados anteriores también recibirán ocho (8) horas de pago de feriado a su salario regular.

Sección 3:

Feriados no trabajados: A todos los empleados en la nómina se les pagarán ocho (8) horas de pago de feriado a su salario regular siempre que 1) hayan trabajado dentro de los treinta (30) días previos al feriado, 2) se presenten a trabajar y trabajen su turno programado completo el último día programado anterior al feriado y 3) trabajen su turno programado completo el primer día programado después del feriado, a menos que se les ordene que no se presenten o que tengan ese día libre. El tiempo compensado, pero no trabajado en un feriado, no se considerará para el cálculo de las horas extras.

ARTÍCULO 8 VACACIONES

Sección 1:

General

Los empleados pueden usar horas de vacaciones acumuladas, pero no utilizadas, para tomarse tiempo libre programado y aprobado.

La empresa podría cerrar la planta por motivos que están fuera de su control. En este caso, los empleados podrán usar las horas de vacaciones durante este período.

Se deben presentar y aprobar previamente las solicitudes de vacaciones para todas las ausencias por vacaciones. El Empleador responderá al empleado dentro de los cinco (5) días hábiles posteriores a la fecha en que se presente la solicitud.

El Empleador puede aplicar tiempo de vacaciones acumulado, pero no utilizado, del empleado a una licencia, pero no en el caso de las horas contempladas por la licencia por enfermedad establecida por el estado.

Las vacaciones se pueden tomar en incrementos mínimos de ocho (8) horas y no se pueden usar para evitar una ausencia injustificada.

Sección 2:

Acumulación

Las vacaciones se acumulan por período de pago.

Los empleados deben tener condición activa para ser elegibles.

Todos los empleados elegibles acumularán horas de vacaciones según su antigüedad, de la siguiente manera:

Años de antigüedad	Por horas trabajadas
Primeros tres años de antigüedad	1 hora/40 horas trabajadas
Después de completar 3 años de antigüedad y antes de completar 6 años de antigüedad	1.538 horas/40 horas trabajadas
Después de completar 6 años de antigüedad y antes de completar 14 años de antigüedad	2.308 horas/40 horas trabajadas
Después de completar 15 años de antigüedad	3.077 horas/40 horas trabajadas

Las vacaciones se acumulan continuamente y se calculan teniendo en cuenta las horas normales y las horas extras trabajadas. Las horas de vacaciones no se acumulan durante una licencia remunerada o no remunerada. Los empleados acumulan vacaciones durante el primer año de antigüedad, pero no pueden usarlas hasta la fecha en que cumplan su primer aniversario.

Sección 3:

Continuar (Análisis de bancos existentes)

En el Año 1 de este Convenio, los empleados pueden guardar para el próximo año hasta doscientas (200) horas de tiempo de vacaciones acumuladas, pero no utilizadas.

En el Año 2 de este Convenio, los empleados pueden guardar para el próximo año hasta ciento cuarenta (140) horas de tiempo de vacaciones acumuladas, pero no utilizadas.

En el Año 3 de este Convenio, los empleados pueden guardar para el próximo año hasta ciento veinte (120) horas de tiempo de vacaciones acumuladas, pero no utilizadas.

Una vez que el empleado alcance el límite, no podrá acumular más vacaciones hasta que disminuya la cantidad.

Sección 4:

Cobrar

Con la aprobación del supervisor y de Recursos Humanos, los empleados pueden optar por el pago de hasta 80 horas, una sola vez por año calendario.

La Empresa determinará cuándo puede hacerse.

Los empleados no podrán optar por el pago de horas de vacaciones si tienen menos de cuarenta (40) horas acumuladas de vacaciones.

Después de completar un (1) año de antigüedad, un empleado que deja de trabajar recibirá el pago de las horas de vacaciones ganadas, pero no utilizadas, en un monto total, menos las retenciones y deducciones autorizadas. Las vacaciones no se pueden usar para extender el empleo o los beneficios después del último día trabajado después de una jubilación o terminación de empleo.

El tiempo de vacaciones en efectivo se abonará con el pago final del empleado.

ARTÍCULO 9 LICENCIA POR ENFERMEDAD

Sección 1:

1. Acumulación:

- a. Los empleados acumularán una (1) hora de licencia por enfermedad cada cuarenta (40) horas trabajadas (es decir, horas normales y horas extras).
- b. La licencia por enfermedad no se acumula durante ningún período de una licencia remunerada o no remunerada.

2. Uso:

- a. Los empleados pueden comenzar a usar su licencia acumulada pasados noventa (90) días del inicio del empleo.
- b. Los empleados solo pueden usar una licencia por enfermedad remunerada por la cantidad de horas que debían trabajar el día de su ausencia.
- c. La licencia por enfermedad se puede usar en incrementos de 15 minutos y se paga al salario base del empleado, incluido el pago diferencial por turnos de trabajo, si está previsto que el empleado reciba un salario particular y el diferencial el día de la ausencia.
- d. Se puede usar la licencia por enfermedad por cualquiera de los motivos mencionados en la Política de licencia por enfermedad remunerada, que se encuentra en el Manual del empleado de Twin City Foods, o de otra manera permitida por la ley:
 - i. Ante

1. una enfermedad,
 2. una lesión,
 3. una discapacidad,
 4. un diagnóstico o
 5. un tratamiento
- ii. del empleado o un miembro de su familia que ocasiona más de tres (3) días de ausencia consecutivos del trabajo programado, se debe presentar documentación por escrito.
3. Si el médico del empleado ordena restricciones laborales, el empleado debe presentar una copia de dichas restricciones ante el Departamento de Recursos Humanos cuando regrese al trabajo.
 4. Si los empleados ya tienen programadas sus vacaciones y se enferman, podrán sustituirlas por una licencia por enfermedad. En este caso, es posible que deban proporcionar un certificado médico de su enfermedad si los períodos exceden los tres días.
 5. La licencia por enfermedad acumulada no podrá exceder las sesenta (60) horas en ningún momento, a menos que se necesiten horas adicionales para cumplir con el requisito de la licencia por enfermedad remunerada de Washington de 1 hora por cada 40 horas trabajadas.
 6. La licencia por enfermedad acumulada, pero no utilizada, se recuperará en el caso de que un empleado sea recontratado dentro de los 12 meses posteriores a la finalización del empleo.

ARTÍCULO 10 LICENCIAS

Sección 1:

General

Se pueden otorgar licencias a los empleados sin goce de sueldo y sin que se pierda la antigüedad. Cada caso se considerará de forma individual y no existirá ningún tipo de discriminación ilegal

Sección 2:

Presentación de solicitudes de licencias

Las solicitudes de licencia se presentarán por escrito y firmadas. En los casos en que se otorguen las licencias, se otorgará permiso para un propósito y una duración determinados, y se incluirá la firma del gerente de división.

Sección 3:

Licencia militar

El Empleador acepta cumplir todas las leyes estatales y federales relacionadas con las licencias militares y reincorporaciones.

Sección 4:

Licencia por duelo

Cuando fallezca alguien de su familia inmediata (es decir, cónyuge actual, padre/madre, padre/madre del cónyuge actual, cuñado/a, yerno/nuera, padrastro/madrastra, hijo/a, hijastro/a, hermano/a, abuelo/abuela y nieto/a), el empleado, previa solicitud, será excusado y se le pagará su salario base o el equivalente de tres (3) turnos de 8 horas, siempre que haya estado programado para trabajar esos días.

La licencia remunerada será por hasta tres (3) días consecutivos, uno (1) de los cuales incluye el día del funeral, que se tomará antes o después del día del funeral. No se realizará ningún pago por ninguna parte de los tres (3) días consecutivos que caiga en sábado, domingo o un feriado pagado (a menos que el empleado haya tenido que trabajar), que esté dentro de sus vacaciones o que no haya tenido que trabajar.

Cuando el viaje requerido exceda las 300 millas (480 km) de ida, el empleado tendrá derecho a dos (2) días no remunerados adicionales después del funeral para el viaje de regreso.

Cuando se le solicite, el empleado debe presentar al Empleador evidencia satisfactoria del fallecimiento, su relación con la persona fallecida, la fecha y la ubicación del funeral, y la asistencia real del empleado a dicho funeral.

Cuando se necesite tiempo libre adicional, el Empleador coordinará una cantidad de tiempo adicional razonable como licencia no remunerada. Las horas pagadas por una licencia por duelo no trabajadas no se considerarán horas trabajadas para el cálculo de horas extras semanales.

Sección 5:

Family and Medical Leave Act

El Empleador, el Sindicato y cada empleado reconocen sus respectivos derechos y obligaciones conforme a la Family and Medical Leave Act (Ley de Licencias Médicas y Familiares). La licencia conforme a la Family Medical Leave Act (FMLA, Ley de Licencias Médicas y Familiares) se aplicará de forma conjunta con cualquier otro derecho a licencia en virtud de este Convenio. El empleado puede usar vacaciones pagadas durante una licencia médica y familiar.

Sección 6:

Servicio en jurado

Si un empleado de tiempo completo debe prestar servicio en un jurado, se le pagará la diferencia entre el pago de ese servicio y el pago de ocho (8) horas a su salario básico, siempre y cuando se presente en sus turnos programados con la mayor frecuencia y durante el mayor tiempo posible de acuerdo con la obligación de prestar servicio en un jurado.

El empleado debe presentar una copia de los cheques de pago del servicio en jurado y un registro de las fechas y los horarios de dicho servicio para recibir la diferencia en el pago.

La obligación del Empleador de pagar a un empleado por prestar servicio en un jurado se limitará a un máximo de treinta (30) días hábiles en cualquier calendario.

A fin de recibir el pago conforme a este Artículo, un empleado debe informar previamente al Empleador que lo citaron para prestar servicio en un jurado y debe presentar evidencia satisfactoria de que realmente cumplió con ese deber el día o los días por los que se reclama el pago.

Las disposiciones de este Artículo no se aplican a un empleado que, sin recibir una citación, se ofrece como voluntario para prestar servicio en un jurado.

Las horas pagadas por prestar servicio en un jurado no trabajadas no se considerarán horas trabajadas para el cálculo de horas extras semanales.

Sección 7:

Actividades sindicales

1. Si tienen la aprobación del gerente de división, los empleados pueden tomarse licencia fuera de la temporada de procesamiento para participar en actividades sindicales de la siguiente manera:
 - a. Licencia con fines sindicales a corto plazo: A cualquier miembro del Sindicato cuyas obligaciones relacionadas con el Sindicato requieran que se ausente del trabajo se le debe otorgar una licencia no remunerada por hasta treinta (30) días o menos, sin pérdida ni acumulación de antigüedad, previa solicitud por escrito por parte del Sindicato, siempre y cuando se pueda coordinar de una forma que no interfiera con el funcionamiento eficiente de la organización.
 - b. Licencia con fines sindicales a largo plazo: A cualquier miembro del Sindicato cuyas obligaciones relacionadas con el Sindicato requieran que se ausente del trabajo por un período superior a noventa (90) días se le debe otorgar una licencia no remunerada y sin beneficios. Durante dicha licencia, el empleado continuará acumulando antigüedad, previa solicitud por escrito por parte del Sindicato.
2. No más de un (1) miembro del convenio puede sacar licencia con fines sindicales en cualquier momento.
3. Las solicitudes para la licencia de la asociación deben presentarse ante el gerente de división y el gerente de Recursos Humanos de la planta. Las solicitudes deben incluir la confirmación de la licencia de la asociación, incluido un resumen general de la asignación de la asociación y las fechas de inicio y finalización de la licencia.

ARTÍCULO 11 ANTIGÜEDAD

Sección 1:

Definición de antigüedad

La antigüedad de los empleados regulares se determina por su fecha más reciente de contratación por parte del Empleador (Antigüedad en la planta) y la fecha en que comenzaron a trabajar en una clasificación laboral (Antigüedad en clasificación laboral).

Las fechas de antigüedad de los empleados que tengan la misma fecha de contratación se determinarán por orden alfabético de los apellidos de los empleados.

Los empleados que tengan licencias autorizadas o sean descansados conservarán y acumularán antigüedad durante esos períodos.

Sección 2:

Aplicación

General: Se considerará la antigüedad en la planta para los beneficios o la acumulación de beneficios en virtud de este Convenio, los descansos, los reintegros, la recontractación de empleados, la asignación a puestos vacantes o el concurso para acceder a ellos, y la programación de las vacaciones, siempre y cuando el empleado esté calificado para realizar el trabajo disponible.

Para los días libres, las preferencias de turnos, el aumento o la reducción de horas, se usará la clasificación laboral, siempre y cuando el empleado esté calificado para realizar el trabajo disponible.

Los empleados regulares que también tienen antecedentes laborales como empleados estacionales

anteriores recibirán créditos por las horas estacionales trabajadas en Twin City Foods. Las horas estacionales pagadas se sumarán y dividirán por ocho para determinar la cantidad de días que se agregarán a la fecha en que se convirtieron en empleados de tiempo completo.

Sección 3:

Ofertas

1. Los empleados que tengan una antigüedad mayor a sesenta (60) días naturales podrán concursar por puestos de trabajo.
2. Oferta de turnos disponibles y criterios de adjudicación
 - a. El Empleador reconocerá el departamento actual y el turno del empleado desde la fecha de la ratificación. A partir de ahí, ubicará a los empleados en el departamento o el turno según las necesidades operativas primero y, luego, según la antigüedad de la clasificación laboral del empleado, como se exige en la Sección 2(b) de este Artículo, si se justifica.
 - b. En el momento o antes de que un turno adicional opere de forma sustancialmente continua (si es un segundo o tercer turno de una cosecha actual, el comienzo de una cosecha nueva o el principio de un cronograma del empaque sustancial), los empleados pueden expresar sus preferencias para las asignaciones de turnos. El empleador atenderá las solicitudes de los empleados según la antigüedad de la clasificación laboral, siempre que el cambio solicitado no afecte de forma negativa las necesidades operativas. Cualquier empleado al que se le otorgue la preferencia de turnos en función de su antigüedad no debe alternar entre distintas asignaciones de turnos, excepto en caso de un descanso, la interrupción de un turno o el comienzo de las operaciones de un turno adicional.
3. Oferta de puestos alcanzados por el convenio disponibles y criterios de adjudicación
 - a. Las ofertas de puestos de trabajo se publicarán por un período de siete (7) días hábiles.
 - b. Todas las ofertas de empleo deben indicar el título del puesto, el departamento, una breve descripción de las obligaciones principales y el salario.
 - c. Los puestos de empleo vacantes, incluidos los de relevo, se adjudicarán según la antigüedad, siempre y cuando la Empresa, según lo considere razonable, determine que el candidato de mayor antigüedad posee la destreza y capacidad requeridas para realizar el trabajo.
 - d. Las ofertas de puestos vacantes temporales (que no excedan las doce [12] semanas), como puestos vacantes por enfermedad, licencia, vacaciones, etc., no estarán sujetas al proceso de concurso.
 - e. Los empleados que trabajen en un puesto de relevo dentro de la clasificación donde se produce la vacante debe ser considerado primero cuando haya disponible un puesto permanente, independientemente de la Antigüedad en la planta y siempre y cuando esté calificado y haya participado completamente del proceso de concurso por el puesto.
4. Inhabilitación
 - a. Durante los primeros diez (10) días hábiles después de que se promovió a un empleado a una clasificación laboral diferente, el Empleador puede inhabilitarlo si, a su criterio, no tiene los conocimientos necesarios para realizar el trabajo. En caso de que se lo inhabilite, el empleado volverá a su puesto anterior.
 - b. Durante los primeros diez (10) días hábiles después de que se promovió a un empleado a una clasificación laboral diferente, el empleado puede inhabilitarse a sí mismo si considera que no tiene los conocimientos necesarios para realizar el trabajo. En esos casos, puede volver a su trabajo anterior, siempre y cuando esté todavía vacante. Si ya no está vacante, se lo puede

- asignar a otro puesto para el que esté calificado.
- c. La Empresa actuará como juez en cuanto a la competencia de los empleados y en cuanto a la razonabilidad de la oportunidad de un empleado para establecer su competencia para un trabajo determinado, pero dicho dictamen se realizará de forma justa y razonable. Los empleados que se consideran incompetentes para una operación o un trabajo recibirán una notificación en la que se establezca que tendrán una (1) última oportunidad para demostrar su competencia para dicha operación o trabajo antes de que la Empresa determine que son incompetentes. En el momento de esta notificación, el empleado puede pedir que el delegado sindical, el representante sindical u otro miembro del Convenio estén presentes.

Sección 4:

Pérdida de antigüedad

- a. La antigüedad se perderá y el empleo finalizará por uno de los siguientes eventos:
 - i. Jubilación. El Sindicato reconoce que la Empresa puede adoptar una política de jubilación de conformidad con las leyes federales. Se deberá informar dicha política al Sindicato por escrito, y su aplicación se realizará de forma uniforme
 - ii. Despido con justa causa
 - iii. Renuncia
 - iv. No presentarse al trabajo cuando finaliza una licencia aprobada o una prórroga, cuando se obtiene el consentimiento del médico del empleado (con o sin restricciones) o dentro de un plazo prescrito por la ley para regresar después del servicio militar
 - v. No presentarse al trabajo dentro de las veinticuatro (24) horas posteriores a ser contactado o dentro de los tres (3) días posteriores a que se envió por correo la notificación, sea correo certificado o no, a la última dirección del empleado que aparece en los registros de la Empresa, cuando se le llama después de un descanso, salvo que no se presente por un motivo definido adecuado para la Empresa
 - vi. No presentarse a trabajar por cualquier motivo que no esté protegido por las leyes estatales o federales

Sección 5:

Terminación de la autorización laboral

- a. Se les otorgará un período de gracia a los empleados que sean despedidos debido al vencimiento de sus documentos de autorización laboral para que solucionen el inconveniente de acuerdo con las leyes federales.
- b. Si el empleado despedido puede entregarle a la Empresa una autorización laboral válida y actualizada dentro del plazo establecido por el gobierno, es posible que cumpla con los requisitos para su recontractación, pero el Empleador no está obligado a volver a contratarlo.
- c. Si se lo recontracta, se reiniciará su antigüedad.

ARTÍCULO 12
SALUD Y BIENESTAR

Sección 1:

Planes y tarifas:

1. A partir del 1 de enero de 2022, los beneficios de salud y bienestar se administrarán únicamente de la siguiente manera:
 - a. Los nuevos empleados alcanzados por el Convenio serán elegibles para beneficios, y se les ofrecerán beneficios, a partir del primero del mes posterior a la fecha en que se cumplan 60 días desde que se convirtieron en empleados alcanzados por el Convenio.
 - b. A partir del 1 de enero de 2022, los empleados actualmente alcanzados por el Convenio calificarán para acceder a 12 meses de beneficios continuos a partir del 1 de enero de 2022, siempre y cuando alcancen las 1560 horas compensadas en el plazo de medición estándar, que va desde el 1 de noviembre de 2020 hasta el 31 de octubre de 2021.
 - c. Cada año posterior, la elegibilidad de todos los empleados se medirá con la medición estándar de 1560 horas.
 - d. Los empleados calificados aceptan que se retengan las primas de sus salarios antes de impuestos cada semana de acuerdo con el siguiente cronograma para pagar la cobertura del plan médico:

Cobertura: plan de seguro médico voluntario	1/1/22 Semanal	1/1/23 Semanal	1/1/24 Semanal
Empleado	\$14.70	\$14.70	\$14.70
Empleado y cónyuge	\$33.72	\$37.72	\$41.72
Empleado y un/a hijo/a	\$33.72	\$37.72	\$41.72
Empleado y dos o más hijos/as	\$33.72	\$37.72	\$41.72
Familia con un/a hijo/a	\$33.72	\$37.72	\$41.72
Familia con dos o más hijos/as	\$33.72	\$37.72	\$41.72

Cobertura: plan dental voluntario	1/1/22 Semanal	1/1/23 Semanal	1/1/24 Semanal
Empleado	\$1.05	\$1.05	\$1.05
Empleado y cónyuge	\$4.05	\$4.05	\$4.05
Empleado y un/a hijo/a	\$2.40	\$2.40	\$2.40
Empleado y dos o más hijos/as	\$3.80	\$3.80	\$3.80
Familia con un/a hijo/a	\$5.63	\$5.63	\$5.63
Familia con dos o más hijos/as	\$6.67	\$6.67	\$6.67

Cobertura: plan B de la visión voluntario	1/1/21 Semanal	1/1/22 Semanal	1/1/23 Semanal	1/1/24 Semanal
Empleado	\$1.70	A determinar ¹	A determinar	A determinar
Empleado y cónyuge	\$2.71	A determinar	A determinar	A determinar
Empleado y un/a hijo/a	\$2.71	A determinar	A determinar	A determinar
Empleado y dos o más hijos/as	\$2.77	A determinar	A determinar	A determinar
Familia con un/a hijo/a	\$4.47	A determinar	A determinar	A determinar
Familia con dos o más hijos/as	\$4.47	A determinar	A determinar	A determinar

Cobertura: plan C de la visión voluntario	1/1/21 Semanal	1/1/22 Semanal	1/1/23 Semanal	1/1/24 Semanal
Empleado	\$3.11	A determinar	A determinar	A determinar
Empleado y cónyuge	\$4.97	A determinar	A determinar	A determinar
Empleado y un/a hijo/a	\$4.97	A determinar	A determinar	A determinar
Empleado y dos o más hijos/as	\$5.07	A determinar	A determinar	A determinar
Familia con un/a hijo/a	\$8.18	A determinar	A determinar	A determinar
Familia con dos o más hijos/as	\$8.18	A determinar	A determinar	A determinar

Sección 2:

Elegibilidad

A los fines de este Artículo, las horas compensadas para el pago de vacaciones y feriados (si el empleado estuvo en el trabajo dentro de los cinco [5] días hábiles de dichas vacaciones o feriados), servicio en un jurado, pago por enfermedad y pago por duelo se considerarán horas trabajadas para la determinación de la elegibilidad.

Sección 3:

COBRA

Los empleados calificados pueden hacer autopagos de acuerdo con la Consolidated Omnibus Budget Reconciliation Act (COBRA, Ley Ómnibus Consolidada de Reconciliación Presupuestaria) de 1985.

Sección 4:

Mantenimiento de beneficios: La Empresa acepta mantener el plan de beneficios de salud y bienestar de Twin City Foods, Inc. para los empleados mientras dure este Convenio. Sin embargo, si el Empleador

determina que cualquiera de sus planes de beneficios de seguridad estará sujeto a un impuesto especial o cualquier otro impuesto o penalidad según la ley vigente, el Empleador y el Sindicato aceptan exponer el contrato y reunirse para negociar el impacto de dicha determinación. Ambas partes conservan todos los recursos económicos conforme a la apertura del contrato para negociar el impacto en la salud y seguridad.

Sección 5:

Jubilación (Plan 401 K)

Los empleados alcanzados por el Convenio serán elegibles para participar en el plan 401(k) de Twin City Foods, Inc. en cualquier fecha de inscripción en la nómina posterior a la fecha de contratación. Los participantes del plan deben tener un año de antigüedad para cumplir con los requisitos para la contribución de la Empresa. A los fines de la elegibilidad, un "año de antigüedad" significa un período de 12 meses, que comienza en la fecha de contratación del empleado, durante el cual este trabaja 1000 horas o más. El período de 12 meses cambia al Año del plan (del 1 de junio al 31 de mayo) si la persona no tiene 1000 o más horas durante los primeros 12 meses de empleo.

Este es un plan voluntario que la Empresa proporciona para igualar las contribuciones de ahorro del empleado. La contribución de cada empleado del 1 % de sus ganancias (hasta el 6 %) será igualada al 1.25 % por la Empresa (hasta el 7.5 %), lo que dará como resultado una oportunidad de contribución a las ganancias del 13.5 %. Los empleados pueden elegir si desean que sus contribuciones se hagan antes o después de impuestos. Las contribuciones del Empleador se realizan antes de impuestos.

Twin City Foods, Inc. se reserva el derecho de interpretar, cambiar, modificar o finalizar todos y cada uno de los términos y condiciones del plan 401(k). En caso de que existan discrepancias entre los términos aquí estipulados y los del plan 401(k), este último prevalecerá.

Los empleados deben consultar la copia de la Summary Plan Description (SPD, descripción resumida del plan) para obtener información detallada sobre la elegibilidad, la inscripción, los requisitos de contribución, los derechos adquiridos y la forma de acceder a los beneficios. Los empleados pueden solicitar una copia del SPD y hacer preguntas directas al Departamento de Recursos Humanos.

ARTÍCULO 13 REPRESENTACIÓN SINDICAL

Sección 1:

Acceso del Sindicato y tablero de anuncios

Acceso del sindicato

1. Seguridad y Protección:
 - a. Los representantes del Sindicato deben cumplir todas las reglas y todos los procedimientos que se aplican a los visitantes que no trabajan en las instalaciones.
 - b. Específicamente, todos los representantes del Sindicato deben registrarse en la recepción, independientemente de dónde pretenden estar dentro de la propiedad del Empleador.

2. Acceso

a. Áreas no laborales:

- i. Los representantes del Sindicato pueden acceder a las salas de descanso que usan los empleados del empaque, procesamiento y almacén.
- ii. Los representantes del Sindicato pueden acceder a los estacionamientos del Empleador y las salas exteriores de descansos de los empleados que usan los trabajadores del empaque, procesamiento y almacén.

b. Áreas de trabajo:

- i. Para garantizar la seguridad de los empleados alcanzados por el Convenio, de los productos y la propiedad del Empleador y demás, los representantes del Sindicato no podrán acceder a las áreas de trabajo sin una aprobación previa.
- ii. Además, aquellos representantes a los que se les otorgue acceso a las áreas de trabajo deberán estar acompañados de un representante de la administración en todo momento.

3. Otros Acuerdos: El Empleador no entrara en ningún acuerdo o contrato con los empleados, de forma individual o colectiva, que entre en conflicto con los términos y las disposiciones de este Convenio.

4. Tablero de anuncios del Sindicato: El Empleador proporcionará al Sindicato un (1) tablero de anuncios en la sala de descansos del empaque para que publique avisos sobre sus reuniones, las actividades sindicales y las elecciones y los nombramientos que tienen lugar allí. Se podrán publicar otras noticias solo si se cuenta con la aprobación del Empleador.

Sección 2:

DELEGADOS SINDICALES

La empresa reconocerá hasta nueve (9) empleados elegidos por el Sindicato para que se desempeñen como delegados sindicales.

El Sindicato notificará al Empleador por escrito, conforme a las disposiciones de notificación de este Convenio, los nombres de los delegados sindicales y la autoridad específica del delegado sindical para actuar en nombre del Sindicato.

La función del delegado sindical será gestionar las quejas, si el empleado lo solicita, y cerciorarse de que se cumplan los términos y las condiciones del Convenio.

Por lo general, el delegado realizará las actividades sindicales en horario no laboral. Sin embargo, en caso de que el Empleador programe una reunión en la que se requiere la presencia del delegado sindical, este último no perderá su pago por asistir a dicha reunión.

El delegado sindical hará todos los preparativos con su supervisor inmediato antes de salir del área de trabajo inmediata para actuar como delegado.

ARTÍCULO 14 UNIFORMES Y EQUIPOS

Sección 1:

El Empleador proporcionará a los empleados los equipos necesarios para que realicen sus tareas asignadas de forma segura y eficiente.

Además, entregará calzado impermeable en áreas de producción húmedas.

El Empleador proporcionará a los empleados asignados regularmente a trabajos en las siguientes clasificaciones laborales los uniformes y el equipo de protección personal (EPP) requeridos y hará lavar dichos uniformes sin cargo para los empleados:

- a. Empleados de mantenimiento
- b. Almacenamiento en frío (incluye pecheras y chaquetas para el frío)
- c. Electricistas
- d. Otras clasificaciones que el Empleador determine que deban usar un uniforme específico

El Empleador reparará o reemplazará los uniformes según sea necesario para abordar el desgaste normal.

En caso de que el empleado dañe o pierda su uniforme o equipo debido a que no lo cuidó de forma razonable, lo usó mal o fue negligente (por ejemplo, usó mal un equipo intencionalmente o dejó el uniforme o equipo en un vehículo sin seguros), él o ella será responsable por el costo de los arreglos o del reemplazo.

Cualquier equipo que se entregue al empleado debe devolverse cuando finalice el empleo. No hacerlo autorizará al Empleador a deducir el valor del equipo del último cheque de pago del empleado si opta por hacerlo.

Sección 2:

Reembolso de calzado antideslizante

Los empleados obtendrán un (1) reembolso de hasta cincuenta (\$50) dólares por año del contrato para adquirir calzado antideslizante que sea apropiado para su área de trabajo principal. El reembolso total será de \$150 por plazo del Convenio.

- i. Para recibir el reembolso, los empleados deben presentar el recibo a Recursos Humanos dentro de los treinta (30) días posteriores a la compra.
- ii. No se reembolsará a los empleados por calzado que no cumpla con los estándares mínimos para su área de trabajo.
- iii. El Empleador será el único árbitro para determinar si el calzado comprado cumple con dichos requisitos.

Además, puede, a su criterio exclusivo, asociarse con un proveedor para facilitar las compras de los empleados. El Empleador determinará la duración, la estructura y el alcance y todos los demás términos pertinentes de la sociedad a través de sus negociaciones con el proveedor.

El Sindicato acepta que, al menos una vez al mes, incentivará a los empleados a aprovechar este beneficio.

ARTÍCULO 15 SALUD Y SEGURIDAD

Sección I:

- a) La Empresa acepta que proporcionará un espacio de trabajo saludable y seguro, y que corregirá cualquier condición insegura o peligro para la salud y la seguridad. Esto incluye el compromiso de la Empresa de cumplir con todas las leyes y regulaciones locales, estatales y federales pertinentes. La Empresa acepta investigar rápidamente todos los peligros, las condiciones inseguras y los accidentes que se le informen y corregir de inmediato todos los peligros y las condiciones inseguras que revele su investigación.
- b) La Empresa proporcionará a los trabajadores orientación y capacitación mutuamente aceptable para realizar sus trabajos de forma segura, que incluirá la enseñanza de métodos de trabajo adecuados, el uso de equipos de protección y el mantenimiento, la manipulación y el uso seguros de materiales y equipos. La Empresa acepta pagar a los trabajadores para que asistan a dichas orientaciones y capacitaciones. Además, no pedirá ni permitirá que ningún trabajador opere o trabaje con un equipo hasta que haya recibido la capacitación pertinente.
- c) La Empresa suministrará, a su cargo, equipos de seguridad y protección requeridos o recomendados para proteger a los trabajadores, incluidos todos los equipos de seguridad exigidos por las leyes o regulaciones estatales en cada área o departamento de la planta. Los líderes y supervisores estarán capacitados en el uso correcto de primeros auxilios y otras medidas de emergencia necesarias durante eventos de emergencia por asuntos de salud en la planta.
- d) Las partes aceptan establecer un Comité de Salud y Seguridad, que estará formado por empleados de varios departamentos y clasificaciones laborales, a fin de hacer lo siguiente:
 - i. revisar lesiones y enfermedades, e identificar las causas y su prevención;
 - ii. observar, inspeccionar y proponer cambios en el lugar de trabajo; revisar y proponer cambios en las normas de seguridad;
 - iii. revisar los cambios en la disposición, las modificaciones de las máquinas y los equipos y la maquinaria nuevos;
 - iv. participar en el desarrollo de programas de salud y seguridad; informar problemas de salud y seguridad a la Empresa;
 - v. recomendar cambios en el entorno de trabajo y los procedimientos; y
 - vi. revisar y recomendar cambios, y participar en capacitaciones y educación relacionadas con la seguridad.
 - vii. El Comité de Salud y Seguridad organizará reuniones con la frecuencia que sea necesaria, pero no menos de una vez por

mes. Todas las reuniones se realizarán durante el horario de trabajo programado normalmente.

- e) La Empresa acepta permitir que los miembros del Comité inspeccionen las condiciones de las instalaciones y le informen cualquier peligro o condición insegura. Además, acepta corregir tan pronto como sea posible cualquier peligro o condición insegura que los miembros del Comité le informen.
- f) La Empresa pagará a los miembros del Comité que sean trabajadores el tiempo perdido mientras se desempeñan en esos roles.
- g) En caso de que una autoridad gubernamental declare el estado de emergencia, la Empresa se reunirá y negociará con el Sindicato sobre los efectos en los empleados alcanzados por el Convenio y la aplicación del convenio colectivo de trabajo durante la emergencia. Al solicitar la negociación, el Sindicato identificará los sujetos sobre los que se desea negociar y cualquier solicitud específica de la Empresa. Por ejemplo, identificará solicitudes para equipos de seguridad o dispositivos de protección personal diferentes o adicionales para los trabajadores, el suministro de transporte gratuito desde y hacia la planta, el suministro de compensación o tiempo libre remunerado adicionales, y el suministro de ayuda financiera cuando aumentan las necesidades de cuidado infantil. Ningún término de este Convenio se interpretará como una disminución del derecho legal del Sindicato, si lo tuviera, de procurar una negociación decisiva en las circunstancias adecuadas.

ARTÍCULO 16 MEDIDAS DISCIPLINARIAS

Sección 1:

Justa causa:

La empresa aplicará medidas disciplinarias o despedirá a un empleado solo con justa causa.

Para que las medidas disciplinarias se consideren válidas, se deben emitir dentro de los diez (10) días de la fecha en que el Empleador tomó conocimiento de la infracción.

Sección 2:

Medidas disciplinarias progresivas/correctivas:

El Empleador alienta la aplicación de medidas disciplinarias correctivas, cuando corresponda, a los fines de corregir problemas de desempeño.

La Empresa se reserva el derecho de seleccionar el nivel y la forma de las medidas disciplinarias, o de ignorar cualquier método de disciplina según la gravedad de la infracción o conducta que se menciona a continuación:

- i. Advertencia verbal
- ii. Primera advertencia escrita
- iii. Segunda advertencia escrita
- iv. Suspensión
- v. Despido

Sección 3:

Conducta indebida grave:

En ciertos casos de conducta indebida grave, el Empleador puede finalizar la relación laboral con un empleado sin una advertencia.

Entre los ejemplos de conducta indebida grave, se incluyen los siguientes:

- vi. engaño relacionado con un problema laboral pertinente;
- vii. posesión de drogas peligrosas sin una prescripción médica, narcóticos o bebidas alcohólicas en las instalaciones de la Empresa;
- viii. ataque a un empleado o supervisor;
- ix. conducta maliciosa o sabotaje contra la maquinaria, la propiedad o los productos de la Empresa;
- x. insubordinación directa en cuanto a las órdenes o instrucciones de trabajo adecuadas;
- xi. robo, incluido el fraude con tarjetas de tiempo, o
- xii. si un empleado se presenta a trabajar, o trabaja, bajo la influencia de alcohol, medicamentos para los que no tiene una receta médica, o narcóticos.

Sección 4:

Advertencias Escritas:

El Sindicato no estará obligado a procesar las advertencias escritas a través del proceso de arbitraje del Artículo XII. La Empresa debe mantener la validez de cualquier aviso de advertencia escrita para el procesamiento de cualquier caso de suspensión o despido con justa causa que se someta al proceso de arbitraje.

Todas las advertencias escritas serán nulas y sin efecto después de doce (12) meses.

Sección 5:

Reconocimiento de Acción Disciplinaria:

Se debe entregar al empleado una copia de todas las medidas disciplinarias por escrito.

El único fin de la firma de un empleado en la medida disciplinaria escrita es para reconocer que la recibió, y no se deberá utilizar como una aceptación de la infracción.

En caso de que el empleado se niegue a firmar la acción disciplinaria, el Empleador puede anotar allí que la persona se negó a firmar. Como alternativa, el empleado puede designar a un representante del sindicato, si está presente, para que firme como testigo de que recibió el documento.

ARTÍCULO 17 QUEJAS Y ARBITRAJE

Sección 1:

Definición:

Una queja se define como una disputa sobre la interpretación o la aplicación de cualquier detalle y disposición de este Convenio.

Por lo tanto, las partes aceptan que el procedimiento de quejas y arbitraje será el recurso exclusivo para cualquier disputa del Sindicato que surja en virtud de este Convenio, y ninguna parte podrá utilizar recursos distintos con respecto a las disputas relacionadas con el presente.

Sección 2:

Plazos:

Deberán respetarse rigurosamente todos los plazos establecidos en este Artículo. Cualquier incumplimiento de los plazos implicará que la queja se desestime de forma definitiva.

Los plazos solo podrán prorrogarse si el convenio se documentó por escrito y cuenta con la firma de los representantes autorizados de las partes.

Solo a los fines de esta sección, un intercambio de correos electrónicos que confirmen la aceptación de las partes constituirá un acuerdo escrito y firmado.

El Empleador no puede aseverar que una queja es inoportuna si generó el retraso pertinente.

Sección 3:

Procedimientos:

Los representantes autorizados de la Empresa y del Sindicato resolverán las quejas del siguiente modo.

Para asuntos (no disciplinarios) relacionados con la aplicación o interpretación del contrato, como una etapa necesaria del procedimiento de quejas y arbitraje, el supervisor de la Empresa involucrado, el empleado involucrado y el delegado sindical deben abordar cualquier queja potencial. Las partes aceptan hacer todo lo posible por resolverla.

1. Paso uno:

- a. Para asuntos disciplinarios y problemas del contrato no resueltos satisfactoriamente dentro de los siete (7) días naturales de la reunión preliminar, el Sindicato puede presentar una queja escrita, ya sea de forma presencial o por correo electrónico, ante el gerente de Recursos Humanos.
- b. De manera oportuna, todas las quejas deberán presentarse dentro de los veinte (20) días naturales posteriores al acontecimiento que dio origen a la queja.
- c. Todas las quejas escritas deberán incluir la siguiente información:
 - i. El Artículo o los Artículos del Convenio presuntamente violados
 - ii. La acción o las acciones que presuntamente violaron el Convenio
 - iii. Los recursos solicitados
 - iv. Las personas involucradas en la queja

2. Paso dos:
 - a. Toda queja no resuelta en el Paso uno se tratará en una reunión entre el representante del Sindicato y el representante de la Empresa designado para resolver dichas cuestiones dentro de los diez (10) días naturales posteriores a la presentación de la queja, o más adelante por acuerdo mutuo.
 - b. Dentro de los cinco (5) días hábiles de la reunión del Paso dos, la Empresa entregará al Sindicato su respuesta a la queja por escrito.
3. Paso tres: Si la queja no se resuelve en el Paso dos o el Empleador no emite una respuesta oportuna en el Paso dos, el Sindicato puede solicitar que se someta la cuestión a arbitraje.
4. Procedimientos de arbitraje:
 - a. El Sindicato debe enviar al gerente de Recursos Humanos un correo electrónico con su solicitud para que se someta la cuestión a arbitraje dentro de los siete (7) días hábiles de la respuesta del Paso dos.
 - b. Si las partes no se ponen de acuerdo para designar a un árbitro dentro de los tres (3) días naturales posteriores a la fecha de la recepción de la solicitud de arbitraje, el Sindicato solicitará a Federal Mediation and Conciliation Services (FMCS, Servicio Federal de Mediación y Conciliación) que les entregue una lista de nueve (9) árbitros.
 - i. Dentro de los siete (7) días naturales posteriores a la fecha en que las partes reciban la lista, estas se reunirán por teléfono para tachar alternativamente nombres de la lista del FMCS (lanzarán una moneda para tachar el primer nombre) y el último nombre que quede será el árbitro.
 - ii. Ante la imposibilidad o la falta de voluntad de la persona seleccionada para actuar como árbitro, el Sindicato solicitará una nueva lista de nueve (9) nombres del FMCS y se repetirá el proceso. Cada una de las partes tiene derecho a rechazar la primera lista enviada por el FMCS.
5. Autoridad del árbitro:
 - a. El árbitro considerará y resolverá la queja que se le presente, y su decisión será definitiva y vinculante para la Empresa, el Sindicato y sus empleados.
 - b. La decisión del árbitro se redactará por escrito, llevará su firma y se entregará a las partes respectivas dentro de los treinta (30) días naturales posteriores a la fecha de cierre del expediente, o bien en una fecha que las partes acuerden mutuamente.
 - c. Si las partes lo aceptan, el árbitro puede emitir una decisión de forma oral.
 - d. El árbitro no tendrá ninguna facultad para modificar, enmendar, cambiar, alterar o eliminar cualquier disposición del Convenio.
 - e. A menos que se establezca lo contrario por acuerdo mutuo, en las audiencias de arbitraje, todos los testimonios serán bajo juramento. Las partes se harán cargo en partes iguales de la lista del FMCS de los honorarios del árbitro, los honorarios y gastos del árbitro, y todos los demás honorarios y gastos conjuntos del arbitraje (como el costo de la sala de audiencia). Todos los demás costos y gastos correrán a cargo de la parte que los haya originado. El árbitro emitirá informes si cualquiera de las partes los solicita.

ARTÍCULO 18 CONTINUIDAD Y DIVISIBILIDAD

Sección 1:

Si un tribunal de última instancia determina que cualquier disposición de este Convenio entra en conflicto con alguna ley o regulación estatal o federal, la disposición pertinente quedará sin validez en el alcance y la duración del conflicto. En dichas circunstancias, las partes podrán negociar los términos de sustitución dentro de los treinta (30) días posteriores a la fecha de entrada en vigor del decreto o la regulación aplicable. El resto del Convenio permanecerá plenamente vigente.

ARTÍCULO 19
DERECHOS DE ADMINISTRACIÓN

Sección 1:

DERECHOS DE ADMINISTRACIÓN

1. La Empresa conserva todos los derechos en cuanto a las decisiones y acciones que influyen en el funcionamiento y la administración de su empresa cuando no sean específicamente contrarios a este Convenio.
2. Se acuerda que la administración de la planta y la dirección de las fuerzas de trabajo, incluidos, entre otros, el derecho a contratar, jubilar, descansar, suspender, disciplinar o despedir o desvincular a un empleado con justa causa; asignar empleos; transferir empleados dentro de la planta; aumentar o reducir la fuerza de trabajo; establecer estándares; determinar qué productos se manipularán, producirán o fabricarán, así como los cronogramas de producción y los métodos, los procesos y los medios de producción o la manipulación, se confieren exclusivamente a la Empresa, siempre y cuando no los use con el fin de discriminar a los empleados o evadir alguna de las disposiciones de este Convenio.
3. Conforme a este Convenio, la Empresa tiene el derecho exclusivo de interrumpir una parte o todas sus operaciones, establecer nuevos empleos, eliminar o modificar cualquier clasificación laboral de acuerdo con las disposiciones de este Convenio, siempre y cuando los empleados desplazados de sus trabajos, debido a que la Empresa ejerce ese derecho, se descansen en concordancia con las disposiciones de antigüedad de este Convenio.
4. Se acuerda que la empresa tendrá derecho a adoptar y hacer cumplir reglas de la planta, reglas de trabajo o regulaciones razonables que rijan la conducta de los empleados. Dichas reglas se documentarán por escrito de una forma fácil de leer y entender, y se publicarán de forma notoria. Además, se harán copias que se pondrán a disposición de los empleados y se enviarán al Sindicato.
5. Se acuerda que, en caso de que surja una disputa en relación con el ejercicio de los derechos antes mencionados, y que dicha disputa se someta a arbitraje, el único asunto que el árbitro podrá decidir es si se descansó o despidió a los empleados afectados de acuerdo con las disposiciones de este Convenio, o bien si se trata de una regla de la planta, el árbitro puede exigir que la Empresa la anule, ya que, en su opinión, contradice las disposiciones explícitas de este Convenio. En ningún caso el árbitro tendrá autoridad para anular, modificar o cambiar el ejercicio de los derechos por parte de la Empresa y tampoco podrá solicitarle a esta que lo haga.

Sección 2:

CIERRES PATRONALES Y HUELGAS

1. Mientras dure este Convenio, el Sindicato no realizará paros, paralizaciones del trabajo, huelgas de celo, boicots o piquetes contra la empresa, y el Empleador no realizará cierres patronales, a menos que la otra parte se niegue a cumplir una decisión final de un árbitro a la que se llegó de conformidad con las disposiciones de este Convenio.

ARTÍCULO 20 DURACION Y TERMINACION

Vencimiento

Este Convenio entrará en vigor el 5 de septiembre de 2021 y permanecerá plenamente vigente hasta el 31 de agosto de 2024, inclusive, y, a partir de ahí, de año en año sucesivamente, salvo que alguna parte informe por escrito a la otra, al menos sesenta (60) días antes del 31 de agosto de 2024, que desea cancelar o terminar dicho Convenio.

Sin embargo, se acuerda que, cuando no se proporcione una notificación de cancelación de la terminación y las partes deseen continuar el Convenio, pero quieran también negociar algún cambio o revisión en este Contrato, una parte puede proporcionar a la otra una notificación, al menos sesenta (60) días antes del 31 de agosto de 2024, para informarle que desea que revisen o cambien disposiciones específicas allí contenidas.

Se permitirán a las partes respectivas todos los recursos económicos legales para respaldar su solicitud para dichas revisiones si las partes no llegan a un acuerdo relativo a eso.

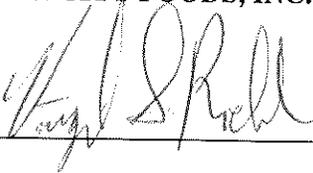
Cumplimiento del Convenio: El Empleador y el Sindicato aceptan cumplir con los términos y las condiciones de este Convenio.

Cambio de propiedad/sucesión:

1. Este Convenio será vinculante para el Empleador y el Sindicato.
2. Si, conforme a los términos de la venta de la empresa, el comprador acepta contratar a una mayoría de la fuerza laboral del Empleador, por ejemplo, para evitar la interrupción de las operaciones, quedará obligado por todos los términos de este Convenio.
3. Si, después del cierre de una transacción, el comprador continúa las actividades del Empleador sin hacer cambios significativos y contrata a la mayoría de sus exempleados alcanzados por el Convenio de la fuerza laboral, se lo considerará un empleador sucesor y tendrá, a partir de ahí, la obligación de reconocer al Sindicato como el exclusivo representante de negociación colectiva de los empleados y, bajo solicitud, negociar con el Sindicato los términos y las condiciones de empleo.
4. Durante el período de diligencia debida aplicable, el Empleador entregará una copia de este Convenio a cualquier comprador potencial, arrendador, cesionario o socio, y confirmará el estado del Sindicato como el único y exclusivo representante de negociación colectiva de los empleados alcanzados por el Convenio.
5. El Empleador, bajo solicitud del Sindicato y aceptación del sucesor potencial, facilitará las presentaciones durante el período de diligencia debida entre los representantes del Sindicato y los del sucesor potencial.
6. Las partes aceptan que el Empleador no tendrá ningún tipo de responsabilidad, ya sea conjunta o solidariamente, por cualquier acción o inacción del comprador antes o después de la venta de la empresa.

EN FE DE LO CUAL, las partes comparecientes firmaron y sellaron este Convenio.

**PARA LA EMPRESA:
TWIN CITY FOODS, INC.**



Virgil S. Roehl

11/9/2021

(Fecha)

**PARA EL SINDICATO:
UNITED FOOD AND COMMERCIAL
WORKERS UNION, LOCAL NO. 1439**



Eric Renner

11-17-21

(Fecha)

CRONOGRAMA A: SALARIOS

Clasificación	Salario actual	Con la ratificación 9/5/2021	1/1/2022	1/1/2023	1/1/2024
Líder de mecánicos B/R	\$27.41	\$28.23	\$28.80	\$29.66	\$30.40
Mecánico 1 B/R	\$26.39	\$27.18	\$27.73	\$28.56	\$29.27
Mecánico 2 B/R	\$23.00	\$23.69	\$24.16	\$24.89	\$25.51
Mecánico 3 B/R	\$22.33	\$23.00	\$23.46	\$24.16	\$24.77
Mecánico 4 B/R	\$21.32	\$21.96	\$22.40	\$23.07	\$23.65
Electricista especializado	\$28.42	\$29.87	\$30.47	\$31.38	\$32.17
Electricista 1	\$25.38	\$26.14	\$26.66	\$27.46	\$28.15
Electricista 2	\$24.36	\$25.09	\$25.59	\$26.36	\$27.02
Electricista 3	\$23.35	\$24.05	\$24.53	\$25.27	\$25.90
Electricista 4	\$22.33	\$23.00	\$23.46	\$24.16	\$24.77
Electricista 5	\$21.00	\$21.63	\$22.06	\$22.72	\$23.29
Jefe de mantenimiento	\$29.00	\$29.87	\$30.47	\$31.38	\$32.17
Especialista en mantenimiento 1	\$27.41	\$28.23	\$28.80	\$29.66	\$30.40
Especialista en mantenimiento 2	\$25.38	\$26.14	\$26.66	\$27.46	\$28.15
Mecánico de mantenimiento 1	\$23.35	\$24.05	\$24.53	\$25.27	\$25.90
Mecánico de mantenimiento 2	\$21.32	\$21.96	\$22.40	\$23.07	\$23.65
Mecánico de mantenimiento 3	\$20.30	\$20.91	\$21.33	\$21.97	\$22.52
Mecánico de mantenimiento 4	\$19.29	\$19.87	\$20.27	\$20.87	\$21.40
Mecánico de mantenimiento 5	\$18.27	\$18.82	\$19.19	\$19.77	\$20.26
Mantenimiento de utilidades	\$17.26	\$17.78	\$18.13	\$18.68	\$19.14
Mecánico del empaque 1	\$28.42	\$29.27	\$29.86	\$30.75	\$31.52
Mecánico del empaque 2	\$26.39	\$27.18	\$27.73	\$28.56	\$29.27
Líder de sala de piezas	\$20.30	\$20.91	\$21.33	\$21.97	\$22.52
Asistente de sala de piezas	\$16.24	\$16.93	\$17.27	\$17.79	\$18.23
Operador de bolsa de plástico 1	\$21.32	\$21.96	\$22.40	\$23.07	\$23.65
Operador de bolsa de plástico 2	\$19.29	\$19.87	\$20.27	\$20.87	\$21.40
Operador de bolsa de plástico 3	\$18.27	\$18.82	\$19.19	\$19.77	\$20.26
Aprendiz de operador de bolsa de plástico	\$16.24	\$17.78	\$18.13	\$18.68	\$19.14
Operador de máquina impresora	\$21.32	\$21.96	\$22.40	\$23.07	\$23.65
Ayudante de impresora	\$19.29	\$19.87	\$20.27	\$20.87	\$21.40
Aprendiz de impresora	\$16.24	\$17.78	\$18.13	\$18.68	\$19.14
Líder de personal de producción	\$18.27	\$19.57	\$19.96	\$20.56	\$21.07
Líder del laboratorio de control de calidad del empaque	\$18.27	\$18.82	\$19.19	\$19.77	\$20.26
Clasificador del laboratorio de control de calidad del empaque	\$17.26	\$17.78	\$18.13	\$18.68	\$19.14
Laboratorio para detectar bacterias	\$18.27	\$18.82	\$19.19	\$19.77	\$20.26
Líder de personal del empaque 1	\$20.30	\$20.91	\$21.33	\$21.97	\$22.52
Líder de personal del empaque 2	\$18.27	\$19.88	\$20.28	\$20.88	\$21.41

Interruptor de tanque mixto	\$17.26	\$17.78	\$18.13	\$18.68	\$19.14
Escáner/terminación de cajas	\$17.26	\$17.78	\$18.13	\$18.68	\$19.14
Desmontaje de contenedores	\$17.26	\$17.78	\$18.13	\$18.68	\$19.14
Control de peso	\$15.73	\$16.93	\$17.27	\$17.79	\$18.23
Trabajo general del empaque (Estaquear)	\$15.73	\$16.72	\$17.05	\$17.56	\$18.00
Trabajo general del empaque	\$15.23	\$16.20	\$16.53	\$17.02	\$17.45
Líder de sanitación del empaque	\$19.29	\$19.87	\$20.27	\$20.87	\$21.40
Sanitación del empaque	\$18.27	\$18.82	\$19.19	\$19.77	\$20.26
Aprendiz de sanitación	\$16.24	\$16.93	\$17.27	\$17.79	\$18.23
Encargado de desinfección	\$16.24	\$16.93	\$17.27	\$17.79	\$18.23
Conserje del empaque	\$15.23	\$16.20	\$16.53	\$17.02	\$17.45
Conserje del proceso	\$14.21	\$15.45	\$15.76	\$16.23	\$16.64
Inventario del empaque	\$19.29	\$19.87	\$20.27	\$20.87	\$21.40
Operador de túnel	\$20.30	\$20.91	\$21.33	\$21.97	\$22.52
Aprendiz de operador de túnel	\$16.24	\$16.93	\$17.27	\$17.79	\$18.23
Líder de almacén 1	\$23.32	\$24.02	\$24.50	\$25.23	\$25.87
Líder de almacén 2	\$21.32	\$21.96	\$22.40	\$23.07	\$23.65
Operador de montacargas de almacén 1	\$20.30	\$20.91	\$21.33	\$21.97	\$22.52
Operador de montacargas de almacén 2	\$19.29	\$19.87	\$20.27	\$20.87	\$21.40
Operador de montacargas de almacén 3	\$17.26	\$17.78	\$18.13	\$18.68	\$19.14
Aprendiz de operador de montacargas de almacén	\$16.24	\$16.93	\$17.27	\$17.79	\$18.23
Operador de recepción (recibir producto)	\$16.75	\$17.78	\$18.13	\$18.68	\$19.14
Asistente químico	\$15.23	\$15.69	\$16.00	\$16.48	\$16.89
Operador de Tsunami	\$15.23	\$15.69	\$16.00	\$16.48	\$16.89
Operador de blanqueador (blanchers)	\$15.23	\$15.69	\$16.00	\$16.48	\$16.89
Operador de lavadora (washers)	\$15.23	\$15.69	\$16.00	\$16.48	\$16.89
Operador de montacargas en el exterior	\$15.23	\$15.69	\$16.00	\$16.48	\$16.89
Operador de peroxidasa (peroxidase)	\$15.73	\$16.20	\$16.53	\$17.02	\$17.45
Clasificador de bultos del laboratorio de procesamiento (bulk lab grader)	\$15.73	\$16.20	\$16.53	\$17.02	\$17.45
Afilador de cuchillos	\$14.21	\$14.64	\$14.93	\$15.38	\$15.76
Operador de descarga de camiones	\$15.23	\$15.69	\$16.00	\$16.48	\$16.89
Asistente de entrepiso (mezzanine attendant)	\$14.21	\$14.64	\$14.93	\$15.38	\$15.76
Montaje/desmontaje de cajas de procesamiento	\$14.21	\$14.64	\$14.93	\$15.38	\$15.76
Operador de sierra de mazorcas	\$13.70	\$14.11	\$14.39	\$14.83	\$15.20
Trabajo general del procesamiento	\$13.70	\$14.11	\$14.39	\$14.83	\$15.20