

K#9322

AGREEMENT

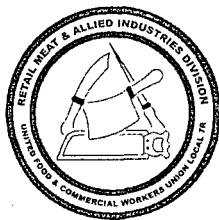
Between

CULINAIRE, INC.

and

**UNITED FOOD AND COMMERCIAL WORKERS UNION
LOCAL NO. 7**

EFFECTIVE: August 6, 2010 through August 5, 2013



THE OFFICES OF LOCAL 7 ARE LOCATED IN THE

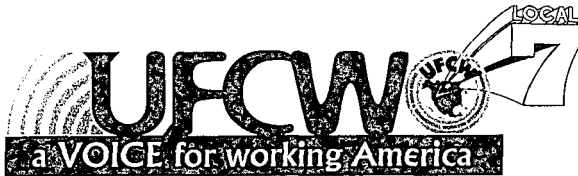
UFCW BUILDING
7760 West 38th Avenue, Suite 400
Wheat Ridge, Colorado
80033-9982

Telephone – 303-425-0897
Toll Free - 1-800-854-7054
Website: www.ufcw7.org

If you should have any questions or wish to file a grievance, contact your Union Representative or come to the Local Union office.

MEMBERS' OATH & OBLIGATION:

I, (your name), pledge to uphold Union principles, to support and participate in the endeavors of this Union. I promise to conduct myself in a manner that will reflect credit upon this organization.



Kim C. Cordova, President
Cindy Lucero, Secretary-Treasurer

AGREEMENT

Between

CULINAIRE, INC.

And

UNITED FOOD AND COMMERCIAL WORKERS UNION LOCAL NO. 7

EFFECTIVE: August 6, 2010 through August 5, 2013

Table of Contents

<u>Article</u>	<u>Title</u>	<u>Page</u>
Article 1	Purpose Of Agreement.....	1
Article 2	Recognition.....	1
Article 3	Safety.....	1
Article 4	Management Rights.....	2
Article 5	Check-Off/Union Security.....	3
Article 6	Hours Of Work.....	4
Article 7	No Guaranteed Work.....	4
Article 8	Company and Union Responsibility.....	5
Article 9	Seniority.....	5
Article 10	Job Bidding.....	6
Article 11	Plant Closing.....	7
Article 12	Lay-Offs.....	7
Article 13	Dispute Procedure.....	8
Article 14	Discharge.....	9
Article 15	Discipline/No Discrimination.....	9
Article 16	Clothes/Equipment Furnished By The Company.....	10
Article 17	Holidays.....	11
Article 18	Injury On The Job.....	11
Article 19	Union Steward.....	11
Article 20	Leave Of Absence.....	12
Article 21	Production Standard Crewing.....	13
Article 22	Wage Rate Classification.....	13
Article 23	Plant Visitation.....	13
Article 24	Meal Period.....	14
Article 25	Rest Periods.....	14
Article 26	Vacation.....	14
Article 27	New Member Orientation.....	15
Article 28	Other Provisions.....	15
Article 29	Bulletin Board.....	16
Article 30	Waiver, Entire Agreement And Severability.....	16
Article 31	Term Of Agreement.....	17
Appendix A	Wages.....	18
Index.....		19

**CULINAIRE, INC. AND
UNITED FOOD AND COMMERCIAL WORKERS
LOCAL UNION NO.7
AGREEMENT**

This Agreement is entered into by and between CULINAIRE, INC., hereinafter referred to as the "Company," and the UNITED FOOD AND COMMERCIAL WORKERS, LOCAL NO.7, chartered by the UNITED FOOD AND COMMERCIAL WORKERS INTERNATIONAL UNION, AFL-CIO hereinafter referred to as the "Union," who agree to be bound by the following terms and provisions covering wages, benefits and working conditions.

**ARTICLE 1
PURPOSE OF AGREEMENT**

Section 1 It is the intent and purpose of the parties hereto that this Agreement shall promote and improve the industrial and economic relationship between the Company and the Union and its members as set forth herein, and to set forth herein rates of pay, hours of work, and other conditions of employment to be observed between the parties hereto.

Section 2 It is recognized by both parties that they have a mutual interest and obligation in maintaining friendly cooperation between the Company and the Union which will permit safe, economical and efficient operation.

**ARTICLE 2
RECOGNITION**

Section 1 The Company recognizes the Union as the sole collective bargaining representative for all full-time and regular part-time food and production employees including packers and cleaners employed by the Company at its plant located at 1111 West Exposition, Denver, Colorado but excluding all managers, office clerical employees, drivers, head chef, guards and all supervisors as defined in the National Labor Relations Act as amended.

**ARTICLE 3
SAFETY**

Section 1

- A.) Both the Company and the Union shall expend every effort to see to it that the work performed under the terms and conditions of this Agreement is performed with a maximum degree of safety, consistent with the requirement to conduct efficient operations. Safety rules and regulations issued by the Company shall be strictly adhered to.
- B.) The Company agrees that it has the sole responsibility to provide a safe and healthy workplace and to correct safety and health hazards. Nothing in this

Agreement shall imply that the Union has undertaken or assumed any portion of that responsibility.

- C.) It is the responsibility of each management employee and each hourly employee to follow and support all safety operating procedures.

Section 2 The Company shall furnish all safety equipment necessary for the protection of the hourly employees.

Section 3 If the designated Safety Representative is at work when an employee becomes ill or suffers a work-related injury, he or she shall be notified promptly of the occurrence. If the Safety Representative is not at work when the illness or work related injury occurs, he or she shall be notified during his or her next assigned shift. The Executive Chef or his designee shall determine whether an investigation of the incident is warranted and if it is determined by the Executive Chef or his designee to be warranted, the Company will conduct an investigation of the incident.

Section 4 Any dispute covered under this Article 3 and the sections contained within this Article may be referred to the grievance procedure.

Section 5 The Company shall make available for the Safety Representative's review all safety material as required by state and or federal law.

Section 6 Upon arrival of an OSHA inspector to the work site, the Company will notify the Union or its representative as required by state and or federal law.

Section 7 The Employees are responsible for working safely and carefully and utilizing common sense while performing their respective job responsibilities.

ARTICLE 4 MANAGEMENT RIGHTS

Section 1 It is understood and agreed by the Union that the Company reserves the rights of management at all times and that, except as otherwise specifically provided in this Agreement, the Company has the sole and exclusive right to exercise all of the rights or functions of management. These rights or functions include, but are not restricted to: the right to direct and manage the work force, including the right to hire, discipline, suspend, discharge for just cause, control the quality of work, to establish reasonable work rules, policies, and procedures, establish drug policies, transfer, promote, demote, or lay-off employees; the right to schedule work hours; to establish schedules and standards, determine and institute methods and process and changes therein; **to determine the number of hours per day or per week operations shall be carried on; to determine the number and types of employees required; to assign work to such employees as determined by the Company; to establish and change work assignments;** determine whether action concerning any safety issues is warranted, determine the location of the

business, products to be manufactured or services rendered; and determine those with whom it will do business.

Section 2 Statutory Supervisors shall not perform bargaining unit work except in such situations as instructing an employee, to meet a pending deadline as described below or in an emergency. Every effort will be made to properly staff each day's production with adequate bargaining unit personnel to meet customer order deadlines. However, in the event of unforeseen circumstances which act to prevent the meeting of the day's production deadline as long as all unit employees on premises have been contacted to come and perform work, a supervisor may assist in unit work, except that if the event arises at the beginning of the workday, all employees must be called before the supervisor may assist in the work.

An emergency is defined as a situation which a modified order was caused by employer mistake or a customer adjustment within 24 hours of the delivery of the order.

ARTICLE 5 CHECK-OFF/UNION SECURITY

Section 1 The Company agrees, during the term of this Agreement, to deduct, weekly, the initiation fee and monthly Union dues from the net earnings due any employee who has executed the Union check-off authorization form. Said authorization must be properly executed by the employee, presented to, and accepted by the Company.

Section 2 The Company may hire new employees from whatever source it desires. All employees covered by this Agreement shall, subject to the ratification of the provisions under the Colorado Labor Peace Act, as a condition of employment, become members of the Union on the thirty-first (31st) day after beginning of employment, to the extent of paying the initiation fee and the membership dues uniformly required as a condition of acquiring or retaining membership in the Union, and shall remain members of the Union to the extent of paying membership dues in the Union, for the duration of this Agreement.

Section 3 The Company shall not discriminate against any employee in regard to the acquisition or retention of membership, and membership in the Union shall be available to every employee on the same terms and conditions generally applicable to all other members.

Section 4 Upon written notice, from the Union to the Company, that an employee is thirty (30) days in arrears in the payment of Union dues or initiation fee, the Company will discharge such employee unless within fifteen (15) days from the date of said written notice, such employee shall obtain or reinstate their membership in the Union.

Section 5 The Union shall indemnify and save the Company harmless from any claims, suits, judgments, attachments, and from any other form of liability as a result of making any deduction or taking any action in accordance with the foregoing authorization and assignment.

Section 6 The foregoing provisions shall not be effective unless and until the Union successfully completes the Colorado Labor Peace Act election.

ARTICLE 6 HOURS OF WORK

Section 1 The workweek for payroll purposes shall start at 12:01 a.m. on Wednesday and end at midnight Tuesday evening. The workweek for scheduling purposes shall start at 12:01 a.m. on Monday and end at midnight on Sunday evening.

Section 2 The Company will set the work hours and schedules for its employees as deemed necessary by the Company. The Company will not violate any state and/or federal laws when setting the employees' work schedules.

Section 3 One and one-half (1 1/2) times the regular rate of pay shall be paid for all hours worked in excess of forty (40) hours in any one work week.

Section 4 Employees who normally are scheduled off on Saturday and Sunday. Saturday and Sunday work requirements shall be notified as soon as reasonably possible. With the exception of the day after Thanksgiving through December 20, if an employee has a previously scheduled personal or professional commitment, he or she shall notify the Company and be excused from Saturday or Sunday work.

Section 5 Regular full-time employees called to work will be provided with a minimum of three (3) hours work or paid the equivalent of three (3) hours worth of work. The Company will endeavor to notify employees in advance of a cancellation of scheduled work.

Section 6 Any and all additional hours will be offered by seniority to those full-time employees who have not yet reached forty (40) hours.

Section 7 For hours worked prior to an employee's scheduled starting time when less than eight (8) hours has elapsed since the employee's last previously scheduled quitting time the employee shall be compensated at the rate of time and one-half (1 1/2x) of the employee's base hourly rate of pay for the hours worked prior to employee's scheduled starting time.

ARTICLE 7 NO GUARANTEED WORK

No work is guaranteed. The Company will make every effort to have its full time employees work forty (40) hours per week.

ARTICLE 8 COMPANY AND UNION RESPONSIBILITY

Section 1 During the term of this Agreement, there shall be no strike, stoppage, picketing, honoring of any picket line, sympathy strike, slowdown, deliberate withholding of production or suspension of work on the part of the Union, its members, or any individual covered by this Agreement for any reason whatsoever. In the event of a breach of this provision, the Union shall immediately declare publicly that such action is unauthorized and shall promptly order its members to resume their normal duties notwithstanding the existence of any strike, stoppage, picketing, honoring of any picket line, sympathy strike, slowdown, deliberate withholding of production or suspension of work. The Union will take all necessary steps to end these acts. The Union further agrees that it will in no way interfere with the business of the Company by sanctioning or conducting a boycott on the handling of goods procured from a source or destined to a point where a labor controversy or dispute may exist.

Section 2 The Company agrees that neither it nor its representatives will put into effect any lockout during the term of this Agreement.

Section 3 The Company will not enter into any agreement with an employee on an individual basis.

Section 4 All employees and supervisors will not use obscene or offensive language towards any employee or supervisor of the Company.

ARTICLE 9 SENIORITY

Section 1 Seniority shall be determined by the employees' most recent date of hire.

Section 2 A regular full-time employee shall be considered as an employee who has completed thirty (30) days of work.

Section 3 A probationary employee is an employee who is not qualified as a regular full-time employee. Probationary employees may be discharged in accordance with state and federal laws at the discretion of the Company without recourse by either the employee or the Union.

Section 4 Temporary Vacancies. The Company has the right to transfer employees in order to fill vacancies without regard to seniority on a temporary basis for one (1) day.

Section 5 Posting Seniority Lists. The Company will post on the bulletin boards on January first (1st) and July first (1st) of each year a seniority list of all regular full-time employees and furnish one (1) copy of each to the Union and one (1) copy of each to the Chief Shop Steward.

Section 6 **Training and Job Assignment.** Training is defined as teaching or instructing an employee how to do a task. Employees who wish to be trained in a job will be trained in seniority order before any employee who does not wish to be trained for the job. Employees will notify the Company in writing that they wish to be trained. When shortages or unexpected situations arise, employees who are trained to perform the job will be assigned to do the work consistent with the terms of this Agreement.

ARTICLE 10 JOB BIDDING

Section 1 When job openings occur, either by creation of a new job or by a vacancy, the Company will post the job opening to the facility. This opening will remain posted for at least three (3) days. Those employees who are interested in the posted position will notify their supervisor or designated Company representative as stated in the posting.

Section 2 Job bidding shall be governed by plant seniority.

Section 3 An employee awarded a job through a bid shall be placed on the new job no later than thirty (30) days after the job has been awarded. Once the employee begins the new job, he or she shall have five (5) days to decide if he will remain on the job. If he or she decides not to remain on the job, the employee must notify the Company in writing prior to the sixth (6th) day and if the employee does so, the employee has the right to return to his or her previous position.

Section 4 An employee who is awarded a job by bid but cannot perform or qualify within 30 days shall return to his or her previous job unless the Company grants the employee additional time to qualify for his or her position. Management, not the employee or the Union, shall determine whether the employee is able to adequately perform or qualify for the new position.

Section 5 When an employee successfully bids a higher rated job, that employee shall continue to be paid the former rate of pay until qualified. Should an employee successfully bid on a lower rated job, that employee shall be paid the lower rate when placed on the lower rated job.

Section 6 Notwithstanding any of the above, the Company may assign employees on a temporary basis as necessary in the conduct of the business with consideration of seniority, ability and qualifications. Any employee temporarily assigned to a job having a lower rate than their regular rate will receive their regular rate while performing such job. An employee temporarily assigned to a higher group job for more than two (2) hours shall receive the higher group rate for all hours worked. Any temporary assignment exceeding thirty (30) days will be discussed with the Union, to set up a schedule for replacement if necessary.

Section 7 A bulletin board for bids and bid awards only, shall be placed in an area accessible to the majority of employees. The bulletin board shall post jobs available for bid with a list of all new jobs awarded.

ARTICLE 11 PLANT CLOSING

The Company shall notify the Union in writing, commensurate with established labor law, of a complete closure of the facility that will involve a permanent layoff of bargaining unit employees. The Company and the Union will meet within fifteen days after such written notice for the purpose of negotiating the effect of such closure on bargaining unit employees.

ARTICLE 12 LAY-OFFS

Section 1 Lay-offs shall be based on seniority, **classification and step within the classification**. Probationary employees shall be the first (1st) laid off, before any employees with seniority. All open jobs created by such reduction procedure shall be filled by those employees laid off from their jobs who have sufficient seniority to remain. Employees who are placed on new jobs, in cases of lay-off or reassignment, shall be trained on the new job.

Section 2 When an employee is laid off, he or she will have the opportunity to bump the least senior employee with less seniority in a classification with the same or lesser thereafter rate. The employees will maintain their original rate if the thereafter rate is the same in both classifications.

Section 3 The Company will give notice to employees as soon as possible of lay-off who are affected by such.

Section 4 If there is a reduction of the number of employees in a classification, such reduction shall be made on the basis of the seniority of the employees in such classification. The employee with the least seniority will be the first (1st) one eliminated from such classification.

Section 5 Employees will be called back in the order of their seniority. Employees on the lay-off roll shall first (1st) be recalled, based on their seniority. Employees will be recalled in seniority for temporary positions.

Employees shall be removed from the lay-off roll after six (6) months.

Refusal of employees to accept recall to a temporary job **during this six (6) month period**, where such temporary job will last a week (five [5] days) or more, shall result in **immediate removal from the lay-off roll**, provided the employee has been given at least twenty-four (24) hour notice. Any employee recalled during this six (6) month period shall retain all seniority rights. The Company and a representative of the union will jointly confirm that each worker is notified of any recall.

If a worker on the lay-off roll notifies the Company, in writing, that he or she is unavailable for a period of three weeks or less and would be unable to accept a recall to a temporary

job, as described above, the worker will not be removed from the lay-off roll during this limited period of availability.

Section 6 No new bargaining unit employee may be hired while any bargaining unit employee is on lay-off.

Section 7 When an employee is placed on lay-off they will be given his or her pay check on the date the lay-off is effective.

ARTICLE 13 DISPUTE PROCEDURE

Section 1 Should any dispute or complaint arise over the application or interpretation of this Agreement, there shall be an earnest effort on the part of the parties to settle such dispute promptly through the following steps, and failure to follow the procedures set forth below shall result in forfeiture of the grievance. Additionally, failure to meet the deadlines detailed below shall result in the forfeiture of the grievance unless otherwise agreed by the parties.

Section 2 **Step I.** By conference during scheduled working hours between the Steward and/or the Union's Representative and/or the aggrieved employee(s), and a designated Company representative.

Section 3 **Step II.** If the grievance cannot be satisfactorily resolved under Step I above, the grievance shall be reduced to writing and submitted to the representative designated by the Company to handle such matters. Such submission shall be made within twenty (20) days of the date of the occurrence of the event which gives rise to the grievance and shall clearly set forth the issues and contentions of the aggrieved party or parties and must reasonably allege a specific violation of an express provision of this Agreement. [In the case of a discharge, the time limits shall be fourteen (14) days.] The Company designee and the Steward and/or Union Representative shall meet within ten (10) days after receipt of written notice of the grievance and attempt to resolve the grievance. In the event the employee has been improperly paid, said payment error shall be corrected on a retroactive basis, but not beyond ninety (90) days prior to the date on which the grievance is presented in writing.

Section 4 **Step III.** If the grievance is not satisfactorily adjusted at Step II, either party may, with reasonable promptness, but in no event later than thirty (30) days from the date of the Step II meeting, in writing, request arbitration and the other party shall be obligated to proceed with arbitration in the manner hereinafter provided. The parties shall forthwith attempt to agree upon an impartial arbitrator.

Section 5 In the event the parties are unable to reach agreement upon the election of an arbitrator within fifteen (15) days of the written request for arbitration, the party requesting arbitration may, with reasonable promptness but no later than two weeks, request a panel of seven (7) arbitrators from the Federal Mediation and Conciliation Service. From this panel of seven names, each party shall alternately strike names one at a time, until each party has stricken

three (3) names. The moving party shall strike the first name. The remaining arbitrator from the list shall be the impartial arbitrator. A finding or award of the arbitrator shall be final and conclusive upon the parties hereto.

Section 6 The arbitrator shall have all the rights, power, and duties herein given, granted and imposed upon him/her; but his/her award shall not change, alter or modify any of the terms and conditions set forth in this Agreement. The expenses of the impartial arbitrator shall be shared equally by the parties. The arbitrator will issue his decision within thirty (30) calendar days after the close of the proceedings. This thirty (30) day calendar time limit may be extended by mutual agreement between both parties.

Section 7 In the event either party refuses to arbitrate on demand of the other party, and an order compelling arbitration is obtained in Federal Court on the basis contended by the moving party, the refusing party will pay to the moving party reasonable legal fees incurred. Similarly, if the moving party fails to prevail in such an issue, the moving party will pay reasonable legal fees incurred.

Section 8 **Pay Discrepancies.** Any agreed pay discrepancy of fifty dollars (\$50.00) or greater shall be adjusted within seven (7) days of the learning of the error. Any agreed pay discrepancy of less than fifty dollars (\$50.00) shall be adjusted for the following week.

ARTICLE 14 DISCHARGE

Section 1 No employee covered by this Agreement shall be disciplined, suspended, demoted or dismissed without just and sufficient cause.

Section 2 **Grievance Procedures.** If any employee has been suspended, demoted, and/or dismissed without just and sufficient cause, they may file a grievance under the grievance and arbitration provisions of this Agreement.

ARTICLE 15 DISCIPLINE/NO DISCRIMINATION

Section 1 **No Discrimination.** The Company and the Union are committed to maintaining a work environment that is free from discrimination. In the administration of this Agreement and, in accordance with applicable federal and state law, neither the Company nor the Union shall discriminate against any employee because of that employee's race, color, religion, national origin, age, marital status, veteran's status or disability.

Section 2 **Harassment Prohibited.** Harassment of any employee due to that employee's race, color, sex, religion, national origin, age, veteran's status, or disability is also prohibited by this Agreement as well as federal and state law. Harassment, for purposes of this Agreement, is that which is defined by applicable federal law.

Section 3 **Use of Grievance Procedures.** If any employee feels that they have been subjected to prohibited discrimination, including harassment, they may file grievance under the grievance and arbitration provisions of this Agreement. If the employee feels they have been the subject of discrimination or harassment they should immediately notify their immediate supervisor. If the supervisor is unavailable or if the employee believes it would be inappropriate to contact their supervisor, the employee should immediately contact the head chef, executive chef, or a member of management. The Company will investigate all such complaints. If an investigation confirms that harassment has occurred, the Company will take corrective action, up to and including immediate termination of employment of any employee found to have violated the provision of this Article. The Company forbids retaliation against anyone who has truthfully reported harassment.

Section 4 **Reasonable Accommodation.** In the administration of this Agreement, the Company and the Union will provide reasonable accommodations to qualified employees with a disability and to employees based upon their religious tenets. Any employee who seeks such an accommodation must so inform the Company, in writing, and cooperate with the Company and the Union in seeking to identify reasonable alternatives. The need for the extent of such accommodation shall be determined by the Company in accordance with its interpretation of the requirements of the Americans with Disabilities Act and Title VII of the Civil Rights Act of 1964, even if such accommodations may necessitate the modification or waiver of any provision of this Agreement, however, in the event a reasonable accommodation may necessitate the modification or waiver of any provision of this Agreement, the Company and the Union will meet to discuss same.

ARTICLE 16

CLOTHES/EQUIPMENT FURNISHED BY THE COMPANY

Section 1 The Company shall furnish safety devices, which when furnished, must be worn as a condition of employment.

Section 2

- A.) The Company shall furnish all tools, equipment, and garments necessary to perform the job duties assigned to each employee. **The Company will continue to furnish heavy-duty coats (at least fifteen (15)) for use by employees who work in a cooler or freezer. Employees will follow Company procedure for sign out and use.**
- B.) The Company will provide regular, full-time employees with uniforms, including the laundering of these uniforms at no cost to the employee.

Section 3

- A.) The Company will periodically check the condition of all equipment furnished by the Company, and at its own expense replace items which are no longer protective

or worn out. It is at the Company's discretion as to which items are no longer protective or worn out. **The Company will repair equipment when needed.**

Section 4

- A.) **Employees will report any items which are no longer protective or are worn out.**

ARTICLE 17 HOLIDAYS

Section 1 The following days shall be recognized as Company holidays:

New Year's Day – paid	Labor Day – unpaid
Memorial Day – unpaid	Thanksgiving Day – unpaid
Independence Day (July 4 th) – unpaid	Christmas Day – paid

Section 2 As pay for an unworked pay holiday, employees will be paid at straight-time for the number of hours they would normally have worked on the day in question, but not to exceed eight (8) hours.

Section 3 When an employee is required to work on a holiday identified above, the employee shall be paid one and one-half times (1 1/2x) his/her normal hourly rate of pay.

Section 4 When one (1) of the paid holidays falls on Saturday or Sunday, such holiday shall be observed on either the preceding Friday or the following Monday.

Section 5 Any employee who has been employed for six (6) consecutive months prior to the paid holidays and is laid off prior to December 25th, shall receive the holiday pay for the upcoming Christmas Day and New Years Day holidays.

ARTICLE 18 INJURY ON THE JOB

The Company will comply with all injuries on the job in accordance with the Colorado Workers' Compensation laws.

ARTICLE 19 UNION STEWARD

Section 1 The Union shall have the right to designate **two (2)** Stewards, **one (1)** of which who will be designated as Chief Steward, who shall perform their duties with no inconvenience to the Company. Such Stewards shall not be discriminated against because of their Union activities. The Executive Chef or his designee shall be advised in writing by the Union of the name of the Steward(s) in the facility.

Section 2 The Company agrees to schedule the Stewards three (3) days off to attend the Union's Annual Stewards' Conference. The Stewards will not be paid when attending the conference.

ARTICLE 20 LEAVE OF ABSENCE

Section 1 **Union Business.** The Company may grant the necessary time off without discrimination or loss of seniority rights and without pay to any employee designated by the Union to attend a labor convention or to serve in any capacity on other official Union business provided the Company is given two (2) weeks notice in writing specifying the length of time off. Moreover, the Company may decline the employees request if it determines the employee is needed at work.

Section 2 **Military Leave.** Any employee in military service under the provisions of Federal law, shall be returned to his/her job in accordance with such law.

Section 3 **Funeral Leave.** In case of a death of an immediate family member of an employee, the employee may be excused to attend the family member's funeral. The employee will not be paid for this time off. The employee will be granted up to three (3) days off to attend the funeral. The employee may request additional unpaid time off but the Company will have discretion whether to grant this request.

Section 4 **Personal Leave.** A leave of absence up to thirty (30) days may be granted to an employee who has had one (1) year of continuous service for reasonable personal reasons but not for the purpose of engaging in gainful employment elsewhere. An employee shall not request a personal leave of absence from July through December. The employee requesting the leave of absence must submit a written request to his or her supervisor no less than seven (7) days before the requested leave begins. The employee shall state in the written request the reason for the personal leave, the date the personal leave is to begin, and the date the expected date of return to work. The Company has the discretion to grant, grant in part, or deny such a request.

Section 5 The Company will comply with all absences covered under the Family Medical Leave Act ("FMLA") in accordance with the FMLA.

Section 6 **Request for Leave of Absence.** All leaves of absence must be requested in writing to the immediate supervisor unless the employee is physically disabled to the extent that such advance request is not possible and shall state 1) the reason, 2) date leave is to begin, and 3) expected date of return to work. If an employee anticipates that his or her leave will exceed ninety (90) days, the employee shall submit an additional written request to the Company asking for more time off. Leaves of absence shall be granted in writing in advance and a copy shall be given to the employee. The Company has the discretion whether to approve or reject an employee's request for a leave of absence.

Section 7 **Returning from Leave of Absence.** The employee must be qualified to resume his/her regular duties or such other available duties as assigned upon return to work from an approved leave of absence. A doctor's certificate verifying that the employee is able to resume his/her normal duties may be required. The employee shall be returned to the job previously held, or to a job comparable with regard to rate of pay no later than on the first (1st) weekly schedule, provided the notice of intent to return to work is received prior to 9:00 AM, Wednesday of the week preceding the next available schedule.

Section 8 If an employee is notified of the death of his/her spouse, parent or child while at work, the employee shall be granted the remainder of the day off without pay.

Section 9 Time spent on an approved leave of absence will not be counted as time worked for the purpose of wage computation and will not result in loss of seniority. Failure to report back to work at the end of a leave of absence shall result in the employee being considered a voluntary termination.

ARTICLE 21 PRODUCTION STANDARD CREWING

Crewing and production concerns may be brought to the attention of the Company by employees, stewards or union representatives. The parties will study and resolve the issues.

ARTICLE 22 WAGE RATE CLASSIFICATION

Section 1 When the Company establishes a new classification, combines or separates the duties of existing classifications, or substantially changes the work content of an existing classification, it will notify the Union and establish an hourly rate for the classification.

Section 2 The test of fairness of the Company's rate determination is whether it is in line with the existing rate structure of other jobs in the department, giving proper consideration to the job content and skill involved.

ARTICLE 23 PLANT VISITATION

Section 1 A representative of the Union shall have access to the plant for the purpose of investigating conditions therein, under the terms of this Agreement, and to adjust any grievances or complaints therein. Conferences between Union representatives and an employee and/or employees shall be so conducted so that there shall be no interruption of the Company's production whenever possible. Upon entering the plant, Union representatives must report to a designated Company representative.

ARTICLE 24 MEAL PERIOD

Employees shall receive a one-half (1/2) hour lunch period at approximately the middle of the workday. Employees' scheduled lunch periods will be set forth on the schedule, but the parties recognize it may be necessary to alter the lunch period schedule due to the needs of the business.

ARTICLE 25 REST PERIODS

All employees under this Agreement shall be allowed a ten (10) minute rest period before lunch and a ten (10) minute rest period no later than two (2) hours after lunch. An employee who works ten (10) hours in any one (1) day will be given an additional ten (10) minute paid rest period. It is understood that employees may combine rest periods.

ARTICLE 26 VACATION

Section 1 All employees covered by this Agreement and have been in the continuous service of the Company for a period of one (1) year shall be entitled to the following paid vacation:

1-2 years	1 week
3-5 years	2 weeks
6+ years	3 weeks

Section. 2 If a paid holiday falls within an employee's vacation, the employee will not be charged with a vacation day for the holiday. The employee's vacation shall be extended by one day.

Section 3 The Company will post a notice December first (1st) of the prior calendar year, and the employees will sign the roster as to their choice of vacation time. **The period October 1st through December 31st each calendar year will generally not be permitted as a vacation selection period due to the operational needs of the Company.** This list will remain posted for selection until January thirty-first (31st) of each calendar year. Any employee who fails to sign such roster prior to January thirty-first (31st) will be able to submit a written request for time off to his/her supervisor at least two (2) weeks notice before the requested time off.

Section 4 If an employee is on a scheduled vacation and he/she becomes seriously ill, has a death in the family, or is called for jury duty, etc., the employee's vacation will be reassigned.

Section 5 An employee will be provided the option of receiving a vacation check on the last day he or she works before vacation begins.

ARTICLE 27 NEW MEMBER ORIENTATION

Section 1 Each week during new employee, orientations, a representative of the Union will be allowed the opportunity to discuss the Union role at the plant, to answer any questions, and to sign the new employee up for Union membership. Orientation meetings will not exceed thirty (30) minutes.

Section 2 When an applicant for employment is hired, the Company will give the applicant a Union Authorization Card, along with other documents given to newly hired applicants, for signature (i.e., insurance enrollment card). To the extent allowed by law, the Company will explain to the successful applicant that the plant employees are represented by Local 7 and give the employee a Union application. In the event the successful applicant declines to sign the Union Authorization Card, the applicant will be referred to a designated Union representative who will be given a quiet area to explain the advantages of Union representation.

ARTICLE 28 OTHER PROVISIONS

Section 1 When an employee is required to return to work for a mandatory plant meeting, the Company shall pay the employee a minimum of two (2) hours worth of work or allow the employee to work at least two (2) hours.

Section 2 **Technological Changes.** In the event the Company introduces major technological changes which would have a direct impact affecting bargaining unit work, the Company agrees to meet with the Union to bargain over the effects no later than thirty (30) days prior to any such changes take effect.

Section 3 **Paychecks**

- A.) The check with which the Company pays the employees will state all deductions, hourly rates, hours worked, straight-time and overtime. It is understood and agreed that the employees shall be paid on a biweekly basis.
- B.) The Company will continue legitimate methods and practice of distributing paychecks to employees.
- C.) Paychecks shall be distributed on a bi-weekly basis.

Section 4 **Neutrality.** The Company shall do what is necessary to ensure its officers, representatives, supervisors and/or agents shall not attempt to influence a Colorado Labor Peace Act election or any internal Union election campaign and/or vote.

ARTICLE 29 BULLETIN BOARD

Bulletin boards will be installed in the area of each time clock for the posting of Union notices. The Union shall be privileged to post bulletins having to do with the Union's official business on the bulletin board provided by the Company.

ARTICLE 30 WAIVER, ENTIRE AGREEMENT AND SEVERABILITY

Section 1 **Entire Agreement.** This is the complete Agreement providing all benefits to which any employee may be entitled, and it is expressly understood and agreed that the Company has no obligation to any employee or employees other than those provided herein.

Section 2 **Waiver.** The parties acknowledge that during the negotiations which resulted in this Agreement, each had the unlimited right and opportunity to make demands and proposals with respect to any subject or matter not removed by law from the area of collective bargaining, and that the understanding and agreements arrived at by the parties after the exercise of that right and opportunity are set forth in the Agreement. Therefore, the Company and the Union, for the term of this Agreement, each voluntarily and unqualifiedly waives the right, and each agrees that the other shall not be obligated to bargain collectively with respect to any subject or matter referred to or covered in this Agreement, or with respect to any subject matter not referred to or covered in this Agreement, even though such subjects or matters may not have been within the knowledge or contemplation of either or both of the parties at the time that they negotiated or signed this Agreement.

Section 3 **Amendments.** Any modification or supplement to this Agreement to be effective must be reduced to writing and executed by the designated representatives, of each party.

Section 4 In the event any provision of this Agreement should be declared invalid by any court of competent jurisdiction, such decision shall not invalidate the entire Agreement; and further, should any federal or state law, government rule or regulation issued by any of its departments, agencies or representatives affect any provision of this Agreement, the provision, or provisions, so affected shall be made to conform to the law or determination, and all other provisions not so affected shall continue in full force and effect.

Section 5 It is agreed that the Union may print the collective bargaining agreement in both English and Spanish. In the event the Union does print up a Spanish version, the parties agree that the English version of this Agreement shall be the controlling document for legal and administrative purposes.

**ARTICLE 31
TERM OF AGREEMENT**

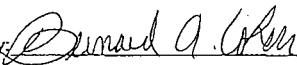
Section 1 This Agreement shall be effective from August 6, 2010, and shall remain in full force and effect up to 12:01 AM August 5, 2013. Either party may, after 60 to 90 days prior to the expiration date of this contract, give notice to terminate the Agreement. If such notice is not given, the Agreement shall renew itself for successive one (1) year periods until notice is given.

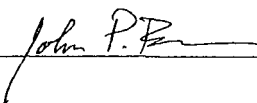
Signed this 7th Day of December, 2010

Signed this 7th Day of December, 2010

CULINAIRE, INC.

UFCW LOCAL 7, DENVER, COLORADO,
Chartered by the UNITED FOOD AND
COMMERCIAL WORKERS
INTERNATIONAL UNION

By: 

By: 

**APPENDIX A
WAGES**

Cooks/Canape Preps/Pastry & Tartlet Machines/Meat Preparer	\$8.00 per hour	1 st six months
	\$8.25 per hour	2 nd six months
	\$8.60 per hour	Thereafter
Store Attendant/Fryer/Oven Operator/Pre-Op/General Assembly Workers/Cleaners/Dishwashers	\$7.60 per hour	1 st six months
	\$7.65 per hour	2 nd six months
	\$7.75 per hour	Thereafter

As of August 4, 2011 all wage rates including rates not on a progression will be increased by twenty-five cents (\$0.25) per hour. As of August 2, 2012 all wage rates including rates not on a progression will be increased by thirty cents (\$0.30) per hour.

An employee as of August 5, 2010, earning more than the wage rate listed above will maintain that wage rate plus the general increases stated above, until such time as the parties negotiate and establish wage rates in excess of those that the employee earns for that position or his rate is exceeded in the progression.

INDEX

Title	Article	Page
Bulletin Board	Article 29	16
Check-Off/Union Security	Article 5	3
Clothes/Equipment Furnished By The Company ..	Article 16	10
Company and Union Responsibility	Article 8	5
Discharge	Article 14	9
Discipline/No Discrimination	Article 15	9
Dispute Procedure	Article 13	8
Holidays.....	Article 17	11
Hours Of Work.....	Article 6	4
Injury On The Job	Article 18	11
Job Bidding	Article 10	6
Lay-Offs	Article 12	7
Leave Of Absence	Article 20	12
Management Rights.....	Article 4	2
Meal Period	Article 24	14
New Member Orientation.....	Article 27	15
No Guaranteed Work	Article 7	4
Other Provisions	Article 28	15
Plant Closing	Article 11	7
Plant Visitation	Article 23	13
Production Standard Crewing	Article 21	13
Purpose Of Agreement.....	Article 1	1
Recognition	Article 2	1
Rest Periods.....	Article 25	14
Safety.....	Article 3	1
Seniority	Article 9	5
Table of Contents		i
Term Of Agreement	Article 31	17
Union Steward.....	Article 19	11
Vacation.....	Article 26	14
Wage Rate Classification	Article 22	13
Wages	Appendix A	18
Waiver, Entire Agreement And Severability	Article 30	16

WEINGARTEN RULES

Under the Supreme Court's Weingarten decision, when an investigatory interview occurs, you should ask if it is for disciplinary action. If so, the following rules apply:

Rule 1: The employee must make a clear request for union representation before or during the interview. The employee cannot be punished for making this request.

Rule 11: After the employee makes the request, the Employer must choose from among three options. The Employer must either:

- A. Grant the request and delay questioning until the Union Representative arrives and has a chance to consult privately with the employee, or
- B. Deny the request and end the interview immediately, or
- C. Give the employee a choice of:
 - (1) having the interview without representation or
 - (2) ending the interview.

Rule III: If the Employer denies the request for union representation, and continues to ask questions, it commits an unfair labor practice and the employee has a right to refuse to answer. The Employer may not discipline the employee for such a refusal.

2010

January 2010						
S	M	T	W	T	F	S
				1	2	
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						

February 2010						
S	M	T	W	T	F	S
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28						

March 2010						
S	M	T	W	T	F	S
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			

April 2010						
S	M	T	W	T	F	S
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	

May 2010						
S	M	T	W	T	F	S
					1	
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					

June 2010						
S	M	T	W	T	F	S
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30			

July 2010						
S	M	T	W	T	F	S
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

August 2010						
S	M	T	W	T	F	S
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

September 2010						
S	M	T	W	T	F	S
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30		

October 2010						
S	M	T	W	T	F	S
				1	2	
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						

November 2010						
S	M	T	W	T	F	S
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30				

December 2010						
S	M	T	W	T	F	S
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

2011

January 2011						
S	M	T	W	T	F	S
					1	
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					

February 2011						
S	M	T	W	T	F	S
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28					

March 2011						
S	M	T	W	T	F	S
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

April 2011						
S	M	T	W	T	F	S
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30

May 2011						
S	M	T	W	T	F	S
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

June 2011						
S	M	T	W	T	F	S
		1	2	3	4	
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30		

July 2011						
S	M	T	W	T	F	S
				1	2	
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						

August 2011						
S	M	T	W	T	F	S
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			

September 2011						
S	M	T	W	T	F	S
			1	2	3	
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	

October 2011						
S	M	T	W	T	F	S
				1		
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					

November 2011						
S	M	T	W	T	F	S
	1	2	3	4	5	
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30			

December 2011						
S	M	T	W	T	F	S
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

2012

January 2012						
S	M	T	W	T	F	S
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

February 2012						
S	M	T	W	T	F	S
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29			

March 2012						
S	M	T	W	T	F	S
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

April 2012						
S	M	T	W	T	F	S
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30					

May 2012						
S	M	T	W	T	F	S
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31		

June 2012						
S	M	T	W	T	F	S
				1	2	
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30

July 2012						
S	M	T	W	T	F	S
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

August 2012						
S	M	T	W	T	F	S
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

September 2012						
S	M	T	W	T	F	S
					1	
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30						

October 2012						
S	M	T	W	T	F	S
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31		

November 2012						
S	M	T	W	T	F	S
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	

December 2012						
S	M	T	W	T	F	S
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					

2013

January 2013						
S	M	T	W	T	F	S
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31		

February 2013						
S	M	T	W	T	F	S
				1	2	
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28		

March 2013						
S	M	T	W	T	F	S
				1	2	
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						

April 2013						
S	M	T	W	T	F	S
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30			

May 2013						
S	M	T	W	T	F	S
		1	2	3	4	
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

June 2013						
S	M	T	W	T	F	S
					1	
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30						

July 2013						
S	M	T	W	T	F	S
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31		

August 2013						
S	M	T	W	T	F	S
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						

September 2013						
S	M	T	W	T	F	S
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30					

October 2013						
S	M	T	W	T	F	S
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31		

November 2013						
S	M	T	W	T	F	S
				1	2	
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30

December 2013						
S	M	T	W	T	F	S
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31		

DO NOT GO SUSPENDED!!!

REMEMBER, IF YOU LEAVE THE INDUSTRY FOR ANY REASON (termination, layoff, leave of absence, etc.) apply for your withdrawal card. This must be done within 30 days from the last day worked. This protects your union status in the event you should ever return to the industry. Failure to get a withdrawal card will result in **SUSPENSION** from the Union and a reinstatement fee will be charged. If you leave the industry **IT IS YOUR OBLIGATION TO GET A WITHDRAWAL CARD!**

The withdrawal card will be issued at no cost, the only requirement being that your initiation fee be fully paid and you dues must be paid for the month in which you request the withdrawal card. The withdrawal card is good indefinitely and allows you to become a member of any local union affiliated with the United Food and Commercial Workers International Union without payment of any additional fee (s). Withdrawal cards must be deposited with the union office within 30 days after returning to work or it becomes null and void and the reinstatement fee must be paid. All persons returning to work with a withdrawal card must fill out a new application and authorization.

WITHDRAWAL CARD REQUEST FORM

When your employment terminates, or if you are laid off, or on a Leave of Absence over 30 days, you should request a Withdrawal Card.

SS# _____

Name _____ Date _____

Address _____

City _____ State _____ Zip _____

Home
Phone _____ Company _____ Store # _____

Job Class _____ Last Day Worked _____

Dues must be paid for the month in which you request a withdrawal card.

LAS OFICINAS DE LOCAL 7 ESTÁN LOCALIZADAS EN EL

**EDIFICIO DE UFCW
7760 West 38th Avenue, Suite 400
Wheat Ridge, Colorado
80033-9982**

**Teléfono - (303) 425-0897
Llamada Gratuita - 1-800-854-7054
Página de Web: www.ufcw7.com**

Si usted tiene cualquier pregunta o desea presentar una demanda, comuníquese con su Representante de la Unión o venga a la oficina de la Unión Local.

JURAMENTO Y OBLIGACIÓN DE MIEMBRO:

Yo, (su nombre), prometo defender y respetar los principios de la Unión, para apoyar y participar en los esfuerzos de esta Unión. Prometo comportarme de una manera que refleja crédito a esta organización.



***Kim C. Cordova, Presidenta
Cindy Lucero, Secretaria-Tesorera***

ACUERDO

Entre

CULINAIRE, INC.

y

TRABAJADORES UNIDOS DE ALIMENTOS Y COMERCIO

LOCAL NO. 7

EFFECTIVO: 6 de agosto de 2010 al 5 de agosto de 2013

ÍNDICE DE MATERIAS

Artículo 1	Propósito Del Acuerdo	1
Artículo 2	Reconocimiento	1
Artículo 3	Seguridad	1
Artículo 4	Derechos de La Gerencia	2
Artículo 5	Deducciones/Seguridad En La Unión	3
Artículo 6	Horas de Trabajo	4
Artículo 7	Trabajo No Garantizado	5
Artículo 8	Responsabilidad de La Compañía y La Unión	5
Artículo 9	Señoría	5
Artículo 10	Ofertar Trabajos	6
Artículo 11	Cierre de La Planta	7
Artículo 12	Descansos	7
Artículo 13	Procedimiento de Disputas	8
Artículo 14	Despido	9
Artículo 15	Disciplina / No Discriminación	10
Artículo 16	Ropa / Equipo Proporcionado Por La Compañía	11
Artículo 17	Días Festivos	11
Artículo 18	Lastimadura En El Trabajo	12
Artículo 19	Delegado de La Unión	12
Artículo 20	Ausencia Con Permiso	12
Artículo 21	Normas de La Cantidad De Empleados De Producción	13
Artículo 22	Clasificación de La Tasa De Salario	14
Artículo 23	Visitación A La Planta	14
Artículo 24	Periodo de Comida	14
Artículo 25	Periodos de Descanso	14
Artículo 26	Vacaciones	15
Artículo 27	Orientación Para Miembros Nuevos	15
Artículo 28	Otras Provisiones	16
Artículo 29	Tablón de Anuncios	16
Artículo 30	Renuncia, Acuerdo Total y Separación	16
Artículo 31	Plazo Del Acuerdo	17
Apéndice A	Sueldo	18
Índice	19

**CULINAIRE, INC. Y
TRABAJADORES UNIDOS DE ALIMENTOS Y COMERCIO,
LOCAL NO. 7
ACUERDO**

Este Acuerdo ha sido hecho y entrado por medio de CULINAIRE, INC., a hora en adelante referido como la "Compañía," y TRABAJADORES UNIDOS DE ALIMENTOS Y COMERCIO, LOCAL NO. 7, legalmente constituida por la UNIÓN INTERNACIONAL DE TRABAJADORES UNIDOS DE ALIMENTOS Y COMERCIO, AFL-CIO a hora en adelante referido como la "Unión," quiénes acuerdan ser obligados por las siguientes provisiones y términos cubriendo salarios, beneficios y condiciones de trabajo.

**ARTÍCULO 1
PROPÓSITO DEL ACUERDO**

Sección 1 Es la intención y el propósito de las partes que este Acuerdo promoverá y mejorará las relaciones industriales y económicas entre la Compañía y la Unión y sus miembros según lo dispuesto en este documento, ya establecidos en este documento las tasas de salario, horas de trabajo, y otras condiciones de empleo que se observan entre las partes del presente reglamento.

Sección 2 Es un hecho reconocido por ambas partes que tienen un interés mutuo y la obligación en el mantenimiento de la cooperación amistosa entre la Compañía y la Unión que permite el funcionamiento seguro, económico y eficiente.

**ARTÍCULO 2
RECONOCIMIENTO**

Sección 1 La Compañía reconoce a la Unión como el único representante de negociaciones colectivas para todos los empleados de tiempo completo y tiempo regular parcial de alimentos y producción incluyendo empaquetadores y limpieza empleados por la Compañía en su planta ubicada en 1111 West Exposition, Denver, Colorado pero con exclusión de los gerentes, empleados de oficina, conductores, cocinero principal, guardias y todos los supervisores según definido por la Ley Nacional de Relaciones de Trabajo en su versión modificada.

**ARTÍCULO 3
SEGURIDAD**

Sección 1

- A.) Tanto la Compañía y la Unión harán todo lo posible para ver que el trabajo realizado en los términos y condiciones de este Acuerdo se realiza con un grado máximo de seguridad, constante con el requisito de llevar a cabo operaciones eficientes. Reglas de seguridad y regulaciones emitidas por la Compañía se cumplirán estrictamente.

- B.) La Compañía está de acuerdo en que es el único responsable de proporcionar un lugar de trabajo seguro y saludable y para corregir los riesgos para la seguridad y la salud. Ninguna disposición del presente Acuerdo se interpretará como que la Unión se ha comprometido o asumido cualquier parte de esa responsabilidad.
- C.) Es la responsabilidad de cada empleado de la gerencia y cada empleado pagado por hora de seguir y apoyar todos los procedimientos operativos de seguridad.

Sección 2 La Compañía proporcionará todo el equipo de seguridad necesario para la protección de los empleados pagados por hora.

Sección 3 Si el Representante de Seguridad designado está en el trabajo cuando un empleado se enferma o sufre una lastimadura relacionada con el trabajo, él o ella será notificado inmediatamente de la ocurrencia. Si el Representante de Seguridad no está en el trabajo cuando ocurre la enfermedad o lastimadura relacionada con el trabajo, él o ella será notificado durante su siguiente turno asignado. El Cocinero Principal o su designado deberá determinar si una investigación del incidente está justificada y si se determina por el Cocinero Principal o su designado para ser justificado, la Compañía llevará a cabo una investigación del incidente.

Sección 4 Cualquier controversia cubierta bajo Artículo 3 y las secciones que contiene este Artículo puede ser referido al procedimiento de demandas.

Sección 5 La Compañía pondrá a disposición todo el material de seguridad para revisión por el Representante de seguridad como es requerido por la ley estatal y/o la ley federal.

Sección 6 A la llegada de un inspector de OSHA al lugar de trabajo, la Compañía notificará a la Unión o a su representante como es requerido por la ley estatal y/o la ley federal.

Sección 7 Los Empleados son responsables de trabajar en una forma segura y con mucho cuidado y utilizar el sentido común en el desempeño de sus responsabilidades de su trabajo respectivo.

ARTÍCULO 4 DERECHOS DE LA GERENCIA

Sección 1 Es entendido y aceptado por la Unión que la Compañía reserva el derecho de la gerencia en todo momento y que, excepto de lo contrario específicamente proveído por este Acuerdo, la Compañía tiene el derecho único y exclusivo a ejercer todos los derechos o funciones de la gerencia. Estos derechos o funciones incluyen, pero no se limitan a: el derecho de dirigir y administrar la fuerza de trabajo, incluyendo el derecho de contratar, disciplinar, suspender, despedir por causa justa, el control de la calidad de trabajo, establecer reglamentos razonables de trabajo, políticas, y procedimientos, establecer las políticas de drogas, trasladar, ascender, bajar de categoría, o desocupar a los empleados; el derecho de programar las horas de trabajo; establecer horarios y normas, determinar y establecer los métodos y procesos y cambios en esto; **determinar la cantidad de horas por día u las operaciones de la semana que se**

llevaran a cabo; determinar la cantidad y el tipo de empleados requeridos, asignar trabajo a los empleados como determinado por la Compañía; establecer y modificar asignaciones de trabajo; determinar si las acciones relativas a las cuestiones de seguridad se justifican, determinar la localización del negocio, productos que se fabrican o servicios prestados; y determinar las personas con quien va a hacer negocios.

Sección 2 Supervisores estatutarios no harán trabajo de la unidad negociadora con excepción de situaciones tales como dar instrucciones a un empleado, para cumplir con un plazo pendiente como se describe a continuación o en caso de una emergencia. Cada esfuerzo será hecho para poner el personal adecuado en la producción de cada día con suficiente personal de la unidad de negociación para cumplir con los pedidos de los clientes. Pero; en caso de circunstancias imprevistas que actúan para impedir el cumplimiento de la producción del día, siempre y cuando todos los empleados de la unidad en las instalaciones han sido contactados para venir a realizar un trabajo, un supervisor puede ayudar en el trabajo de la unidad, con la condición que se haya manifestado el evento al comienzo de la jornada laboral, todos los empleados deben ser llamados antes de que el supervisor pueda ayudar en el trabajo.

Una emergencia se define como una situación que se debió a una modificación de una orden que fue causada por error del empleador o un ajuste del cliente dentro de las 24 horas siguientes a la entrega de la orden.

ARTÍCULO 5

DEDUCCIONES/SEGURIDAD EN LA UNIÓN

Sección 1 La Compañía se compromete, durante el plazo de este Acuerdo, deducir, semanalmente, la cuota de iniciación y cuotas mensuales de la Unión de los ingresos netos por cualquier empleado que ha ejecutado el formulario de autorización. Dicha autorización deberá estar debidamente ejecutada por el empleado, presentado a, y aceptado por la Compañía.

Sección 2 La Compañía puede contratar nuevos empleados de cualquier fuente que desee. Todos los empleados cubiertos por el presente Acuerdo serán, sujeto a la ratificación de las provisiones bajo la Ley de Paz Laboral de Colorado, como condición de empleo, se convertirán en miembros de la Unión en el treinta y un (31) día después del inicio de empleo, hasta el punto de pagar la cuota de iniciación y las cuotas de membresía de manera uniforme requerido como condición para la adquisición o conservación de membresía en la Unión, y deberán seguir siendo miembros de la Unión hasta el grado de pagar las cuotas de membresía en la Unión, para la duración de este Acuerdo.

Sección 3 La Compañía no discriminará a ningún empleado con respecto a la adquisición o retención de la membresía, y la membresía de la Unión estará disponible para cada empleado bajo los mismos términos y condiciones generalmente aplicables a todos los demás miembros.

Sección 4 Mediante notificación por escrito, de la Unión a la Compañía, que un empleado esta atrasado treinta (30) días con el pago de las cuotas de la Unión o las cuotas de iniciación, la

Compañía despedirá a tal empleado a menos que dentro de quince (15) días de la fecha de dicha notificación escrita, el empleado obtendrá o reinstituirá su membrecía en la Unión.

Sección 5 La Unión deberá indemnizar y salvar a la Compañía de toda reclamación, demandas, juicios, embargos, y de cualquier otra forma de responsabilidad civil como consecuencia de hacer cualquier deducción o tomar alguna acción en conformidad con la autorización anterior y asignación.

Sección 6 Las provisiones precedentes no serán efectivas a menos que y hasta que la Unión realiza con éxito la elección de la Ley de Paz de Colorado.

ARTÍCULO 6 HORAS DE TRABAJO

Sección 1 La semana de trabajo para la nomina de sueldos se iniciara a las 12:01 a.m. el miércoles y terminará a medianoche el martes. La semana de trabajo para fines de programación se iniciara a las 12:01 a.m. el lunes y terminará a medianoche el domingo.

Sección 2 La Compañía fijara las horas de trabajo y horarios de sus empleados que se consideren necesarias por la Compañía. La Compañía no violará ninguna ley estatal y/o federal al establecer los horarios de trabajo de los empleados.

Sección 3 Se pagará a tiempo y medio (1 ½) del sueldo regular por todas las horas trabajadas en exceso de cuarenta (40) horas en cualquier semana de trabajo.

Sección 4 Empleados que normalmente no trabajan los sábados y domingos. Requerimientos de trabajar el sábado y domingo serán notificados tan pronto como sea posible. Con la excepción del día después del Día de Acción de Gracias hasta el 20 de diciembre, si un empleado tiene previsto anteriormente un compromiso personal o profesional, él o ella notificará a la Compañía y será excusado de trabajar el sábado o domingo.

Sección 5 Empleados regulares de tiempo completo llamados para trabajar serán proveídos con un mínimo de tres (3) horas de trabajo o pagado el equivalente de tres (3) horas de trabajo. La Compañía se esforzara por notificar a los empleados antes de la cancelación de los trabajos programados.

Sección 6 Cualquier y todas las horas serán ofrecidas por señoría a los empleados de tiempo completo que todavía no han llegado a las cuarenta (40) horas.

Sección 7 El empleado será compensado por horas que trabaje antes de su hora programada de entrada y menos de ocho (8) horas han transcurrido desde la hora de salida anterior al precio de tiempo y medio (1 ½) de la base de pago.

ARTÍCULO 7 TRABAJO NO GARANTIZADO

Ningún trabajo es garantizado. La Compañía hará todo lo posible para que sus empleados de tiempo completo trabajen cuarenta (40) horas por semana.

ARTÍCULO 8 RESPONSABILIDAD DE LA COMPAÑÍA Y LA UNIÓN

Sección 1 Durante el plazo de este Acuerdo, no habrá huelga, detención, piquetes laborales, honrar cualquier línea de piquete laboral, huelga de solidaridad, retardar el trabajo, intencionalmente detener la producción o suspensión de trabajo por parte de la Unión, sus miembros, o cualquier persona cubierta por este Acuerdo por cualquier motivo. En caso de incumplimiento de esta provisión, la Unión inmediatamente declarará públicamente que tal acción no está autorizada y ordenará inmediatamente que sus miembros regresen a su trabajo normal aunque exista cualquier huelga, detención, piquetes laborales, honrar cualquier línea de piquete laboral, huelga de solidaridad, retardar el trabajo, intencionalmente detener la producción o suspensión de trabajo. La Unión tomará todos los pasos necesarios para poner fin a estos hechos. La Unión también está de acuerdo que de ninguna manera intervendrá con el negocio de la Compañía por sanción o realización de un boicoteo en el manejo de los bienes adquiridos a partir de una fuente o con destino a un punto en una controversia o conflicto laboral puede existir.

Sección 2 La Compañía y sus representantes están de acuerdo que no habrá cierre patronal en la planta durante el plazo de este Acuerdo.

Sección 3 La Compañía no entrará a ningún acuerdo en base individual con ningún empleado.

Sección 4 Todos los empleados y los supervisores no usaran lenguaje obsceno u ofensivo hacia cualquier empleado o supervisor de la Compañía.

ARTÍCULO 9 SEÑORÍA

Sección 1 La señoría será determinada por la fecha más reciente de contratación.

Sección 2 Un empleado regular de tiempo completo será considerado como un empleado que ha completado treinta (30) días de trabajo.

Sección 3 Un empleado que está en periodo de prueba es un empleado que no ha sido calificado como un empleado regular de tiempo completo. Los empleados que están en el periodo de prueba pueden ser despedidos de acuerdo con las leyes estatales y federales a la discreción de la Compañía sin necesidad de recurrir, ya sea por el empleado o la Unión.

Sección 4 Vacancias Temporales. La Compañía tiene el derecho de transferir a empleados con el fin de llenar vacantes sin tener en cuenta la señoría en base temporal por un (1) día.

Sección 5 Anuncio de las Listas de Señoría. La Compañía publicará una lista de señoría de todos los empleados regulares de tiempo completo en los tableros de anuncios el primero (1º) de enero y el primero (1º) de julio de cada año y le dará una (1) copia de cada uno a la Unión y una (1) copia de cada uno al Delegado Principal.

Sección 6 Entrenamiento y Asignación de Trabajo. Entrenamiento es definido como enseñanza o instrucción a un empleado como hacer una tarea. Los empleados que deseen recibir entrenamiento en un trabajo serán entrenados por señoría antes de cualquier empleado que no desea recibir entrenamiento para el trabajo. Los empleados notificarán a la Compañía por escrito su deseo de ser entrenados. Cuando hay escasez o situaciones inesperadas, los empleados que están capacitados para realizar el trabajo serán asignados para hacer el trabajo de conformidad con los términos de este Acuerdo.

ARTÍCULO 10 OFERTAR TRABAJOS

Sección 1 Cuando se producen ofertas de trabajo, ya sea por la creación de un trabajo nuevo o una vacancia, la Compañía anunciará el puesto del trabajo vacante a la facilidad. Este puesto vacante permanecerá anunciado por lo menos tres (3) días. Aquellos empleados que están interesados en la posición anunciada notificarán a su supervisor o representante de la Compañía designado como se indica en el anuncio.

Sección 2 Ofertas de trabajo serán gobernadas por señoría en la planta

Sección 3 Un empleado que se gane un trabajo por medio de una solicitud será movido a su trabajo nuevo no más tardar de treinta (30) días después de que se haya ganado el trabajo. Una vez que el empleado comienza el trabajo nuevo, él o ella tendrá cinco (5) días para decidir si permanecerá en el trabajo. Si él o ella decide que no quiere permanecer en el trabajo, el empleado debe notificar a la Compañía por escrito antes del sexto (6º) día y si el empleado hace esto, el empleado tiene derecho de regresarse a la posición anterior.

Sección 4 Un empleado que se gana un trabajo por medio de una solicitud pero no tiene la habilidad o no califica dentro de 30 días regresará a su trabajo previo a menos que la Compañía le conceda al empleado tiempo adicional para calificar para la posición. La gerencia, no el empleado o la Unión, deberá determinar si el empleado es capaz de realizar adecuadamente o calificar para la nueva posición.

Sección 5 Cuando un empleado exitosamente se gana un trabajo de sueldo más alto, a ese empleado se le continuará a pagando su sueldo de pago previo hasta que sea calificado. Si un empleado exitosamente se gana un trabajo de sueldo más bajo, a ese empleado se le pagará el sueldo más bajo cuando lo cambian al trabajo de sueldo más bajo.

Sección 6 A pesar de lo anterior, la Compañía podrá asignar a los empleados en una base temporal cuando sea necesario en conducir el negocio con consideración a la senioría, habilidad y calificaciones. Cualquier empleado asignado temporalmente a un trabajo que tiene el sueldo de pago más bajo que su sueldo regular recibirá su sueldo regular cuando esté haciendo tal trabajo. Un empleado asignado temporalmente a un trabajo de grupo más alto por más de dos (2) horas recibirá el sueldo del grupo más alto por todas las horas trabajadas. Cualquier asignación temporal que excede treinta (30) días se discutirá con la Unión, para hacer un horario para reemplazarlo si es necesario.

Sección 7 Un tablón de anuncios solamente para ofertas de trabajos y adjudicaciones, se colocará en un área accesible a la mayoría de los empleados. El tablón de anuncios publicará trabajos disponibles para ofertar con una lista de todos los trabajos nuevos que se han ganado.

ARTÍCULO 11 CIERRE DE LA PLANTA

La Compañía notificará a la Unión por escrito, en consonancia con la legislación laboral establecido, de un cierre completo de la instalación que implicará un despido permanente de los empleados de la unidad negociadora. La Compañía y la Unión se reunirán dentro de quince días después de dicha notificación por escrito con el fin de negociar el efecto de dicho cierre de los empleados de la unidad negociadora.

ARTÍCULO 12 DESCANSOS

Sección 1 Descansos serán basados en senioría, **clasificación y paso dentro de la clasificación**. Los empleados que están en el periodo de prueba serán los primeros (1º) descansados, antes que los empleados con senioría. Todos los trabajos abiertos creados por el procedimiento de reducción serán llenados por los empleados despedidos de sus trabajos que tienen suficiente senioría para quedarse. Empleados que son puestos en trabajos nuevos, en casos de despido o reasignación, serán entrenados en el nuevo trabajo.

Sección 2 Cuando un empleado es descansado, él o ella tendrá la oportunidad de reemplazar a los empleados con menos senioría en una clasificación con la misma o menos tasa a partir de entonces. Los empleados mantendrán su tasa original si la tasa a partir de entonces es el mismo en ambas clasificaciones.

Sección 3 La Compañía notificará a los empleados que sean afectados por el descanso tan pronto como sea posible.

Sección 4 Si hay una reducción del número de empleados en una clasificación, esta reducción se hará en la base de senioría de los empleados en dicha clasificación. El empleado con menos senioría será el primero (1º) eliminado de dicha clasificación.

Sección 5 Los empleados serán llamados por orden de su señoría. Los empleados en la lista de descanso serán los primeros (1º) que les llamen, basado en su señoría. A los empleados les llamarán por señoría para posiciones temporarias.

Los empleados serán retirados de la lista de descanso después de seis (6) meses.

Si los empleados rehúsan aceptar un trabajo temporal durante el periodo de seis (6) meses, donde el trabajo temporal tiene una duración de una semana (cinco (5) días) o más, dará lugar a retiro inmediato de la lista de descanso, siempre que al empleado le hayan dado por lo menos veinticuatro (24) horas de anticipación. A cualquier empleado que le llamen durante el periodo de seis (6) meses conservará todos los derechos de señoría. La Compañía y un representante de la Unión conjuntamente confirmarán que cada empleado será notificado de cualquier llamada.

Si un empleado en la lista de descanso notifica a la Compañía, por escrito, que el o ella no está disponible por un periodo de tres semanas o menos y sería incapaz de aceptar un trabajo temporal, como descrito anteriormente, el trabajador no será retirado de la lista de descanso durante el periodo de tiempo limitado de la disponibilidad.

Sección 6 Ningún empleado de la unidad negociadora podrá ser contratado, mientras que cualquier empleado de la unidad de negociación esta descansado.

Sección 7 Cuando un empleado es descansado se le dará su cheque de pago cuando la fecha de descanso sea efectiva.

ARTÍCULO 13 PROCEDIMIENTO DE DISPUTAS

Sección 1 En caso de cualquier disputa o queja que se presente sobre la interpretación de este Acuerdo, se procederá un esfuerzo serio de parte de las partes para resolver dicha controversia celeridad mediante los siguientes pasos, y si no se siguen los procedimientos establecidos a continuación dará lugar a la pérdida de la queja. Además, el incumplimiento de los plazos detallados a continuación resultará en la pérdida de la queja a menos que se acuerde lo contrario por las partes.

Sección 2 Paso I. Por conferencia durante horas laborables programadas entre el Delegado y/o el Representante de la Unión y/o el (los) empleado(s) perjudicado(s), y el representante designado de la Compañía.

Sección 3 Paso II. Si la demanda no puede resolverse de manera satisfactoria en el Paso I, la demanda será reducida por escrito y presentada al representante designado por la Compañía para manejar estos asuntos. Presentación se efectuara dentro de los veinte (20) días siguientes a la fecha de ocurrencia del evento que da lugar a la demanda y explicará claramente los argumentos y las contenciones de la parte o partes perjudicada(s) y razonablemente debe alegar una violación específica de una provisión expresa de este Acuerdo. [En el caso de un despido, los límites de tiempo serán catorce (14) días.] El designado de la Compañía y el Delegado y/o el

Representante de la Unión se reunirán dentro de los diez (10) días siguientes a la recepción de la notificación por escrito de la demanda y tratarán de resolver la demanda. En caso que le hayan pagado incorrectamente al empleado, el error del pago será corregido sobre una base retroactiva, pero no más allá de noventa (90) días antes de la fecha en que la demanda se presento por escrito.

Sección 4 Paso III. Si la demanda no es satisfactoriamente ajustada en el Paso II, cualquiera de las partes podrá, con una rapidez razonable, pero en ningún caso más tarde de treinta (30) días a partir de la fecha de la reunión de el Paso II, por escrito, solicitar el arbitraje y la otra parte será obligada a proceder con el arbitraje de la forma prevista en adelante. Las partes ello inmediatamente tratarán de ponerse de acuerdo sobre un árbitro imparcial.

Sección 5 En caso que las partes no logran llegar a un acuerdo sobre la elección de un árbitro dentro de los quince (15) días de la solicitud escrita para arbitraje, la parte que solicita el arbitraje puede, con una rapidez razonable pero no después de dos semanas, solicitar un panel de siete (7) árbitros del Servicio Federal de Mediación y Conciliación (Federal Mediation and Conciliation Service). De este panel de siete nombres, cada parte alternativamente eliminara nombres uno a la vez, hasta que cada parte haya eliminado tres (3) nombres. La parte actora deberá borrar el primer nombre. El árbitro restante de la lista será el árbitro imparcial. La conclusión o decisión del árbitro será definitivo y concluyente para las partes.

Sección 6 El árbitro tendrá todos los derechos, poderes, y deberes en este documento dado, otorgado e impuesto a él/ella; pero su premio no podrá cambiar, alterar o modificar cualquiera de los términos y condiciones establecidos en este Acuerdo. Los gastos del árbitro imparcial serán compartidos igualmente por las partes. El árbitro emitirá su decisión dentro de los treinta (30) días después del cierre del procedimiento. Este plazo de treinta (30) días podrá ser extendido por acuerdo mutuo entre ambas partes.

Sección 7 En caso que cualquier parte se niega a un arbitraje a petición de la otra parte, y obtienen un arbitraje para obligar en la Corte Federal sobre la base afirmada por la parte actora, la parte que se niega le pagará a la parte actora las cuotas legales incurridas. Similantemente, si la parte actora no puede prevalecer en tal asunto, la parte actora pagará las cuotas legales incurridas.

Sección 8 Discrepancias de Pago. Cualquier discrepancia de pago acordada de cincuenta dólares (\$50.00) o más será ajustada dentro de siete (7) días de darse cuenta del error. Cualquier discrepancia de pago acordada menos de cincuenta dólares (\$50.00) será ajustada la semana siguiente.

ARTÍCULO 14 DESPIDO

Sección 1 Ningún empleado cubierto por este Acuerdo será disciplinado, suspendido, bajado de categoría o despedido sin causa justa y suficiente.

Sección 2 Procedimientos de Demandas. Si cualquier empleado ha sido suspendido, bajado de categoría, y/o despedido sin causa justa y suficiente, puede presentar una demanda bajo las provisiones de demanda y arbitraje de este Acuerdo.

ARTÍCULO 15 DISCIPLINA / NO DISCRIMINACIÓN

Sección 1 No Discriminación. La Compañía y la Unión se comprometen a mantener un ambiente de trabajo libre de discriminación. En la administración de este acuerdo y, de conformidad con las leyes federales y estatales aplicables, ni la Compañía ni la Unión discriminarán a ningún empleado debido a raza, color, religión, origen nacional, edad, estado civil, estado veterano o incapacidad.

Sección 2 Hostigamiento Prohibido Hostigamiento de cualquier empleado por razones de raza, color, sexo, religión, nacionalidad, edad, estado veterano, o incapacidad del empleado es prohibido por este Acuerdo junto con las leyes federales y estatales. El hostigamiento, para propósitos de este Acuerdo, es el que es definido por la ley federal aplicable.

Sección 3 Uso de los Procedimientos las de Demandas. Si algún empleado siente que ha sido sometido a una discriminación prohibida, incluyendo acoso, puede presentar una demanda bajo las provisiones de demandas y arbitraje de este Acuerdo. Si el empleado siente que ha sido objeto de discriminación o acoso debe de notificar inmediatamente a su supervisor inmediato. Si el supervisor no está disponible o si el empleado cree que sería inapropiado comunicarse con su supervisor, el empleado debe de comunicarse inmediatamente con el cocinero principal, cocinero ejecutivo, o un miembro de la gerencia. La Compañía investigará todas las quejas. Si la investigación concluye que si ocurrió el acoso, la Compañía tomará acción para corregirlo, hasta e incluyendo la terminación inmediata del empleado que haya violado la provisión de este Artículo. La Compañía prohíbe las represalias contra cualquier persona que ha reportado honestamente el acoso.

Sección 4 Acomodaciones Razonables. En la administración de este acuerdo, la Compañía y la Unión proveerán acomodaciones razonables para los empleados calificados con una incapacidad y para los empleados basados en sus principios religiosos. Cualquier empleado que solicite un alojamiento debe informarle a la Compañía, por escrito, y cooperar con la Compañía y la Unión para tratar de identificar alternativas razonables. La necesidad de la medida de alojamiento será determinada por la Compañía en acuerdo con su interpretación de los requisitos de la Ley de Americanos con Discapacitados y el Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964, aun cuando dicho ajuste puede requerir la modificación o suspensión de cualquier provisión de este Acuerdo, sin embargo, en el caso de que una acomodación razonable pueda necesitar la modificación o renuncia de cualquier provisión de este Acuerdo, la Compañía y la Unión se reunirán para discutir lo mismo.

ARTÍCULO 16
ROPA / EQUIPO PROPORCIONADO POR LA COMPAÑÍA

Sección 1 La Compañía proporcionará dispositivos de seguridad, que cuando sean proporcionados, deben ser usados como condición de empleo.

Sección 2

- A.) La Compañía proveerá todas las herramientas, equipos, y ropa necesaria para realizar las tareas de trabajo asignadas a cada empleado. **La Compañía continuará proporcionando abrigos de alta resistencia (por lo menos (15)) para uso por los empleados que trabajan en las hieleras y en los congeladores. Los empleados seguirán los procedimientos de la Compañía y firmarán para usarlos.**
- B.) La Compañía proveerá uniformes a los empleados de tiempo completo regular, incluyendo la limpieza de estos uniformes sin costo al empleado.

Sección 3

- A.) La Compañía periódicamente revisará la condición de todo el equipo proporcionado por la Compañía, y a su propia cuenta reemplazará los artículos que ya no protegen o están desgastados. Es a discreción de la Compañía cuales artículos ya no protegen o están desgastados. **La Compañía se compromete a reparar el equipo cuando sea necesario.**

Sección 4

- A.) **Los empleados reportarán los artículos que ya no protegen o están desgastados.**

ARTÍCULO 17
DÍAS FESTIVOS

Sección 1 Los días siguientes serán reconocidos como días festivos de la Compañía:

Año Nuevo – Pagado	Día del Trabajo – No-pagado
Día Memorial – No-pagado	Día de Acción de Gracias – No Pagado
Día de Independencia (4 de julio) – No Pagado	Navidad – Pagado

Sección 2 En cuanto el pago de un día festivo pagado y no es trabajado, empleados serán pagados a tiempo regular por la cantidad de horas que normalmente hubieran trabajado en el día en cuestión, pero que no exceda de ocho (8) horas.

Sección 3 Cuando un empleado es obligado a trabajar en un día festivo identificado anteriormente, el empleado será pagado tiempo y medio (1½ x) de su pago normal.

Sección 4 Cuando uno (1) de los días festivos pagados cae en sábado o domingo, tal día festivo será observado el viernes anterior o el lunes siguiente.

Sección 5 Cualquier empleado que haya trabajado por seis (6) meses consecutivos antes de los días festivos pagados y es despedido antes del 25 de diciembre, recibirá el pago del día festivo para el próximo día de Navidad y Año Nuevo.

ARTÍCULO 18 LASTIMADURA EN EL TRABAJO

La Compañía cumplirá con todas las lastimaduras en el trabajo en conformidad con las leyes de Compensación para los Trabajadores de Colorado.

ARTÍCULO 19 DELEGADO DE LA UNIÓN

Sección 1 La Unión tendrá el derecho de designar a dos (2) Delegados, el cual uno (1) será designado como Delegado Principal, que desempeñara sus funciones sin inconvenientes a la Compañía. Dichos Delegados no serán discriminados por motivo de sus actividades de la Unión. El Cocinero Ejecutivo o su representante será avisado por escrito por la Unión del nombre del Delegado(s) en la instalación.

Sección 2 La Compañía se compromete a programar a los Delegados con tres (3) días para asistir a la Conferencia Anual de la Unión de Delegados. No se les pagara a los Delegados cuando asistan a la conferencia.

ARTÍCULO 20 AUSENCIA CON PERMISO

Sección 1 **Negocios de la Unión.** La Compañía podrá conceder el tiempo fuera necesario sin discriminación o la pérdida de derechos de señoría y sin pago a cualquier empleado designado por la Unión para asistir a una convención de trabajo o para servir en cualquier puesto a otro funcionario de negocios de la Unión siempre que le den a la Compañía dos (2) semanas de anticipación por escrito especificando la cantidad de tiempo de fuera. Por otra parte, la Compañía podrá rechazar la solicitud de los empleados si determina que el empleado se necesita en el trabajo.

Sección 2 **Ausencia Militar.** Bajo las provisiones de la ley Federal, cualquier empleado en el servicio militar será devuelto a su trabajo de acuerdo con dicha ley.

Sección 3 **Ausencia para Funeral.** En caso de la muerte de un familiar inmediato del empleado, el empleado puede ser excusado para asistir al funeral del miembro de la familia. El empleado no será pagado por este tiempo fuera. Al empleado le concederán un máximo de tres (3) días libres para asistir al funeral. El empleado puede solicitar tiempo adicional sin pago, pero la Compañía tendrá la discreción de conceder esta petición.

Sección 4 Ausencia Personal. Un permiso de ausencia personal de hasta treinta (30) días se podrá conceder a un empleado que ha tenido un (1) año de servicio continuo para uso razonable para razones personales pero no con el propósito de obtener empleo pagado en otra parte. Un empleado no podrá solicitar un permiso de ausencia personal de julio a diciembre. El empleado que solicite el permiso de ausencia personal debe presentar una solicitud por escrito a su supervisor no menos de siete (7) días antes que comienza la ausencia solicitada. El empleado deberá indicar en la solicitud por escrito el motivo de la ausencia personal, la fecha que la ausencia personal empiece, y la fecha prevista de regreso al trabajo. La Compañía tiene la discreción de conceder, conceder en parte, o negar tal petición.

Sección 5 La Compañía cumplirá con todas las ausencias cubiertas bajo la Ley de Ausencia Familiar Médica ("FMLA") de acuerdo con la FMLA.

Sección 6 Solicitud para Ausencia con Permiso. Todos los permisos de ausencia deben ser solicitados por escrito al supervisor inmediato a menos que el empleado este físicamente incapacitado en la medida que la solicitud de los anticipos no es posible y debe indicar 1) la razón, 2) la fecha que el permiso de ausencia comenzará, y 3) la fecha prevista de volver a trabajar. Si un empleado anticipa que la ausencia con permiso de él o ella excederá noventa (90) días, el empleado debe presentar una nueva solicitud por escrito a la Compañía pidiendo más tiempo libre. Permisos de ausencia se concederán por escrito por con anticipación y una copia será entregada al empleado. La Compañía tiene la discreción de aprobar o rechazar la solicitud del empleado para un permiso de ausencia.

Sección 7 Regresar de una Ausencia con Permiso. El empleado debe estar capacitado para reasumir sus deberes regulares u otros deberes disponibles que se le asigne al regreso a su trabajo de una ausencia aprobada. Un certificado del doctor que verifica que el empleado es capaz de reasumir sus funciones normales puede ser requerido. El empleado será devuelto al trabajo que tenía anteriormente, o a un trabajo comparable con respecto a la cantidad de pago a más tardar el primer (1º) horario semanal, siempre que el aviso de intención de regresar al trabajo se reciba antes de las 9:00 AM, el miércoles de la semana anterior al horario disponible próximo.

Sección 8 Si un empleado es notificado de la muerte de su cónyuge, padres, o hijo mientras que esta en el trabajo, al empleado se le concederá el resto del día libre sin pago.

Sección 9 El tiempo dedicado a una ausencia aprobada no se contará como tiempo trabajado para el propósito del cálculo de del salario y no dará lugar a la pérdida de senioría. La falta de reportarse de nuevo al trabajo al final de un permiso de ausencia dará lugar a que el empleado sea considerado como despedido voluntariamente.

ARTÍCULO 21 NORMAS DE LA CANTIDAD DE EMPLEADOS DE PRODUCCIÓN

Preocupaciones de las normas de la cantidad de empleados y de producción pueden ser puestas a la atención de la Compañía por empleados, delegados o Representantes de la Unión.

ARTÍCULO 22

CLASIFICACIÓN DE LA TASA DE SALARIO

Sección 1 Cuando la Compañía establece una nueva clasificación, combina o separa las funciones de las clasificaciones existentes, o cambia sustancialmente el contenido del trabajo de una clasificación existente, deberá notificarlo a la Unión y establecer una tarifa por hora para la clasificación.

Sección 2 La prueba de justicia de la determinación de la Compañía de la tarifa es si se ajusta a la estructura tarifaria actual de otros trabajos en el departamento, dando a la debida consideración a la naturaleza del trabajo y la habilidad en cuestión.

ARTÍCULO 23

VISITACIÓN A LA PLANTA

Sección 1 Un representante de la Unión tendrá acceso a la planta con el fin de investigar las condiciones allí, bajo los términos de este Acuerdo, y para liquidar cualquier demanda o quejas allí. Conferencias entre los representantes de la Unión y un empleado y/o empleados se llevarán a cabo de modo que no habrá interrupción de la producción de la Compañía cuando sea posible. Al entrar a la planta, los representantes de la Unión deben informar a un representante designado de la Compañía.

ARTÍCULO 24

PERIODO DE COMIDA

Sección 1 Empleados recibirán media (½) hora para el periodo de la hora de comida aproximadamente a la mitad de la jornada laboral. Los periodos de comida de los empleados serán establecidos en el calendario pero las partes reconocen que puede ser necesario modificar el horario del periodo de la comida debido a las necesidades del negocio.

ARTÍCULO 25

PERIODOS DE DESCANSO

Sección 1 Todos los empleados bajo este Acuerdo serán permitidos a un periodo de descanso de diez (10) minutos antes de comer y un periodo de descanso de diez (10) minutos a más tardar dos (2) horas después de comer. Un empleado que trabaja diez (10) horas por cada uno (1) día se le dará un periodo de descanso adicional de diez (10) minutos pagados. Es entendido que los empleados pueden combinar periodos de descanso.

ARTÍCULO 26 VACACIONES

Sección 1 Todos los empleados cubiertos por este Acuerdo y han estado en servicio continuo de la Compañía por un período de un (1) año tendrán el derecho a las siguientes vacaciones siguientes:

1 – 2 años	1 semana
3 – 5 años	2 semanas
6 + años	3 semanas

Sección 2 Si un día festivo pagado cae dentro de las vacaciones del empleado, el empleado no perderá un día de vacaciones por el día festivo. Las vacaciones del empleado serán extendidas por un día.

Sección 3 La Compañía publicará un aviso el primero (1º) de diciembre del año anterior, y los empleados firmarán la lista en cuanto a la elección de su tiempo de vacaciones. **El período del 1º de octubre al 31 de diciembre de cada año calendario por lo general no se permitirá como un período de selección de vacaciones debido a las necesidades operativas de la Compañía.** Esta lista permanecerá publicada para la selección hasta el treinta y uno (31) de enero de cada año calendario. Cualquier empleado que no firme la lista antes del treinta y uno (31) de enero tendrá la oportunidad de presentar una solicitud por escrito para el tiempo libre a su supervisor por lo menos dos (2) semanas de anticipación antes del tiempo solicitado.

Sección 4 Si un empleado está de vacaciones y él/ella se enferma gravemente, o tiene una muerte en la familia, o le llaman para servir como jurado, etc., las vacaciones del empleado serán reasignadas.

Sección 5 Al empleado le darán la opción de recibir su cheque de vacaciones el último día que él o ella trabaje antes de que comiencen las vacaciones.

ARTÍCULO 27 ORIENTACIÓN PARA MIEMBROS NUEVOS

Sección 1 Cada semana durante la orientación para empleados nuevos, un representante de la Unión tendrá la oportunidad de explicarles el propósito de la Unión en la planta, para responder cualquier pregunta, y para registrar al empleado nuevo para la adhesión de la Unión. Las reuniones de orientación no excederán treinta (30) minutos.

Sección 2 Cuando un solicitante de empleo es contratado, la Compañía le dará al solicitante una Tarjeta de Autorización de la Unión, junto con otros documentos dado a los solicitantes nuevos, para su firma (por ejemplo la tarjeta de inscripción de seguro). Hasta donde permite la ley, la Compañía le explicará al solicitante contratado que los empleados de la planta son representados por el Local 7 y le darán una solicitud de la Unión. En el caso de que el solicitante contratado recline firmar la Tarjeta de Autorización de la Unión, el solicitante será referido a un

representante designado de la Unión él cual le darán un área tranquila para explicarle los beneficios de la representación de la Unión.

ARTÍCULO 28

OTRAS PROVISIONES

Sección 1 Cuando un empleado está obligado a regresar al trabajo para una reunión obligatoria de la planta, la Compañía le pagará al empleado un mínimo de dos (2) horas de trabajo o permitir que el empleado trabaje por lo menos dos (2) horas.

Sección 2 Cambios Tecnológicos. En caso que la Compañía introduce grandes cambios tecnológicos que tienen un impacto directo que afecta el trabajo de la unidad negociadora, la Compañía se compromete a cumplir con la Unión para negociar sobre los efectos a más tardar treinta (30) días antes de que cualquier cambio tenga efecto.

Sección 3 Cheques de Pago

- A.) El cheque de pago con el que la Compañía les paga a los empleados indicara todas las deducciones, tarifas por hora, horas trabajadas, tiempo regular y tiempo extra. Es entendido y convenido que los empleados serán pagados cada quincena.
- B.) La Compañía continuará con métodos legítimos y práctica de distribuir los cheques de pago a los empleados.
- C.) Los cheques de pago serán distribuidos cada quincena.

Sección 4 Neutralidad. La Compañía hará todo lo necesario para garantizar que sus oficiales, representantes, supervisores y/o agentes no deben intentar influir en una elección de la Colorado Labor Peace Act o ninguna campaña de elección interna y/o votación de la Unión.

ARTÍCULO 29

TABLÓN DE ANUNCIOS

Los tableros de anuncios serán instalados en el área de cada reloj de tiempo para la colocación de avisos de la Unión. La Unión tendrá el privilegio de publicar boletines que tienen que ver con asuntos oficiales de la Unión en el tablón de anuncios proporcionado por la Compañía.

ARTÍCULO 30

RENUNCIA, ACUERDO TOTAL Y SEPARACIÓN

Sección 1 Acuerdo Total. Este es el Acuerdo completo que proporciona todos los beneficios que cualquier empleado puede tener derecho, y está expresamente entendido y acordado que la Compañía no tiene obligación a cualquier empleado o empleados aparte de los que están en este documento.

Sección 2 Renuncia. Las partes reconocen que durante las negociaciones que dieron lugar a este Acuerdo, cada uno tenía el derecho sin límite y la oportunidad de hacer demandas y propuestas con respecto a cualquier tema o asunto no se elimina por la ley de la materia de negociación colectiva, y que el entendimiento y los acuerdos en que llegaron las partes después de el ejercicio de ese derecho y la oportunidad se establecen en este Acuerdo. Por lo tanto, la Compañía y la Unión, por el plazo de este Acuerdo, de manera voluntaria y incondicionalmente renuncia el derecho, y cada uno está de acuerdo que el otro está obligado a negociar colectivamente con respecto a cualquier tema o materia que se refiera o al amparo de este Acuerdo, o con respecto a cualquier tema no previsto o cubierto en este Acuerdo, a pesar de temas tales o cuestiones que no pueden haber sido en el conocimiento o la contemplación de una o ambas de las partes en el momento en que negociaron o firmaron este Acuerdo.

Sección 3 Enmiendas. Cualquier modificación o suplemento de este Acuerdo para ser eficaz de ser por escrito y ejecutado por los representantes designados, por cada parte.

Sección 4 En el caso que cualquier provisión de este Acuerdo sea declarado invalido por cualquier tribunal de jurisdicción competente, tal decisión no anulará el Acuerdo entero; y además, si cualquier ley federal o estatal, regla o reglamento emitido por cualquiera de sus departamentos, agencias o representantes afecte cualquier provisión de este Acuerdo, la provisión o provisiones, afectadas se harán para cumplir con la ley o la determinación, y las otras provisiones no afectadas continuarán en fuerza completa y efecto.

Sección 5 Se ha acordado que la Unión podrá imprimir el acuerdo de negociación colectiva en inglés y en español. En caso que la Unión imprime una versión en español, las partes acuerdan que la versión en ingles de este acuerdo será el documento que controla para propósitos legales y administrativos.

ARTÍCULO 31 PLAZO DEL ACUERDO

Sección 1 Este Acuerdo será efectivo el 6 de agosto de 2010, y seguirá siendo vigente y efecto hasta las 12:01 AM el 5 de agosto de 2013. Cualquiera de las partes podrá, después de 60 a 90 días antes de la fecha de expiración de este contrato, dar aviso de terminar el Acuerdo. Si dicha notificación no se da, el Acuerdo se renovará por periodos sucesivos de un año hasta que aviso es dado.

Firmado este 7 día de diciembre de 2010

CULINAIRE, INC.

UFCW LOCAL NO. 7, DENVER
COLORADO, Chartered by the
UNITED FOOD AND COMMERCIAL
WORKERS INTERNATIONAL UNION

Por _____ s/s

Por _____ s/s

**APÉNDICE A
SUELDO**

Cooks/Canape Preps/Pastry & Tartlet Machines/Meat Preparer	\$8.00 por hora	1° seis meses
	\$8.25 por hora	2° seis meses
	\$8.60 por hora	Posteriormente
Store Attendant/Fryer/Oven Operator/Pre-Op/General Assembly Workers/Cleaners/Dishwashers	\$7.60 por hora	1° seis meses
	\$7.65 por hora	2° seis meses
	\$7.75 por hora	Posteriormente

A partir del 4 de agosto de 2011 todos los salarios incluyendo todas las tarifas que no estén en progresión serán aumentados por veinticinco centavos (\$0.25) por hora. A partir del 2 de agosto de 2012 todos los salarios incluyendo todas las tarifas que no estén en progresión serán aumentados por treinta centavos (\$.30) por hora.

A partir del 5 de agosto de 2010, un empleado que gane más del sueldo mencionado arriba mantendrá ese salario más el aumento general mencionado arriba, hasta el momento que las partes negocian y establecen los salarios que exceden lo que el empleado gana para esa posición o su salario se excede en la progresión.

ÍNDICE

Ausencia Con Permiso	Artículo 20	12
Cierre de La Planta	Artículo 11	7
Clasificación de La Tasa De Salario	Artículo 22	14
Deducciones/Seguridad En La Unión	Artículo 5	3
Delegado de La Unión.....	Artículo 19	12
Derechos de La Gerencia	Artículo 4	2
Descansos	Artículo 12	7
Despido.....	Artículo 14	9
Días Festivos	Artículo 17	11
Disciplina / No Discriminación.....	Artículo 15	10
Horas de Trabajo	Artículo 6	4
Índice de Materias		i
Lastimadura En El Trabajo	Artículo 18	12
Normas De La Cantidad De Empleados De Producción	Artículo 21	13
Ofertar Trabajos	Artículo 10	6
Orientación Para Miembros Nuevos	Artículo 27	15
Otras Provisiones.....	Artículo 28	16
Periodo De Comida	Artículo 24	14
Periodos De Descanso.....	Artículo 25	14
Plazo Del Acuerdo	Artículo 31	17
Procedimiento De Disputas.....	Artículo 13	8
Propósito Del Acuerdo	Artículo 1	1
Reconocimiento.....	Artículo 2	1
Renuncia, Acuerdo Total y Separación.....	Artículo 30	16
Responsabilidad De La Compañía y La Unión.....	Artículo 8	5
Ropa / Equipo Proporcionado Por La Compañía	Artículo 16	11
Seguridad.....	Artículo 3	1
Señoría.....	Artículo 9	5
Sueldo.....	Apéndice A	18
Tablón de Anuncios	Artículo 29	16
Trabajo No Garantizado.....	Artículo 7	5
Vacaciones.....	Artículo 26	15
Visitación A La Planta	Artículo 23	14

REGLAS WEINGARTEN

Dentro la decisión del tribunal supremo de Weingarten, cuando ocurre una entrevista de investigación, usted deberá preguntar si es para acción disciplinaria. Si es, las siguientes reglas se aplican:

- Regla I:** El empleado deberá solicitar claramente por un representante de la Unión antes o durante la entrevista. El empleado no puede ser castigado por hacer esta solicitud.
- Regla II:** Después que el empleado haga la solicitud el empleador debe de escoger dentro tres opciones. El empleador deberá:
- A. Conceder la solicitud y retrasar las preguntas hasta que llegue el representante de la Unión y tenga la oportunidad de consultar privadamente con el empleado, o.
 - B. Negar la solicitud y terminar la entrevista inmediatamente, o.
 - C. Darle la oportunidad al empleado de:
 - (1) tener la entrevista sin representación o
 - (2) terminar la entrevista
- Regla III:** Si el empleador rechaza la solicitud para representación de la unión, y continúa preguntando preguntas, esta cometiendo una práctica laboral injusta y el empleado tiene derecho de negar en contestar. El empleador no puede disciplinar al empleado por tal negación.

2010

Enero 2010						
S	M	T	W	T	F	S
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						

Febrero 2010						
S	M	T	W	T	F	S
		1	2	3	4	5
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28						

Marzo 2010						
S	M	T	W	T	F	S
		1	2	3	4	5
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			

Abril 2010						
S	M	T	W	T	F	S
					1	2
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	

Mayo 2010						
S	M	T	W	T	F	S
					1	
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					

Junio 2010						
S	M	T	W	T	F	S
			1	2	3	4
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30			

Julio 2010						
S	M	T	W	T	F	S
					1	2
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

Agosto 2010						
S	M	T	W	T	F	S
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					

Septiembre 2010						
S	M	T	W	T	F	S
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30

Octubre 2010						
S	M	T	W	T	F	S
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						

Noviembre 2010						
S	M	T	W	T	F	S
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30

Diciembre 2010						
S	M	T	W	T	F	S
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						

2011

Enero 2011						
S	M	T	W	T	F	S
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					

Febrero 2011						
S	M	T	W	T	F	S
			1	2	3	4
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28					

Marzo 2011						
S	M	T	W	T	F	S
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						

Abril 2011						
S	M	T	W	T	F	S
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30						

Mayo 2011						
S	M	T	W	T	F	S
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						

Junio 2011						
S	M	T	W	T	F	S
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30

Julio 2011						
S	M	T	W	T	F	S
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						

Agosto 2011						
S	M	T	W	T	F	S
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						

Septiembre 2011						
S	M	T	W	T	F	S
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30

Octubre 2011						
S	M	T	W	T	F	S
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						

Noviembre 2011						
S	M	T	W	T	F	S
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30

Diciembre 2011						
S	M	T	W	T	F	S
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						

2012

Enero 2012						
S	M	T	W	T	F	S
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

Febrero 2012						
S	M	T	W	T	F	S
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29			

Marzo 2012						
S	M	T	W	T	F	S
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

Abril 2012						
S	M	T	W	T	F	S
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30					

Mayo 2012						
S	M	T	W	T	F	S
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

Junio 2012						
S	M	T	W	T	F	S
				1	2	
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30

Julio 2012						
S	M	T	W	T	F	S
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

Agosto 2012						
S	M	T	W	T	F	S
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

Septiembre 2012						
S	M	T	W	T	F	S
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30						

Octubre 2012						
S	M	T	W	T	F	S
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31		

Noviembre 2012						
S	M	T	W	T	F	S
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	

Diciembre 2012						
S	M	T	W	T	F	S
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					

2013

Enero 2013						
S	M	T	W	T	F	S
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

Febrero 2013						
S	M	T	W	T	F	S
				1	2	
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28		

Marzo 2013						
S	M	T	W	T	F	S
				1	2	
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						

Abril 2013						
S	M	T	W	T	F	S
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30		

Mayo 2013						
S	M	T	W	T	F	S
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

Junio 2013						
S	M	T	W	T	F	S
				1		
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30						

Julio 2013						
S	M	T	W	T	F	S
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31		

Agosto 2013						
S	M	T	W	T	F	S
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

Septiembre 2013						
S	M	T	W	T	F	S
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30				

Octubre 2013						
S	M	T	W	T	F	S
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

Noviembre 2013						
S	M	T	W	T	F	S
				1	2	
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30

Diciembre 2013						
S	M	T	W	T	F	S
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			

!!!QUE NO TE SUSPENDAN!!!

RECUERDE, SI USTED DEJA LA INDUSTRIA POR CUALQUIER RAZÓN (despido, descanso, permiso de ausencia laboral, etc.) solicite su tarjeta de retiro. Esto se debe hacer dentro de 30 días del último día trabajado. Esto protege su estado de la unión en caso que usted regrese a la industria. La falta de obtener una tarjeta de retiro resultara en una **SUSPENSIÓN** de la Unión y se cobrará una cuota de reintegración. ¡Si usted deja la industria **ES SU OBLIGACIÓN DE OBTENER UNA TARJETA DE RETIRO!**

La tarjeta de retiro se entregará sin costo, el único requerimiento es que su cuota de iniciación haya sido completamente pagada y sus cuotas deben ser pagadas por el mes en el cual esta solicitando la tarjeta de retiro. La tarjeta de retiro es buena indefinidamente y permite que usted se haga miembro de cualquier unión local afiliada con la Unión Internacional de Trabajadores Unidos de Alimentos y Comercio sin tener que pagar ninguna cuota(s) adicional. Las tarjetas de retiro deben ser depositadas en la oficina de la unión dentro de 30 días después de regresar a trabajar o serán anuladas y la cuota de reintegración se tendrá que pagar. Todas las personas que regresan a trabajar con una tarjeta de retiro deben llenar una solicitud nueva y autorización.

TARJETE DE SOLICITUD DE RETIRO

Cuando se termine su empleo, o si lo despiden, o esta en un Permiso de Ausencia Laboral por más de 30 días, usted debe de solicitar una Tarjeta de Retiro.

Seguro Social _____

Nombre _____ Fecha _____

Dirección _____

Ciudad _____ Estado _____ Código Postal _____

Teléfono _____ Compañía _____ # Tienda _____

Clasificación _____ Último día de trabajo _____

Las cuotas se deben pagar en el mes en el que usted solicita una tarjeta de retiro.

ACUERDO

Entre

CULINAIRE, INC.

y

TRABAJADORES UNIDOS DE ALIMENTOS Y COMERCIO
LOCAL NO. 7

EFFECTIVO: 6 de agosto de 2010 al 5 de agosto de 2013

