



**AgEcon** SEARCH  
RESEARCH IN AGRICULTURAL & APPLIED ECONOMICS

*The World's Largest Open Access Agricultural & Applied Economics Digital Library*

**This document is discoverable and free to researchers across the globe due to the work of AgEcon Search.**

**Help ensure our sustainability.**

Give to AgEcon Search

AgEcon Search  
<http://ageconsearch.umn.edu>  
[aesearch@umn.edu](mailto:aesearch@umn.edu)

*Papers downloaded from **AgEcon Search** may be used for non-commercial purposes and personal study only. No other use, including posting to another Internet site, is permitted without permission from the copyright owner (not AgEcon Search), or as allowed under the provisions of Fair Use, U.S. Copyright Act, Title 17 U.S.C.*

**CONVENIO COLECTIVO**

**ENTRE**

**SAMUEL S. VENER COMPANY**

**COZZA FARMS, INC.**

**JERRY GONZALES FARMS**

**BILL MENDOZA**

**PIPER RANCH**

**SKYLINE FARMS**

**KOICHI YAMAMOTO**

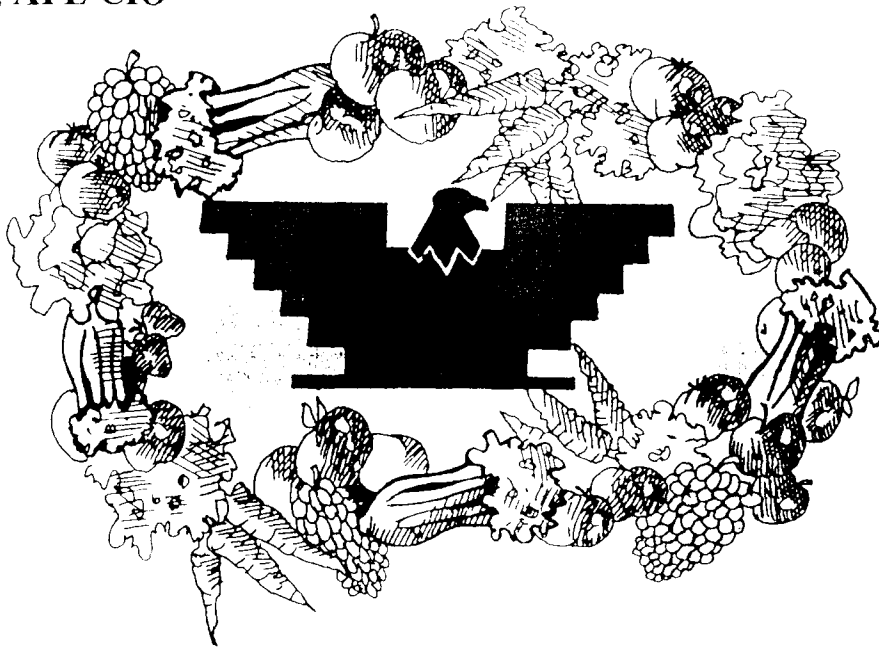
**CHULA VISTA FARMS, INC.**

**Y**

**LA UNION**

**DE CAMPESINOS**

**DE AMERICA, AFL-CIO**



**COLLECTIVE AGREEMENT**

**BETWEEN**

**SAMUEL S. VENER COMPAN**

**COZZA FARMS, INC.**

**JERRY GONZALES FARMS**

**BILL MENDOZA**

**PIPER RANCH**

**SKYLINE FARMS**

**KOICHI YAMAMOTO**

**CHULA VISTA FARMS, INC**

**AND**

**UNITED FARM WORKERS**

**OF AMERICA**

**AFL-CIO**

INDEX

<u>ARTICLE</u>	<u>PAGE</u>
1 Recognition.....	1
2 Union Security.....	2
3 Hiring.....	3
4 Seniority.....	5
5 Grievance and Arbitration Procedure.....	7
6 No Strike Clause.....	10
7 Right of Access to Company Property.....	10
8 Discipline and Discharge.....	11
9 Discrimination.....	11
10 Worker Security.....	11
11 Leaves of Absence.....	12
12 Supervisors.....	13
13 Health and Safety.....	14
14 Management Rights.....	15
15 Union Label.....	15
16 Hours of Work, Overtime and Wages.....	15
17 Reporting and Standby Time.....	16
18 Rest Periods.....	16
19 Vacations.....	16
20 Bereavement Pay.....	16
21 Holidays.....	17
22 Jury Duty.....	17
23 Records and Pay Periods.....	18
24 Income Tax Withholding.....	18
25 Credit Union Withholding.....	18
26 Robert F. Kennedy Farmworkers Medical Plan.....	18
27 Juan De La Cruz Farmworkers Pension Fund.....	19
28 Martin Luther King Fund.....	19
29 Reporting on Payroll Deductions and Fringe Benefits..	20
30 Bulletin Boards.....	20
31 Subcontracting.....	20
32 Location of Company Operations.....	21
33 Maintenance of Standards.....	21
34 Mechanization.....	21
35 New or Changed Operations.....	22
36 Modification.....	22
37 Savings Clause.....	22
38 Successor Clause.....	23
39 Waiver.....	23
40 General.....	23
41 Duration of Agreement.....	24

## PARTIES

This Agreement and supplemental Agreements attached hereto are between \_\_\_\_\_, hereafter called "the Company" and the United Farm Workers of America, AFL-CIO, hereafter called "the Union". The parties agree as follows:

### ARTICLE 1: RECOGNITION

A. The Company does hereby recognize the Union as the sole labor organization representing all of the Company's agricultural employees (hereinafter called "workers") in the unit set forth in Agricultural Labor Relations Board's certification in case number \_\_\_\_\_. In the event the Agricultural Labor Relations Board certifies other employees not here included within the certified unit, such additional employees shall be included under the terms of this Agreement. The term "worker" shall not include office and sales employees, security guards, designated family employees and supervisory employees who have the authority to hire, transfer, suspend, layoff, recall, promote, discharge, assign, reward or discipline other workers or the responsibility to direct them or adjust their grievances, or effectively recommend such action, if, in connection with the foregoing, the exercise of such authority is not of a merely routine or clerical nature but requires the use of independent judgement.

B. The Company agrees that no business device including joint ventures, partnerships or any other forms of agricultural business operations shall be used by the Company for the purpose of circumventing the obligations of this Collective Bargaining Agreement.

C. The Company further recognizes the rights and obligations of the Union to negotiate wages, hours and conditions of employment and to administer this Agreement on behalf of covered workers.

D. Neither the company nor its representatives will take any action to disparage, denigrate or subvert the Union. Neither the Union nor its representatives will take any action to disparage, denigrate or subvert the Company.

E. Neither the Company nor its representatives will interfere with the right of any worker to join and assist the Union. The Company will make known to all workers that they will secure no advantage, nor more favorable consideration nor any form of special privilege because of non-participation in Union activities.

F. The Company will make known to all workers, supervisors and officers, its policies and commitments as set forth above with respect to recognition of the Union and will not discourage workers in the bargaining unit from giving utmost consideration to supporting and participating in collective bargaining and contract administration functions.

## ARTICLE 2: UNION SECURITY

A. Union membership shall be a condition of employment. Each worker shall be required to become a member of Union immediately following five (5) continual days after the beginning of employment, or five (5) days from the date of the signing of this Agreement, whichever is later; and to remain a member of Union in good standing. Union shall be the sole judge of the good standing of its members. Any worker who fails to become a member of Union within the time limit set forth herein, or who fails to pay the required initiation fee, periodic dues or regularly authorized assessments as prescribed by Union, or who has been determined to be in bad standing by Union pursuant to the provisions of the Union's constitution, shall be immediately discharged or suspended upon written notice from Union to Company, and shall not be re-employed until written notice from Union to Company of the worker's good standing status.

B. Company agrees to furnish to Union in writing, within one (1) week after the execution of this Agreement, a list of its workers giving the names, addresses, Social Security numbers and type of job classification.

C. Company agrees to deduct from each worker's pay initiation fees, all periodic dues, and assessments as required by Union, upon presentation by the Union of individual authorization signed by workers, directing Company to make such deductions. Company shall make such deductions from worker's pay for the payroll period in which it is submitted in advance of the close of the pay period, and periodically thereafter as specified on authorization so long as such authorization is in effect and shall remit monies weekly. The Company shall provide a monthly summary report as soon as possible, but not later than twenty (20) days (thirty (30) days for the first three (3) months after the date of execution of this Agreement) after the last pay period in the previous month, containing the names of the workers, Social Security numbers, payroll periods covered, gross wages, total hours worked per worker, total number of workers and amount of Union dues deducted during such pay periods from each worker. Union will furnish the forms to be used for authorization and will notify the Company in writing of dues, assessments and initiation fees within five (5) days of the execution of this Agreement and five (5)

days before the effective date of any change.

D. The Union will furnish the Company with membership and authorization forms. If the Company procures workers from "any other source" as provided in Article 3 the Company will explain the membership and deduction authorization arrangements between the Company and the Union at the time of hiring new workers. The Company will be responsible to cause such workers to sign the membership and authorization forms not later than immediately following five days of the beginning of employment. The Company will immediately give a copy of the authorization form to the worker, retain a copy for its use pursuant to Section C above, and promptly turn over per arrangement the other copy along with the membership application to the Union area office.

E. Union shall indemnify and hold Company harmless from and against any and all claims, demands, suits or other forms of liability that may arise out of or by reason of action taken by Company for the purpose of compliance with any of the provisions of this Article.

### ARTICLE 3: HIRING

A. The Union shall operate and maintain a facility whereby Company may secure new or additional workers. The Union will notify Company of the address and phone number of each facility nearest each operation of the Company and the name of the person in charge of the facility.

B. Company recalls of seniority workers shall be pursuant to Section C of Article 4. Workers returning to work on recall shall check in with the Union Steward or other Union representative on the job site to verify the worker's name is on the seniority list before commencing work.

C. Whenever at the beginning of any operating season in any area of operation of the Company, the Company anticipates the need for new or additional workers to perform any work covered by this Agreement, the Company shall, at least two (2) weeks prior to the date of anticipated need for such workers, notify the facility of the Union designated in Section A in writing, stating the number of workers needed, the type of work to be performed, the estimated starting date of the work and the approximate duration thereof. The Company shall notify the Union promptly of any change in estimated starting date, however, the Company shall give to the Union the exact starting date no later than twenty-four hours prior to the actual date for commencement of the work.

D. In the event, during the operating season in any area of

Company operations, new or additional workers are needed to perform work covered by this Agreement, the Company shall notify the Union facility designated in Section A of the number of workers needed, the type of work to be performed, the date the workers are needed, and whether the work is temporary or permanent. The Union shall be given forty-eight (48) hours notice or as far in advance as reasonably possible.

E. When workers are requested of the Union, Union shall use its best efforts to furnish the requested number of workers and the Union shall promptly notify the Company if it is unable to comply with any Company request for workers. If the Union does not furnish the requested number of workers on the date requested, the Company shall be free to procure needed workers not furnished by the Union from any other source. If the Company secures workers under the provisions of this paragraph, the Company will make available to Union, in writing within five (5) days thereafter, the names, Social Security numbers, date hired and job classifications of all workers so hired, provided however, that the Union shall be entitled, acting on its own, to ascertain such information from such workers at any time after twenty-four (24) hours following the hiring of such workers, provided further, that work is not interrupted. Grievances relating to this paragraph shall be subject to the expedited grievance and arbitration procedure.

F. When Company requests workers from the Union facility for jobs which require skills or experience (such as tractor drivers, irrigators) the Union will refer workers who meet the job requirements. Before the Company makes a determination that a referred worker does not meet the job requirements, the supervisor will fully explain the job duties and requirements and give the worker a reasonable time (which need not exceed one day) to meet the job requirements. Discharges shall be subject to the procedure of Article 8 - Discipline and Discharge.

G. It is essential that the Union has advance notice of any layoff, so it may plan utmost utilization of available workers. Accordingly, the Company will notify Union seven (7) days in advance of any layoff, or as soon as possible, prior to any layoff.

H. In the event that it is necessary to layoff workers before they acquire seniority, it is understood that if such workers are referred or dispatched by the Union to the Company, such workers will be given work opportunity by the Company on the same basis as any other non-seniority worker.

ARTICLE 4: SENIORITY

A. After a worker has worked for the Company at least fourteen (14) workdays within the preceding ninety calendar days, he shall acquire seniority on the fourteenth day of work retroactive to his or her date of hire. Whenever a commodity or crop season is less than twenty-eight (28) calendar days, a worker shall acquire seniority provided he works one-half ( $\frac{1}{2}$ ) the number of workdays in the season. It is understood that the days prior to acquiring seniority do not establish nor shall be a probationary period. There shall not be layoffs for the purpose of circumventing acquisition of seniority.

B. Seniority shall be lost for the following reasons only:

1. Voluntary quitting.
2. Discharge for just cause.
3. When on layoff fails to report within three working days after being called unless satisfactory reasons in writing are given within six days after being called.
4. When the worker fails to report to work at the termination of a leave of absence or vacation.
5. When any worker leaves the bargaining unit to accept a supervisory or other position with the Company outside the bargaining unit.
6. Any worker rehired after loss of seniority as provided above shall establish a new seniority date as provided in Section A above.

C. The classifications of workers shall be as designated on Appendix A attached hereto and by this reference made a part hereof. The filling of vacancies, new jobs, promotions or increased work opportunities within the bargaining unit, demotions and reductions in classification shall be on the basis of seniority (except for past practice as to certain workers, who may be hired or transferred by the Company without observing the provisions of this Article 4); provided, however, the worker is able to do the work. In such cases, the supervisor will fully explain the job duties and requirements, and give the worker a reasonable time to meet the job requirements.

D. Whenever there is a layoff in the work force in any job classification, layoffs shall be by seniority order, with the workers with the lowest seniority laid off first.

E. Workers reduced in classification or laid off from any classification upon restoration of work force or recall shall return in seniority order, with the workers with the highest seniority being recalled first to the classification from which they were reduced or laid off.



F. Whenever a permanent vacancy occurs in any classification, with a rate above general field and harvesting, such vacancy shall be posted on the Company's bulletin boards. A copy of such posting shall be provided the Ranch Committee of the Union. The posting shall be made at least five days before the vacancy is permanently filled. Workers with seniority desiring consideration for the higher rated job will so indicate by signing the posting. The senior worker, in accordance with Section C above, shall be selected for the vacancy and he shall be given a fair opportunity to qualify. If such worker cannot perform the job, he shall return to his former classification and rate and the Company will then select the next senior worker who had signed the posting and he shall be given a fair opportunity to qualify. Selection and training for those workers applying for the position shall be as set forth in Section C above.

The Company will fill temporary vacancies, such as during the posting period or those created by a worker's short-term illness, injury or other temporary absence which are not subject to posting, so far as possible, with seniority workers.

G. The Company shall prepare up-to-date seniority lists, showing the name of each worker, his seniority date, social security number, and job classification, which shall be posted on the Company bulletin board as follows: the seniority lists (the first of which shall be approved and signed by Company and Union concurrently with the execution of this Agreement and as a condition to the efficacy of this Agreement) shall be posted within five days after the execution of this Agreement and thereafter every three months for a period of two weeks, and the Union shall also be given a copy of each of said seniority lists. All seniority lists, including without limitation the first, shall be prepared from and based on the Company's payroll records. If questions arise concerning the accuracy of the lists the Union and Company have up to two weeks after the posting is completed to resolve the dispute. If the dispute remains after two weeks, any unresolved matters relating to the seniority lists shall be submitted to expedited arbitration.

H. The Company, when anticipating the recall of seniority workers, shall notify the worker and the Union, not less than two weeks prior to the estimated starting date of the work, except in the event of an act of God, and the approximate duration thereof. The Company shall then notify the worker when to report for work, allowing reasonable time to report.

I. The Company shall notify the Union within five working days of seniority workers laid off or recalled on a seasonal basis, in accordance with this Article by giving the worker's

name, social security number, seniority date, job classification and date of recall or layoff. In all recall situations, the Company shall furnish to the Ranch Committee a list containing the name and social security number of each worker recalled who actually reports for work. Grievances relating to this Section I shall be subject to the expedited grievance and arbitration procedure.

J. Seniority shall not be applied so as to displace (bump) any worker of the Company, except as provided in other Sections of this Article.

#### ARTICLE 5: GRIEVANCE AND ARBITRATION PROCEDURE

A. The parties to this Agreement agree that all disputes which arise between the Company and the Union out of the interpretation or application of this Agreement shall be subject to the Grievance and Arbitration Procedure, as set forth in this Article 5. The parties further agree that the Grievance Procedure of this Agreement shall be the exclusive remedy with respect to any disputes arising under this Agreement, and no other remedies shall be utilized by any person with respect to any dispute involving this Agreement until the Grievance and Arbitration Procedure has been exhausted.

B. The Company shall not prevent (i) Union stewards from being available to workers wishing to submit a grievance and (ii) Union representatives or the grievance committee from being available to perform their functions under this Agreement.

C. Grievances dropped by either party prior to an arbitration hearing shall be considered as withdrawn without prejudice to either party's position on a similar matter in the future.

D. FIRST STEP: Any grievance arising under this Agreement shall be immediately taken up between the Company supervisor involved and the Union steward. They shall use their best efforts to resolve the grievance. In the event the grievance is not immediately satisfactorily resolved, the grieving party shall reduce the grievance to writing and set forth the nature of the grievance. A grievance regarding a discharge of an employee must be filed in writing within five days of the discharge. All other grievances must be filed in writing with the other party within thirty days of the occurrence of the grievance or thirty days of the discovery thereof.

SECOND STEP: Any grievance not resolved in the First Step shall be discussed in a meeting between the grievance

committee and the Company representative delegated to resolve such matters not later than ten calendar days of the filing of the grievance. If the grievance is not satisfactorily resolved in such meeting the party receiving the grievance shall immediately give a written response to the other regarding its position including reasons for denial. The failure of the grieving party to appeal to the Second Step within thirty calendar days shall waive the grievance. A Union representative may fully participate in the grievance meeting.

THIRD STEP: If the foregoing fails to produce settlement, the grievance shall be referred in writing to an arbitrator within thirty days after the Second Step. The arbitrator shall consider and decide the grievance referred to him. The arbitrator shall not have the authority or jurisdiction to modify, add to, detract from, or alter any provision of this Agreement. Within such limitations, among other things he shall have authority (i) to award back pay for any loss of earnings from the Company, (ii) to revoke any form of discipline including discharge, and (iii) to order compliance by all parties within the provisions of the Agreement.

The Arbitrator in his discretion may render a bench decision, or may allow briefs, but in any event shall issue a decision in writing to the parties within fifteen days after the date of the close of the hearing sessions.

The decision of the arbitrator shall be binding on the Company, the Union and the workers.

All expenses and salaries of the arbitrator shall be borne equally by the parties. Each party shall pay the cost of presenting its own case.

E. The parties agree that Rabbi Monroe Levens shall be the initial permanent arbitrator.\*provided, however, that the Company may elect to replace Rabbi Levens as permanent arbitrator with any other clergyman selected by the Company, by the Company's giving written notice to the Union of such election (which notice shall specify the other clergyman selected) within thirty days after the date of this Agreement.\* Rabbi Levens, or any other permanent arbitrator hereafter selected may be replaced upon request of either party at any time after such selected permanent arbitrator has served for at least six months, and in the event the parties are unable to mutually agree on a new permanent arbitrator, the procedures outlined in the next two paragraphs of this Section E shall be applicable, until such time as the parties are again able to agree on a permanent arbitrator.

\* The section between asteris. s does not appear in the Samuel S. Vener Contract.

The parties will make a good faith effort to agree on a list of arbitrators. In the event they are unable to agree, not later than fifteen days after the need for such a list arises, if requested by either the Company or the Union, a panel of eleven arbitrators shall be requested from either the American Arbitration Association or the Federal Mediation and Conciliation Service.

After receipt of the lists the parties shall meet to select an arbitrator for each grievance. If the parties cannot agree upon the selection of an arbitrator then they shall turn to the lists of arbitrators received under procedures of the above paragraph. The party to strike first shall be selected by a coin toss. That party shall strike the first name from each list. The name remaining after each party has struck five shall be the person designated as arbitrator for the particular grievance. Every six months either party may request a new list of arbitrators and require a new meeting as discussed in this paragraph to select a new arbitrator.

F. Grievances specified elsewhere in this Agreement as subject to the Expedited Grievance and Arbitration Procedure may, at the request of the grieving party, and with written notice to the other party, be expedited to arbitration. After such a grievance has been reduced to writing, the grieving party may request and there shall be a Second Step meeting within two workdays and the responding party will immediately provide its answer in writing, if denied, setting forth the reasons for denial. The grieving party may then request, with notice to the responding party, that the grievance be referred to the arbitrator within three workdays from the written responsive answer. If such a grievance is presented to the arbitrator, it will take precedence, as to investigation, hearing date, and issuance of decision over any other case.

G. The arbitrator may make a field examination in any case he deems it advisable.

H. In the event that any dispute causes a work interruption of any kind, the parties agree to make an immediate joint effort to end such interruption which may include contacting an arbitrator. The arbitrator shall order an end to such interruption, personally, if possible, or by telephone, and shall immediately attempt to resolve the dispute. Such action in no way alters the obligation or liability of either party under this Agreement.

I. The parties agree that the primary purpose of the grievance procedure is to resolve grievances as speedily as possible and maintain good relations between the Union, the Company and the workers. It is recognized that there are

times and there are certain issues that may arise, wherein it is to the best interest of all concerned to have a resolution of the matter more quickly than provided in the above procedure. Accordingly, it is agreed that grievances specified elsewhere in this Agreement as subject to the expedited Grievance and Arbitration Procedure may, at the request of the grieving party, and with written notice to the other party, be expedited to arbitration.

J. The failure of either party, or any worker, to avail itself of the provisions of this Article within the time periods specified (time being of the essence) shall be deemed to be a waiver of all rights to raise a grievance or complain of an alleged grievance under this Agreement.

#### ARTICLE 6: NO STRIKE CLAUSE

A. There shall be no strikes, slowdowns, work stoppage, boycotts, or interruptions of work by the Union nor shall there be any lockout by the Company.

B. In the event of a breach of this Agreement, the officers and representatives of Union and/or Company as the case may be, shall do everything within their power to end or avert such activity.

C. Workers covered by this Agreement shall not engage in any strike, slowdown, work stoppage, boycott, or other interruption of work which action is not approved by the Union.

D. Company may discharge or discipline any worker who violates the provisions of this Article 6.

#### ARTICLE 7: RIGHT OF ACCESS TO COMPANY PROPERTY

A. Duly authorized and designated representatives of the Union (not exceeding three in number) shall have right of access to Company premises in connection with conduct of normal union affairs in administration of this Agreement. In the exercise of the foregoing, there shall be no unnecessary interference with the productive activities of the workers.

B. Before a Union representative contacts any of the workers during working hours, he shall notify the Company that he is on the premises.

C. The Union shall advise the Company of the names of its duly authorized and designated representatives.

## ARTICLE 8: DISCIPLINE AND DISCHARGE

- A. Company shall have the sole right to discipline and discharge workers for just cause, providing that in the exercise of this right it will not act in violation of the Agreement. No worker shall be disciplined or discharged except for just cause.
- B. Prior to any discharge or suspension, the Company shall notify the steward or other Union official and such Union representative shall have the right to be present when formal charges are made, if they so desire. Provided, however, if a situation occurs in a remote area, wherein the Company deems it necessary to take action and no steward or Union representative is available, the Company may take action and must give written notice within the time limit in Paragraph D below.
- C. The steward or other Union representative shall have the right to interview workers in private so long as such interview does not unnecessarily interfere with work requirements.
- D. Within forty-eight hours after any discharge for just cause, the Union representative will be notified in writing of the reasons for such discharge.
- E. Individual performance in relation to piece rate, or incentive plan, shall not be conclusive evidence for the purpose of disciplining or discharging a worker. This provision shall not, however, constitute any limitation on any of the Company's rights to discharge or discipline for unsatisfactory work performance.

## ARTICLE 9: DISCRIMINATION

In accordance with the policies of Company and the Union, it is agreed that there shall be no discrimination against any worker because of race, age, creed, color, religion, sex, political belief, national origin, language spoken or Union activity.

## ARTICLE 10: WORKER SECURITY

- A. Company agrees that any worker may refuse to pass through any picket line of another company which is sanctioned by the Union, where the worker's physical well-being is threatened by his so doing.
- B. No worker under this Agreement shall be required to perform work that normally would have been done by employees

of another company who are engaged in a strike sanctioned by the Union.

#### ARTICLE 11: LEAVES OF ABSENCE

##### Leaves of Absence for Union Business

A. Any worker elected or appointed to an office or position in the Union shall be granted a leave of absence for a period of continuous service with the Union upon written request of the Union, provided that at no time shall more than five workers be entitled to leaves of absence pursuant to this Section A. Ten days' notice must be given the Company before the worker takes leave to accept such office or position or chooses to return to work. Such leave of absence shall be without pay. Seniority shall not be broken or suspended by reason of such leave.

B. A temporary leave of absence without pay not to exceed three days per calendar quarter for Union business shall be granted under the following conditions:

1. Written notice shall be given by the Union to the Company at least two days prior to commencement of any such leave;

2. Such leaves of absence shall only be granted to workers engaged in culture and shall not exceed five percent of irrigator, sprayer, tractor or truckdriver crews, or ten percent of any other crew;

3. This section shall only apply to companies whose harvesting operations exceed sixty workdays in a calendar year;

4. This section shall not apply to operations during critical periods if it would harm operations.

##### Other Leaves

C. A leave of absence without pay shall also be granted to workers by the Company upon workers applying to and being confirmed by the Company for any of the following reasons without loss of seniority:

1. For jury duty or witness duty when subpoenaed.

2. A worker who serves in the U.S. Military and notifies the Company and Union in writing prior to leaving for such service, and reports for work within thirty days after being discharged from such service, shall not lose any seniority, job rights, or other benefits. Upon return from such service, such worker shall be granted a job equal to that he or she would have had with Company had he or she remained in Company's continued employ, provided, however, any renewal of enlistment beyond the original one will

serve to break seniority unless such action violates the Selective Service Act.

3. Up to two continuous years of illness or injury requiring absence from job. The Company may require substantiation by medical certificate or other adequate proof of illness.

4. For valid personal reasons, not to exceed thirty days, where prior written notice specifying the reason is given to the Company.

D. All leaves in excess of three days shall be in writing on approved leave of absence forms provided by the Company. Such forms shall be signed by the Company representative, the worker requesting the leave, and by the Union steward or other Union representative to signify receipt of the Union's copy. Leave of absence shall be extended by the Company for a valid personal reason, if a request for such an extension is made by the worker in writing to the Company with a copy to the Union prior to the termination of the original leave, provided, however, that a request for such an extension may be submitted simultaneously with the request for a leave of absence for valid personal reasons if the worker has special circumstances which require additional time.

Leaves of absence schedules, under this section, where more workers have applied for a leave of absence at the same time than can be spared by the Company, shall be allocated on the basis of seniority with the worker having the highest seniority having first preference for that leave of absence. However, where a worker requests an emergency leave, the Union and the Company may agree to his/her leave in preference to that worker over other workers with higher seniority.

E. Failure to report for work at the end of an approved leave of absence or accepting employment with another employer during an approved leave of absence shall terminate employment and seniority in accordance with Article 4 - Seniority.

#### ARTICLE 12: SUPERVISORS

Supervisors and other employees not included in the bargaining unit, other than designated family employees, shall not perform any work covered by this Agreement, except for instruction, training, emergencies, and the type of work which supervisors have historically performed in the past, and where the intent is not to deprive workers in the bargaining unit of work.



ARTICLE 13: HEALTH AND SAFETY

A. Company agrees to make available to Union upon reasonable request such records as will disclose the following:

1. Location of field treated with injurious materials;
2. Name of material used by brand name and chemical name and registration number.
3. Date and time material was applied and its formulation;
4. Amount of material applied and its formulation and concentration;
5. Method of application;
6. Applicator's name and address, if any.

B. The Company will comply with all applicable laws relating to the health and safety of farm workers and will not use banned chemicals such as, but not limited to, DDT, DDD, DDE, Aldrin and Dieldrin.

C. No worker shall be required to work in any work situation which would immediately endanger his health or safety.

D. In accordance with law, there shall be adequate toilet facilities, separate for men and for women in the field, readily accessible to workers, that will be maintained by the Company in a clean and sanitary manner.

E. Each place where there is work being performed shall be provided with suitable, cool, potable drinking water convenient to workers. Individual paper drinking cups or drinking fountains shall be provided.

F. Tools and equipment historically provided and necessary to perform the work, and protective garments as required by law to safeguard the health of or to prevent injury to a worker's person shall be provided, maintained and paid for by the Company. Workers shall be responsible for returning all such equipment that was checked out to them, but shall not be responsible for normal breakage, wear and tear. Workers shall be charged actual cost for equipment that is not broken and not returned. Receipts for returned equipment shall be given to the worker by the Company.

G. Adequate first aid supplies shall be provided and kept in clean and sanitary dust-proof containers.

H. Any violation of this Article shall be subject to the Expedited Grievance and Arbitration Procedure.

ARTICLE 14: MANAGEMENT RIGHTS

The Company shall have and maintain all rights of management and discretion in all matters, except as specifically and expressly limited or modified by this Agreement.

ARTICLE 15: UNION LABEL

A. The Union label and Union seal are and shall remain the sole property of the Union. During the term of this Agreement, Company shall be entitled to the use of said label and seal. It is agreed that during the term of this Agreement each shipping package or container, harvested and packed by Union members and shipped by Company, at the option of Company, may bear the Union label or seal. In this regard Company shall not sell, transfer, or assign its right to use said label or seal except upon written permission of Union. The color, size and placement of the label or seal on particular packages or containers shall be determined by the Company.

B. In the event of the Company's misuse of the Union label or seal on packages or units harvested and packed by non-union workers, Union may revoke the right to use said label. In the event that the Union revokes the Union label or seal, it shall give reasonable notice to the Company and the Company agrees to return same forthwith, or if same cannot be returned then, on request of Union, the label or seal shall be completely obliterated on any package, container or unit.

C. Following of industry practice with respect to exchange of sizes, mixed cars, private labels or purchase of produce to fill out an order shall not be considered "misuse" of the Union label or seal or a violation of any provision of this Agreement.

ARTICLE 16: HOURS OF WORK, OVERTIME AND WAGES

A. Overtime. There shall be no overtime required to be paid pursuant to this Agreement, except as required by law.

B. Meal time breaks shall be one hour and are not compensated for nor counted as hours worked under the provisions of this Agreement.

C. When a worker performs work in a higher rated job, he shall be paid at the higher rate for all time so worked but shall in any event not be paid such higher rate for less than one (1) hour in such day.

D. When a worker is working as a trainee for qualification for a higher rated job, he shall be paid for such training period at his regular rate of pay for a time period not to exceed twenty-eight continuous calendar days.

E. Wage rates for specified job classifications are set forth in Appendix A attached hereto.

#### ARTICLE 17: REPORTING AND STANDBY TIME

Company shall comply with California law insofar as reporting and standby time is concerned.

#### ARTICLE 18: REST PERIODS

Workers shall have paid rest periods consistent with California state law.

#### ARTICLE 19: VACATIONS

This Article shall be effective only as of the first anniversary date of this Agreement. Thereafter, vacation pay shall be granted to eligible workers who qualify for such vacations. Workers shall be eligible in the year following the first year of continuous employment commencing on or after the first anniversary of this Agreement and annually thereafter for vacation pay and a one-week unpaid vacation, provided that, in order to qualify for vacation pay the worker shall work the hours set forth below in the prior year. Vacation pay will be the percentage specified below of the workers' gross Company earnings in the qualifying year.

Hourly Workers -	1,000 and up - 2%
Piece Rate Workers -	1,000 and up - 2%

The employee who has qualified for a vacation shall be allowed time off, with the consent of the Company, as specified herein with no loss of seniority.

#### ARTICLE 20: BEREAVEMENT PAY

To make funeral arrangements and to attend the funeral of a member of the immediate family (father, mother, mother-in-law, father-in-law, child, brother, sister, husband or wife), a worker who has worked for the Company at least five days, during the two weeks preceding the week of the funeral will be paid what he would have earned had he been working for the Company, not to exceed two days. The Company may request

that it be furnished with a death certificate.

ARTICLE 21: HOLIDAYS

A. During the term of this Agreement, Labor Day in 1978 and Labor Day in 1979, and Citizenship Participation Day in 1978 and Citizenship Participation Day in 1979 shall be paid holidays. Citizenship Participation Day shall be designated as the last Sunday in August of 1978 and 1979. All workers qualifying under Section B below shall receive holiday pay as provided herein. Upon receipt of proper written authorization from the worker, the Company shall deduct from such workers wages the pay received for Citizenship Participation Day and shall remit such sum to the Citizenship Participation Committee of the United Farm Workers, AFL-CIO, for allocation as designated by the worker.

The Union shall indemnify and hold the Company harmless from and against any and all claims, demands, suits or other forms of liability that may arise out of or by reason of action taken by the Company for the purpose of compliance with this Section A as it pertains to Citizenship Participation Day. Holiday pay shall be the daily average pay earned during the payroll week immediately preceding the holiday.

B. To be eligible for a paid holiday not worked a worker must be a worker and work at least five days during the two payroll weeks immediately preceding the payroll week in which the holiday falls, and must work the scheduled workdays both immediately before and after the holiday.

If the next scheduled workday after the holiday is more than five calendar days after the holiday, the requirement for work on the scheduled workday after the holiday shall not apply.

C. Any work performed on the above listed holidays, other than by irrigators, shall be paid for at the rate of one and one-half times the regular rate of pay.

ARTICLE 22: JURY DUTY

Workers who have worked at least five days during the two weeks preceding the week in which the following events occur shall receive the benefit of this section. A worker will be paid jury duty in any legal proceeding not between the parties for any days of work missed due to the performance of such service. Jury duty pay is defined as the difference between the fees received by such worker for performing such service and what he would have received had he been working

for the Company for each day of service. To receive pay under this provision, the worker must provide Company with a copy or notice summoning him to appear and if so requested, documentary evidence of the amount of fees received for performing such service.

#### ARTICLE 23: RECORDS AND PAY PERIODS

A. Company shall keep full and accurate records, including total hours worked, piece rate or incentive rate records, total wages and total deductions. Workers shall be furnished a copy of the itemized deductions, hourly rates, hours worked and total wages each payday which shall include the worker piece-rate production records. Company shall furnish upon request daily records for each crew involved in piece-rate production.

B. Union shall have the right, upon reasonable notice given to the Company, to examine time sheets, work production or other records that pertain to workers' compensation.

#### ARTICLE 24: INCOME TAX WITHHOLDING

The Company shall deduct Federal and State income tax in accordance with standard practices with scheduled deductions, but only for workers agreeing in writing to such withholding. Such agreement shall be binding upon the worker during his employment with the Company for the balance of the calendar year and each calendar year thereafter, subject to his written revocation of his agreement prior to the start of each new calendar year.

#### ARTICLE 25: CREDIT UNION WITHHOLDING

Upon proper written authorization from a worker to the Company, deductions, as provided for in such authorization, shall be made by the Company for the Farm Workers Credit Union, and such money and reports shall be forwarded on a monthly basis to that organization at Post Office Box 62, Keene, California 93531, or such other address as designated by the administrator of the fund.

#### ARTICLE 26: ROBERT F. KENNEDY FARMWORKERS MEDICAL PLAN

A. The Company shall, commencing with the date of this Agreement, contribute to the Robert F. Kennedy Farmworkers Medical Plan, sixteen and one-half cents per hour for each hour worked for all workers covered by this Agreement. Contributions due shall be computed on the basis of sixteen

and one-half cents for every hour worked during the preceding monthly payroll period for every worker covered by the Agreement. Contributions due shall be deposited with such bank as designated by the Administrator of the Plan. Said deposits shall be made or mailed not later than the twentieth day of the month (thirtieth day for the first three months after the date of execution of this Agreement) following the ending date of the previous month's payroll period. A summary report in accordance with Article 29 shall be remitted to Robert F. Kennedy Farmworkers Medical Plan, Post Office Box 92169, Los Angeles, California 90009, or such other address as designated by the Administrator of the Fund.

The Company will pay premiums and assure that where workers were covered by any other plan, there will be no lapse of coverage prior to the date of this Agreement.

ARTICLE 27: JUAN DE LA CRUZ FARMWORKERS PENSION FUND

The Company shall contribute to the Juan De La Cruz Farmworkers Pension Fund for each hour worked by all workers covered by this Agreement, fifteen cents per hour for the second year and fifteen cents per hour for the third year of the term of this Agreement.

The contributions to be made by Company pursuant to this Article 27 shall be deposited into and remain in an interest bearing trust account until such time as a formal pension plan has been developed for farmworkers by Union and the Internal Revenue Service has issued an advance determination that such plan meets the requirements of Part I of Subchapter D of Chapter 1 of the Internal Revenue Code of 1954. Upon receipt of a copy of such advance determination, Company shall promptly take all actions required to be performed by it in order to cause such impounded contributions to be transmitted to the plan trustees.

In accordance with Article 29, the monies and a summary report shall be remitted to the Fund at such address as designated by the Administrator of the Fund.

ARTICLE 28: MARTIN LUTHER KING FUND

The Company acknowledges the existence of the Martin Luther King Fund and its responsibility to make contributions thereto as provided in this Article 28. The Company shall contribute to the Martin Luther King Fund for each hour worked by all workers covered by this Agreement, five cents per hour for the second year, and five cents per hour for the third year of the term of this Agreement. Expenditures

or investments of contributions shall be solely restricted to those charitable and educational purposes for which federal tax exempt status has been granted to the Fund. The contributions shall not be expended to the detriment of the Company. The Martin Luther King Fund shall obtain and maintain federal tax exemption and all contributions by the Company shall be deductible under the Internal Revenue Code.

In accordance with Article 29, the monies and a summary report shall be remitted to the Fund at such address as designated by the Administrator of the Fund.

ARTICLE 29: REPORTING ON PAYROLL DEDUCTIONS AND FRINGE BENEFITS

All contributions due hereunder on fringe benefit plans shall be computed on the preceding monthly payroll period for every worker covered by this Agreement. In conjunction therewith, a monthly summary report will be submitted on or before the twentieth of every month (thirtieth day for the first three months after the date of execution of this Agreement) covering the preceding monthly payroll for which contributions for fringe benefits are due. The monthly summary report shall include the employees' names, social security numbers, total hours worked by workers, total number of workers and amount of contributions.

ARTICLE 30: BULLETIN BOARDS

The Company will provide one bulletin board placed at a central location in each area of major operations upon which the Union may post notices of Union business.

ARTICLE 31: SUBCONTRACTING

The parties understand and agree that the hazards of agriculture are such that subcontracting may be necessary and proper. Subcontracting may be necessary in areas such as land leveling, custom land work, precision planting, agricultural chemicals and where specialized equipment not owned by the Company is required.

The parties agree that in the application of this article the following guidelines may be used:

A. Subcontracting is permissible under this Agreement where workers in the bargaining unit covered by this Agreement do not have the skills to operate and maintain the equipment or perform the work of a specialized nature.

B. Subcontracting is permissible under this Agreement where the Company does not have the equipment to do the work being subcontracted. When a Company does subcontract pursuant to the terms of this provision, any workers of the subcontractor who actually operate or maintain the equipment shall not be covered by the terms of this Agreement. However, any workers of the subcontractor, other than those who actually operate or maintain the equipment, who work on the subcontracted job shall be covered by the terms of this Agreement.

C. No subcontracting shall be done where the intent of the Company is to deprive workers in the bargaining unit from performing work.

D. Company shall notify the Union in advance of any subcontracting.

#### ARTICLE 32: LOCATION OF COMPANY OPERATIONS

The Company shall provide the Union, upon request, the exact locations of the Company's agricultural operations for use by Union representatives pursuant to Article 7 of this Agreement, Right of Access to Company Property.

#### ARTICLE 33: MAINTENANCE OF STANDARDS

Company agrees that all conditions of employment for workers relating to wages, hours of work and general working conditions shall be maintained at no less than the highest standards in effect during 1975. (Bill Mendoza; Skyline Farms; Chula Vista Farms, Inc.; Koichi Yamamoto; 1976) Conditions of employment shall be improved wherever specific provisions for improvement are made elsewhere in this Agreement.

The Union and the Company agree that during the negotiations which resulted in this Agreement they have fully negotiated and agree to the terms of the Company's contributions to the Robert F. Kennedy Farmworkers Medical Plan, that said terms of contribution as set forth herein sets forth the Company's total obligation in respect to medical plans and that therefore the obligations of this Article 33 do not extend to any medical plan maintained by the Company prior to this Agreement.

#### ARTICLE 34: MECHANIZATION

In the event the Company anticipates mechanization of any operation of the Company that will permanently displace workers, the Company before commencing such mechanical operations



shall meet with the Union to discuss training of displaced workers to operate and maintain the new mechanical equipment, the placement of displaced workers in other jobs with the Company, and the placing of such workers on a preferential hiring list which the Company and Union will use in conjunction with Article 3, Hiring.

#### ARTICLE 35: NEW OR CHANGED OPERATIONS

In the event a new or changed operation or new or changed classification is installed by the Company, the Company shall set the wage or piece rate in relation to the classification and rates of pay in Appendix A and shall notify the Union before such rate is put into effect. (Sam Vener only: The Company has advised the Union that it does not intend to continue with a hothouse operation, and in the event a decision is later made by the Company to commence the hothouse operation, such decision shall constitute a new or changed operation within the meaning of this Article 35. Whether or not the Union has agreed to the proposed rate, the Company may put the rate into effect after such notice.)

In the event such rate cannot be agreed upon mutually between the Union and the Company, the same shall be submitted to the grievance procedure, including arbitration for determination beginning at the Second Step. Any rate agreed upon or as determined by the arbitrator shall be effective from the installation of such new or changed operation.

#### ARTICLE 36: MODIFICATION

No provision or term of this Agreement may be amended, modified, changed, altered or waived except by written document executed by the parties hereto.

#### ARTICLE 37: SAVINGS CLAUSE

In the event any portion of this Agreement shall become ineffective as the result of any applicable local, state or federal law, only that portion of this Agreement so affected shall be ineffective; in no event shall the fact that a portion of this Agreement be not applicable or illegal in accordance with such laws render the remainder of this Agreement ineffective or work a termination.

ARTICLE 38: SUCCESSOR CLAUSE

A. This Agreement shall be binding upon and inure to the benefit of the parties and their successors and assigns. Successors and assigns for the purpose of this Article applies to a sale or other transfer of the business and ownership of the Company.

B. Effective as of said sale or transfer, Company shall be relieved of all further responsibility or liability under this Agreement, and such buyer or transferee shall thereupon be liable hereunder.

C. A sale of assets, either in whole or in part, which does not involve continuation of the workers of the Company to operate such sold or transferred business or assets shall not be subject to Section A of this Article.

By this Article, the parties seek to define contractual rights and do not waive any statutory rights.

ARTICLE 39: WAIVER

The parties agree that this Agreement, and all other documents executed contemporaneously herewith, constitute the entire agreement between them governing wages, hours and conditions of employment of the workers covered hereby, during the term hereof, and settles all demands and issues on all matters subject to collective bargaining. The Union is not relying upon any negotiations, representations or promises other than as specifically set forth herein. Accordingly, Union and Company expressly waive the right during the term of this Agreement to demand negotiations upon any subject matter, except as provided in Article 35, whether or not such subject matter has or has not been raised or discussed by either party during the negotiations leading up to the execution of this Agreement.

ARTICLE 40: GENERAL

A. Captions in this Agreement are inserted for convenience only and do not define, describe or limit the scope or the intent of this Agreement or any of the terms hereof.

B. When used in this Agreement and whenever the context so requires the masculine gender shall include the feminine and neuter genders, the singular number shall include the plural, and vice versa.

C. This Agreement may be executed in any number of counterparts, each of which shall be deemed to be an original, but

all of which together shall constitute one and the same instrument.

ARTICLE 41: DURATION OF AGREEMENT

This Agreement shall be in full force and effect from the date of this Agreement to and including the third anniversary of the date of this Agreement. This Agreement shall automatically renew itself upon expiration of this Agreement unless either of the parties shall have given notice in writing to the other party sixty days prior to the expiration, requesting negotiations for a new agreement. During this sixty day period all terms and conditions of this Agreement shall remain in full force and effect, but if a new agreement is not executed within such sixty day period, this Agreement shall expire at the end thereof.

Executed and effective as of this 7th day of April, 1977.

United Farm Workers of America, Samuel S. Vener, Inc.  
AFL-CIO

Executed and effective this 3 day of June, 1977.

United Farm Workers of America, Chula Vista Farms, Inc.  
AFL-CIO Cozza Farms, Inc.  
Jerry Gonzalez Farms  
Bill Mendoza  
Piper Ranch  
Skyline Farms  
Koichi Yamamoto

CONVENIO COLECTIVO

ENTRE

SAMUEL S. VENER COMPANY

COZZA FARMS, INC.

JERRY GONZALES FARMS

BILL MENDOZA

PIPER RANCH

SKYLINE FARMS

KOICHI YAMAMOTO

CHULA VISTA FARMS

Y

LA UNION DE CAMPESINOS DE AMERICA, AFL-CIO

## INDICE

<u>ARTICULO</u>	<u>PAGINA</u>
1 Reconocimiento .....	1
2 Seguridad de la Union .....	2
3 Empleo .....	3
4 Antigüedad .....	5
5 Procedimiento de Agravio y Arbitraje .....	8
6 Clausula de No Huelga .....	11
7 Derecho de Acceso a la Propiedad de la Compañía .....	12
8 Disciplina y Despido .....	12
9 Discriminación .....	13
10 Seguridad del Trabajo .....	13
11 Permisos de Ausencia .....	13
12 Supervisores .....	15
13 Salud y Seguridad .....	16
14 Derechos de la Gerencia .....	17
15 Etiqueta de la Unión .....	17
16 Horas de Trabajo, Horas Extra y Salarios .....	18
17 Presentarse al Trabajo y Esperar .....	18
18 Períodos de Descanso .....	18
19 Vacaciones .....	18
20 Pago por Permiso de Funerales .....	19
21 Días Festivos .....	19
22 Servicio de Jurado .....	20
23 Archivos y Periodos de Pago .....	20
24 Retencion del Impuesto de los Ingresos .....	21
25 Descuento Para la Caja Popular .....	25
26 Plan Médico Para Campesinos Robert F. Kennedy..	21
27 Fondo de Pension para Campesinos Juan De La Cruz	22
28 Fondo de Martin Luther King .....	23
29 Reporte Sobre Deducciones y Beneficios Adicionales	23
30 Tablero de Anuncios .....	23
31 Subcontratación .....	23
32 Localización de la Operaciones de la Compañía .	24
33 Mantenimiento de Normas .....	24
34 Mecanización .....	25
35 Operaciones Nuevas o Cambiadas .....	25
36 Modificación .....	25
37 Clausula de Salvedad , .....	26
38 Clausula de Sucesion .....	26
39 Renunciacion .....	26
40 General .....	27
41 Duracion del Convenio .....	27
Apendice "A" Sueldos.....	28

## LAS PARTES

Este Convenio y los Convenios Suplementarios aqui adjuntos están entre \_\_\_\_\_ de aquí en adelante llamada "la Compañía", y la Union de Campesinos de America, AFL-CIO, de aquí en adelante llamada "la Unión". Las partes convienen en lo siguiente:

### ARTICULO 1: RECONOCIMIENTO

A. Por este medio la Compañía reconoce a la Unión como la única organización laboral que representa a todos los empleados agrícolas (de aquí en adelante llamados "trabajadores") de la unidad establecida en la Comisión de Relaciones Laborales Agrícolas certificada en el caso numero \_\_\_\_\_

En el caso de que la Comisión de Relaciones Laborales Agrícolas certifique a otros empleados que no estén incluidos dentro de la unidad certificada, tales empleados adicionales se incluirán bajo los términos de este Convenio. El término "trabajador" no incluye oficinistas, vendedores, guardias de seguridad, empleados designados de la familia, y empleados supervisores que tienen autoridad para emplear, trasladar, suspender, cesar, llamar de nuevo, promover, desplazar, asignar, recompensar, disciplinar a otros trabajadores; o la responsabilidad de dirigirlos o ajustar quejas, o efectivamente recomendar tales acciones, si de acuerdo con lo anterior, el ejercicio de tal autoridad no es meramente rutinario o trabajo de oficina sino que requiere el uso de un juicio independiente.

B. La Compañía conviene en que ninguna maniobra incluyendo riesgos conjuntos, sociedades o cualquier otra forma de operaciones de los negocios agrícolas se usará por la Compañía con el propósito de evitar las obligaciones de este Convenio.

C. La Compañía además reconoce los derechos y obligaciones de la Unión a negociar salarios, horas y condiciones de empleo y a administrar este Convenio en beneficio de todos los trabajadores cubiertos.

D. Ni la Compañía ni sus representantes tomarán ninguna acción para desacreditar, denigrar o subvertir a la Unión. Ni la Unión, ni sus representantes tomarán ninguna acción para desacreditar, denigrar o subvertir a la Compañía.

E. Ni la Compañía ni sus representantes interferirán en el

derecho de cualquier trabajador para unirse y asistir a la Unión. La Compañía hará del conocimiento de todos los trabajadores que no obtendrán ventajas ni consideraciones mas favorables ni ninguna forma de privilegio especial por no participar en actividades de la Unión.

F. La Compañía hará saber a todos los trabajadores, supervisores y oficiales, sus normas y compromisos como queda expuesto anteriormente con respecto al reconocimiento de la Unión y no desanimará a los trabajadores de la unidad de negociaciones para que no den la mayor consideración para apoyar y participar en negociaciones colectivas y funciones administrativas del contrato.

## ARTICULO 2: SEGURIDAD DE LA UNION

Afiliación a la Union será condición de empleo. Cada trabajador se requerirá hacerse miembro de la Unión durante los cinco (5) días que siguen inmediatamente a la fecha de empleo, o a los cinco (5) días que siguen a la fecha en que se firma este Convenio, lo que sea mas tarde; y que permanezca un miembro solvente. La Unión será el único juez que dictamine sobre la solvencia de sus miembros.

Cualquier trabajador que no se haga miembro de la Unión dentro del tiempo limite como queda expuesto en este documento, o que falle en pagar la requerida cuota de iniciación, las cuotas periódicas o las cuotas especiales regularmente autorizadas como lo prescribe la Unión, o que sea declarado insolvente por la Unión de acuerdo con las provisiones de la Constitución de la Unión será inmediatamente desplazado mediante un aviso por escrito de parte de la Unión a la Compañía, y no se le empleara de nuevo mientras la Unión no mande aviso por escrito a la Compañía de su estado de solvencia.

B. La Compañía conviene en deducir del pago de cada trabajador cuotas de iniciación, todas las cuotas periódicas y cuotas especiales como lo requiere la Unión, mediante la presentación por parte de la Union de una autorización individual firmada por los trabajadores, indicando a la Compañía que haga esas deducciones. La Compañía hará esas deducciones del pago de los trabajadores correspondiente a la planilla del período del cual se somete, en el entendido que se someterá antes de que se cierre el período de pago, y periódicamente a partir de esa fecha como se especifica en la autorización y durante el tiempo que esta autorización este en efecto, y remitirá el dinero semanalmente.

La Compañía proporcionará un reporte sumario tan pronto como sea posible, pero no mas tarde que veinte días (treinta días para los primeros tres meses despues de la fecha de ejecución de este Convenio) despues del último período de pago del mes previo, conteniendo los nombres de los trabajadores, números del Seguro Social, período de pago que cubre, salario en bruto, total de horas trabajadas por cada trabajador, número total de trabajadores y la cantidad por cuotas deducidas durante ese período de pago por cada trabajador. La Unión proporcionará las formas que se usen para autorización y notificará por escrito a la Compañía acerca de cuotas regulares, cuotas especiales y cuotas de iniciación dentro de cinco (5) días de la ejecución de este Convenio y cinco (5) días antes de la fecha en que entre en vigor cualquier cambio.

D. La Unión proveerá a la Compañía formas de membresía y autorización. Si la Compañía procura a trabajadores de cualquier recurso como proveido en el Artículo 3, la Compañía explicará los arreglos de membresía y autorización de deducción entre la Compañía y la Unión al tiempo de emplear a trabajadores nuevos. La Compañía será responsable para causar a tales trabajadores a firmar las formas de membresía y autorización no mas tarde que los primeros cinco (5) días que siguen inmediatamente al comienzo del empleo.

La Compañía entregará inmediatamente una copia de la forma de autorización al empleado, retendrá una copia para su uso según la Sección C arriba estipulada, y prontamente entregará según arreglado la otra copia junta con la aplicación de membresía a la oficina local de la Unión.

E. La Unión indemnizará y mantendrá a la Compañía inmune de y en contra de cualquiera y todas las quejas, demandas, juicios u otra obligación que pueda surgir de, o por motivo de acción que tome la Compañía con el propósito de cumplir con cualquiera de las provisiones de este Artículo.

### ARTICULO 3: EMPLEO

A. La Unión operará y mantendrá un centro por medio del cual la Compañía obtenga nuevos trabajadores o trabajadores adicionales. La Unión notificará a la Compañía de la dirección y número de teléfono de cada centro mas cercano a cada zona de operaciones de la Compañía y el nombre de la persona encargada de este centro.

B. La llamada de la Compañía a los trabajadores con antigüedad será de acuerdo con la Sección C del Artículo 4.



Los trabajadores que regresen a trabajar cuando se les llame de nuevo se reportarán al Delegado Sindical de la Unión o a otro representante de la Unión en el sitio de trabajo para verificar si el nombre del trabajador está en la lista de antigüedad antes de iniciar el trabajo.

C. Siempre que al inicio de cualquier temporada de operaciones y que en cualquier area de operaciones de la Compañía, la Compañía prevea la necesidad de nuevos trabajadores, o trabajadores adicionales para ejecutar cualquier trabajo cubierto por este Convenio, la Compañía notificará por escrito lo menos dos (2) semanas previas a la fecha de la necesidad prevista de esos trabajadores al centro de la Unión mencionada en la Sección A, haciendo constar el número de trabajadores que se necesiten, el tipo de trabajo a ejecutarse, la fecha en que se calcula que se iniciará el trabajo y la duración aproximada del mismo.

La Compañía notificará a la Unión inmediatamente sobre cualquier cambio de la fecha en que se calcula que comenzará el trabajo, no obstante, la Compañía dará a la Unión, la fecha exacta de iniciación no mas tarde de veinte y cuatro (24) horas antes de la fecha real en que se comience el trabajo.

D. En el caso que durante la temporada de operaciones en cualquier área de operaciones de la Compañía, se necesiten a trabajadores nuevos o adicionales para hacer trabajo cubierto por este Convenio, la Compañía notificará al centro de la Unión mencionado en la Sección A sobre el número de trabajadores que se necesiten, el tipo de trabajo a ejecutarse, la fecha en que se necesiten a los trabajadores y si el trabajo es temporal o permanente. Se dará aviso a la Unión con cuarenta y ocho (48) horas de anticipación o lo mas pronto que sea razonablemente posible.

E. Cuando se soliciten a trabajadores de la Union, la Union hará todos sus esfuerzos para proporcionar el número requerido de trabajadores, y la Unión notificará prontamente a la Compañía si no puede cumplir con cualquier solicitud de la Compañía para trabajadores. Si la Unión no proporciona el número requerido de trabajadores en la fecha señalada, la Compañía queda en libertad de procurarse por otros recursos a los trabajadores solicitados y que la Unión no haya podido proporcionar.

Si la Compañía obtiene a trabajadores bajo las provisiones de este párrafo, la Compañía pondrá a la disposición de la Unión, por escrito dentro de los cinco (5) días posteriores, los nombres, números del Seguro Social, fecha de empleo, y

clasificación del trabajo de todos los trabajadores que así se hayan empleado, en el entendido sin embargo, de que la Unión tendrá el derecho de actuar por si misma para verificar la información de esos trabajadores en cualquier momento despues de veinte y cuatro (24) horas de haber empleado a estos trabajadores provisto ademas que el trabajo no se interrumpa. Las quejas relacionadas con este párrafo estarán sujetas al procedimiento expedito de arbitraje.

F. Cuando la Compañía solicita a trabajadores del centro de trabajo de la Unión que requieren pericia o experiencia (como tractoristas o irrigadores) la Unión recomendará a los trabajadores que llenen los requisitos del trabajo. Antes de que la Compañía determine que un trabajador recomendado no llena los requisitos del trabajo requerido, el supervisor explicará exactamente los deberes y requisitos del trabajo, y dará al trabajador el tiempo razonable (que no excederá un día) para llenar esos requisitos. Los despidos estarán sujetos a los procedimientos del Artículo 7 -- Despidos.

G. Es esencial que la Unión tenga aviso adelantado de cualquier cesantia, de manera que pueda planificar la mejor utilización de los trabajadores disponibles. De acuerdo con lo anterior se conviene que la Compañía notificará a la Unión con siete (7) días de anticipación sobre cualquier cesantia, o tan pronto como sea posible antes de cualquier cesantia.

H. En el caso que sea necesario dejar cesantes a los trabajadores antes de que adquieran antigüedad, queda entendido que si estos trabajadores se recomiendan o despachan por la Unión a la Compañía del cual fueron cesados, la Compañía dará a estos trabajadores oportunidad de trabajo bajo las mismas bases que a otros trabajadores sin antigüedad.

#### ARTICULO 4: ANTIGUEDAD

A. Despues de que un trabajador haya trabajado para la Compañía por lo menos catorce (14) días hábiles dentro de los previos noventa (90) días del calendario adquirirá antigüedad a los catorce días de trabajo retroactivo a la fecha de su empleo. Siempre que la cosecha o temporada de un producto sea menor de veinte y ocho (28) días, el trabajador adquiere antigüedad en el entendido que haya trabajado la mitad del número de días hábiles de la temporada. Queda entendido que los días previos a adquirir antigüedad no establecen ni serán un período probatorio. No habrá cesantias con el propósito de subvertir la adquisición del derecho de antigüedad.

B. La antigüedad se pierde únicamente por las razones siguientes:

1. Retiro voluntario.
2. Despido por causa justa.
3. Cuando el trabajador cesante no se reporta al trabajo dentro de tres (3) días hábiles después de que se le haya llamado a menos que de razones satisfactorias por escrito dentro de seis días después de la llamada.
4. Cuando el trabajador falla en reportarse al trabajo al terminar un permiso o vacaciones.
5. Cuando un trabajador deja la unidad de negociaciones para aceptar el puesto de supervisor u otra posición con la Compañía fuera de la unidad de negociaciones.
6. Cualquier trabajador empleado de nuevo después de haber perdido la antigüedad como se provee arriba establecerá una nueva fecha de antigüedad como se provee en la Sección A.

C. Las clasificaciones de trabajadores serán como designados en el Apéndice A incluido aquí y por esta referencia hecho una parte de esto. El llenar de vacantes, trabajos nuevos, promociones, o mas oportunidades de trabajo dentro de la unidad de negociaciones, desensos de empleo y reducciones en clasificaciones, serán a base de antigüedad (excepto por prácticas pasadas en cuanto a ciertos trabajadores, quienes pueden emplearse o transferirse por la Compañía sin observar las provisiones de este Artículo 4); siempre que, sin embargo, el trabajador es capaz de hacer el trabajo. En estos casos, el supervisor explicará con exactitud los deberes y requisitos del trabajo y dará al trabajador el tiempo razonable para llenar los requisitos del trabajo.

D. Cuandoquiera que haya en la fuerza del trabajo en cualquier clasificación de trabajo, cesantias se harán por el orden de antigüedad, los trabajadores con menos antigüedad siendo los primeros para ser cesados.

E. Trabajadores reducidos en clasificación o cesados de cualquier clasificación al restaurar la fuerza del trabajo o llamada volverán por orden de antigüedad, con los trabajadores con mas antigüedad siendo llamados a la clasificación de la cual fueron reducidos o cesados.

F. Siempre que ocurra una vacante permanente en cualquier clasificación, con un sueldo mas alto que el trabajo general y cosecha tal vacante se publicará en el tablero de anuncios de la Compañía. Una copia de ese anuncio se proveerá al

Comité de Rancho o a la Unión. El anuncio se hará por lo menos cinco (5) días antes que la vacante se haya llenado permanentemente. Los trabajadores con antigüedad que deseen considerarse para el trabajo de categoría mas alta así lo indicarán por firmar el anuncio. El trabajador con mas antigüedad segun la Sección C antes mencionada, se seleccionará para cubrir la vacante y se le dará una oportunidad justa para calificar. Si tal trabajador no puede desempeñar el trabajo, volverá a su clasificación y a su tarifa anterior y la Compañía entonces seleccionará al siguiente trabajador con antigüedad que haya firmado el anuncio y a el se le dará una oportunidad justa para calificar. La selección y entrenamiento de estos trabajadores que apliquen para la posición se hará como queda especificado en la anterior Sección C.

La Compañía llenará las vacantes temporales, como durante el período de anunciarse o estas creadas o por enfermedad de término breve, herida u otra ausencia temporal del trabajador que no son sujetas a anunciarse, hasta sea posible con trabajadores con antigüedad.

G. La Compañía proveerá a la Unión con una lista de antigüedad al día mostrando el nombre de cada trabajador, su fecha de antigüedad, número de Seguro Social y su clasificación de trabajo, lo cual se anunciará en el tablero de la Compañía como lo siguiente: Las listas de antigüedad (la primera de las cuales será aprobada y firmada por la Compañía y por la Unión concurrememente con la ejecución de este Convenio y como una condición de la eficacia de este Convenio) se anunciarán dentro de cinco (5) días después de la ejecución de este Convenio y de allí en adelante cada tres (3) meses por un período de dos semanas, y a la Unión se dará una copia de dichas listas de antigüedad.

Todas las listas de antigüedad, incluyendo sin limitación la primera, se prepararán y basadas en las nóminas de pagos de la Compañía. Si surgen preguntas tocantes a la exactitud de las listas la Unión y la Compañía tienen hasta dos (2) semanas después que el anuncio sea completado para resolver la disputa. Si la disputa continua después de dos semanas, cualquier problema que no sea resuelto relacionado a las listas de antigüedad se someterá al arbitraje expedito.

H. La Compañía, cuando anticipe llamar de nuevo a los trabajadores con antigüedad, notificará al trabajador y a la Unión, no menos que dos semanas anteriores a la fecha aproximada del comienzo del trabajo, menos en el caso de un acto de Dios, y la aproximada duración del mismo. La Compañía entonces notificará al trabajador cuando deberá presentarse al trabajo, permitiendole tiempo razonable para reportarse.

I. La Compañía notificará a la Unión dentro de cinco (5) días hábiles sobre las cesantías y llamada a los trabajadores antiguos con base en las temporadas, de acuerdo con este Artículo dando el nombre de los trabajadores, el número del Seguro Social, su fecha de antigüedad, la clasificación de su trabajo y la fecha en que se la haya llamado de nuevo o dejado cesante. En todas las situaciones de llamada de nuevo a los trabajadores, la Compañía proveerá al Comité de Rancho una lista que contiene el nombre y el número de Seguro Social de cada trabajador llamado de nuevo quien realmente se reporta para trabajar. Agravios relacionados con esta Sección I se sujetarán al procedimiento expedito de agravios y arbitraje.

J. La antigüedad no se aplicará como para desplazar a ningún trabajador de la Compañía, menos como se provee en otras Secciones de este Artículo.

#### ARTICULO 5: PROCEDIMIENTO DE AGRAVIO Y ARBITRAJE

A. Las partes de este Convenio acuerdan que todas las disputas que surjan entre la Compañía y la Unión por la interpretación o aplicación de este Convenio se sujetarán al Procedimiento de Agravio y Arbitraje, como expuesto en este Artículo 5. Las partes también acuerdan que el Procedimiento de Agravios de este Convenio será el remedio exclusivo con respecto a cualquier disputa que surja bajo este Convenio, y ningún otro remedio se utilizará por ninguna persona con respecto a cualquier disputa que envuelva este Convenio hasta que el Procedimiento de Agravios se haya agotado. Cualquier reclamo por parte de la Unión por la conducta en el trabajo de cualquier trabajador que no pertenezca a la unidad de negociaciones, que esté perturbando las relaciones de trabajo se tratará como Agravio en el entendido que este Agravio debe especificarse detalladamente.

B. La Compañía no impedirá (i) que los Delegados Sindicales de la Unión estén disponibles para los trabajadores que deseen someter un agravio y (ii) que los representantes de la Unión o el Comité de Agravios estén disponibles para desempeñar sus funciones bajo este Convenio.

C. Los agravios que se retiren por cualquier de las partes antes de una audiencia de arbitraje se considerarán retiradas sin crear perjuicio a la posición de cualquiera de las partes en un asunto similar en el futuro.

D. PRIMER PASO: Cualquier agravio que surja bajo este Convenio se pondrá inmediatamente a consideración del super-

visor de la Compañía comprometido, y el Delegado Sindical de la Unión. Ellos usarán de buena fe todos sus esfuerzos para resolver el agravio. En el caso de que el agravio no sea inmediata y satisfactoriamente resuelto, la parte quejosa pondrá el agravio por escrito para exponer la naturaleza del agravio. Un agravio en referencia al despido de un trabajador deberá presentarse por escrito dentro de cinco días al contar de la fecha del despido. Todos los otros agravios deberán presentarse por escrito a la otra parte dentro de treinta (30) días al partir de la fecha de ocurridas, o treinta (30) días de su descubrimiento.

SEGUNDO PASO: Cualquier agravio no resuelto en el Primer Paso se discutirá en una junta entre el Comité de Agravios y el representante de la Compañía delegado para resolver estos asuntos no después de diez (10) días de haberse presentado el agravio. Si el agravio no se resuelve satisfactoriamente en esa junta, la parte que recibe la queja dará inmediatamente respuesta por escrito a la otra parte en lo que se refiere a su posición incluyendo la razón de su negativa. La falla de la parte quejosa en apelar al Segundo Paso en el término de treinta (30) días suspenderá el proceso. Un representante de la Unión tendrá completa participación en la junta de agravios.

TERCER PASO: Si lo anterior falla en producir una solución el agravio se referirá, por escrito, a un árbitro, dentro de treinta días, después del Segundo Paso. El árbitro considerará y decidirá los agravios que se le refieran. El árbitro no tendrá autoridad o jurisdicción a modificar, agregar, omitir, o alterar ninguna provisión de este Convenio. Dentro de esas limitaciones, entre otras cosas el árbitro tendrá autoridad para (i) sentenciar pago por cualquier pérdida de ingresos provenientes de la Compañía y el derecho a (ii) revocar cualquier forma de disciplina incluyendo despido. También tiene autoridad para aplicar el Convenio y (iii) ordenar a todas las partes el cumplimiento de los términos del Convenio.

El árbitro a su discreción puede rendir una decisión verbal o dar una breve opinión escrita, pero de todos modos dará su decisión por escrito a las partes dentro de quince (15) días al partir de la fecha en que se cierran las sesiones de audiencia.

La decisión del árbitro obligará a la Compañía, a la Unión, y a los trabajadores.

Todos los gastos y salarios del árbitro se compartirán igualmente por las partes. Cada parte pagará el costo de presentar su caso.

E. Las partes acuerdan que el Rabino Monroe Levens será el árbitro permanente inicial. (\*siempre que de cualquier modo la Compañía puede elegir a reemplazar al Rabino Levens como árbitro permanente con cualquier otro clérigo escogido por la Compañía por medio de aviso escrito dada por la Compañía a la Unión de esa elección (cual aviso especificará el otro clérigo seleccionado) dentro de treinta días después de la fecha de este Convenio.) El Rabino Levens o cualquier otro árbitro permanente elegido de aquí en adelante podrá ser reemplazado por solicitud previa de cualquiera de las partes en cualquier tiempo después que tal árbitro permanente haya servido por lo menos seis meses, y el en caso de que las partes no puedan acordar mutuamente sobre un árbitro nuevo permanente, los procedimientos delineados en los dos siguientes párrafos de esta Sección E se aplicarán hasta tal tiempo que se puedan volver a acordar sobre un árbitro permanente.

Las partes harán un esfuerzo de buena fe para acordar en una lista de árbitros. En el caso de que no puedan ponerse de acuerdo, no más de quince días después que surja la necesidad de esa lista, si lo solicita ya sea la Compañía o la Unión, un equipo de once árbitros se solicitará o a la Asociación Americana de Arbitraje o al Servicio Federal de Mediación y Conciliación.

Al recibir las listas, las partes se reunirán para seleccionar los árbitros para cada agravio. Si las partes no pueden ponerse de acuerdo sobre la selección del árbitro, consultarán las listas de árbitros que hayan recibido bajo el procedimiento indicado en el párrafo de arriba. La persona que elimina primero seleccionará tirando una moneda al aire. Esa parte eliminará el primer nombre de cada lista. El nombre que permanezca después de cada parte haya eliminado cinco (5) será la persona designada para el agravio en particular. Cada seis meses cualquier parte puede solicitar una nueva lista de árbitros y solicitar una nueva junta como queda indicado en este párrafo para seleccionar un nuevo árbitro.

F. Los agravios especificados en otra parte de este Convenio, sujetos al procedimiento expedito de agravios y arbitraje, pueden a solicitud de la parte quejosa y con notificación escrita a la contraparte, a presurarse para arbitraje.

Cuando el agravio se haya puesto por escrito, la parte quejosa puede solicitar y habrá, una junta de Segundo Paso dentro de dos días hábiles y la contraparte dará inmediatamente su respuesta por escrito, si es negativa, explicará las

\*Esta parte no pertenece al Contrato con Samuel S. Vener Co.

razones por esta negativa. La parte quejosa podrá solicitar con notificación a la contraparte de que el agravio se refiera al árbitro dentro de tres días hábiles a partir de la fecha de la respuesta escrita. Si este agravio se somete al árbitro queda convenido que tendrá prioridad para investigación, fecha de audiencia y dictamen sobre cualquier otro caso.

G. El árbitro puede hacer una inspección del campo en cualquier caso que lo considere aconsejable.

H. En el caso de que cualquier disputa cause una interrupción de trabajo de cualquier clase, las partes convienen en hacer un inmediato esfuerzo conjunto para terminar tal interrupción, la cual puede incluir el referirla al árbitro. El árbitro ordenará terminar con esa interrupción de trabajo, personalmente si es posible, o por teléfono e inmediatamente procurará a resolver la disputa. Esto de ningún modo altera la obligación o responsabilidad de ninguna de las partes bajo el Convenio de Negociaciones Colectivas.

I. Las partes acuerdan que el propósito fundamental del procedimiento de agravios es resolver los agravios con la mayor rapidez posible y mantener buenas relaciones entre la Unión, la Compañía y los trabajadores.

Se reconoce que hay tiempos y hay ciertos problemas que puedan surgir en donde es de mayor interés para todos los afectados tener una solución del asunto mas rápida de lo que provee el procedimiento arriba indicado.

De acuerdo con esto queda convenido que los agravios especificados en otra parte de este Convenio, sujetos al procedimiento expedito de agravios y arbitraje, pueden a solicitud de la parte quejosa y con notificación escrita a la contraparte, a presurarse para arbitraje.

J. La negligencia de cualquier parte, o de cualquier trabajador, de utilizar las provisiones de este Artículo dentro de los períodos de tiempo especificados (la prontitud siendo la esencia) se juzgará como la renunciación de todos los derechos para hacer un agravio o quejarse sobre un alegado agravio bajo este Convenio.

#### ARTICULO 6: CLAUSULA DE NO HUELGA

A. No habrá huelgas, tortuguismos, paros, boicoteos, o interrupciones de trabajo por parte de la Unión ni habrá cierre patronal a parte de la Compañía.



B. En caso de una violación de este Convenio, los oficiales y representantes de la Unión y-o de la Compañía, como pudiera ser el caso, harán lo que esté dentro de sus capacidades para finalizar o evitar tal actividad.

C. Los trabajadores cubiertos por este Convenio no podrán comprometerse en huelgas, tortuguismos, boicoteos u otra interrupción de trabajo cual acción no esté aprobada por la Unión.

D. La Compañía podrá despedir o disciplinar cualquier trabajador que viole las provisiones de este Artículo 6.

#### ARTICULO 7; DERECHO DE ACCESO A LA PROPIEDAD DE LA COMPAÑIA

A. Representantes designados y debidamente autorizados por parte de la Unión (que no excedan 3) tendrán derecho de acceso a los terrenos de la Compañía para conducir asuntos normales de la Unión en la administración de este Convenio. En el ejercicio de lo anterior, no habrá interferencia innecesaria con las actividades productivas de los trabajadores.

B. Antes de que un representante de la Unión entre en contacto con cualquiera de los trabajadores durante las horas de trabajo, notificará a la Compañía que está en los terrenos de la Compañía.

C. La Unión notificará a la Compañía sobre los nombres de sus representantes designados y debidamente autorizados.

#### ARTICULO 8: DISCIPLINA Y DESPIDO

A. La Compañía tendrá el derecho a disciplinar y despedir a los trabajadores por causa justa, en el entendido que en el ejercicio de este derecho, la Compañía no actuará en violación de este Convenio. Ningún trabajador se disciplinará o despedirá excepto por causa justa.

B. Antes de cualquier suspensión o despido, la Compañía notificará al Delegado Sindical o a otro oficial de la Unión y este oficial de la Unión tendrá el derecho de estar presente cuando se hagan cargos formales, si ellos así lo desean. En el entendido, sin embargo, de que si una situación ocurre en una área remota, en donde la Compañía considera necesario proceder y ningún Delegado Sindical o representante de la Unión está disponible, la Compañía puede proceder y dará un aviso por escrito dentro del límite de tiempo señalado en el siguiente párrafo D.

C. El Delegado Sindical u otro representante de la Union tendrá el derecho de entrevistar a los trabajadores en privado, siempre que tal entrevista no interfiera innecesariamente con los requisitos del trabajo.

D. Dentro de las cuarenta y ocho (48) horas después de cualquier despido por causa justa, el representante de la Unión se notificará por escrito acerca de las razones de tal despido.

E. La ejecución individual en relación al trabajo por contrato o plan de incentivo, no será evidencia concluyente para el propósito de disciplinar o despedir a un trabajador. Sin embargo, esta provisión no limitará ninguno de los derechos de la Compañía a despedir o disciplinar al trabajador por su actuación insatisfactoria en el trabajo.

#### ARTICULO 9: DISCRIMINACION

De acuerdo con las normas de la Compañía y de la Unión, queda convenido que no habrá discriminación contra ningún trabajador por raza, edad, credo, color, religión, sexo, creencias políticas, nacionalidad de origen, idioma, o actividades sindicales.

#### ARTICULO 10: SEGURIDAD DEL TRABAJO

A. La Compañía conviene que cualquier trabajador puede rehusar a cruzar cualquier línea de guardia de otra compañía que es sancionada por la Unión, donde el bienestar físico es amenazado por hacerlo.

B. Ningún trabajador bajo este Convenio se requerirá que ejecute el trabajo que normalmente harían trabajadores de otra compañía que estén comprometidos en una huelga sancionada por la Unión.

#### ARTICULO 11: PERMISOS DE AUSENCIA

##### PERMISO PARA AUSENTARSE POR NEGOCIOS DE LA UNION

A. A cualquier trabajador electo o nombrado para desempeñar un cargo o posición de la Unión se le concederá permiso por un período de servicio con la Unión mediante solicitud escrita por parte de la Union, a condición de que a ningún tiempo tendrán mas de cinco trabajadores derecho a permiso según esta Sección A. Se dará a la Compañía un aviso de

diez días (10) antes de que el trabajador tome permiso para aceptar este cargo o posición, o decida regresar al trabajo. Tal permiso será sin goce de sueldo. El derecho de antigüedad no se interrumpe ni se suspende por motivo de este permiso.

B. Un permiso temporal sin goce de sueldo que no exceda de tres (3) días por trimestre anual, por asuntos de la Unión se concederá bajo las condiciones siguientes:

1. Se dará aviso por escrito de parte de la Unión a la Compañía cuando menos dos (2) días antes de que comience cualquiera de tales permisos.
2. Estos permisos se concederán solamente a los trabajadores de cultura y no excederán del 5% de las cuadrillas de regadores, espreyadores, tractoristas o troqueros, o 10% de cualquier otra cuadrilla.
3. Esta Sección se aplicará solamente a las Compañías cuyas operaciones de cosecha excedan sesenta (60) días al año.
4. Esta Sección no se aplicará a operaciones durante períodos críticos si perjudica las operaciones.

#### OTROS PERMISOS

C. Permiso sin goce de sueldo también se concederán a los trabajadores por parte de la Compañía mediante solicitud de los trabajadores que sea confirmada por la Compañía por cualquiera de las razones siguientes y sin pérdida de antigüedad:

1. Por Servicio de Jurado y por Servicio de Testigo cuando se les llame oficialmente.
2. Un trabajador que preste Servicio Militar en los Estados Unidos y notifique por escrito a la Compañía y la Unión antes de partir para el servicio, y se reporte al trabajo dentro de los treinta (30) días después de salir de tal Servicio no perderá su antigüedad, derechos de empleo, u otras prestaciones. Cuando este trabajador regrese del servicio se le concederá un trabajo igual al que habría tenido con la Compañía si hubiera permanecido continuamente trabajando con la Compañía en el entendido, sin embargo, que cualquier re-enlistamiento después del original servirá para romper la antigüedad, a menos que esta acción viole la Ley Servicio Selectivo.
3. Hasta dos (2) años continuos de enfermedad o lesiones

que requieran ausencia del trabajo. La Compañía puede requerir pruebas como certificado médico u otra prueba adecuada de enfermedad.

4. Por razones personales válidas que no excedan de treinta (30) días, donde noticia escrita especificando la razón se entrega a la Compañía anteriormente.

D. Todos los permisos que excedan de tres (3) días se solicitarán por escrito en formas aprobadas de Permiso de Ausencia que proporciona la Compañía. Tales formas se firmarán por el representante de la Compañía, el trabajador que solicita el permiso, y el Delegado Sindical de la Unión u otro representante de la Unión para indicar recibo de la copia de la Unión. La Compañía extenderá el permiso de ausencia por razones personales válidas si la solicitud para esta extensión la hace el trabajador por escrito a la Compañía con una copia a la Unión, antes de que termine el permiso original en el entendido que una solicitud para extensión puede someterse simultáneamente con la solicitud por permiso de ausencia por razones personales válidas si el trabajador está en circunstancias especiales que requieren tiempo adicional.

Los permisos de ausencia programados bajo esta Sección, en donde mas trabajadores hayan aplicado por permiso de ausencia al mismo tiempo, que los que están disponibles por la Compañía, se concederán a base de la antigüedad teniendo el trabajador de mas antigüedad la preferencia para obtener el permiso. Sin embargo, cuando un trabajador solicite un permiso de urgencia, la Unión y la Compañía pueden acordar darle a él-ella el permiso en preferencia que a otros trabajadores de mas antigüedad.

E. Falla en reportarse al trabajo al final de un permiso autorizado o aceptar empleo con otro empleador durante el permiso otorgado terminará la antigüedad de acuerdo con el Artículo 4 - Antigüedad.

#### ARTICULO 12: SUPERVISORES

Los supervisores y otros empleados no incluidos en la unidad de negociaciones más que designados empleados de familia no ejecutarán ningún trabajo cubierto por este Convenio, excepto para dar instrucciones, entrenamiento y en emergencias, y el tipo de trabajo que supervisores han hecho historicamente en el pasado y donde el intento no es privar a trabajadores de la unidad de negociaciones.

### ARTICULO 13: SALUD Y SEGURIDAD

A. La Compañía conviene en poner a la disposición de la Unión los archivos que revelarán lo siguiente:

1. Localización de los campos tratados con materiales dañosos.
2. Nombre de los materiales que se usan incluyendo la marca de fábrica, nombre químico, y número de registro.
3. Fecha y hora en que se aplicó el producto y su fórmula.
4. Cantidad del producto aplicado, su fórmula y concentración.
5. Método de aplicación.
6. Nombre y dirección del aplicador, si existe.

B. La Compañía cumplirá con todas las leyes aplicables relacionadas con la salud y seguridad de los trabajadores y no usará los productos químicos prohibidos como, pero no limitados a, DDT, DDD, DDE, Aldrin y Dieldrin.

C. A ningún trabajador se le requerirá que trabaje en ninguna situación de trabajo en que inmediatamente ponga en peligro su salud y seguridad.

D. De acuerdo con la ley, habrá en el fil facilidades sanitarias adecuadas separadas para hombres y mujeres facilmente accesibles a los trabajadores, mantenidas por la Compañía en forma limpia y sanitaria.

E. Cada lugar en donde se esté ejecutando el trabajo se proveerá convenientemente de agua fresca, potable para los trabajadores. Se proveerán vasos individuales de papel, o fuentes de agua para beber.

F. Herramientas y equipo historicamente proveídos necesarios para hacer el trabajo, y prendas de vestir protectoras exigidas por ley para proteger la salud o prevenir lesiones en la persona de los trabajadores, se proveerán, mantendrán y pagarán por parte de la Compañía. Los trabajadores serán responsables por devolver todo ese equipo que se les haya dado, pero no serán responsables si se rompe, ni por el desgaste o ruptura por el uso. Los trabajadores pagarán el precio de costo del equipo que no se rompa y no se devuelva. Los recibos para devolver el equipo, los dará la Compañía a los trabajadores.

G. Suministros adecuados de primeros auxilios se proveerán y guardarán en envases limpios y sanitarios a prueba de polvo.

H. Cualquier violación a este Artículo será sujeta al procedimiento expedito de agravios y arbitraje.

#### ARTICULO 14: DERECHOS DE LA GERENCIA

La Compañía tendrá y mantendrá todos los derechos de gerencia y discreción en todos asuntos, excepto como específica y claramente limitado o modificado por este Convenio.

#### ARTICULO 15: ETIQUETA DE LA UNION

A. La etiqueta de la Unión y el sello de la Unión son y permanecerán propiedad exclusiva de la Unión. Durante el término de este Convenio, la Compañía tendrá el privilegio de usar dicha etiqueta o sello. Queda acordado que durante el término de este Convenio cada paquete o envase cosechado y empacado por miembros de la Unión y despachado por la Compañía, a la opción de la Compañía puede llevar la etiqueta o sello de la Unión. A este respecto la Compañía no venderá, transferirá, o asignará su derecho de usar dicha etiqueta o sello, a excepción de que tenga permiso por escrito de parte de la Unión. El color, tamaño, y colocación de la etiqueta o sello en paquetes o envases especiales serán determinados por la Compañía.

B. En el caso de que la Compañía abuse de la etiqueta o del sello de la Unión en paquetes o unidades cosechadas y empacadas por trabajadores que no sean miembros de la Unión, se reconoce que ese abuso causará daños a la Unión. En el caso que la Unión revoque la etiqueta o el sello de la Unión dará aviso razonable a la Compañía y la Compañía conviene en devolverlos con prontitud, o si no puede devolverlos, a solicitud de la Unión, la etiqueta o sello se hará desaparecer completamente de cualquier paquete, envase o unidad.

C. Siguiendo prácticas con respecto a cambios de tamaño, carros surtidos, etiquetas privadas, o compra de productos para llenar una orden, no se considererán "abuso" de las etiquetas de la Unión o del sello, ni violación a cualquiera de las provisiones de este Convenio.

#### ARTICULO 16: HORAS DE TRABAJO, HORAS EXTRA Y SALARIOS

A. Horas Extra: No se requiere pagar horas extra según este Convenio excepto como se exige por ley.

B. Los tiempos de comida serán de una hora y no son compensados ni contados como horas trabajadas dentro de las provisiones de este Convenio.

C. Cuando un trabajador ejecuta un trabajo de una tarifa más alta, se le pagará conforme la tarifa más alta por todo el tiempo que trabaje así pero de ninguna manera se le pagará esa tarifa más alta por menos de una (1) hora en ese día.

D. Cuando un trabajador está trabajando bajo entrenamiento para calificar para un trabajo de tarifa más alta, se le pagará por ese período de entrenamiento la tasa regular de su pago por el período de tiempo que no exceda de veinte y ocho (28) días continuos del calendario.

E. Tarifas de salario para trabajos de clasificación especificados están expuestos en el Apéndice "A" aquí adjunto.

#### ARTICULO 17: PRESENTARSE AL TRABAJO Y ESPERAR

La Compañía debe cumplir con la ley de California tocante a la presentación y tiempo de esperar.

#### ARTICULO 18: PERIODOS DE DESCANSO

Los trabajadores tendrán períodos de descanso pagados consistentes con las leyes estatales de California.

#### ARTICULO 19: VACACIONES

Este Artículo será efectivo solamente desde la fecha del primer aniversario de este Convenio. De allí en adelante, el pago de vacaciones se concederá a los trabajadores elegibles que califiquen para tales vacaciones. Los trabajadores serán elegibles en el año que sigue al primer año de trabajo continuo comenzando en o después del primer aniversario de este Convenio y anualmente de allí en adelante para pago de vacaciones, y una semana de vacaciones sin pago, en el entendido que, para calificar para el pago de vacaciones el trabajador trabajará las horas establecidas abajo en el año anterior. El pago de vacaciones será el porcentaje especificado abajo del ingreso en bruto de los trabajadores proveniente de la

en el año calificador.

Trabajadores por hora -- de 1,000 en adelante - 2%.  
Trabajadores por contrato - de 1,000 en adelante,  
2%.

Al trabajador que califique para vacaciones se le concederá tiempo libre, con el consentimiento de la Compañía, como se especifica aquí sin pérdida del derecho de antigüedad.

#### ARTICULO 20: PAGO POR PERMISO DE FUNERALES

Para hacer arreglos de funerales y asistir a los funerales de un miembro inmediato de la familia (padre, madre, suegra, suegro, hijo, hermano, hermana, esposa o esposo), al trabajador que haya trabajado con la Compañía por lo menos cinco días durante las dos semanas precedentes a la semana de los funerales se le pagará lo que habría ganado si hubiera trabajado para la Compañía, no excediendo de dos días. La Compañía podrá solicitar que se le provea con un certificado de defunción.

#### ARTICULO 21: DIAS FESTIVOS

A. Durante el término de este Convenio, el Día de Trabajo en 1978 y el Día de Trabajo en 1979, y el Día de Participación Ciudadana en 1978 y el Día de Participación Ciudadana en 1979 serán días de fiesta con goce de sueldo. El Día de Participación Ciudadana será designado como el último domingo de agosto de 1978 y de 1979. Todos los trabajadores que califiquen bajo la Sección B aquí abajo recibirán pago de día de fiesta com provee aquí.

Al recibo de autorización propiamente escrita por parte del trabajador, la Compañía deducirá del sueldo de estos trabajadores el pago recibido por el Día de Participación Ciudadana y remitirá esta suma al Comité de Participación Ciudadana de la Unión de Campesinos de America, AFL-CIO, para asignarlo como lo designa el trabajador.

La Union indemnizará y mantendrá a la Compañía inmune de y contra de cualquiera y todos los reclamos, demandas, juicios, u otra forma de obligación que pueda surgir a consecuencia o por razón de acción que tome la Compañía con el propósito de cumplir con esta Sección en la medida en que afecta al Día de Participación Ciudadana. El pago del día festivo será el promedio diario del pago obtenido durante la semana que precede inmediatamente al día festivo.



B. Para ser elegible al pago de un día festivo que no se trabaja, el trabajador deberá ser trabajador y trabajar lo menos cinco (5) días durante las dos semanas que preceden inmediatamente a la semana en que cae el día festivo, y trabajará los días programados para trabajar inmediatos anterior y posterior al día festivo.

Si el próximo día programado para trabajar queda después de cinco días del día festivo, el requisito de trabajar el primer día de trabajo programado después del día festivo no se aplica.

C. Cualquier trabajo ejecutado en los días festivos arriba mencionados, menos por los regadores, se pagará a tiempo y medio de la tarifa regular.

#### ARTICULO 22: SERVICIO DE JURADO

Los trabajadores que hayan trabajado al menos cinco días durante las dos semanas precedentes a la semana en la cual ocurran los eventos siguientes recibirán los beneficios de esta Sección. Un trabajador se pagará por el servicio de jurado en cualquier procedimiento legal que no sea entre las partes por los días de trabajo que haya perdido a consecuencia de la ejecución de este servicio.

El pago por servicio de jurado o testigo se define como la diferencia entre los honorarios que este trabajador haya recibido por ejecutar este servicio y lo que habría recibido si hubiera trabajado con la Compañía cada día de servicio. Para recibir pago bajo esta provisión, el trabajador presentará a la Compañía una copia de la notificación para presentarse y, si así se solicita, documentación evidente de la cantidad recibida como honorarios por ejecutar este servicio.

#### ARTICULO 23: ARCHIVOS Y PERIODOS DE PAGO

A. La Compañía llevará archivos completos y exactos, incluyendo el número total de horas trabajadas, archivos del trabajo por contrato o plan de incentivo, total de salarios y total de deducciones. A los trabajadores se les proporcionará una copia de deducciones detalladas, tasa por hora, horas trabajadas, y sueldo total cada día de pago el cual incluye el archivo de producción del trabajador por contrato.

La Compañía, por solicitud previa, les proporcionará los archivos diarios de cada cuadrilla que trabaja por contrato.

B. La Unión tendrá el derecho, mediante aviso razonable que de a la Compañía, para examinar las hojas del tiempo, producción del trabajo, u otros archivos concernientes a la compensación de los trabajadores.

ARTICULO 24: RETENCION DEL IMPUESTO DE LOS INGRESOS

La Compañía deducirá los impuestos de los Ingresos Federales y Estatales de acuerdo con las prácticas establecidas y con las deducciones programadas pero solamente a los trabajadores que convengan por escrito en tales retenciones. Este Convenio obligará a los trabajadores durante su empleo con la Compañía para el balance del año calendario y cada año calendario de allí en adelante, sujeto a su revocación escrita de su convenio antes de que comience cada año nuevo calendario.

ARTICULO 25: DESCUENTO PARA LA CAJA POPULAR

Mediante autorización propiamente escrita de parte de un trabajador a la Compañía hará deducciones como lo provee esta autorización para la Caja Popular de la Union de Campesinos y ese dinero y los reportes se mandarían mensualmente a esa organización a P.O. Box 62, Keene, California 93531, o a otra dirección designada por el administrador del Fondo.

ARTICULO 26: PLAN MEDICO PARA CAMPESINOS ROBERT F. KENNEDY

Comenzando con la fecha de este Convenio, la Compañía contribuirá al Plan Médico para Campesinos Robert F. Kennedy diez y seis centavos y medio por cada hora trabajada por todos los trabajadores cubiertos por este Convenio. Las contribuciones vencidas se computarán al base de diez y seis centavos y medio por cada hora trabajada durante el período mensual de la nómina de pago que precede por cada trabajador cubierto por este Convenio.

Las contribuciones vencidas se depositarán en el banco designado por el Administrador del Fondo. Estos depósitos se harán o mandarían por correo no más tarde que el día veinte del mes (el día treinta por los primeros tres meses después de la ejecución de este Convenio) que sigue a la última fecha del período de pago del mes anterior. Un reporte sumario de acuerdo con el Artículo 29 se remitirá al Plan Médico para Campesinos Robert F. Kennedy, P.O. Box 92169, Los Angeles, California 90009, o a otra dirección designada por el Administrador del Fondo.

La Compañía pagará primas y asegura que donde los trabajadores estaban cubiertos por cualquier otro plan, no habrá lapso de protección antes de la fecha de este Convenio.

ARTICULO 27: FONDO DE PENSION PARA CAMPESINOS JUAN DE LA CRUZ

La Compañía contribuirá al Fondo de Pensión para Campesinos Juan De La Cruz por cada hora de trabajo por todos los trabajadores cubiertos por este Convenio, quince centavos por hora para el segundo año y quince centavos para el tercer año del término de este Convenio.

Las contribuciones que haga la Compañía en referencia a este Artículo 27, se depositarán en, y permanecerán a interes en una cuenta condicionada hasta que llegue el momento en que la Unión haya creado un plan formal de pensión para campesinos y el Servicio del Impuesto de los Ingresos haya emitido anticipadamente la determinación de que este plan llena los requisitos de la Parte I del Subcapítulo del Capítulo 1 del Código del Impuesto de los Ingresos de 1954. Mediante recibo de una copia de esa determinación anticipada, la Compañía tomará inmediatamente todas las acciones requeridas a ejecutarse para hacer que esas contribuciones congeladas se transfieran al plan de los regentes.

De acuerdo con el Artículo 29, el dinero y un reporte sumario se remitirá al Fondo a la dirección designada por el Administrador del Fondo.

ARTICULO 28: FONDO MARTIN LUTHER KING

La Compañía reconoce la existencia del Fondo Martin Luther King y su responsabilidad de pagar contribuciones a ello como se provee en este Artículo 28. La Compañía contribuirá al Fondo Martin Luther King por cada hora trabajada por todos los trabajadores cubiertos por este Convenio cinco centavos por hora por el segundo año y cinco centavos por hora por el tercer año del término de este Convenio.

Los gastos o inversiones de fondos de estas contribuciones serán restringidas solamente a esos propósitos caritativos y educacionales para los cuales se ha concedido al Fondo la exención de impuestos federales. Las contribuciones no se gastarán en detrimento de la Compañía. El Fondo de Campesinos Martin Luther King obtendrá y mantendrá la exención federal de impuestos y todas las contribuciones por aparte de la Compañía serán deducibles bajo el Código de Impuestos

de los Ingresos.

De acuerdo con el Artículo 29, el dinero y un reporte sumario se remitirá al Fondo a la dirección designada por el Administrador del Fondo.

ARTICULO 29: REPORTE SOBRE DEDUCCIONES Y BENEFICIOS  
ADICIONALES

Todas las contribuciones pagaderas bajo esta Sección de planes de beneficios adicionales se computarán con base en la nómina de pago mensual del período precedente por cada trabajador cubierto por este Convenio. Conjuntamente con lo anterior, un reporte sumario mensual se someterá el día veinte de cada mes o antes (el día treinta por los tres primeros meses después de la ejecución de este Convenio) cubriendo la nómina mensual de pago que precede y por la cual se deben contribuciones para beneficios adicionales. El reporte sumario mensual incluirá los nombres de los empleados, números del Seguro Social, total de horas trabajadas por los trabajadores, número total de trabajadores, y la cantidad de contribuciones.

ARTICULO 30: TABLERO DE ANUNCIOS

La Compañía proveerá un tablero de anuncios que se colocará en un lugar central en cada área de operaciones mayores, y que servirá a la Unión para colocar anuncios de sus asuntos.

ARTICULO 31: SUBCONTRATACION

Las partes comprenden y convienen en que los riesgos de la agricultura son tales que la subcontratación puede ser necesaria y apropiada. La subcontratación puede ser necesaria en áreas como nivelación de la tierra, trabajo especial de la tierra, siembra a precisión, productos químicos agrícolas y donde se necesita equipo especializado que la Compañía no posee.

Las partes acuerdan que en la aplicación de este Artículo las normas siguientes pueden usarse:

A. La subcontratación se permite bajo este Convenio donde los trabajadores en la unidad de negociaciones cubierta por este Convenio no tienen la pericia para operar y mantener el equipo o ejecutar el trabajo de naturaleza especializada.

B. La subcontratación se permite bajo este Convenio cuando la Compañía no tiene el equipo para hacer el trabajo que se subcontrata. Cuando una Compañía subcontrata de acuerdo con los términos de esta provisión, cualquier trabajador del subcontratante quien opera o mantiene el equipo no estará cubierto por los términos de este Convenio. Sin embargo, cualquier trabajador del subcontratista, que no sea quien opera o mantiene el equipo, quien trabaja en el trabajo subcontratado estará cubierto por los términos de este Convenio.

C. No se hará subcontratación donde el intento de la Compañía es privar a los trabajadores en la unidad de negociaciones de desempeñar su trabajo.

D. La Compañía notificará a la Unión por adelantado sobre cualquier subcontratación.

#### ARTICULO 32: LOCALIZACION DE LAS OPERACIONES DE LA COMPANIA

La Compañía proveerá a la Unión por solicitud la localización exacta de las operaciones agrícolas de la Compañía para uso de los representantes de la Unión, conforme al Artículo 7 de este Convenio, Derecho de Acceso a la Propiedad de la Compañía.

#### ARTICULO 33: MANTENIMIENTO DE NORMAS

La Compañía conviene en que todas las condiciones de empleo para trabajadores relacionadas con salarios, horas de trabajo, y condiciones generales de trabajo deberán mantenerse no más bajo que el nivel más alto en vigor durante 1975. (Bill Mendoza: 1976) Las condiciones de empleo se mejorarán de acuerdo con las provisiones especificadas para mejoramiento que estén en cualquier parte de este Convenio.

La Unión y la Compañía convienen que durante las negociaciones que resulten en este Convenio que ellos han negociado completamente y acuerdan en los términos de las contribuciones de la Compañía para el Plan Médico Robert F. Kennedy, términos de contribución como se establecen aquí, establecen la obligación total de la Compañía con respecto al Plan Médico y, por lo tanto, la obligación del Artículo 33 no se aplica a cualquier plan médico mantenido por la Compañía antes de este Convenio.

#### ARTICULO 34: MECANIZACION

En el caso de que la Compañía prevea la mecanización de cualquier operación de la Compañía que permanentemente puede desplazar a los trabajadores, la Compañía antes de comenzar esas operaciones mecánicas, se reunirá con la Unión para discutir el entrenamiento de los trabajadores desplazados para operar y mantener el nuevo equipo mecánico, el acomodo de trabajadores desplazados en otros empleos con la Compañía y la colocación de estos trabajadores en una lista preferencial de empleo que la Compañía y la Unión usarán en conjunto con el Artículo 3, Empleo.

#### ARTICULO 35: OPERACIONES NUEVAS O CAMBIADAS

En el caso de que una nueva o cambiada operación o una nueva o cambiada clasificación sea instalada por la Compañía, la Compañía establecerá el salario o tarifa por contrato en relación a la clasificación y tarifas de pago del Apéndice "A" y notificará a la Unión antes de que dicha tarifa entre en vigor. La Compañía ha avisado a la Unión que no piensa seguir con una operación de invernadera, y en el caso de que la Compañía haga una decisión más tarde para comenzar la operación de invernadera, tal decisión constituirá una operación nueva o cambiada en el contexto del significado de este Artículo 35.\* Ya sea que la Unión esté de acuerdo con la tarifa o no, la Compañía puede poner en vigor la tarifa después de haber dado aviso a la Unión.

En el caso de que la Unión y la Compañía no pueden ponerse de acuerdo con respecto a la mencionada tarifa; para su determinación se someterá al procedimiento de agravios incluyendo arbitraje, comenzando en el Segundo Paso. Cualquier tarifa aceptable por las dos partes o determinada por el árbitro, entrará en vigor desde la fecha de la instalación de esa nueva o cambiada operación.

#### ARTICULO 36: MODIFICACION

Ninguna provisión o término de este Convenio puede ser enmendado, modificado, cambiado, alterado o diferido, excepto por un documento escrito, ejecutado por las partes de este Convenio.

\*Esta última frase no aparece en el contrato de Piper Ranch.

#### ARTICULO 37: CLAUSULA DE SALVEDAD

En el caso de que alguna parte de este Convenio llegue a ser inoperante como resultado de cualquier ley aplicable local, estatal, o federal, solamente esa parte de este Convenio así afectada será inoperante, en ningún caso el hecho de que una parte de este Convenio sea inaplicable o ilegal de acuerdo con esa ley, hará que el resto de este Convenio pierda vigencia o se termine.

#### ARTICULO 38: CLAUSULA DE SUCESION

A. Este Convenio obligará a, y se pondrá en vigor para el beneficio de, las partes y sus sucesores y asignados. Sucesores y asignados para el propósito de este Artículo se refiere a la venta u otra transferencia de los negocios y propiedades de la Compañía.

B. Efectivo desde dicha venta o transferencia, la Compañía se librarán de toda responsabilidad o obligación adicional bajo este Convenio, y tal comprador o al que se le transfiera el título, por lo tanto, será responsable en virtud de esto.

C. Una venta de posesiones, ya sea en su totalidad o en parte, que no implica la continuación de los trabajadores de la Compañía para operar tales negocios o posesiones vendidos, o transferidos, no se sujetará a las provisiones de Sección A de este Artículo.

Por este Artículo, las partes buscan definir derechos contractuales y no renuncian a ningún derecho legal.

#### ARTICULO: 39: RENUNCIACION

Las partes acuerdan que este Convenio, y todos los otros documentos ejecutados contemporaneamente con esto, constituye el convenio entero entre ellos gobernando sueldo, horas, y las condiciones de empleo de los trabajadores cubiertos por este medio, durante el término de esto, y arregla todas las demandas y problemas de todos asuntos sujetos a la negociación colectiva. La Unión no está dependiendo de ninguna negociación, ni representación, ni promesas que no sean especificadas aquí dentro. Por consiguiente, la Unión y la Compañía renuncian expresamente el derecho, durante el término de este Convenio, de demandar negociaciones sobre cualquier asunto, excepto como se provee en el Artículo 35, no importa si tal asunto ha sido discutido ni por alguna de las partes durante

las negociaciones llevando a cabo la ejecución de este Convenio.

ARTICULO 40: GENERAL

A. Los títulos en este Convenio son insertados solamente por conveniencia y no definen, ni describen, ni limitan ni el objeto, ni el intento de este Convenio, ni ninguno de los términos de esto.

B. Cuando usado en este Convenio y cuandoquiera que el contexto lo requiera el género masculino incluirá los géneros femenino y neutro, el número singular incluirá el plural y vice-versa.

C. Este Convenio podrá ser ejecutado en cualquier número de contrapartes, cada una de las cuales será juzgada como original, pero todas juntas constituirán uno y el mismo instrumento.

ARTICULO 41: DURACION DEL CONVENIO

Este Convenio entrará en vigor desde la fecha de este Convenio hasta e inclusive al tercer aniversario de la fecha de este Convenio. Este Convenio se renovará automáticamente al vencimiento de este Convenio, a menos que cualquiera de las partes haya dado noticia por escrito a la otra parte sesenta (60) días antes de sus vencimiento pidiendo negociaciones para un nuevo Convenio. Durante este período de sesenta días todos los términos y condiciones de este contrato permanecerán en vigor y en efecto, pero si un nuevo Convenio no se ejecuta dentro de tal período de sesenta días, este Convenio expirará al fin de ello.

Ejecutado y efectivo desde este día 7 de abril, 1977

La Union de Campesinos de America, AFL-CIO

Samuel S. Vener Company

Ejecutado y efectivo desde este día 3 de junio, 1977

Chula Vista Farms, Inc.

Cozza Farms, Inc.

Jerry Gonzales Farms

Bill Mendoza

Piper Ranch

Skyline Farms

Koichi Yamamoto



APENDICE "A"

SUELDOS

SAMUEL S. VENER COMPANY

<u>Fil</u>	<u>Primer Ano</u>	<u>Segundo Ano</u>	<u>Tercer Ano</u>
Fil general y Cosecha	\$3.00	\$3.10	\$3.20
Cargador del Fil	3.05	3.14	3.23
Tractorista A	3.85	3.96	4.08
Tractorista B	3.20	3.30	3.40
Regador	3.10	3.19	3.29
Camionero	3.10	3.19	3.29
Mecánico	3.75	3.86	3.98
Asistente del mecánico	3.25	3.35	3.45

Empaque

Empacador	3.00 o .14 <u>20#</u> equiv.	3.10 o .144 <u>20#</u> equiv.	3.20 o .148 <u>20#</u> equiv.
Operador de Móntacarga	3.25	3.35	3.45
Cargador	3.10	3.19	3.29
Empaque General	3.00	3.10	3.20

CHULA VISTA FARMS

Fil General y Cosecha	3.00	3.10	3.20
Cargador del Fil	3.05	3.14	3.23
Tractorista, Cabecera	3.75	3.86	3.98
Tractorista, Asistente	3.50	3.61	3.72
Regador	3.10	3.19	3.29
Camionero, fil	3.10	3.19	3.29
Camionero, Camino	3.20	3.30	3.40
Mecánico Asistente	3.25	3.35	3.45

COZZA FARMS - SKYLINE FARMS

Fil General y Cosecha	3.00	3.10	3.20
Cargador del Fil	3.05	3.14	3.23
Tractorista B	3.20	3.30	3.40
Regador	3.10	3.19	3.29
Camionero, Fil	3.10	3.19	3.29
Camionero, Camino	3.20	3.30	3.40

<u>Fil</u>	<u>Primer Año</u>	<u>Segundo Año</u>	<u>Tercer Año</u>
<u>BILL MENDOZA</u>			
Fil General y Cosecha	3.00	3.10	3.20
Cargador del Fil	3.05	3.14	3.23
Tractorista	3.75	3.86	3.98
Regador	3.25	3.35	3.45
<u>PIPER RANCH</u>			
Fil General y Cosecha	3.00	3.10	3.20
Cargador del Fil	3.05	3.14	3.23
Regador	3.25	3.35	3.45
Tractorista y Operador de Maquina Cosechadora de Grano	3.60	3.71	3.82
Tractorista Asistente y Operador Asistente de Maquina Cosechadora de Grano	3.25	3.35	3.45
Camionero, Fil	3.10	3.19	3.29
Camionero, Camino	3.20	3.30	3.40
<u>KOICHI YAMAMOTO (Amendment #1)</u>			
Fil General y Cosecha	3.00	3.10	3.20
Cargador del Fil	3.05	3.14	3.23
Regador	3.10	3.19	3.29
Camionero, Fil	3.10	3.19	3.29
Camionero, Camino	3.20	3.30	3.40
<u>JERRY GONZALEZ</u>			
Fil General y Cosecha	3.00	3.10	3.20
Tractorista B	3.25	3.35	3.45
Regador	3.10	3.19	3.29
Camionero, Fil	3.10	3.19	3.29
Mecánico Asistente	3.25	3.35	3.45