

Yanan Online Services, Inc.

ACUERDO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Entre

**O.K. FOODS, INC.
Oklahoma City, Oklahoma**

y

**UNITED FOOD & COMMERCIAL WORKERS
INTERNATIONAL UNION
Local 1000**

Vigencia 17/08/2020 – 17/08/2023

Business Email:Support@vananservices.com

Website:www.vananservices.com

Phone Number: 866-221-3843

Yanan Online Services, Inc.

ESTE ACUERDO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA ("Acuerdo") es realizado y entra en vigor el 17/08/2020, por y entre O.K. Foods, Inc., en su ubicación de Oklahoma City, Oklahoma (en lo sucesivo, la "Empresa") y el Sindicato UnitedFood&CommercialWorkers International Union, Local 1000, sus sucesores o cesionarios, autorizados por el Sindicato UnitedFood&CommercialWorkers International Union(en lo sucesivo, el "Sindicato").

ARTÍCULO 1 **Reconocimiento**

Sección 1.1. Reconocimiento del Sindicato. La Empresa reconoce al Sindicato como el representante exclusivo de los "Empleados" tal como se definen en la Sección 1.2 de este Acuerdo.

Sección 1.2. Definición de Empleados. Siempre que se use en este Acuerdo, el término "Empleados" se referirá todos los empleados regulares de almacén, producción y mantenimiento a tiempo completo y a tiempo parcial, incluyendo los empleados de saneamiento de línea, empleados por la Empresa en sus instalaciones ubicadas en 7300 Southwest 29th Street, Oklahoma City, Oklahoma, pero excluyendo el personal de limpieza de postproducción, el personal de garantía de calidad y control de calidad, personal de liderazgo, contratistas independiente, personal administrativo y de oficina, personal de mantenimiento que tenga habilidades que normalmente son adquiridas a través de la educación formal (como reparación de computadoras), personal de ventas, personal profesional o confidencial, guardias y vigilantes según se definen en la Ley Nacional de Relaciones Laborales, según enmienda, y todo el resto del personal. Sin perjuicio de cualquier cosa contraria en este documento, esta cláusula de reconocimiento no será interpretada en el sentido de que cualquier empleado(s) o clasificación de empleado(s) tienen un derecho exclusivo al trabajo.

Sección 1.3. En el caso de que la Empresa venda la totalidad o parte de su negocio, este contrato colectivo no aplicará para el comprador de dicho negocio. La Empresa no tendrá ninguna obligación de condicionar una venta de la totalidad o parte de su negocio una vez que el comprador reconozca o adopte este Acuerdo.

Sección 1.4. El Sindicato puede designar a 2 administradores de piso de entre los empleados de la planta para que manejen los asuntos del Sindicato según delegue el Sindicato al administrador. El Representante de Negocios del Sindicato tendrá admisión a la sala de descanso durante los momentos que los empleados estén presentes en el sitio después de solicitar acceso con al menos 48 horas de antelación, siempre que dicho acceso no interfiera con el desempeño de las tareas laborales de los empleados. Si las circunstancias no permiten una notificación de 48 horas, el Sindicato notificará al VP de Servicios a Personas para obtener acceso.

Business Email:Support@vananservices.com

Website:www.vananservices.com

Phone Number: 866-221-3843

Yanan Online Services, Inc.

ARTÍCULO 2

Gerencia

Sección 2.1. Retención de las prerrogativas gerenciales. A excepción de lo expresamente modificado o restringido por una disposición específica de este Acuerdo, todos los derechos legales e inherentes a la gerencia, prerrogativas y funciones se mantienen y recaen exclusivamente en la Empresa, incluyendo, entre otros, de acuerdo a la entera y exclusiva discreción y juicio de la Empresa, el derecho a contratar, despedir por causa justa, promover, transferir, suspender y reintegrar al trabajo; el derecho a la programación de las operaciones, los turnos y todas las horas de trabajo; el derecho a determinar las cualificaciones del personal, métodos, medios e instalaciones y las operaciones que se llevan a cabo; el derecho a determinar, controlar y regular el uso de los materiales, la maquinaria, instalaciones, equipos y demás bienes de la Empresa; el derecho a determinar el número, la ubicación y el funcionamiento de los departamentos, las divisiones y todas las demás unidades de la Empresa; el derecho al uso de contratistas independientes para trabajos o servicios; el derecho a cerrar, reducir, modificar, combinar, transferir, asignar, o dejar cualquier tipo de trabajo, departamento, operación o servicio; el derecho a cerrar todas o parte de las instalaciones cubiertas por este Acuerdo o para vender o en cualquier otra forma enajenar o alterar las instalaciones y el trabajo que se realiza en las instalaciones; el derecho a emitir, modificar y revisar las políticas, normas y prácticas, incluyendo, entre otros, programa de pruebas de drogas y alcohol; y el derecho a tomar cualquier acción que sea necesaria para determinar, gestionar y cumplir con los objetivos de la Empresa y dirigir a los empleados. La incapacidad por parte de la Empresa de ejercer cualquier derecho, prerrogativa o función reservada a ella, o el ejercicio por parte de la Empresa de cualquier derecho, prerrogativa o función de una manera particular, no se considerará una renuncia al derecho de la Empresa a ejercer dicho derecho, prerrogativa o función ni impedirá que la Empresa ejerza lo mismo de alguna otra manera que no entre en conflicto con las disposiciones expresadas en este Acuerdo.

Sección 2.2. Se acuerda que la inclusión de los derechos gerenciales anteriores no será considerada que exclusión de otros derechos gerenciales que no hayan sido nombrados específicamente. Cualquier otro derecho relacionado con la gestión de la Empresa y la dirección de la fuerza laboral, que la Empresa no haya reducido, delegado o modificado específicamente por este Acuerdo, independientemente de que la Empresa haya hecho uso o no de dicho poder, función, autoridad y derecho antes de la ejecución de este Acuerdo, es retenido específicamente por parte de la Empresa.

ARTÍCULO 3

No Discriminación

La Empresa y el Sindicato acuerdan que ni la Empresa ni el Sindicato discriminarán a ningún empleado debido a la raza, color, religión, sexo, nacionalidad, edad, orientación

Business Email: Support@vananservices.com

Website: www.vananservices.com

Phone Number: 866-221-3843

Vanana Online Services, Inc.

sexual, orientación o identidad de género, discapacidad, información genética, rasgo de células falciformes, rasgo de hemoglobina C, SIDA, VIH o membresía o falta de membresía en el sindicato, u otro estado protegido por las leyes federales o de Oklahoma. La Empresa y el Sindicato reconocen que la Ley de Estadounidenses con Discapacidades (“ADA”) prohíbe la discriminación contra una persona cualificada con una discapacidad según lo definido en la ADA. El Sindicato acepta cooperar con el cumplimiento de la ADA por parte de la Empresa.

ARTÍCULO 4 **Antigüedad**

Sección 4.1. La Empresa reconoce el principio de antigüedad. La antigüedad es el período más reciente de empleo continuo ininterrumpido de un empleado en la Empresa. La Empresa publicará una lista de antigüedad trimestral. La Empresa proporcionará al Sindicato una copia más detallada en un formato electrónico acordado que contenga nombres de los empleados, direcciones (según lo informado por los empleados a la Empresa), clasificación de trabajo, direcciones de correo electrónico, números de teléfono, nivel de salario, fecha de contratación. Todos los trabajadores contratados en febrero de 2016 de las antiguas instalaciones de Kings Command mantendrán su fecha de antigüedad de Kings Command.

Sección 4.2. La antigüedad de un empleado se perderá y el empleo será terminado en los siguientes casos:

- (a) Despido;
- (b) Renuncia;
- (c) No volver al trabajo en la fecha especificada después de la suspensión;
- (d) El incumplimiento de cualquier trabajo para la Empresa por un período que sea menor a seis (6) meses o la antigüedad del empleado en la Empresa, a menos que la ley aplicable exija una extensión, en cuyo caso, la Empresa se reunirá con el empleado para discutir las opciones de adaptación;
- (e) Noregresar al trabajo en la fecha especificada después de una licencia de ausencia o vacaciones;
- (f) Una ausencia injustificada de tres (3) días consecutivos dentro del horario sin notificar a la Empresa;
- (g) Jubilación.

Business Email:Support@vananservices.com

Website:www.vananservices.com

Phone Number: 866-221-3843

Yanan Online Services, Inc.

Sección 4.3. Todos los nuevos empleados se consideran empleados introductorios durante los primeros noventa (90) días de trabajo en la Empresa (excluyendo el empleo temporal anterior), incluso si dichos empleados han trabajado previamente en las instalaciones como empleados temporales. Un nuevo empleado no establecerá antigüedad hasta que el empleado haya completado con éxito el período introductorio. Si el nuevo empleado es retenido más allá del período introductorio, la fecha de antigüedad del empleado será la fecha más reciente de contratación por parte de O.K. Foods. La antigüedad será aplicable solo según lo dispuesto expresamente en este Acuerdo. Los empleados temporales que pasen a ser empleados de O.K. Foods serán contratados a más tardar en el primer período de nómina después de noventa (90) días de empleo como empleados temporales. Si hay una necesidad de empleados temporales que exceda del período de noventa (90) días, la Empresa y el Sindicato se reunirán para discutir la resolución.

Los Departamentos serán:

- (i) Departamento de Producción
- (ii) Departamento de Mantenimiento
- (iii) Departamento de Almacén

Todos los empleados en el mismo departamento constituirán un grupo de antigüedad.

ARTÍCULO 5 **Ofertas Laborales**

Sección 5.1. Siempre que exista una vacante regular a tiempo completo en cualquier clasificación de trabajo en el que se pueda concursar, o que un nuevo trabajo esté disponible, cuya disponibilidad será determinada solo por la Empresa, la Empresa publicará el trabajo por cinco (5) días hábiles. Los empleados que deseen hacer una concursar por la vacante deben firmar la publicación dentro de los cinco (5) días asignados. Un empleado que no pueda realizar el trabajo para el cual el empleado esté concursando a satisfacción de la Empresa, dentro de los treinta (30) días hábiles posteriores a la adjudicación del trabajo, será devuelto a la clase de trabajo y turno (a menos que otra colocación sea mutuamente acordada por el empleado y la Empresa) que tenía en el momento de concursar.

Sección 5.2. La Empresa, a su propia discreción, elegirá al candidato seleccionado en función de la destreza, habilidad y rendimiento demostrados. El puesto se otorgará en función de la antigüedad en la planta si otros factores como destreza, habilidad, experiencia y trabajo, registro son iguales.

Business Email: Support@vananservices.com

Website: www.vananservices.com

Phone Number: 866-221-3843

Yanan Online Services, Inc.

Sección 5.3. Las vacantes temporales y los trabajos de Clase I (producción general) se cubrirán a discreción de la Empresa sin la necesidad de publicar el trabajo. Una vacante temporal, en virtud de este Artículo, es definida como un empleo cuya duración no se espera que exceda sesenta (60) días. Nada en este Artículo restringirá el derecho de la Empresa a contratar empleados temporales según lo dispuesto en el artículo 4.3.

Sección 5.4. En el caso de que el postor empleado muestre un desempeño insatisfactorio durante un período de prueba que no exceda de treinta (30) días, o elija no continuar en el nuevo puesto dentro de los diez (10) días de aceptar el puesto, la Empresa volverá a ofertar el puesto.

Sección 5.5. Los postores exitosos, si el empleado desea hacer una oferta lateral o descendente, tendrán un período de espera de seis (6) meses.

Sección 5.6. Una puesto de trabajo creado por la aceptación de un puesto publicado estará sujeto al procedimiento de publicación y concurso, pero la Empresa puede cubrirlo temporalmente durante sesenta (60) días a su discreción.

ARTÍCULO 6 **Suspensión y Reintegros**

Sección 6.1. Determinación de las suspensiones. La Empresa determinará el momento de las suspensiones, el número o los empleados que serán suspendidos y qué grupos de antigüedad se verán afectados. Una reducción uniforme en el número de horas del horario en una semana laboral para todos los empleados en un grupo de antigüedad no constituirá una suspensión. Si la Empresa determina que uno (1) o más empleados en un grupo de antigüedad serán suspendidos por diez (10) o más días calendario, la Empresa suspenderá basándose en los empleados menos calificados con menor antigüedad en el grupo de antigüedad. Un empleado que es suspendido puede ganarle a un empleado con menor antigüedad si el empleado suspendido está calificado inmediatamente, sin capacitación o interrupción, para el puesto ocupado por el empleado con menor antigüedad.

Sección 6.2. Los retornos se harán en el orden inverso, basado en los empleados más calificados con mayor antigüedad en el grupo de antigüedad.

Sección 6.3. Los empleados tienen cinco (5) días calendario para regresar al trabajo después de ser reintegrados por cualquier medio verificable.

ARTÍCULO 7 **Horas extra**

Business Email: Support@vananservices.com

Website: www.vananservices.com

Phone Number: 866-221-3843

Vanan Online Services, Inc.

Sección 7.1. Todo el tiempo trabajado más allá de cuarenta (40) horas en una (1) semana laboral (según se define en el Artículo 19.1) se pagará a razón de tiempo y medio (1½) para los empleados que trabajan por hora. No habrá duplicación o piramidación de horas extras ni habrá duplicación o piramidación de horas extras y cualquier otro pago de primas por cualquier motivo. El pago de la primas cumplirá las obligaciones de horas extras según este Acuerdo.

Sección 7.2. La Empresa se reserva el criterio exclusivo de determinar en cada caso si se requiere trabajo de horas extras, cuánto trabajo de horas extras se necesitará y a qué empleados se les asignarán horas extras. La Empresa hará todo lo posible para notificar a los empleados sobre el trabajo de horas extras por adelantado, pero si las circunstancias lo dictan, se puede notificar el trabajo de horas extras en cualquier momento.

Sección 7.3. La Empresa hará un esfuerzo razonable para notificar a los empleados sobre el trabajo de horas extras por adelantado. La Empresa hará un esfuerzo razonable para asesorar a los empleados antes del segundo descanso para comer si hay cambios materiales en las horas de trabajo programadas de ese día. Las partes reconocen que las circunstancias imprevistas y las necesidades de producción pueden ocasionalmente dar lugar a trabajos de horas extras que no se pueden anticipar en el período del almuerzo.

ARTÍCULO 8

Reglas y Disciplina de la Empresa

Sección 8.1. La Empresa tendrá el derecho exclusivo de establecer, revisar o agregar reglas razonables de asistencia, trabajo, tabaquismo, abuso de alcohol, abuso de sustancias, pruebas de drogas y alcohol, pruebas funcionales y reglas de seguridad que, previa notificación al Sindicato, se convertirán en vinculantes como parte de este Acuerdo y las cuales todos los empleados deben cumplir. La Empresa también tendrá el derecho de establecer, revisar o agregar una política disciplinaria razonable para abordar las violaciones de estas reglas por parte de los empleados. Las reglas y/o la política disciplinaria de la Empresa entrarán en vigencia siete (7) días calendario después de que hayan sido publicadas en el lugar de trabajo y el Sindicato haya sido notificada, a menos que la USDA u otros requisitos reglamentarios exijan que la política entre en vigencia antes de siete (7) días calendario después de la publicación.

Sección 8.2. Se espera que los empleados llenen y firmen todos los formularios necesarios relacionados con su empleo en la Empresa.

Sección 8.3. Debido a que el funcionamiento eficiente de esta empresa es importante para todas las partes, incluyendo los empleados de la unidad de negociación, el Sindicato y la Empresa acuerdan que todas las reglas y políticas establecidas en este Artículo sobrevivirán y permanecerán en plena vigencia después de la terminación de este Acuerdo de Negociación Colectiva.

Business Email:Support@vananservices.com

Website:www.vananservices.com

Phone Number: 866-221-3843

Yanan Online Services, Inc.

ARTÍCULO 9 **Licencia Familiar y Médica**

Sección 9.1. La Empresa cumplirá con todas las leyes estatales y federales aplicables respecto a los derechos de los empleados a solicitar u obtener una licencia familiar o médica no remunerada para ausentarse. La Empresa se reserva el derecho de solicitar a los empleados que usen cualquier tiempo libre pagado al mismo tiempo que la licencia familiar o médica.

Sección 9.2. Un empleado que haya obtenido cualquier licencia a través de fraude o representación falsa de razones será sometido a despido.

Sección 9.3. La Empresa otorgará el tiempo libre necesario sin discriminación o pérdida de los derechos de antigüedad y sin pago a cualquier empleado designado por el Sindicato para que asista a una convención laboral, reunión de representantes o servir en cualquier calidad en otros negocios oficiales del Sindicato. A no más de dos (2) empleados se les concederá licencia de acuerdo con esta disposición en cualquier momento.

Sección 9.4. Cualquier empleado con menos de un año de antigüedad será elegible para una (1) semana de licencia no remunerada debido a una razón médica verificable.

ARTÍCULO 10 **Servicio de Jurado**

Sección 10.1. La Empresa pagará al empleado en servicio de jurado la diferencia entre su pago regular por hora consecutiva y la cantidad recibida por servicio de jurado para todas las horas de trabajo programadas regularmente, hasta ocho (8) horas por día, si el empleado trabaja una semana laboral de cinco días de 8 horas, o hasta diez (10) horas por día si el empleado trabaja una semana laboral de 10 horas diarias, con un máximo de cuarenta (40) horas semanales, independientemente de la semana de trabajo. Las horas dedicadas al servicio de jurado no se contarán como horas trabajadas para determinar el pago de horas extras por horas trabajadas además del tiempo de jurado durante el período de pago. Los empleados deben proporcionar una declaración del secretario de la corte indicando el tiempo pasado en la corte y el pago que los empleados han recibido de la corte por los servicios del jurado.

Sección 10.2. Al recibir una citación para presentarse como jurado, los empleados, al día siguiente en que estén programados para trabajar, informarán a su supervisor inmediato y a RR.HH. sobre la recepción de la citación y el día en que están obligados a presentarse como jurados.

Business Email:Support@vananservices.com

Website:www.vananservices.com

Phone Number: 866-221-3843

Yanan Online Services, Inc.

Sección 10.3. Si el tribunal está fuera de sesión por más de cuatro (4) horas antes del final de la jornada laboral programada de un empleado, se espera que el empleado se presente al trabajo.

ARTÍCULO 11 **Cooperación de Gestión del Sindicato**

Sección 11.1. La Empresa reconoce el derecho del Sindicato a designar a dos (2) representantes de la lista de antigüedad de la Empresa.

Sección 11.2. Durante la nueva orientación de contratación, la Empresa proporcionará 10 minutos para que el representante del Sindicato converse sobre la relación de trabajo positiva entre la Empresa y el Sindicato, explique el acuerdo de negociación colectiva y registre nuevos empleados como miembros del sindicato. El Sindicato acepta que no menospreciará a la Empresa, sus productos o a los representantes de la empresa durante dichas presentaciones. Ambas partes acuerdan tratarse con respeto mutuo.

Sección 11.3. Después de proporcionar un aviso de cuarenta y ocho (48) horas, se le permitirá a un representante autorizado del Sindicato visitar a los empleados de la Empresa en todas las horas razonables para investigar cualquier asunto cubierto por este acuerdo, pero de ninguna manera interferirán con el progreso del trabajo. La Empresa acepta poner a disposición del Sindicato, previa solicitud, las instalaciones para reuniones (en la medida en que existan tales instalaciones) dentro de áreas no operativas de la planta para llevar a cabo reuniones individuales entre los empleados y el Sindicato.

Sección 11.4. La Empresa proporcionará y mantendrá una (1) cartelera de anuncios anexo a las instalaciones para el uso exclusivo del Sindicato local. Cualquier publicación del Sindicato solo podrá publicarse en la cartelera de anuncios provista para ese propósito. El sindicato acepta que ninguna publicación menospreciará a la Empresa, sus productos, los términos de empleo ofrecidos por la Empresa o a los representantes de la Empresa. Además, ninguna publicación tergiversará los términos y condiciones de empleo. Si se viola alguno de los términos de esta sección, el privilegio de publicación del sindicato será revocado por hasta un año.

Sección 11.5. La Empresa mantendrá un comité de seguridad. Los miembros del comité de seguridad estarán compuestos por 3 miembros de la gerencia y 2 miembros de la unidad de negociación, designados de común acuerdo entre la Empresa y el Sindicato. Los miembros del comité de seguridad se reunirán trimestralmente para discutir los problemas de seguridad en la planta. Además, estos representantes deben monitorear las condiciones de seguridad en la planta. Todas las notas de las reuniones del comité de seguridad será enviadas al departamento de seguridad.

Business Email:Support@vananservices.com

Website:www.vananservices.com

Phone Number: 866-221-3843

Yanan Online Services, Inc.

Sección 11.6. La Empresa acepta proporcionar a los empleados herramientas de seguridad y equipos específicamente requeridos por la Empresa. Se le puede cobrar a los empleados por el reemplazo de artículos perdidos o dañados. La Empresa acepta pagar la tarifa anual de cualquier licencia mantenida por el/los empleado(s) designado(s) por la Empresa y exigida por la Empresa.

Sección 11.7. A petición, la Empresa proporcionará al Sindicato mensualmente un archivo electrónico en formato Excel o CSV de los empleados actuales de la Unidad de Negociación, incluyendo antigüedad, cargo, salario, dirección, dirección de correo electrónico (en la medida en que la Empresa tenga direcciones de correo electrónico para empleados), número de teléfono, número de seguro social y número de identificación del empleado.

ARTÍCULO 12 **Trabajo de la Unidad de Negociación**

Sección 12.1. La Empresa se reserva el derecho de asignar personal de supervisión y/o personal de la unidad no negociadora para realizar el trabajo de unidad de negociación en las siguientes circunstancias:

- (a) de forma temporal, por ejemplo, cuando un empleado no se presente a trabajar o tenga que ser relevado debido a una lesión, enfermedad o emergencia;
- (b) en emergencias;
- (c) para propósitos de instrucción o capacitación; o
- (d) con el propósito de ensayar materiales y/o producción.

ARTÍCULO 13 **No Huelga/No Cierre**

Sección 13.1. Durante la vigencia de este Acuerdo, es la intención y el propósito de las partes de este Acuerdo que, en caso de que surja cualquier disputa, se resolverá de manera razonable, pacífica y por medios amistosos, sin ninguna huelga, paro laboral, piquete, homenaje a cualquier línea de piquete, desaceleración del trabajo, huelga de simpatía, retención deliberada de producción, boicot (primario o secundario), interferencia con las operaciones de la Empresa o publicando información que afecte de manera negativa a las instalaciones de Oklahoma City, sus productos o clientes. La Empresa no dejará fuera a ningún empleado de la unidad de negociación durante la vigencia de este Acuerdo.

Sección 13.2. Ni la violación de cualquier disposición de este Acuerdo ni la comisión de cualquier acto que constituya una práctica laboral desleal o que de otro modo sea ilegal

Business Email: Support@vananservices.com

Website: www.vananservices.com

Phone Number: 866-221-3843

Yanan Online Services, Inc.

por cualquier ley federal, estatal o local excusará a los empleados o al Sindicato de sus obligaciones según las disposiciones de este Artículo.

Sección 13.3. La Empresa tendrá el derecho único y exclusivo de determinar la disciplina dada al empleado o empleados por incumplimiento de este artículo. Los empleados disciplinados o dados de baja de conformidad con esta sección no tienen ningún recurso según el procedimiento de reclamación y arbitraje.

Sección 13.4. A los efectos de este Acuerdo, una suspensión o reducción de la fuerza con fines económicos no se interpretará como un “despido.”

ARTÍCULO 14

Salvedades de Separabilidad e Integridad del Acuerdo

Sección 14.1. Si alguna legislación estatal o federal, decisión judicial o regulación gubernamental invalida cualquier artículo o sección de este Acuerdo, todos los demás artículos y secciones no invalidados permanecerán en pleno vigor y efecto. A petición de la Empresa, la Empresa y el Sindicato se reunirán para negociar un nuevo lenguaje en el contrato para reemplazar el artículo o secciones que hayan sido invalidadas.

Sección 14.2. La Empresa y el Sindicato acuerdan que las relaciones entre ellos se regirán por este Acuerdo. Las modificaciones a este Acuerdo no tomarán el control a menos que se hagan por escrito y sean ejecutadas por un Funcionario autorizado de la Empresa y el Sindicato.

Sección 14.3. Las partes reconocen que durante las negociaciones resultantes del presente Acuerdo, cada una tenía el derecho ilimitado de formular propuestas con respecto a todos los temas de la negociación colectiva. Los entendimientos y acuerdos alcanzados por las partes después del ejercicio de ese derecho se establecen en el presente Acuerdo.

ARTÍCULO 15

Práctica Pasada

Sección 15.1. La Empresa y el Sindicato se adherirán a los términos expresados de este Acuerdo, pero no estarán obligados por ninguna práctica pasada escrita o no escrita establecida por la Empresa, sus empleados y el Sindicato o cualquier otro empleador en las instalaciones de la Empresa o cualquier otro lugar de trabajo. El incumplimiento de cualquier disposición de este Acuerdo no impedirá que la Compañía exija el cumplimiento y/o haga cumplir dicha disposición (o cualquier otra disposición) en cualquier otro momento.

Business Email: Support@vananservices.com

Website: www.vananservices.com

Phone Number: 866-221-3843

Yanan Online Services, Inc.

ARTÍCULO 16 **Notificación**

Sección 16.1. Los empleados deben proporcionar a la Empresa su dirección física y número de teléfono operativo inmediatamente después de obtener el empleo. A partir de entonces, el empleado debe notificar por escrito a la Empresa, inmediatamente, sobre cualquier cambio en la dirección o número de teléfono. El hecho de no proporcionar la información o notificar a la Empresa sobre un cambio eximirá a la Empresa de cualquier obligación de notificar al empleado según cualquier disposición de este Acuerdo. Si un empleado no responde a un aviso o mensaje de la Empresa dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a su transmisión, la obligación de la Empresa con el empleado en virtud de este Acuerdo cesa.

ARTÍCULO 17 **Reclamos y Arbitraje**

Sección 17.1. Un reclamo es una supuesta violación de los términos específicos de este Acuerdo por parte de la Empresa que surja después de la fecha de entrada en vigencia y antes de la fecha de vencimiento de este Acuerdo con respecto al significado y la aplicación de las disposiciones expresadas por escrito de este Acuerdo. Cualquier reclamo que surja según este Acuerdo, a menos que sea expresamente excluido de la cobertura de este Artículo, será resuelto por las partes únicamente de acuerdo con los términos de este Artículo. Los empleados que son miembros actuales de la unidad de negociación son las únicas partes que tienen derecho a iniciar un reclamo. Los reclamos no serán presentados, discutidos, investigados o procesados de otra manera durante el horario de trabajo.

Sección 17.2. Los procedimientos para la resolución de reclamaciones serán los siguientes:

1. Paso 1. Inicialmente, el empleado conversará sobre el reclamo con su supervisor inmediato o con miembro apropiado de la gerencia en el momento de la ocurrencia. El empleado puede elegir un representante de piso y/o representante del sindicato para conversar sobre el asunto en su nombre. Las partes intentarán resolver el reclamo.
2. Paso 2. Si el asunto no se resuelve, debe presentarse por escrito al Gerente de Recursos Humanos o a la persona designada dentro de los siete (7) días calendario siguientes a la ocurrencia que dio lugar al reclamo. Los reclamos deben presentarse en un formulario proporcionado por el Sindicato y firmado por el agraviado o su representante designado. El reclamo por escrito debe contener una descripción de la conducta denunciada, la sección del contrato presuntamente violada y la reparación solicitada.

Business Email:Support@vananservices.com

Website:www.vananservices.com

Phone Number: 866-221-3843

Yanan Online Services, Inc.

3. Paso 3. Los representantes de la Empresa y del Sindicato intentarán resolver el reclamo. Si no se llega a una solución dentro de los quince (15) días calendario a partir de la fecha en que se presenta el reclamo, el asunto se remitirá a un representante designado de UFCW Local 1000 y a un vicepresidente de la Empresa. Se reunirán, revisarán los hechos e intentarán resolver el reclamo.
4. Paso 4. Si, después de que el Representante designado de UFCW Local 1000 y el Vicepresidente se hayan reunido, el Sindicato desea proceder al arbitraje, la Empresa debe ser notificada dentro de los siete (7) días calendario de la última reunión. Además, el Sindicato debe notificar al Servicio Federal de Mediación y Conciliación y solicitar una lista de siete (7) árbitros. Los nombres de los árbitros serán eliminados alternativamente por ambas partes hasta que quede un nombre. El Sindicato será el primero en eliminar. Cualquiera de las partes puede rechazar un panel antes del descarte, en cuyo caso se solicitará un nuevo panel. El árbitro será notificado de su selección y se le pedirá que presente junto con su aceptación la fecha de audiencia más temprana disponible.
5. Paso 5. Para cualquier reclamo que continúe más allá del Paso 4 anteriormente mencionado, la parte agraviada, la Empresa y el Sindicato deben presentar por escrito todas las pruebas conocidas relacionadas con el reclamo. Esto incluye, entre otras cosas, una descripción del asunto que da lugar al reclamo, las fechas pertinentes y todos los testigos, junto con la cláusula contractual específica que presuntamente ha sido violada. El incumplimiento de esta Sección será un obstáculo para la introducción de la evidencia por la parte agraviada, la Empresa o la Unión en el arbitraje. La evidencia que se descubra en una fecha posterior puede presentarse en la audiencia solo si la parte que descubre la evidencia proporciona a la otra parte un aviso por escrito de su existencia al menos cinco (5) días calendario antes del arbitraje.

Sección 17.3. Estos plazos solo podrán ampliarse de mutuo acuerdo entre el Sindicato y el Vicepresidente de Servicios para Personas o un Funcionario de la Empresa y sobre una base sin precedente.

Sección 17.4. A menos que las partes acuerden lo contrario por escrito, ningún arreglo de cualquier reclamo funcionará como un precedente o una práctica previa para situaciones posteriores.

Sección 17.5. Al emitir una decisión de acuerdo con el Paso 5 del Artículo 17.2 anteriormente descrito, el árbitro se regirá y limitará por las disposiciones de este Acuerdo, la ley aplicable y la intención expresa de las partes según lo establecido en este Acuerdo. En asuntos relacionados con la disciplina y/o el despido del empleado, la autoridad del árbitro se limitará a determinar si el empleado participó en mala conducta u otro comportamiento prohibido. El árbitro no tendrá autoridad para agregar, restar o modificar cualquiera de los términos y disposiciones de este Acuerdo, o sustituir su juicio por el de la Empresa y limitará su juicio estrictamente a los hechos presentados en la audiencia, las pruebas que tiene ante él y los términos expresados, el significado claro y las disposiciones

Business Email:Support@vananservices.com

Website:www.vananservices.com

Phone Number: 866-221-3843

Yanan Online Services, Inc.

de este Acuerdo. La decisión del árbitro será definitiva y vinculante para las partes, a menos que el árbitro no cumpla con este artículo.

Sección 17.6. Los costos del árbitro, y cualquier honorario legal asociado, será pagado por la parte perdedora.

Sección 17.7. Al presentar una reclamación según este Artículo 17, el Sindicato y el/los empleado(s) supuestamente agraviado(s) renuncian a su derecho a perseguir cualquier recurso judicial o administrativo contra la Empresa en cuanto a cualquier asunto sujeto a los procedimientos establecidos en este Artículo hasta que dichos procedimientos se agoten. Cualquier acuerdo bajo los procedimientos establecidos bajo este Artículo, salvo arbitraje, será vinculante para la Empresa, el Sindicato y los empleados. El acuerdo también excluirá cualquier reparación administrativa o judicial adicional.

Sección 17.8. Reuniones Disciplinarias o Discusiones

El empleador reconoció los derechos de los empleados a solicitar la presencia de un representante de piso en cualquier reunión que pueda resultar en disciplina.

ARTÍCULO 18 **Horas de Trabajo**

Sección 18.1. La semana laboral, para fines de nómina, consistirá en siete (7) días calendario consecutivos que comienzan el domingo y terminan el sábado siguiente. La jornada laboral para fines de nómina se define como un período de veinticuatro (24) horas que comienza con el comienzo del turno de cada empleado.

Sección 18.2. Nada de lo contenido en este Acuerdo se interpretará como una garantía de horas de trabajo en una semana laboral.

Sección 18.3. La Empresa programará dos (2) períodos de treinta (30) minutos de descanso no pagado por turno. De acuerdo con los requisitos de producción, estas interrupciones ocurrirán lo más cerca posible de la mitad de la primera y la segunda mitad del turno.

Sección 18.4. El Sindicato y la Empresa han acordado que este Acuerdo está destinado a cubrir la compensación por todas las actividades relacionadas con colocar, quitar, las caminatas relacionadas y las actividades relacionadas que ocurren al comienzo del turno, y al final del turno, y el incidente de las pausas para comer. Además, este Acuerdo tiene la intención de garantizar que todas las actividades relacionadas con la colocación, el doffing, las caminatas y otras actividades relacionadas que ocurran durante el tiempo registrado por los relojes de tiempo disponibles en todas las instalaciones. Se le solicitará a los empleados que se pongan y quiten rápidamente todos los artículos de ropa sanitaria y protectora que no se puedan usar en las instalaciones o en el hogar, y que se pongan y

Business Email:Support@vananservices.com

Website:www.vananservices.com

Phone Number: 866-221-3843

Yanan Online Services, Inc.

quiten rápidamente cualquier artículo desechable. Los procesos y tiempos específicos permitidos para tales actividades en el reloj se pueden ajustar de vez en cuando en función del cronograma de producción, los cambios en la naturaleza de los artículos de protección usados y otras condiciones de la planta.

Sección 18.5. No se dará ningún pago cuando las instalaciones no puedan operar debido a huelgas, inundaciones, incendios, tornados, clima severo, fallas en los servicios públicos o si la Empresa intenta notificar a los empleados que no se presenten al trabajo al menos dos (2) horas antes de la hora programada de trabajo. El tiempo dedicado por los representantes de piso designados por el sindicato que participan en negocios sindicales no se considerará como horas trabajadas y no se dará ningún pago por ese tiempo.

Sección 18.6. Los empleados llamados a trabajar deberán recibir un mínimo de cuatro (4) horas de trabajo, o pago de honorarios de trabajo, tal pago comienza a partir de la hora en que el empleado debe presentarse para trabajar. Si, en el momento en que un empleado se presenta al trabajo y no puede trabajar porque la planta está inhabilitada por condiciones climáticas severas, fallas externas de servicios públicos o fallas mecánicas imprevistas del equipo, entonces las cuatro (4) horas de trabajo no se aplican. Sin embargo, si se le pide al empleado que espere en la planta mientras se resuelve el problema o se le asigna otro trabajo en las instalaciones de la Empresa, se le pagará al empleado según su tasa regular por todas las horas mantenidas en espera o requeridas para hacer el otro trabajo. A los empleados a los que se les ofreció trabajo, pero que decidan irse, solo se les pagará por las horas realmente trabajadas.

ARTÍCULO 19

Deducciones de las Cuotas del Sindicato

Sección 19.1. El Empleador deducirá las cuotas de iniciación del Sindicato, según lo autorizado, y deducirá las cuotas del Sindicato de los empleados que sean miembros del Sindicato y que certifiquen individual y voluntariamente por escrito la autorización para dichas deducciones. El Empleador enviará inmediatamente todas las sumas deducidas de esta manera al Sindicato Local No. 1000. Las cuotas y las tasas de iniciación se deducirán en una cantidad equivalente a las cuotas y las tasas de iniciación y se enviarán al Sindicato semanalmente. Las deducciones y envíos de ABC se manejarán semanalmente de la misma manera que se describió anteriormente.

Sección 19.2. El Sindicato acepta que indemnizará y mantendrá indemne a la Empresa de cualquier y todas las reclamaciones, demandas, u otra responsabilidad (incluyendo los honorarios de abogados incurridos por parte de la Empresa) que puedan surgir.

ARTÍCULO 20

Business Email: Support@vananservices.com

Website: www.vananservices.com

Phone Number: 866-221-3843

Yanan Online Services, Inc.

Beneficios

Sección 20.1. El Empleador acepta mantener la cobertura de seguro médico para los empleados de la unidad de negociación sobre la misma base que los empleados de la unidad de no negociación. El empleador se compromete a mantener seguro dental, oftalmológico, seguro de vida voluntario, seguro salarial, seguro de club de motor, y seguro de cáncer y enfermedades graves para los empleados de la unidad de negociación sobre la misma base que los empleados de la unidad de no negociación.

Sección 20.2. El Empleador acepta ofrecer el Plan de Ahorro para Jubilación 401(k) para los empleados de la unidad de negociación sobre la misma base que los empleados de la unidad de no negociación.

ARTÍCULO 21

Pago de Días Festivos y Bono de Cumpleaños

Sección 21.1. Los siguientes días festivos pagados se les dará a los empleados elegibles:

- Año Nuevo
- Día de los Caídos
- Día de la Independencia
- Día del Trabajo
- Día de Acción de Gracias
- Nochebuena
- Día de Navidad

Sección 21.2. Para ser elegible para el pago de días feriados, los empleados deben ser a tiempo completo y deben haber completado 90 días calendario de empleo continuo. Para ser elegible, los empleados también deben haber trabajado todo el último día programado antes del feriado en cuestión y todo el primer día programado después del feriado en cuestión. No habrá pago de días feriados para los empleados que estén con cualquier licencia no remunerada de ausencia en el momento de los días feriados.

Sección 21.3. Si el día feriado cae en sábado o domingo, la administración proveerá para pagar o dar tiempo libre. Los días feriados no se cuentan como tiempo trabajado con el propósito de calcular las horas extras. Los empleados deben trabajar más de cuarenta (40) horas en su semana laboral para ser elegibles para el pago de horas extras.

Business Email: Support@vananservices.com

Website: www.vananservices.com

Phone Number: 866-221-3843

Yanan Online Services, Inc.

Sección 21.4. Todos los empleados de producción por hora que hayan trabajado un año o más para su cumpleaños, y hayan estado ausentes menos de diez (10) días, recibirán un (1) día libre completo con pago. Los empleados tendrán un año a partir de su cumpleaños para programar su día libre, después de lo cual se perderá el día.

ARTÍCULO 22 **Vacaciones**

Sección 22.1. Vacaciones:

Los nuevos contratados comienzan a ganar vacaciones inmediatamente y son elegibles para un día de vacaciones en los siguientes puntos de permanencia: 90 días, 180 días y 270 días de empleo a tiempo completo.

- 1 año de empleo continuo, a tiempo completo - 40 horas
- 2 años de empleo continuo, a tiempo completo – 80 horas
- 7 años de empleo continuo, a tiempo completo – 120 horas
- 20 años de empleo continuo a tiempo completo – 160 horas

Sección 22.2. Para ser elegible para vacaciones, los empleados deben haber trabajado un mínimo de 1600 horas y al menos 40 semanas en un año de aniversario. Los empleados no son elegibles para ningún tiempo de vacaciones pagadas hasta que se cumpla la fecha de aniversario real de empleo.

Sección 22.3. Vacaciones se proporcionarán en una dinámica de usarlas o perderlas; es decir, el tiempo de vacaciones no puede ser trasladado de un año de aniversario al siguiente. Al final del empleo, a los empleados elegibles se les pagará por las vacaciones no utilizadas.

Sección 22.4. Los empleados de producción por hora reciben su pago de vacaciones en un solo pago total en el día de pago regularmente programado, una semana después de su fecha de aniversario. La Empresa recomienda a los empleados ahorrar su dinero de vacaciones para cuando decidan irse de vacaciones.

Sección 22.5. Los empleados deben obtener la aprobación del supervisor y pre-programar semanas completas o parciales de vacaciones con recursos humanos y su supervisor antes de la fecha de vacaciones. Las solicitudes de vacaciones para dos (2) días o menos, que no caigan en o cerca de un día festivo, deberán solicitarse con al menos dos (2) días calendario de anticipación. Al solicitar tres (3) o más días de vacaciones, se requiere un

Business Email:Support@vananservices.com

Website:www.vananservices.com

Phone Number: 866-221-3843

Yanan Online Services, Inc.

aviso de al menos dos semanas calendario. Las vacaciones programadas serán aprobadas por orden de llegada.

Sección 22.6. Los días de vacaciones que caen durante una semana festiva deben ser solicitados dos semanas calendario antes de la semana festiva y aprobados por su supervisor. El primer día de trabajo programado antes y después de un día festivo también debe solicitarse al menos dos semanas antes de la semana de vacaciones y recibir la aprobación. Los días de vacaciones no se cuentan como tiempo trabajado con el propósito de calcular las horas extras.

ARTÍCULO 23 **Días Personales**

Sección 23.1. Los empleados de producción por hora recibirán dos (2) días personales no remunerados después de terminar su período de prueba inicial de 90 días que se renovará cada año de aniversario. Los días personales están pensados para ser utilizados por cualquier motivo sin descontar los puntos de asistencia del empleado. Los días personales no utilizados no pueden transferirse de un año aniversario al siguiente y los días no utilizados se perderán. Los empleados deben pre-programar los días personales al menos 24 horas antes del comienzo de su turno programado regular con RR.HH. Los días personales no se pueden usar durante una semana festiva o en el primer día programado antes/después del feriado. Los días personales se contarán en incrementos de día completo. Los días personales se otorgan por orden de llegada. Los días personales pueden ser denegados en caso de que el número de empleados que soliciten días personales previamente cree una escasez crítica para el departamento. Los empleados que hagan mal uso de esta política para interrumpir las operaciones del empleador se les denegará el día personal y serán sujetos a medidas disciplinarias.

ARTÍCULO 24 **Salarios**

Los siguientes salarios serán los salarios mínimos garantizados para estas clasificaciones. Tasas salariales propuestas para los empleados de la unidad de negociación:

	Inicio	90 días	1 Año	5 años Pago de la longevida d	Pago de longevida d de 10 años
OKC PROCESOS ADICIONALES					
CLASE I	\$10.30	\$10.55	\$10.80	\$10.95	\$11.00
Trabajador de producción					

Business Email: Support@vananservices.com

Website: www.vananservices.com

Phone Number: 866-221-3843

Yanan Online Services, Inc.

Suministro

CLASE II	\$10.55	\$10.80	\$11.05	\$11.20	\$11.35
Manifiestador de Proceso					
Apilador					
Comprobador de temperatura					
Operador PIE - Interior					

CLASE III	\$10.80	\$11.05	\$11.30	\$11.45	\$11.60
Operador PIE - Interior/Exterior					
Operador de máquina de procesamiento adicional					

CLASE VI	\$13.30	\$13.55	\$13.80	\$13.95	\$14.10
Operador de empaquetadora					

CUALIFICADOS

Conductor de terminal sin CDL	\$14.90				
Conductor de terminal con CDL	\$15.65				

Técnico de mantenimiento

Nivel I	\$14.00				
Nivel II	\$17.00				
Nivel III	\$19.00				
Nivel IV	\$21.00	\$21.25	\$21.50	\$21.65	\$21.80

Electricista	\$30.00	\$30.25	\$30.50	\$30.65	\$30.80
--------------	---------	---------	---------	---------	---------

Técnico de refrigeración

Nivel I	\$14.25				
Nivel II	\$17.25				
Nivel III	\$19.25				
Nivel VI	\$21.25	\$21.50	\$21.75	\$21.90	\$22.05

1. Se implementará un bono de asistencia de \$ 1.00 por hora para el primer período de nómina tras la ratificación. Este bono se pagará semanalmente.
2. Aumento de \$0.10 en el primer aniversario de la ratificación de este Acuerdo.
Aumento de \$0.10 en el segundo aniversario de la ratificación de este Acuerdo.

Business Email: Support@vananservices.com

Website: www.vananservices.com

Phone Number: 866-221-3843

Yanan Online Services, Inc.

3. Un diferencial de turno de \$ 0.25 se pagará a los empleados del turno nocturno.
4. Bono de Ratificación: En el momento de la ratificación, todos los empleados que no estén en período de prueba deben recibir un Bono de Ratificación de \$100. El bono de ratificación se pagará a todos los empleados regulares a tiempo completo en la nómina al concluir el primer período de nómina completa tras la ratificación. El bono se pagará el primer día de pago siguiente al primer período de nómina completo tras la ratificación del Acuerdo.

ARTÍCULO 25 **Duración del Acuerdo**

Sección 25.1. Este Acuerdo estará en plena vigencia y efecto desde el 17 de agosto de 2020 hasta el 17 de agosto de 2023, y continuará en plena vigencia y efecto por cada año después de eso, a menos que cualquiera de las partes notifique por escrito a la otra parte el deseo de rescindir o modificar este Acuerdo, al menos sesenta (60) días antes del vencimiento de este Acuerdo o alguna extensión automática del Acuerdo.

Con sus firmas, los representantes autorizados de la Empresa y el Sindicato han llegado a este Acuerdo Colectivo de Negociación el día ____ de _____ del _____.

O.K. FOODS, INC.

**UNITED FOOD & COMMERCIAL WORKERS
INTERNATIONAL UNION**

Por: _____ Por: _____

Yanan Online Services, Inc.

Incentivo de asistencia por hora

Todos los empleados con pago semanal (por hora) que trabajen todos los minutos, horas, días y horas extras requeridas dentro de una semana laboral recibirán un incentivo de asistencia de \$1.00 por hora. Los empleados que se vayan temprano, se ausenten o lleguen tarde serán descartados de recibir dicha bonificación.

Las únicas excepciones a esta regla son las siguientes:

1. Día libre de cumpleaños programado
2. Licencia militar aprobada
3. Licencia por duelo-pagada
4. Servicio de jurado
5. Días feriados
6. Días de vacaciones aprobados
7. Días personales aprobados
8. Citas médicas aprobadas relacionadas con el trabajo
9. Tiempo libre como parte de una adaptación según la Ley de Estadounidenses con Discapacidades
10. Ley de Licencia Médica Familiar
11. Citaciones judiciales
12. Adaptaciones religiosas

El aumento se recibirá semanalmente en el cheque de pago normal. Esta comprobación indicará el número de horas trabajadas y la tarifa por hora de esas horas trabajadas.