

CONTRATO

entre

**JBS, USA LLC
WORTHINGTON, MINNESOTA**

y

**LOCAL UNION NO. 663
UNITED FOOD & COMMERCIAL
WORKERS
INTERNATIONAL UNION**

Desde el 1ro de Octubre del 2018 hasta el 25 de Junio del 2021

PREAMBULO

Este Contrato, efectuado el 1ro de Octubre del 2018 por los términos contemplados aquí ha sido realizado entre Swift Pork Company, en Worthington, Minnesota, (de aquí en lo adelante referido como la Compañía), y la United Food and Commercial Workers International Union, Distrito Local 663 (de aquí en lo adelante referido como el Sindicato).

ARTICULO 1 RECONOCIMIENTO

La Compañía reconoce al Sindicato como el agente exclusivo de negociación para todos los empleados de Producción y Mantenimiento en la unidad de negociación definida.

Todos los empleados de Producción y Mantenimiento de la planta de cerdos localizada en Worthington, Minnesota, excluyendo los empleados administrativos de la oficina y de la planta, los empleados de pago, los empleados de oficina superintendentes, los vigilantes, los capataces generales, asistentes de los supervisores, los supervisores definidos en este acuerdo, los empleados de limpieza de las oficinas, los empleados de aguas albañales, los compradores de cerdos, los evaluadores de los cerdos, los operadores de computadoras, empleados de Control de Calidad, los empleados que pesan los animales, los empleados entrenándose como compradores de cerdos, los choferes de remolcadores y los empleados encargados de las áreas aledañas (cortadores de yerba y mantenedores de la propiedad de Swift Pork Company).

ARTICULO 2 PROPOSITO DEL CONTRATO

Sección 1.

Es la intención y el propósito de las partes contempladas aquí que este Contrato promoverá y mejorará las relaciones económicas e industriales entre la Compañía y el Sindicato y sus miembros contemplados aquí, así como sus tarifas de pago, las horas de trabajo, y otras condiciones de empleo que serán observadas entre las partes contempladas.

Sección 2.

Es reconocido por ambas partes que tienen un interés y obligación mutua de mantener una cooperación amistosa entre la Compañía y el Sindicato la cual permitirá una operación segura, económica y eficiente.

ARTICULO 3 SEGURIDAD SINDICAL-DEDUCCION DE CUOTAS

Sección 1.

Todos los empleados presentes, sujetos y cubiertos por este Acuerdo, como condición para continuar su empleo, deben convertirse en miembros del Sindicato después de treinta (30) días calendarios de la fecha efectiva de este Acuerdo. Todos los empleados futuros, sujetos y cubiertos por este Acuerdo, como condición para continuar su empleo, deberán convertirse en miembros del Sindicato después de treinta (30) días calendarios a partir de la fecha en que comenzaron su empleo. Comenzando con el día calendario número treinta (30) de cualquiera de los dos períodos descritos (cualquiera que sea el más largo), todos los empleados, sujetos y cubiertos por este Acuerdo, presentes y futuros, serán requeridos a mantener una membresía continua en el Sindicato en buen status como condición para continuar su empleo durante la vida de este Acuerdo.

Sección 2.

La Compañía deducirá, como cada empleado quien autorizara por escrito en el formulario apropiado y como cada empleado quien ejecutara el formulario el cual está en su expediente con la Compañía la cual no ha sido revocada, y por el tiempo en que este acuerdo este vigente y por la cual esta autorización continuara vigente deduciendo del pago semanal del empleado, la cuota semanal y las contribuciones al ABC por la semana corriente en la cual la cantidad será certificada por escrito por el Sindicato para la Compañía siendo la suma correcta para el Sindicato, y si ha sido certificada por el Sindicato como que se debe y es propiedad del Sindicato, la cuota inicial del Sindicato, y se remitirá mensualmente al oficial del Sindicato apropiado. La Compañía proveerá al Sindicato cada mes con una lista semanal separada de los empleados a los cuales se les deducen las cuotas de contribución al Sindicato y del ABC. Si un empleado está ausente por un periodo de una semana o más, la Compañía deberá, después de que el empleado haya regresado al trabajo, después de recibir notificación del Sindicato, similarmente deducir las cuotas por la semana o semanas de ausencia durante las cuales no cuotas fueron deducidas hasta un máximo de dos meses. En el caso en el que la cuota de iniciación o las cuotas que se deben anteriormente excedan \$10.00, la cuota de iniciación y las que se deben anteriormente serán deducidas uniformemente en un periodo de varias semanas en sumas las cuales han sido requeridas por un oficial del Sindicato hasta que la suma complete haya sido deducida.

El Sindicato notificara a la Compañía el nombre del oficial del Sindicato apropiado y la dirección a la cual estas cuotas deben ser remitidas.

Sección 3.

El Sindicato indemnificara y mantendrá a la Compañía fuera de todo daño de cualquier reclamación, demanda legal, decreto legal, adjuntos, (incluyendo el costo de defensa) y de cualquier otra forma de riesgo como resultado de hacer estas deducciones de acuerdo con la autorización mencionada.

ARTICULO 4 NO DISCRIMINACION

Sección 1. No Discriminación.

La Compañía y el Sindicato se comprometen a mantener un ambiente de trabajo libre de discriminación. En la administración de este Acuerdo, y en correspondencia con las leyes federales y estatales aplicables, ni la Compañía ni el Sindicato discriminará contra cualquier empleado debido a la raza, color, religión, origen nacional, edad, estado civil, status de veterano de guerra o discapacidad del empleado.

Sección 2. Acoso Prohibido

El acoso de cualquier empleado debido a la raza, color, religión, origen nacional, edad, estado civil, status de veterano de guerra o discapacidad del empleado esta también prohibido por este Contrato, así como también por la ley Federal y Estatal. El acoso consiste en una conducta no bienvenida, que puede ser verbal, física, o visual, el cual está basado en el status de persona protegida, como la raza, color, herencia, religión, origen nacional, discapacidad, estado civil, u otro status protegido. La Compañía no tolerara una conducta de acoso que afecte beneficios tangibles de trabajo, que interfiera de forma irracional con el desempeño del trabajo del individuo o que crea un ambiente de trabajo hostil, intimidatorio u ofensivo.

- a. Acoso Sexual. El acoso sexual incluye avances sexuales no bienvenidos, pedidos de favores sexuales y cualquier otra conducta física, verbal o visual basado en sexo, cuando:
 - (i) La sumisión a esta conducta es un término implícito o explícito o condición del empleo
 - (ii) La sumisión o rechazo a esta conducta es usada como base para una decisión de empleo o,
 - (iii) La conducta tiene el propósito o efecto de interferir de manera no razonable con el desempeño del trabajo del individuo, o crea un ambiente de trabajo hostil, intimidatorio u ofensivo.

El acoso sexual prohibido pudiera incluir una propuesta sexual explícita, una insinuación sexual, un comentario sugestivo, bromas, lenguaje obsceno o gestos, muestra de material obsceno y una conducta física.

El acoso bajo la base de otros status protegidos puede incluir comentarios basados en raza, religión, edad, discapacidad, origen nacional, etc., bromas, lenguaje ofensivo o gestos, o muestras de material ofensivo a miembros de los grupos descritos antes.

Sección 3. Uso del Procedimiento de Apelación o Protesta

Si cualquier empleado siente que ha sido sujeto a discriminación prohibida, incluyendo el acoso, puede poner un protesta o apelación bajo las provisiones de apelación y arbitraje de este Acuerdo. Si el empleado siente que ha sido sujeto a discriminación o acoso por parte de otro empleado, supervisor, proveedor, cliente, o un agente del sindicato o representante del sindicato, deben notificar inmediatamente a su supervisor inmediato. Si el supervisor no está disponible o si el empleado cree que no es apropiado el contactar el supervisor, el empleado debe contactar inmediatamente al Departamento de Recursos Humanos. La Compañía investigara tales quejas y los términos de la solución de manera confidencial. Si la investigación confirma que ha ocurrido acoso, la compañía aplicara una acción correctiva que pueda incluir hasta la terminación inmediata del empleo de cualquier empleado que haya violado las provisiones de este Artículo. La compañía prohíbe represalias contra cualquiera que haya reportado acoso.

Sección 4. Renuncia de los Derechos Contractuales

Si cualquier empleado que reclame una violación de este Artículo elige proceder a una agencia administrativa o a la corte durante el transcurso de una apelación o protesta pendiente o en cualquier momento previo a la finalización de una opinión escrita de un árbitro, la protesta o apelación será considerada como que ha sido retirada sin perjuicio.

Sección 5. Remedios Contractuales

Un árbitro que comparezca ante una protesta la cual alegue violación de este artículo no tiene la autoridad de conceder ningún tipo de danos monetarios, solo pagos atrasados y remedios de restitución.

Sección 6. Acomodación Razonable

En la administración de este Acuerdo, la Compañía y el Sindicato proveerán acomodaciones razonables a empleados calificados con na discapacidad y a los empleados basados en sus costumbres religiosas. Cualquier empleado quien busque ese tipo de acomodación tiene que informar a la Compañía, por escrito, y cooperar con la Compañía y el Sindicato para identificar y encontrar alternativas razonables. La necesidad de extender tales acomodaciones será determinada por la Compañía de acuerdo a su interpretación de los requerimientos de la Ley de Americanos con Disabildiades (ADA) y el Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964, estas acomodaciones no necesitaran la renuncia o modificación de ninguna provisión de este Acuerdo.

ARTICULO 5 NO COERCION

El Sindicato, sus oficiales y miembros no intimidarán o ejercerán coerción sobre los empleados para acogerse al Sindicato o para continuar la membresía.

ARTICULO 6 DERECHOS ADMINISTRATIVOS

Sección 1.

La administración de la planta y la dirección de la fuerza de trabajo, incluyendo el derecho a contratar, suspender, o terminar por causa justa, asignar trabajos, transferir empleados dentro de la planta, incrementar o disminuir la fuerza de trabajo determinando los productos que se manejaran, producidos o hechos, los horarios de producción, y los métodos, procesos y los medios de producción y su funcionamiento, la asignación de trabajos de mantenimiento y de mecánica con subcontratistas o contratistas exteriores donde los empleados no estén entrenados para hacer el trabajo o la Compañía no tiene el equipo para ejecutar el trabajo o el tiempo es un factor en situaciones de emergencia y la determinación de con quienes se establecerán relaciones comerciales son la responsabilidad exclusiva de la Compañía, con la condición que no serán usadas con propósito de discriminar contra ningún empleado o para evitar cualesquiera de la provisiones de este Contrato.

Sección 2.

Capataces u otro personal asalariado pudieran ejecutar tareas de emergencias y entrenamiento que son necesarios en la conducción del negocio.

ARTICULO 7 RESPONSABILIDADES DE LA COMPAÑIA Y DEL SINDICATO

Sección 1.

Durante la duración de este Contrato, no deberá haber huelga, paro, manifestación, hacer honor a una línea de manifestación, huelga por solidaridad, atraso, retención de producción o suspensión de trabajo deliberado por parte de la Unión, sus miembros o cualquier individuo(a) cubierto bajo este Contrato por cualquier razón. En el caso de violación de esta provisión, el Sindicato deberá declarar inmediatamente de manera pública y de la manera más apresurada posible, que tal acción no es autorizada y deberá ordenar de inmediato a sus miembros que vuelvan a sus deberes habituales a pesar de que exista una línea de manifestantes. El Sindicato también acuerda que de ninguna manera interferirá con los asuntos de la Compañía sancionando o dirigiendo un boicoteo en el manejo de bienes proveídos de un origen o destinado hasta el punto donde una controversia o disputa laboral pueda existir.

Sección 2.

La Compañía tendrá el derecho de determinar la disciplina que se le aplicará a un empleado o empleados por la violación de este Artículo. La severidad de la disciplina impuesta por tal violación no debe ser sujeta a arbitraje; sin embargo, el Sindicato tiene el derecho de someter una queja cuestionando el hecho de que si un empleado o empleados han violado o no alguna provisión de este Artículo.

Sección 3.

La Compañía acuerda que ni ella ni sus representantes pondrán en efecto el cierre patronal (lockout) durante la duración de este Contrato.

Sección 4.

La Compañía no iniciará ningún contrato individualmente con ningún empleado.

ARTÍCULO 8 HORAS DE TRABAJO

Sección 1.

El día normal de trabajo de un empleado será de ocho (8) horas.

La semana normal de trabajo de un empleado comenzará el lunes y terminará el domingo. Es entendido que una semana normal de trabajo de un empleado será de cuarenta (40) horas. Sin embargo, nada en esta Sección impedirá a la Compañía de que cambie el día normal de trabajo o la semana de trabajo donde esta lo desee en vista de las demandas de producción. Aún más, esto no es una garantía de ocho (8) horas en un día o cuarenta (40) horas en la semana.

La semana de pago comenzará a las 12:01 A.M. el lunes y terminará a la media noche del domingo en la noche o deberá comenzar a las 12:01 A.M. el domingo y terminará a la media noche del sábado en la noche.

Sección 2.

(a) Se doblará la tarifa regular de pago por hora de los empleados por todas las horas trabajadas en los días festivos. Esto se agregará a la remuneración, si hay alguna, pagadera en conformidad con el artículo referente al pago por trabajo en días festivos.

(b) Se doblará la tarifa regular de pago por hora de los empleados por todas las horas trabajadas el domingo excepto por los operadores de turno quienes recibirán el doble de su tarifa de pago regular por hora por trabajo realizado en su séptimo (7mo) día consecutivo de trabajo.

(c) Se pagará una y media (1½) vez la tarifa regular de pago por hora de los empleados por trabajo realizado en el sexto (6to) día consecutivo de trabajo de un empleado.

(d) Se pagará una y media (1 ½) vez la tarifa regular de trabajo por hora de los empleados por todas las horas trabajadas en exceso de ocho (8) horas en cualquier día normal de trabajo.

(e) Se pagará una y media (1½) vez la tarifa regular de pago por hora de un empleado por todas las horas trabajadas en exceso de cuarenta (40) horas en una semana.

(f) El pago de horas extras no será en piramidal.

Sección 3.

Con el propósito de calcular el pago por horas trabajadas en un día festivo o en el sexto (6to) día consecutivo o en el domingo o en el séptimo día consecutivo, un turno que caiga en dos (2) días calendarios se tratará como como trabajo en el día en que el turno comienza.

Sección 4.

Se deberá establecer una distribución equitativa (igualitaria) de horas de trabajo disponibles en la medida que sea práctica, basada en los grupos de trabajo como haya sido acordado entre un representante de la Unión Local y la Compañía. La documentación de igualdad de horas será puesta al día todos los meses y un oficial designado del Sindicato, tal y como ha sido acordado, tendrá el derecho de revisar estos documentos mensualmente. Por petición de la Unión Local, la documentación de igualdad de horas será publicada mensualmente en lugares que se acordarán localmente. Esto no obliga a la Compañía a que le dé a todos los empleados el mismo número de horas por mes.

Para el propósito de esta Sección, un grupo de trabajo del área de Matanza, Corte y la División de Deshuese serán definidos como una combinación de empleados siguiendo lo acordado entre un representante del Sindicato Local y de la Compañía. Para el propósito de la División de Ingeniería los

grupos de trabajo serán de Mecánica, Refrigeración, Electricidad y Calderas. Los acuerdos realizados localmente bajo esta sección serán reducidos a ser escritos y firmados por el Gerente de la Planta o un representante autorizado y el representante autorizado del Sindicato Local. Las copias de tales acuerdos serán registradas en la Oficina del Sindicato Internacional y por el Vicepresidente de Relaciones Laborales de la Compañía.

ARTICULO 9 PERÍODOS DE COMIDA Y DE DESCANSO

Sección 1.

Los empleados gozarán de un periodo no remunerado de al menos treinta (30) minutos, pero de no más de treinta y dos (32) minutos, debido a los requerimientos gubernamentales, aproximadamente en la mitad de su turno de trabajo, sin embargo, si una agencia del gobierno promulga o modifica las leyes, los reglamentos, las directrices o las reglas referentes a la duración del almuerzo, la Compañía pudiera asimismo ajustar la duración de la pausa no remunerada para el almuerzo.

Sección 2.

A los empleados que se les requiera que trabajen más de cinco horas y media (5½) consecutivas antes de su primer período de comida, recibirán una adición a la tarifa de pago regular que de otra manera se hubiese pagado por tales horas de compensación extra de media (½) vez su tarifa regular por todo el tiempo trabajado en exceso de cinco horas y media (5½) hasta que un período de comida sea concedido por la Compañía; con la condición que cinco horas y media (5½) sean trabajadas a la tarifa de paga aplicable cuando esto complete el día de trabajo o en caso de un fallo mecánico excepto para los empleados del departamento mecánico que trabajan durante un fallo mecánico).

Sección 3.

(a) Cuando los empleados son requeridos que trabajen más de cinco horas y media (5½) consecutivas después del período de comida, la Compañía deberá proveer una comida (o un boleto de comida o la suma de cuatro dólares [\$4.00] en lugar de lo anterior). Esta sección no será aplicable cuando no se ha trabajado en exceso de cinco horas y media después de la comida para completar el día de trabajo o cuando hay un fallo mecánico. A pesar de lo anterior, la Compañía no tendrá que pagar el período de comida al menos que el día de trabajo del empleado exceda diez y media horas (10 ½).

(b) Este párrafo no aplicará a los empleados ocupados en operaciones continuas porque toman su almuerzo en su lugar de trabajo y durante tiempo de la Compañía.

Sección 4.

(a) A los empleados se le permitirá un período de quince (15) minutos de descanso durante el período entre su hora de comienzo y el primer período de comida. En adición, los empleados que se les requiera que trabajen más de ocho (8) horas y veinte y cinco (25) minutos en un día de trabajo se les dará un período adicional de descanso de doce (12) minutos.

(b) A los empleados se les dará la oportunidad de ir a un descanso durante el período entre la hora de comienzo y el primer período de comida. En adición, empleados que se les requiere trabajar más de ocho (8) horas se les dará un período de descanso el cual debe ser programado lo más cerca posible de manera practica el punto medio del periodo de trabajo después de la comida.

(c) Los empleados que trabajan doce horas y media (12½) o más se les dará un período de descanso adicional.

Sección 5.

La Compañía puede que requiera que los empleados tomen un período de descanso durante un fallo o rotura u otro paro temporal de producción en lugar de un período de descanso regular, solamente si la

hora de comienzo de tal período de descanso sustituido se encuentra dentro de 30 minutos de la hora de comienzo del período de descanso programado.

Sección 6.

Todos los tiempos que se refieren en este Artículo son exclusivas de tiempo pagado bajo el Acuerdo de Poniendo y Quitando.

ARTÍCULO 10 PAGO POR DÍA FESTIVO

Sección 1.

Los siguientes días serán considerados como días festivos.

Día de Año Nuevo	Día del Trabajo (Labor Day)
Día Memorial (Memorial Day)	Día de Acción de Gracias
Día de la Independencia	Día de Navidad
Lunes de Pascua (Easter)	El primer lunes de agosto

Para cualquier día festivo, el Gerente local de la Planta puede, por acuerdo escrito entre él y el Sindicato Local, sustituir otro día por el día festivo.

Sección 2.

Para ser elegible para el pago de los días festivos, el empleado debe ser un empleado regular de jornada completa, estar en la nómina de pago activo y debe de trabajar el día entero de trabajo programado antes y el día entero de trabajo programado que siguiente al día festivo. Cuando un día festivo cae domingo será observado el siguiente lunes.

El pago del día festivo será calculado a ocho horas del pago regular del empleado.

Sección 3.

Si uno de los días festivos cubiertos en la Sección 1 arriba cae durante el período de vacaciones de un empleado, al empleado será pagado ocho (8) horas de pago a su tarifa regular de paga en adición a la paga de vacaciones.

Cuando un día festivo cae lunes, aquellos empleados que están programados a trabajar la semana de trabajo de martes a sábado no recibirán el pago de tiempo y media (1½) el sábado como si fuera su sexto (6to) día consecutivo de trabajo.

Sin embargo, los empleados que están programados para trabajar de lunes a viernes y el día festivo cae en alguno de estos días se les pagará tiempo y medio (1½) si es que ellos trabajan el sábado lo cuál sería considerado como su sexto (6to) día consecutivo de trabajo.

Sección 4.

Si un empleado falla de reportarse al trabajo o deja de trabajar las horas programadas en un día festivo (excepto esos empleados con una ausencia con permiso), tal empleado no recibirá pago por no trabajar durante ese día festivo.

Sección 5.

El día festivo debe de consistir en un período de veinticuatro (24) horas comenzando a las 12:01 a.m. (de la noche) en un día calendario, excepto que por acuerdo por escrito entre el Sindicato y el Gerente de la Planta, en el caso de empleados que son regularmente asignados a tiempo completo a una operación continúa que se realiza veinticuatro (24) horas al día y siete (7) días a la semana durante la semana del día festivo, el día festivo puede consistir en un período de veinticuatro (24) horas comenzando a la hora

regular de comienzo del empleado en el día festivo o en casos donde el día festivo cae en domingo y se toma el lunes como día festivo, o el lunes calendario en el cual el día festivo se toma.

Sección 6.

Cuando el día festivo ocurre durante el período cubierto por la garantía semanal, la Compañía puede que acredite ocho (8) horas de pago por el día festivo que no se trabajó para calcular la garantía semanal.

Sección 7.

Los empleados que están ausentes del trabajo por enfermedad o accidente en un día festivo que tienen derecho a beneficios de pago por enfermedad o accidente durante la semana en que tal día festivo ocurre o quienes durante tal semana se encuentran en el período de espera o quienes durante tal semana hubiesen estado en tal período de espera si es que califican para beneficios de pago por enfermedad o accidente, se les pagará ocho (8) horas a su tarifa regular de pago menos la cantidad de pago de beneficios por enfermedad o accidente actualmente pagada en ese día festivo.

ARTÍCULO 11 EQUIPO/DISPOSITIVOS DE SEGURIDAD SUMINISTRADOS POR LA COMPAÑÍA

Sección 1.

La Compañía suministrará cuchillos, afiladores (steels) y guantes donde la Compañía determine que son necesarios. La Compañía suministrará a los empleados nuevos que necesiten guantes, excluyendo empleados casuales, dos (2) pares de guantes, de ahí en adelante los empleados tienen que entregar guantes usados antes de que la Compañía les de guantes adicionales.

La Compañía reemplazará herramientas dañadas (rotas) y en mal estado usadas en el trabajo para la Compañía con el entendimiento de que el empleado no abusará esta provisión. Se entiende además que la Compañía no reemplazará herramientas que tienen una garantía de reemplazo del fabricante. Sin embargo, si el fabricante no proporciona completa garantía y sin el empleado tener culpa, y el empleado proporciona pruebas a la Compañía de un reembolso prorrateado, la Compañía reembolsará al empleado el balance de la cantidad prorrateada.

Sección 2.

- (a) La Compañía proveerá los dispositivos de seguridad que considere necesarios y cuando se suministren tienen que llevarse puestos y/o usarse como una condición de empleo.
- (b) La Compañía exigirá a los empleados que usen botas o zapatos de seguridad de acuerdo con las normas de la Compañía.

La Compañía suministrará botas o zapatos de seguridad a todos los empleados.

Empleados incapaces de usar las botas o zapatos que la Compañía suministra debido a razones médicas, se les permitirá comprar botas o zapatos aprobados por la Compañía y se les reembolsará una cantidad igual al precio de las botas o zapatos que la suministra la Compañía.

La Compañía les dará a esos empleados el primer par de botas/zapatos de seguridad. Si tal empleado deja voluntariamente en seis (6) meses la posición donde tal equipo es necesario, entonces el empleado debe reembolsar el dinero a la Compañía por el costo de las botas/zapatos de seguridad. El reembolso se hará deduciendo el costo del salario devengado por el empleado o por cualquier otro medio legal.

- (c) La Compañía proporcionará a operadores de montacargas y cargadores de cajas en la zona de carga un (1) par de mono aislado térmicamente por año. Adicionalmente la Compañía proporcionará a los

empleados de la zona de carga y del Ross Chiller con un (1) abrigo de congelador o un jacket térmico de mezclilla por año.

(d) La empresa les proporcionará “guantes verdes” a los empleados que lleven a cabo labores de extracción de costillas, recorte de lomos, envasado de huesos de cuello, operación de montacargas (línea de lomo), inyectores escalonados y de alimentación, envasado y transporte, envasado de fémures, sierra de cinta – corte central, volteado de vientre, sierra para pechos – lomo, extracción de solomillo, extracción de costillas y otros trabajos que la empresa considere necesarios.

Sección 3.

Cada empleado será responsable por el uso seguro y eficiente de todo el equipo y dispositivos de seguridad suministrados por la Compañía. Si tal equipo o dispositivos de seguridad se pierden, se destruyen o se abusan, el empleado será responsable y la Compañía puede cobrar al empleado y deducir el costo del salario del empleado. Sin embargo, la cantidad de una deducción individual no excederá más de sesenta dólares (\$60.00), a menos que sea el cheque final del empleado.

ARTÍCULO 12 LAVANDERÍA

La Compañía suministrará un servicio de lavandería para la ropa exterior de trabajo del empleado. Cada empleado debe marcar sus prendas de ropa para que puedan ser identificadas. La Compañía no será responsable por ropa perdida o dañada.

ARTÍCULO 13 TARIFAS DE PAGO

Sección 1.

Las tarifas de pago y progresiones fijadas en este Contrato son mínimas. La Compañía pudiera incrementar la tarifa base de pago, tarifas de pago de trabajos específicos, tarifas de grupos, o adicionar, modificar o discontinuar cualquier programa de incentivo. La Compañía primero se reunirá con el Sindicato antes de hacer estos cambios.

Tarifa Básica:

Efectivo a partir del primer lunes después de la ratificación, los empleados de producción serán pagados a una tarifa básica de dieciséis dólares y treinta centavos (\$16.30) por hora y los empleados mecánicos serán pagados a una tarifa básica de diecisiete con cincuenta y cinco (\$17.55) por hora. La Compañía tendrá sesenta (60) días para hacer este incremento efectivo. Este incremento será hecho retroactivo al 30 de Julio del 2018. Para ser elegible para el pago retroactivo un empleado tendrá que haber estado empleado en una posición cubierta por este Contrato el/ o antes del 11 de Junio del 2018 y permanecer en una posición cubierta por este Contrato en el momento del pago.

A partir del 10 de junio del 2019, las tarifas básicas serán las siguientes:

Producción: \$16.65

Mantenimiento: \$17.90

A partir del 8 de junio del 2020 las tarifas básicas serán las siguientes:

Producción: \$17.05

Mantenimiento: \$18.30

Diez centavos por hora (\$0.10) adicionales serán pagados por horas trabajadas desde las 6:00 p.m. hasta las 6:00 a.m.

Sección 2.

La tarifa de comienzo y progresión será como mínimo la siguiente:

Tarifa de comienzo \$10.30

Después del período de prueba \$0.50

Después de un (1) año: hasta treinta centavos (\$0.30) por debajo de la tarifa básica

Después de dos (2) años: Tarifa básica

Sección 3.

La Compañía tomará las medidas necesarias para corregir cualquier error de pago en un tiempo prudencial.

Sección 4

Tarifas de pago de Producción y Mantenimiento (Véase documento anexo # 1)

ARTÍCULO 14 GARANTÍA

Sección 1.

Garantía Diaria--

Los empleados regulares a tiempo completo, excluyendo el Grupo Casual que han sido llamados para trabajar, se les proveerá con un mínimo de cuatro (4) horas de trabajo o pago por el trabajo, excepto en contingencias señaladas en la Sección 2 abajo o donde la Compañía notifica a los empleados dos (2) horas antes del horario de comienzo de trabajo de los empleados por medio de un número de teléfono y mensajería 800. Adicionalmente al sistema de mensajería 800 la Compañía tratará de notificar a la televisión y radio locales en un esfuerzo de anunciar los cambios en el horario de trabajo a los empleados.

Sección 2.

Garantía Semanal--

La Compañía garantiza a cada empleado regular a tiempo completo que trabaja por hora, excluyendo el Grupo Casual, treinta y seis (36) horas de trabajo o paga en lugar de trabajo durante la semana de trabajo del empleado a su tarifa regular de pago por hora por los primeros cinco (5) días consecutivos de trabajo de la semana de trabajo del empleado, de lunes a viernes o de martes a sábado de acuerdo al horario que será publicado no más tarde que el viernes antes de la semana de trabajo, (excepto para operadores de turno cuya semana de trabajo es cualquiera de los cinco (5) días consecutivos de trabajo), excepto en casos de actos de Dios, una conmoción civil, fallo de energía, explosión, disturbios laborales o acciones del gobierno que prevengan a la Compañía de operar u otras emergencias inusuales.

La Compañía puede avisar a los empleados afectados por una semana de trabajo corta el viernes o antes del viernes de la semana anterior; en tal caso la garantía se reducirá a treinta y dos (32) horas de pago a la tarifa regular sin exceder siete (7) veces por contrato anual por empleado. Esta sección se calculará individualmente por cada empleado para determinar las siete (7) veces en que la garantía se puede reducir a treinta y dos (32) horas de pago.

Sección 3.

La garantía es pagada si el empleado ha sido programado para reportar al trabajo el primer día de la semana de trabajo y trabaja las horas programadas, en el caso de que el empleado se ausente parte de la semana de trabajo las horas trabajadas por el grupo de trabajo del empleado serán deducidas de tal garantía semanal.

Sección 4.

Empleo Posterior al Comienzo de la Semana—Un empleado regular a tiempo completo quien se convierte en un empleado elegible después del comienzo de la nómina semanal tendrá su garantía de treinta y seis (36) horas semanales reducida por el número de horas ya trabajadas en su turno anterior al día que el trabajador fue elegible o si tal empleado es uno que ha sido llamado de vuelta al trabajo de acuerdo con las provisiones de señoría de este Contrato después del comienzo de la nómina semanal, entonces su garantía semanal de treinta y seis (36) horas también se reducirá.

ARTÍCULO 15 LLAMADA DE VUELTA AL TRABAJO

Sección 1.

Todo empleado que ha finalizado su día de trabajo y se le llama de vuelta al trabajo dentro de veinticuatro (24) horas (excluyendo los días en que el empleado no ha sido programado para trabajar) de la hora en que comenzó tal día de trabajo, será pagado por todo el tiempo trabajado, conforme a tal llamada de vuelta dentro del tal período de veinticuatro (24) horas, a una vez y media (1½) de la tarifa aplicable y será garantizado un mínimo de cuatro (4) horas de trabajo a una vez y media (1½) de la tarifa aplicable en adición a su pago por horas trabajadas después del comienzo de su nuevo día de trabajo, de acuerdo con la hora de comienzo anteriormente programada. Las horas trabajadas conforme a la llamada de regreso al trabajo antes del comienzo del nuevo día de trabajo de un empleado no serán consideradas como horas trabajadas el día anterior, y serán consideradas como horas trabajadas solamente en el nuevo día para el propósito del conteo de horas extras diarias.

Sección 2.

Las provisiones de la Sección 1, no se aplicarán --

(a) Cuando se cambian los turnos; o

(b) Cuando la hora de comienzo de un empleado se cambia; o

(c) Para cualquier trabajo realizado por un empleado después de que haya comenzado un nuevo día de trabajo de acuerdo con su hora de comienzo anteriormente programada o para cualquier trabajo realizado por un empleado donde el empleado es llamado del área de vestuario y se le asigna tal trabajo dentro de (15) minutos antes de la hora de comienzo anteriormente programada de tal empleado.

ARTÍCULO 16 VACACIONES

Sección 1.

(a) Los requisitos para la elegibilidad de vacaciones se basan en tiempo de servicio acreditado. El período del 24 de Octubre hasta el 23 de Octubre del próximo año será considerado como el año de vacaciones.

(b) Las vacaciones se deben tomar en el año de vacaciones (24 de Octubre al 23 de Octubre siguiente), y en la medida que sea posible serán concedidas en el período elegido por el empleado, pero la distribución final de períodos de vacaciones se deja a cargo de la Compañía para poder asegurar un funcionamiento ordenado de las operaciones de la planta. La programación de vacaciones comenzará el 1ro de Octubre y será completada y anunciada a los empleados no más tarde del 24 de octubre de cada año.

Para elegir días de vacaciones, la antigüedad/ señoría de los empleados dentro del grupo de trabajo en el momento en que las vacaciones se programan prevalecerá.

Los empleados que opten por programar su tiempo de vacaciones fuera del procedimiento anterior, deben hacer su petición para el pago del tiempo fuera por escrito y presentárselo a su Supervisor al menos cinco (5) días antes de la fecha de la petición para tiempo fuera. El Supervisor tendrá dos (2) días para aprobar o denegar la petición. El supervisor podrá exonerar el tiempo límite de los cinco (5) días.

Sección 2.

Un empleado se convierte en elegible para vacaciones por primera vez cuando los registros de empleo muestren que un año ha pasado desde la fecha de su empleo a tiempo completo y durante las cincuenta y dos (52) semanas precedentes el empleado ha trabajado al menos doscientos veinticinco (225) días. Adicionalmente a los días trabajados se les acreditarán a los empleados por días perdidos debido a

Licencia Familiar por enfermedad (FMLA), licencia sindical y hasta sesenta (60) días por Compensación al trabajador por Accidente de trabajo.

Sección 3.

Un empleado quien haya recibido sus primeras vacaciones es elegible desde ese momento para subsecuentes vacaciones anuales desde el 24 de Octubre con la condición de que en las cincuenta y dos (52) semanas precedentes el empleado haya trabajado al menos doscientos veinticinco (225) días.

Para los efectos de esta sección y de la Sección 2 de arriba, los “días trabajados” incluirán cualesquiera días de vacaciones y días justificados por servicio de Jurado utilizados por el empleado.

Sección 4.

Duración de las Vacaciones:

Una (1) semana de vacaciones anualmente comenzando con las primeras (1era) vacaciones para las cuales el empleado califica.

Dos (2) semanas de vacaciones anualmente comenzando con las terceras (3ra) vacaciones para las cuales el empleado califica.

Cuatro (4) semanas de vacaciones anualmente comenzando con las décimas (10mas) vacaciones para las cuales el empleado califica.

Efectivo a partir de la ratificación del contrato el siguiente lenguaje aplicará para días adicionales:

Dos (2) días adicionales anualmente comenzando con el vigésimo (20mo) periodo de vacaciones para el cual el empleado califica.

Cuatro (4) días adicionales de vacaciones anualmente, seis (6) totales comenzando con el vigésimo quinto (25to) período de vacaciones para el cual el empleado califica.

Los empleados elegibles para tres (3) o más semanas de vacaciones pueden tomar una semana con días individuales (un día a la vez).

Sección 5.

Pago de Vacaciones:

El pago de las vacaciones será realizado sobre la base de cuarenta (40) horas pagadas a la tarifa regular de pago del empleado en efecto durante la semana anterior de sus vacaciones, por cada semana de vacaciones que se le debe o por el dos (2%) por ciento del formulario de ingresos devengados (W-2) en Swift Pork Company, cualquiera que sea mayor.

Sección 6.

La Administración puede elegir el cierre de la Planta por un período de vacaciones solamente durante el período desde Mayo hasta Septiembre donde todos los empleados (excepto los empleados de mantenimiento) tomarán todas sus vacaciones a la vez. Una notificación de tal período de vacaciones será publicada treinta días o más con antelación al tiempo programado. A los empleados de mantenimiento a los que se le requiere trabajar durante el tiempo del cierre de la Planta por vacaciones sus vacaciones serán programadas en otro momento durante el año.

Sección 7.

Vacaciones pagadas:

(a) Los empleados con dos o más semanas de vacaciones podrán tomar una (1) semana pagada en lugar de tomar tiempo libre con pago. Las vacaciones pagadas en lugar de tiempo libre y pago no se considerarán como tiempo trabajado en el momento de calcular el pago por horas extras (overtime).

- (b) Un empleado que solicite y sea aprobado dos semanas antes del comienzo de sus vacaciones, recibirá el cheque de sus vacaciones en el periodo de pago inmediatamente previo al comienzo de sus vacaciones.

Sección 8.

Paro Forzoso: Un empleado elegible para vacaciones y es parado forzosamente por reducción de su grupo de trabajo le será permitido recibir pago por las vacaciones por las cuales el empleado ha calificado.

Sección 9.

Terminación de Empleo o Fallecimiento: Un empleado elegible para vacaciones cuyo empleo se termine por cualquier razón le será permitido el pago de las vacaciones por las cuales es elegible. En caso de fallecimiento, tal pago debe ser realizado a la persona designada para su patrimonio (estate) o a la persona que legalmente tenga el derecho.

ARTÍCULO 17 SEÑORÍA/ ANTIGÜEDAD

Sección 1.

Un empleado será un empleado a prueba y no obtendrá derechos de antigüedad hasta que el empleado haya completado treinta (30) días calendarios desde la fecha más reciente de contratación. Se entiende que la Compañía, en su exclusiva discreción puede disciplinar o terminar a un empleado a prueba y no habrá queja o apelación procesada en su nombre. Es entendido además que la Compañía podrá extender el período de prueba de un empleado por hasta treinta (30) días calendarios adicionales, con el propósito de evaluar su desempeño solamente, y notificando al Sindicato antes de la culminación del día calendario número treinta (30). Una vez que un empleado haya finalizado su período de prueba exitosamente, su fecha de señoría o antigüedad será el día en que fue contratado por la Compañía, y el empleado será considerado como un empleado regular de tiempo completo.

Los nuevos empleados contratados no recibirán ningún beneficio designado para los “empleados regulares de tiempo completo” hasta que hayan completado los treinta (30) días calendarios iniciales del período de prueba.

Sección 2.

Habrán cuatro divisiones de señoría/antigüedad: División de Matanza, División de Corte, División de Deshuese y División de Ingeniería. No habrá cruces entre divisiones excepto a como se establece en las Secciones 4 y 6 de este Artículo.

Sección 3.

Habrán grupos de trabajo separados dentro de una división para la selección de vacaciones, paros forzosos y llamadas de vuelta al trabajo. Los empleados que trabajan con máquinas de cryovac o inyección dentro de un grupo de trabajo (por ejemplo, 1er turno – Corte, 2do turno-Corte, 1er turno – Recorte, 2do turno – Recorte, 1er turno – Deshuese de Jamón, 2do turno – Deshuese de Jamón, 1er turno – Deshuese de Lomos, o 2do turno – Deshuese de Lomos) se considerarán empleados del grupo de trabajo donde están localizada físicamente las máquinas de cryovac e inyección. Todas las solicitudes de trabajo (job bidding) estarán basadas en antigüedad o señoría y la habilidad de realizar el trabajo o aprenderlo en un período de tiempo razonable.

GRUPOS DE TRABAJO

DIVISION DE MATANZA

1. Primer (1er) Turno – Matanza y Carnes Variadas
2. Segundo (2do) Turno – Matanza y Carnes Variada
3. Todos los Turnos - Procesamiento de Desperdicios (Rendering)

DIVISION DE CORTE

1. Primer (1er) turno – Corte
2. Primer (1er) turno - Recorte (Trim)
3. Primer (1er) turno – Deshuese de Paleta “Picnic”
4. Primer (1er) turno – Carga
5. Segundo (2do) turno – Corte
6. Segundo (2do) turno – Recorte (trim)
7. Segundo (2do) turno – Deshuese de Paleta “Picnic”
8. Segundo (2do) turno – Carga
9. Tercer (3er) turno – Carga

DIVISION DE DESHUESE

1. Primer (1er) turno - Deshuese del Lomo
2. Primer (1er) turno - Cuarto Principal de Inyección de Deshuese/ Multivac/ Mezclado de Recorte (trim)
3. Primer (1er) turno - Deshuese del Jamón
4. Primer (1er) turno – Panzas sin Cuero
5. Segundo (2do) turno - Deshuese del Lomo
6. Segundo (2do) turno - Cuarto Principal de Inyección del Deshuese/ Multivac/ Mezclado de Recorte (trim)
7. Segundo (2do) turno - Deshuese del Jamón
8. Segundo (2do) turno – Panzas sin Cuero

DIVISION DE INGENIERIA

1. Todos los turnos de Mecánica (Mantenimiento)

Sección 4.

Las vacantes de trabajo, incluyendo los nuevos puestos de trabajo (excepto para la puesta en marcha de nuevas operaciones) se publicarán a partir del jueves hasta el martes. Cualquier interesado en la vacante le será requerido firmar la plaza publicada. Si un empleado firma más de una vacante durante el periodo de publicación tienen que indicar el orden de su opción preferida (por ejemplo: #1- Primera Opción, #2- Segunda Opción, etc.) si un empleado deja de indicar la opción preferida la Compañía hará la determinación.

Las vacantes de trabajo serán otorgadas al postulante con más señoría o antigüedad, primero dentro de la división y segundo dentro de la planta. Sin embargo, los empleados con más de diez (10) años de servicio serán elegibles firmar las vacantes basado en la señoría a nivel de la planta. La postulación original por cada posición tendrá que estar exhausta antes que la Compañía pueda asignar esa posición. Si no hay postulantes elegibles la Compañía puede asignar la posición. Un empleado será considerado el postulante ganador en el momento en que la vacante publicada es cerrada y se le otorgará la posición. Las posiciones abiertas en la División de Mantenimiento serán otorgadas primero dentro de la División de Mantenimiento basado en la señoría y nivel de habilidad, segundo dentro del Programa de Aprendiz basado en señoría y habilidad y tercero al empleado con mas señoría y calificado en la planta.

Al comienzo de una nueva operación el Sindicato acuerda reunirse con la Compañía y discutir formas para mitigar cualquier tipo de interrupción del proceso de postulamiento de las plazas de trabajo vacantes para ambas, la nueva operación, así como las operaciones en general.

El Sindicato puede pedir que las posiciones de naturaleza temporal o de temporadas las cuales han estado en funcionamiento consistentemente por un periodo de sesenta (60) días, sean publicadas (postuladas) dentro de la división. Estas plazas serán publicadas como "Trabajos Especiales Temporales". Cuando la plaza temporal deje de ser requerida, esta tendrá todas las restricciones de postulación removidas y será asignada donde se necesite in su división. Sin embargo, si la vacante de trabajo especial temporal ha estado en funcionamiento y ejecutada por un (1) año, la posición será ofrecida al empleado que ha estado haciendo el trabajo especial temporal de manera regular. Si este empleado declina esta posición regular, esta será postulada (publicada) dentro de la división. Los empleados que estén realizando o ejecutando una position de trabajo especial temporal serán pagados a la tarifa del trabajo que ellos están haciendo.

Para el propósito de esta sección, un empleado tendrá un máximo de treinta (30) días desde el momento en que se le mueve al trabajo para calificarse en tal trabajo. El Compañía tratara de mover al empleado al nuevo trabajo no más de cuarenta y cinco (45) días después que el empleado ha sido el ganador y se le ha otorgado el trabajo dentro del proceso de postulación, para empleados en múltiples posiciones rotativas, la Compañía les facilitará a los empleados tiempo razonable además de los susodichos treinta (30) días, en el caso en que los empleados traten sinceramente de aprender la posición.

Los empleados que no hayan sido movidos a tal trabajo postulado dentro de cuarenta y cinco (45) días se les pagará la tarifa del trabajo en la que ellos firmaron más treinta y cinco centavos (\$.35) por hora hasta que hayan sido movidos al nuevo trabajo postulado. En el caso en que el entrenamiento del empleado sea interrumpido, tal empleado nuevamente recibirá la tarifa del trabajo que el firmó más la penalidad de treinta y cinco (\$0.35) centavos por hora durante el periodo de tiempo de tal interrupción en el entrenamiento. Adicionalmente a la penalidad antes mencionada el empleado será elegible a firmar otro trabajo postulado si no es movido dentro de cuarenta y cinco (45) días calendarios. El periodo de cuarenta y cinco (45) días calendarios comenzará en la fecha en se le otorga el trabajo "Martes". El referido empleado no será elegible para recibir tal pago hasta y al menos que el empleado califique en el nuevo trabajo, y en ese momento tal pago será retroactivo. Los empleados que se descalifican ellos mismos o declinan la posición no serán elegibles para el pago retroactivo. Los empleados que son descalificados por la Compañía serán elegibles para el pago retroactivo.

En un esfuerzo para mantener los trabajos publicados ganados y los empleados movidos en un tiempo prudencial, la Compañía desarrollará y mantendrá un “Reporte de Añejamiento”. Este Reporte de Añejamiento contendrá el estado de todos los trabajos publicados hasta que haya una disposición final. El reporte incluirá la división, el departamento, el nombre del empleado, el título y grado del trabajo que están firmando y el título y grado del trabajo que el empleado está ocupando, la fecha en que el empleado ganó el trabajo y el estado presente los trabajos. El Reporte de Añejamiento será mantenido por el Departamento de Recursos Humanos, actualizado cada semana y estará disponible para el Sindicato. Este reporte también estará disponible para los empleados que pidan verlo.

Todos los límites de tiempo que no se hayan mencionado como “días de trabajo” serán “días calendarios” concernientes a este artículo solamente.

A los empleados que firmen para un nuevo departamento o turno se les hará una revisión de sus vacaciones programadas y se hará lo posible para asegurarse que los empleados puedan mantener la fecha de las vacaciones previamente programadas.

Sección 5

Si un empleado se descalifica voluntariamente o es incapaz de realizar el trabajo o aprenderlo dentro de un tiempo razonable, el empleado será regresado al último trabajo para el cual estaba calificado. Sin embargo, la Compañía podría haber publicado y haber otorgado el trabajo que estaba vacante debido a que ese empleado se le había otorgado otro trabajo publicado. Si la posición que quedó vacante fue publicada y otorgada antes que el empleado haya sido descalificado como opción propia o como opción de la Compañía, el empleado descalificado será puesto en una posición dentro del departamento donde previamente él tenía su trabajo.

Los empleados pueden firmar trabajos por encima dos veces en cualquier periodo de doce (12) meses y por debajo o lateralmente dos veces en cualquier periodo de doce (12) meses.

Sección 6.

Un paro forzoso de empleados dentro de una División, ocasionado por una reducción, se hará de acuerdo a la antigüedad/ señoría dentro del grupo de trabajo en esa División particular. En caso de paro forzoso, un empleado con más antigüedad puede desplazar a cualquier empleado de menor antigüedad dentro de esa División particular, con la condición de que el empleado este calificado para realizar el trabajo o pueda aprender el trabajo en un período de tiempo razonable.

En caso de que haya un paro forzoso de empleados en las Divisiones de Matanza, Corte y Deshuese y sucede que tal paro forzoso dure más de cuatro (4) semanas, un empleado que tenga un (1) año de servicio acreditado, el cual haya sido desplazado de su trabajo pudiera, en el momento del paro de trabajo forzoso, desplazar temporalmente al empleado de menor antigüedad en las Divisiones de Matanza, Corte y Deshuese. El empleado debe estar calificado para realizar el trabajo o debe ser capaz de aprenderlo en un período de tiempo razonable

La Señoría o Antigüedad, para el propósito de este solo derecho limitado de desplazar, estará basada en la fecha en que se contrató como empleado en la Planta Tales empleados no adquirirán derecho de antigüedad en la División dentro de la cual han desplazado temporalmente.

Los empleados serán llamados de vuelta a su División original de acuerdo con su antigüedad y no tendrán el derecho de quedarse en la División en la que ejercieron el derecho de desplazar temporalmente.

Sección 7.

Llamada de vuelta/regreso – Los grupos de trabajo serán incrementados por antigüedad, primero llamando los empleados parados forzosamente del grupo de trabajo y que están trabajando en otros grupos de trabajo, y luego aquellos del grupo de trabajo en estado de paro forzoso; y entonces aquellos que están

en paro forzoso de otros grupos de trabajo dentro de la División, siempre que los empleados puedan realizar el trabajo que se encuentra disponible o que puedan aprender el trabajo en un período de tiempo razonable.

Sección 8.

Un empleado perderá sus derechos de empleo y antigüedad por las siguientes razones:

- (a) Dejando el trabajo voluntariamente (si un empleado se encuentra ausente del trabajo por tres o más días de trabajo consecutivos sin avisar a la Compañía, se le considerará como que ha terminado su empleo voluntariamente.)
- (b) Despido por causa.
- (c) En caso de un paro forzoso por un periodo mayor de doce (12) meses.
- (d) Los empleados que han sido llamados de vuelta/regreso tendrán cinco (5) días calendarios para regresar al trabajo después de haber sido notificados de la llamada de vuelta. En el caso de que el empleado no pudiera regresar dentro de los cinco (5) días calendarios, pero se comunica con la Compañía dentro del periodo de cinco (5) días calendarios, se le darán cinco (5) días calendarios adicionales para reportarse al trabajo. Cuando se llaman a los empleados de vuelta, una carta certificada será enviada la dirección más reciente del empleado que aparece en los archivos de la Compañía. Es entendido que se la ha notificado basado en el primer día en que el correo trato de dejar la carta certificada.
- (e) En una licencia médica por un periodo de no más de seis (6) meses. Sin embargo, si cualquier empleado puede regresar al trabajo después de seis (6) meses, pero antes del final de doce (12) meses desde la fecha de la ausencia original, este empleado será reinstalado con toda su señoría/ antigüedad y beneficios.
- (f) En una lesión relacionada con el trabajo por un periodo de doce (12) meses o cuando el mejoramiento Médico Máximo es alcanzado, el que ocurra más pronto.

Los empleados deben proveer a la Compañía su dirección por escrito con el propósito de mandar los avisos o notificaciones que son requeridos. Todos los avisos o notificaciones serán considerados como dados a un empleado cuando se le envían a la última dirección suministrada a la Compañía por el empleado.

Un empleado que abandone la unidad de negociación para aceptar una posición con la gerencia perderá todos los derechos de antigüedad si el empleado se mantiene fuera de la unidad de negociación por más de seis (6) meses.

Sección 9

La lista de Señoría o Antigüedad será mantenida por la Compañía y debe ser publicada cada seis (6) meses y una copia suministrada al Sindicato.

ARTICULO 18 GRUPO CASUAL

El grupo casual servirá como una reserva de empleados a tiempo parcial para suplementar la fuerza de trabajo regular a tiempo completo. Los empleados del grupo casual serán usados solamente para cubrir vacantes temporales, tales como vacaciones, enfermedad o relevo por accidente, servicio de jurado, licencia por funeral, licencias sin sueldo y proyectos especiales. El número de empleados en el grupo casual trabajando en cualquier momento no podrá exceder el diez (10) por ciento de la fuerza de trabajo.

Personal nuevo recientemente contratado será ubicado normalmente en el grupo casual. El personal adicionado a la fuerza de trabajo regular a tiempo completo será normalmente seleccionado del grupo casual. En ningún momento ningún empleado será ubicado en el grupo casual por más de sesenta (60) días calendarios excepto in aquellos casos que incluyan proyectos especiales los cuales serán discutidos de antemano con el Sindicato.

Cuando existen vacantes permanentes en un grupo de trabajo, los empleados que son contratados en ese grupo de trabajo serán ubicados en esas vacantes en vez de ser asignados al grupo casual.

Cuando las vacantes permanentes son cubiertas en un grupo de trabajo, esas vacantes normalmente serán cubiertas por empleados del grupo casual que están trabajando en ese grupo de trabajo bajo la condición de que estos empleados sean capaces y calificados para realizar el trabajo disponible.

El Jefe del Sindicato tiene que estar de acuerdo con el trabajo que se le asigne a los empleados del grupo casual para proyectos especiales.

Pago nominal y política de pago

Sección 2.

Los miembros de grupo casual son trabajadores a tiempo parcial y serán considerados como tal aun cuando ellos pudieran trabajar a tiempo completo. La Compañía puede remover un empleado del grupo casual a su discreción. Los miembros del grupo casual serán pagados solamente por el tiempo actual trabajado y no son elegibles a la provisión de la garantía semanal, pago por días festivos, pago por vacaciones, tiempo doble, progreso de la tarifa de comienzo, pago por licencia de funeral, beneficios de salud proveídos por la Compañía u otros beneficios ofrecidos a los empleados regulares a tiempo completo excepto como está indicado en la sección 2.

Un miembro de grupo casual es elegible para recibir pago a una y media vez por horas en exceso a las cuarenta (40) horas en cualquier semana de trabajo o por encima de ocho (8) horas en un (1) día.

La tarifa de pago para el grupo casual será la tarifa de comienzo. Si el empleado es calificado y desempeña un trabajo clasificado, este empleado recibirá el pago adicional de acuerdo a la clasificación de pago de tal trabajo.

Los miembros del grupo casual participaran en los recesos normales del turno donde estén trabajando.

Si un empleado del grupo casual es seleccionado para empleo regular a tiempo completo, el tiempo continuo trabajado como miembro del grupo casual será contado para su señoría o antigüedad como tiempo elegible para el médico. Los días continuos trabajados en el grupo casual serán considerados para el periodo de prueba.

Sección 3.

Los empleados del Grupo Casual que han acumulado mil cuarenta (1,040) horas en dieciocho (18) meses consecutivos en el Grupo Casual pueden comprar seguro H-M-S de la Compañía.

ARTÍCULO 19 PERMISOS/ LICENCIAS DE AUSENCIA

Sección 1.

Empleados, sin exceder cinco (5), seleccionados por el Sindicato para asistir a asuntos de la Unión fuera de la Unidad, se les concederá, con dos (2) semanas de aviso y permiso de la Compañía, permisos de ausencia sin pago que no excedan más de ciento ochenta (180) días calendarios. Adicionalmente, empleados, que no excedan cuatro (4) por la Unidad, que son elegidos o designados a una posición de tiempo completo con el Sindicato o cualquiera de sus afiliados, con aviso apropiado, se les concederá permisos de ausencia sin paga, sin exceder la duración de este Contrato; y con una (1) semana de aviso previo y exponiendo su deseo de regresar de nuevo a su trabajo de la Compañía se les colocará en el trabajo que tenían anteriormente sin perder derechos de antigüedad o senioría. El Sindicato notificará a la Compañía inmediatamente cuando un empleado de la Compañía que se encuentra con permiso de ausencia, como se establece anteriormente, ya no esté ocupando la posición a tiempo completo.

Ha sido acordado que cualquier permiso otorgado bajo esta Sección no se usará con el propósito de conducir negocios del Sindicato en cualquier otra instalación de JBS incluyendo actividades dirigidas a organizar a la fuerza laboral. Si tal actividad ocurre, el permiso de ausencia será cancelado inmediatamente.

La Unión podrá asignar un Representante Movable del Sindicato (Walking Steward) para cubrir el 1er, 2do y 3er turnos y un segundo Representante Movable del Sindicato para cubrir otro turno seleccionado entre los empleados de la Compañía quién tendrá entre sus responsabilidades la administración de este Contrato incluyendo asignaciones de seguridad y el proceso de quejas y apelaciones. La Compañía le pagará a cada uno de los Representantes Movibles del Sindicato (Walking Stewards) el bracket 6 por hasta cuarenta y ocho (48) horas de pago, semanalmente después de recibir la forma firmada y con fecha del Representante del Sindicato (Walking Stewart) exponiendo un resumen de los problemas y el estado de estos. En el caso en el que el departamento de Corte opere seis días consecutivos, las horas del sexto día trabajadas por el departamento se sumarán a las cuarenta y ocho (48) horas máximas por semanas de pago. El Representante del Sindicato Movable (Walking Steward) marcará la hora de entrada y salida con el propósito de controlar la asistencia y continuará recibiendo beneficios en los mismos términos designados antes de haber sido designado Representante Movable del Sindicato (Walking Steward).

El programa del Representante Movable del Sindicato será evaluado por la Compañía y el Sindicato cuando sea necesario para recomendar ajustes necesarios, si es que hay alguno. Si el programa sirve el propósito y la intención del Artículo 2 de este Contrato, la Compañía podrá suspender el programa con un aviso por escrito de sesenta (60) días.

Sección 2.

Permisos de ausencia/ licencia (Sin pago) más allá de las vacaciones regulares a las que un empleado tiene derecho, serán concedidos por una buena razón y suficiente sobre del tiempo de servicio acreditado como sigue:

DURACIÓN DE SERVICIO PERMISO DE AUSENCIA HASTA

Menos de 5 años	2 semanas
Más de 5 años y menos de 10 años	1 mes
Más de 10 años y menos de 15 años	2 meses
Más de 15 años	3 meses

- (a) La aprobación de dichos permisos se debe pedir por escrito, y el permiso debe ser obtenido antes del comienzo de la ausencia. Dichos permisos de ausencia no serán concedidos con el propósito de permitir a un empleado tomar otra posición temporalmente, probar un trabajo nuevo o poner un negocio por cuenta propia.

- (b) Permisos de ausencia de duración más larga que los mencionados anteriormente pueden ser concedidos por la Compañía, a su discreción, por tales razones que considere apropiada.

Sección 3.

Los permisos de ausencia se cancelarán y los derechos de antigüedad serán eliminados si un empleado con permiso de ausencia como se provee en este Artículo acepta otro empleo o comienza otro tipo de trabajo.

Sección 4.

Derecho de Ausencia: Un empleado quien ha estado trabajando para la Compañía en los últimos 12 meses y quién ha completado 1,250 horas de trabajo durante el período de 12 meses inmediatamente previo al comenzar tal ausencia será elegible para un permiso de ausencia bajo la Ley de Ausencia Médica y Familiar de 1993 ("FMLA") en conformidad con sus provisiones y las provisiones de esta sección 2.

Responsabilidades del Empleado:

- (a) Aplicación para Ausencia: Un empleado elegible tiene que completar por escrito una aplicación para la ausencia de FMLA. Donde la necesidad de ausencia no se sabía por adelantado por un accidente, enfermedad o circunstancias fuera del conocimiento razonable del empleado o fuera de su control, una aplicación podrá ser llenada sobre la primera oportunidad razonable del empleado para hacerlo. En todos los otros casos donde la ausencia de FMLA es conocida por adelantado, la aplicación tendrá que ser llenada y presentada con treinta (30) días antes del comienzo de tal ausencia.
- (b) Certificación del Médico: Para que una ausencia de FMLA sea aprobada, es la responsabilidad del empleado en obtener de su Médico una forma completa formal de Certificación Médica, la cual será suministrada por la Compañía. Si el empleado falla llenar y presentar la forma de Certificación Médica podrá resultar en un retardo o negativa de la ausencia de FMLA, en tal evento, la ausencia podrá ser tratada como una ausencia sin excusa.
- (c) Cooperación: Un empleado con una aprobación de FMLA tendrá que periódicamente suministrar reportes como se lo indique la Compañía para mantener informada la Compañía del estado del empleado y la fecha que lo esperan de regreso.
- (d) Estado Físico para el Deber: Antes de regresar de una ausencia de FMLA en la cual está envuelta su propia persona en una condición de salud seria, se le pedirá al empleado que exitosamente pase una examinación de Estado Físico para el deber que será pagado por la Compañía.
- (e) Sí falla y deja de Regresar: El empleado que falla y deja de regresar sobre la expiración de su permiso de ausencia de FMLA se le considerará como terminación voluntaria.

Responsabilidades del Empleado:

- (a) Privacidad: El empleador podrá asignar un Médico o representante del Departamento de Salud (Health Services) o Recursos Humanos (Human Resources) para que se comunique con el proveedor de salud del empleado para aclarar cualquier información en la certificación en la FMLA. Nadie en supervisión se comunicará con el proveedor de salud del empleado. Los expedientes relacionados al permiso de ausencia, peticiones y certificaciones o historia médica tendrán que ser mantenida confidencialmente en expediente separado de los expedientes usuales del personal.
- (b) Efecto en Beneficios Existentes: Nada en la FMLA o en ninguna enmienda será interpretada para disminuir la obligación del empleado para acatar cualquier acuerdo de negociación o cualquier programa de beneficio de trabajo o plan que suministre más derechos del empleado para ausencia familiar o médica del que se establece bajo la FMLA o cualquier enmienda a la FMLA.

- (c) La Compañía podrá requerir a los empleados utilizar cualquier tiempo fuera pagado antes de otorgar tiempo fuera sin paga bajo la Ausencia Médica de Familia (FMLA) a menos que la salida es por el resultado de la salud del empleado.

El Año (Para el Propósito de Determinar el Derecho de Ausencia): Por el propósito de determinar el derecho de ausencia de un empleado bajo la Acta del período de las 52 semanas inmediatamente previo al comenzar tal ausencia bajo la Acta deberá de ser aplicable el período del año.

ARTÍCULO 20 PROCEDIMIENTO DE QUEJAS/ APELACIONES

Sección 1.

Un comité de apelaciones de no más de siete (7) miembros será designado por el Sindicato y por sus miembros. El Sindicato le informara a la Compañía los nombres de los miembros de este Comité por escrito. Las reuniones con los representantes designados de la Compañía con el propósito de resolver cualquiera y todas las quejas como se provee aquí, se programarán para después del trabajo y sin pago.

Sección 2.

La Unión local debe designar por escrito un número razonable de representantes y el grupo(s) de trabajo que cada representante va a representar. Solamente los representantes que son nombrados serán reconocidos.

Sección 3.

Si quejas o apelaciones ocurren entre la Compañía y la Unión o entre la Compañía y los empleados, en referencia a asuntos involucrados en este Contrato o hay incidentes de relaciones de empleo se aplicará el siguiente procedimiento:

PRIMERO: El empleado o empleados que presentan una queja, con o sin su representante del Sindicato (Stewart), deben en dos (2) días laborales dar a conocer el incidente, discutir el asunto con su supervisor con el propósito de resolver la queja o el asunto se dará por terminado. Si no se logra alcanzar un acuerdo, la queja se puede presentar por escrito al Segundo Paso dentro de (2) días laborales.

SEGUNDO: El representante del Sindicato (Stewart), del empleado que presenta la queja, con o sin el Jefe de los Representantes del Sindicato (Stewart), y con o sin el empleado o empleados que presentan la queja, deberán de discutir el asunto con el supervisor y el Gerente de la Planta o su representante designado con el propósito de resolver la queja. Si no se alcanza un acuerdo en este paso, la Unión puede llevar la queja al Tercer Paso dentro de diez (10) días laborales.

Si el Jefe de los Representantes del Sindicato de la planta no está disponible, el Presidente del Sindicato puede ser llamado.

TERCERO: El Presidente de la Unión y/o el Jefe de los Representantes del Sindicato o el Representante asignado del Sindicato, con o sin el empleado o los empleados que presentaron la queja y con o sin el representante de la Unión Local y/u otro representante designado, debe reunirse y discutir el asunto con el Jefe del Departamento de Recursos Humanos de la Planta o sus representantes designados con el propósito de tratar de resolver la queja o apelación. En este punto ambas partes llaman a testigos del caso y si es necesario, visitan el grupo de trabajo involucrado para poder obtener todas las pruebas. La Compañía dará una respuesta por escrito dentro de un período de diez (10) días en que se recibió la queja en el Tercer Paso. Si no se logra un acuerdo en este paso, la Unión puede llevar la queja al Cuarto Paso por escrito y dentro de veinte (20) días laborables.

CUARTO: En caso de que las partes mencionadas no puedan alcanzar a una decisión, ambos la Compañía y el comité de quejas tienen el derecho de llamar al Vicepresidente de Relaciones Laborales de la Compañía o sus representantes designados y al representante designado del Sindicato Internacional

para las Procesadoras para asistir en el acuerdo de cualquier disputa en la planta. Una vez que haya sido pedido por el Sindicato Internacional, la Compañía hará la reunión del procedimiento de queja o apelación del Cuarto Paso en Worthington, Minnesota, o una conferencia telefónica entre las partes podrá usarse en vez de una reunión del procedimiento de queja del Cuarto Paso. Sin embargo, si la queja no se soluciona por medio de la conferencia telefónica, entonces cualquiera de las partes puede escoger tener la reunión del Cuarto Paso en Worthington, Minnesota. Estas reuniones si son requeridas serán conducidas dentro de un intervalo de cuarenta y cinco (45) días calendarios. Dentro de diez (10) días después de recibir una petición por escrito del Sindicato Internacional para la reunión del Cuarto Paso, las partes fijarán una fecha para tal reunión.

Si no se llega a un acuerdo en este paso, la Unión puede elevar la queja o apelación a arbitraje laboral.

En caso de que no se llegue a ninguna disposición de la queja en el Cuarto Paso, la queja puede ser presentada a un árbitro imparcial que será elegido por mutuo acuerdo de las partes. Si las partes no se ponen de acuerdo para elegir un árbitro, cualquiera de las partes puede pedir una lista de cinco (5) nombres del Servicio de Conciliación y Mediación Federal inmediatamente con la petición de tal lista, no más de diez (10) días después; las partes se deben de poner en contacto el uno con el otro con el propósito de eliminar nombres alternativamente para determinar quién debe presidir el arbitraje.

Una queja o apelación no será presentada para arbitraje más tarde de dos (2) meses después de la reunión del Cuarto Paso de la queja. Una queja, la cual no se presenta dentro de los dos (2) meses de tiempo límite, se anulará y cancelará y no será sujeta a procesamiento adicional o a arbitraje.

Sección 4.

La autoridad del árbitro se debe limitar a los términos y condiciones como se establecen en este Contrato y la decisión del árbitro debe ser final y obligatoria para ambas partes. La compensación y gastos necesarios del árbitro laboral y otros gastos de arbitraje se compartirán por igual entre la Compañía y el Sindicato.

Sección 5.

Un acuerdo al cual se llegue en cualquier Paso del procedimiento de una queja se reducirá a un documento por escrito y firmado por ambas partes. Tal decisión será final y obligatoria para ambas partes.

Sección 6.

Ningún empleado debe dejar su trabajo para resolver una queja sin el permiso de su supervisor. El supervisor debe razonablemente permitir tal permiso.

Sección 7.

La Compañía excluirá el uso de acciones disciplinarias que fueron anotadas en el expediente personal del empleado después de doce (12) meses de la fecha del evento que trajo como consecuencia la acción disciplinaria. Sin embargo, se acuerda que incidentes relacionados con acoso sexual, trato discriminatorio, conducta agresiva o abuso de alcohol/ drogas serán excluidas de este límite de tiempo.

Sección 8:

Las partes acuerdan que los periodos especificados en este Artículo son razonables y apropiados. Si hay un fallo por parte del Sindicato en expedir o procesar un queja o apelación en los periodos especificados anteriormente esto resultara en la terminación de la queja o apelación. En el caso que la Compañía falle en responder a una queja o apelación en los periodos especificados anteriormente, la apelación avanzara al paso siguiente automáticamente.

ARTÍCULO 21 PERMISO DE LICENCIA MILITAR

Sección 1.

Un empleado que deja o ha dejado una posición en el empleo de la Compañía para entrar en el servicio activo en las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos (Armed Forces), bajo tales circunstancias y bajo las leyes de los Estados Unidos, tiene derecho a ser empleado de nuevo por la Compañía con la condición de que reúna las condiciones de tales leyes y después de haber reunido tales condiciones, debe ser restablecido a esa posición a la cual tiene derecho bajo tales leyes.

Sección 2.

A menos que la Compañía sea requerida a actuar de otra manera por tales leyes de los Estados Unidos, las provisiones de la Sección 1 significa que tal empleado debe ser restablecido a su antigua posición o a una posición que tenga una categoría no menor que la posición antigua en el momento de su regreso, a menos que durante su ausencia:

- (a) Cuando una posición se haya abierto en un trabajo de categoría mayor y un empleado con menos antigüedad que la ausencia del veterano y este empleado está trabajando en tal trabajo de categoría mayor cuando el veterano regresa. En tal caso, al veterano se le ofrecerá el trabajo de categoría mayor con la condición de que pueda realizar el trabajo o aprenderlo en un período de tiempo razonable. Si acepta tal trabajo, desplazará al empleado que está en el trabajo de categoría mayor quien tiene menos antigüedad; o
- (b) Se haya reducido el personal en la planta y el veterano, si no hubiera estado ausente por razón de servicio militar, no ocuparía ahora el lugar que dejó. En tal caso, al veterano que regresa se le ofrecerá un trabajo equivalente al que hubiese tenido derecho bajo el funcionamiento de las condiciones aplicables de antigüedad si no hubiera estado ausente por razón de servicio militar. Los empleados que son desplazados por un veterano que regresa serán degradados de acuerdo a la práctica normal de antigüedad.

Para el propósito del ARTÍCULO 17 (Antigüedad/ Señoría) de este Contrato, la antigüedad de un empleado debe de acumularse de la fecha en la cual deja el empleo para entrar al servicio activo en las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos (Armed Forces), hasta la fecha en que es restablecido a una posición de acuerdo a la Sección 1 antes mencionada y a esta Sección, hasta el punto de que se hubiese acumulado si no hubiese entrado en el servicio activo militar.

A ningún empleado se le concederá pago de vacaciones o beneficios de accidente y enfermedad mientras estén activos en tal servicio.

Sección 3.

Veteranos que regresan con incapacidades físicas se les darán las mismas oportunidades de re- empleo que, a los otros veteranos, y es entendido que aquellos que no están calificados para realizar sus trabajos regulares, serán colocados en trabajos en los cuales son físicamente capaces de realizar sin pérdida de antigüedad.

ARTÍCULO 22 NOTIFICACIONES DEL SINDICATO

Las notificaciones del Sindicato pueden ser publicadas en pizarras de anuncios designados, en áreas usadas comúnmente, y sujetas a la aprobación del Gerente del Departamento de Recursos Humanos en cuanto al contenido. Estas notificaciones han tenido que ser aprobadas por el Sindicato Local.

ARTÍCULO 23 VISITAS DEL SINDICATO

Sección 1.

El Sindicato acuerda que el mismo, o sus miembros o representantes no conducirán negocios del Sindicato durante el tiempo pagado por la Compañía.

Sección 2.

Los Oficiales del Sindicato y los representantes de servicio designados tendrán el derecho de visitar la planta de la Compañía en Worthington, MN en cualquier momento durante las horas de trabajo con el propósito de investigar quejas o para revisar las operaciones, y para generalmente implementar los términos y condiciones del contrato con una notificación al Gerente General de la planta o sus representantes. Si tal representante del Sindicato encuentra la necesidad de visitar lugares específicos en las áreas de producción, la Compañía, con una notificación en un tiempo razonable, hará los arreglos correspondientes para esa visita y acompañará a tal representante del Sindicato a esas áreas(s).

El Sindicato proporcionará una lista actualizada con todas las oficinas autorizadas, representantes y representantes del Sindicato Local al Gerente General de la planta o a la persona designada.

Sección 3.

La Compañía acuerda que el Sindicato pudiera pedir que un Ingeniero de estudios de tiempo de la Internacional UFCW sea autorizado a visitar las áreas de producción de la Planta. Si esto llegara a ser necesario, el Gerente o Superintendente obre un apropiado aviso por anticipación al Gerente o Superintendentes, con una cantidad de tiempo razonable, estarán listos para acompañar al Ingeniero a visitar lugares específicos donde sea necesario.

Sección 4.

La Compañía está de acuerdo, durante la orientación que un representante del Sindicato tenga la oportunidad de discutir el papel del Sindicato en la planta de Worthington y solicitar firmas en las planillas y formularios de autorización para cuotas. Tal presentación normalmente no excederá media (½) hora.

ARTÍCULO 24 ESTATUTOS ESTATALES Y FEDERALES

Sección 1.

Nada en este Contrato requerirá que la Compañía o el Sindicato tome acción que sea ilegal por cualquier estatuto aplicable local, del estado o federal en el presente y en el futuro.

Sección 2.

Si cualquiera de estas condiciones en este Contrato resultan inválidas e inoperantes por razón de cualquier ley o regulación aplicable del estado o federal en el presente y en el futuro, el resto de este Contrato no debe ser afectado y debe permanecer en vigencia total y en efecto y las negociaciones en efecto de tal cambio en la ley o regulaciones se conducirá por representantes de la Compañía y del Sindicato.

ARTÍCULO 26 DEBER DE JURADO

Sección 1.

Cuando un empleado regular de tiempo completo se encuentra ausente del trabajo para realizar servicio de jurado, la Compañía le pagará su tarifa regular de pago, con horas extras aplicables, por cada hora de tal ausencia, menos los honorarios de jurado recibidos por realizar tal servicio.

Sección 2.

A un empleado se le requerirá que ser reporte a trabajar en las horas antes del servicio de jurado, con la condición de que el empleado pueda trabajar cuatro (4) horas. Si un empleado es disculpado y no tiene que servir como jurado, se le requerirá que regrese al trabajo inmediatamente con la condición de que queden cuatro (4) horas de trabajo en su grupo de trabajo.

Sección 3.

El empleado no será elegible para pago de servicio de jurado como se provee arriba, a menos que avise a su supervisor puntualmente cuando reciba la notificación para servir o cuando es liberado del servicio de jurado.

ARTÍCULO 27 SEGURIDAD / ERGONOMÍA

Sección 1.

La empresa acepta que tiene la responsabilidad de mantener un entorno laboral seguro y de corregir cualesquiera riesgos de seguridad. Asimismo, reconoce que este convenio no implica que el sindicato haya asumido o se haya hecho cargo de cualquier parte de dicha responsabilidad.

Sección 2.

Equipos de Seguridad y Ergonomía: A efectos de aconsejar y ayudar la empresa en el desempeño de la seguridad y facilitar la identificación y la corrección de riesgos de seguridad, se deben establecer equipos de Seguridad y Ergonomía con empleados y administradores en la planta, de conformidad con los siguientes puntos:

(a) La membresía en los equipos de Seguridad y Ergonomía se fundará en los criterios acordados por la empresa y el sindicato.

(b) Los equipos de Seguridad y Ergonomía se reunirán cada mes y siempre que el equipo lo determine para llevar a cabo las funciones estipuladas en este artículo. Los deberes del equipo incluirán el repaso y la investigación de las prácticas y las reglas de seguridad y las quejas de salud y seguridad. Por lo menos un empleado integrante del equipo podrá acompañar a los inspectores del gobierno en una vuelta de inspección en la planta. Los empleados integrantes del equipo podrán realizar sus propias inspecciones mensuales de las condiciones de la planta (con tal de que no abusen de este derecho) de conformidad con los controles impuestos por el equipo. En cuanto al tiempo dedicado a la realización del equipo de Seguridad y Ergonomía, los integrantes autorizados del equipo de Seguridad y Ergonomía recibirán de la empresa lo mismo que si el empleado hubiera trabajado con el grupo normal de trabajo durante el día. Además, si la empresa debe funcionar fuera del horario normal de trabajo, se considerará tiempo remunerado.

(c) El equipo de Seguridad y Ergonomía decidirá todos los problemas de salud y seguridad, con derecho al recurso al arbitraje, conforme a lo estipulado en el procedimiento de conflictos laborales.

(d) La empresa utilizará minutos de las reuniones de cada equipo de Seguridad y Ergonomía y enviará las copias de las actas al departamento de Embalaje del sindicato internacional, al sindicato local y a todos los empleados integrantes del equipo de Seguridad. La empresa le facilitará una copia de los registros de OSHA 300 al sindicato local.

(e) La empresa remunerará el tiempo de trabajo perdido por los integrantes de la unidad de negociación del equipo de Seguridad y Ergonomía hasta un total de cuatro (4) días al año por empleado integrante a fin de obtener capacitación y asistir a seminarios de salud y seguridad ocupacional. Cuando los integrantes del equipo de Seguridad y Ergonomía no asistan a entrenamientos, la empresa remunerará el tiempo perdido de hasta ocho (8) administradores por un total de cuatro (4) días al año por empleado para que asistan a la capacitación de seguridad y ergonomía.

Sección 3.

- (a) Si un empleado detecta lo que cree que es un riesgo para la salud y la seguridad en el entorno de trabajo, el empleado tendrá el derecho de ponerse en contacto con el supervisor inmediato, quien, si está de acuerdo con el empleado, tratará de tomar las precauciones adecuadas necesarias para eliminar el riesgo. Si el presunto riesgo no se subsana dentro de veinticuatro (24) horas, se enviará una justificación por escrito al declarante de la queja y al presidente del sindicato.
- (b) Si el empleado cree que el riesgo no ha sido eliminado, el empleado tendrá el derecho de ponerse en contacto con el empleado integrante del equipo de Seguridad y Ergonomía de la planta, que entonces puede presentar el asunto al equipo de Seguridad y Ergonomía.
- (c) Si cualquiera de los dos integrantes de los equipos de Seguridad y Ergonomía cree que el riesgo no ha sido eliminado en tiempo y forma, cualquiera de los dos podrá ponerse en contacto con el departamento corporativo de Seguridad (si es un administrador) o el presidente o el representante del sindicato local (si es el representante de los empleados).

Cualquiera de los representantes deberá ponerse en contacto inmediatamente con el otro representante y ambos tratarán de solucionar el problema: cada representante o los dos representantes juntos pueden decidir ir al sitio del presunto riesgo y examinarlo cuando les parezca necesario.

Sección 3.

- (a) En caso de que un empleado detecte lo que él cree que es un peligro para la salud y la seguridad en su área de trabajo, tendrá el derecho de ponerse en contacto con su supervisor más cercano, quién si está de acuerdo con el empleado, debe intentar por todos los medios tomar acción apropiada para eliminar el peligro. Si el supuesto peligro no es dirigido en 24 horas, una razón por escrita se le presentará a la persona que puso la queja y al presidente de la Unión.
- (b) Si el empleado cree que el peligro no ha sido eliminado, dicho empleado tiene el derecho de ponerse en contacto con un empleado miembro del Comité de Seguridad/ Ergonomía, quién puede dirigir el asunto al Comité de Seguridad/Ergonomía.
- (c) Si cualquiera de los dos miembros del Comité de Seguridad/Ergonomía creen que el peligro no ha sido eliminado en un período razonable de tiempo, cualquier de los dos miembros pueden ponerse en contacto, o con el Vicepresidente de Relaciones del Empleado (en caso de un miembro de la administración), o con el Representante de la Unión Internacional (en el caso de un representante de un empleado). Cualquiera de estos representantes debe puntualmente ponerse en contacto con el otro representante y deben hacer un esfuerzo por resolver el problema: cada representante individualmente o ambos representantes juntos pueden escoger ir al lugar de peligro sospechoso y hacer una examinación como él o ella lo crea necesaria.

ARTÍCULO 28 PERMISO DE AUSENCIA POR FUNERAL

Cuando un empleado regular de tiempo completo se encuentra ausente en su trabajo con el propósito de arreglar o acudir al funeral de un miembro de su familia cercana, la Compañía le pagará ocho (8) horas a su tarifa regular de pago por cada día de tal ausencia hasta un máximo de tres (3) días consecutivos de trabajo programado (padrastrós y/o hijastrós y nietos ocho (8) horas máximo) con la condición de que:

- (a) El empleado este en la nómina de pago activo en la fecha del fallecimiento del miembro de su familia cercana, y
- (b) El empleado avise a su supervisor del propósito de su ausencia no más tarde que el primer día de tal ausencia, y(c) Se pagará un día de ausencia solamente si tal día es uno de los tres (3) días o que comienza con el día de tal fallecimiento o con el día siguiente, inmediatamente después del

día de tal fallecimiento, y es un día durante el cual la cuadrilla del empleado trabajo y en el cual el empleado hubiese trabajado si no hubiese sido por la ausencia, y

- (c) No se pagará por cualquier día de ausencia que sea más tarde que del día de tal funeral excepto donde el empleado acude al funeral en un lugar donde el tiempo necesario para viajar extiende la ausencia posterior al día del tal funeral, y
- (d) El empleado, a petición, le facilitará pruebas satisfactorias a la empresa de la defunción, la relación con el difunto y la fecha del funeral. Para el propósito de este párrafo, un miembro de la familia cercana quiere decir solamente el esposo(a) del empleado(a), hijos, madre, padre, hermana, hermano, suegra, suegro, cuñada, cuñado, padrastros e hijastros, los abuelos (del empleado) y nietos. Además, el pago será para el día del funeral, hasta ocho (8) horas de pago de salario normal del trabajador, por una sobrina o sobrino, siempre que el empleado califique a las condiciones antes mencionadas.

El pago de Ausencia por Funeral (Duelo) contará para el cálculo de las horas extras en virtud del artículo 8.

Los empleados que necesiten viajes a locaciones distantes debido a la muerte de un miembro de su familiar más cercano, sobre la petición, se le concederán días adicionales sin pago para su salida con permiso de ausencia que tendrá que ser de duración razonable.

Los empleados elegibles, quienes proporcionan documentación como se describe en la Sección (e) arriba, quienes no pueden asistir al funeral, se les permitirá faltar un día para luto y se les pagará el número de horas que ellos de otra manera hubieran trabajado en el horario programado hasta un máximo de ocho (8) horas para el día del funeral.

ARTÍCULO 29 SERVICIO ACREDITADO

A los empleados se les dará crédito por su servicio mientras que estén en la nómina de paga de la Compañía sujetos a las siguientes condiciones:

El período de ausencia por las siguientes causas se le acreditará al servicio del empleado, pero solamente después que el empleado haya regresado al trabajo puntualmente cuando pueda hacerlo.

- (a) Ausencia debido a enfermedad, accidente o embarazo donde tal ausencia es apoyada por prueba médica aceptable, con la condición, sin embargo, de que el empleado que recibe pago de beneficios de enfermedad y accidente bajo el Artículo 25 (Enfermedad y Accidente) y quien, como resultado de trabajo, debe dársele crédito de servicio después de su último día de trabajo a pesar de que no regrese al trabajo, hasta la extensión del período por el cual tal empleado recibe tales pagos de beneficio de enfermedad y accidente.
- (b) Diferentes tipos de ausencias aprobadas, como esas debido a vacaciones, servicio de jurado y fallecimiento en la familia.
- (d) Ausencia mientras está en las Fuerzas Armadas (Armed Forces) de los Estados Unidos donde los empleados son establecidos de nuevo en el empleo bajo el Artículo 21 (Permiso de ausencia Militar) o mientras los empleados están en las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos mientras están en permiso de ausencia concedida para tal propósito.
- (e) Permiso de ausencia autorizada hasta un período máximo de tres (3) meses. A los empleados no se les dará crédito por servicio durante el período de ausencia donde ellos:

(1) Son despedidos por causa; son parados forzosamente; dejan voluntariamente el servicio de la Compañía o son separados del empleo de la Compañía por una razón especificada en Artículo 35 (Cierre de la Planta), si se paga o no se paga un permiso de separación.

(2) Están ausentes debido a una huelga.

(3) Están ausentes debido a una acción disciplinaria.

(4) Están ausentes como parte de un permiso de ausencia autorizado más de tres (3) meses. Los empleados perderán todo servicio con crédito si:

(1) Son despedidos por razón.

(2) Dejan voluntariamente el servicio de la Compañía.

(3) Fallan de volver al trabajo cuando se les llama de un paro forzoso en el tiempo especificado en Artículo 17 (Antigüedad) o no pueden ser localizados después de un esfuerzo razonable por parte de su Compañía.

(4) Han estado fuera del empleo por la Compañía debido a un paro forzoso por un período de un (1) año.

(5) Son separados del empleo de la Compañía por una razón especificada en el Artículo 35 (Cierre de la Planta), si se paga o no se paga un permiso de separación. Si es que por subsiguiente es vuelto a emplearse, se le dará crédito por completo por todo Servicio Acreditado de Beneficio para propósitos de pensión solamente si el período de tiempo entre la terminación del empleo y subsiguiente vuelta al empleo no excede diez (10) años civiles consecutivos.

ARTÍCULO 30 BENEFICIOS

Sección 1: Durante el término de este contrato, Compañía mantendrá un programa de beneficios para todos los empleados de la unidad de negociación quienes están bajo los términos de este acuerdo. Este artículo proveerá una descripción general de estos beneficios. El documento del plan, el cual está incorporado como referencia en el presente y el cual puede ser corregido de vez en vez, proveerá los términos específicos sobre como los derechos de las partes y los detalles de estos beneficios y controlaran en el caso de un conflicto o discrepancia entre la descripción provista abajo y el documento del plan.

Sección 2: En el caso que alguna legislación o regulaciones futuras referentes a la Reforma de Salud Publica sean adoptadas, los representantes de la Compañía y el Sindicato se reunirán para determinar el impacto de tal legislación en el Plan Comprensivo de Salud de la Compañía.

Sección 3: La compañía proveerá a los empleados quienes hayan completado noventa 90 días calendarios de empleo, excepto en el caso de los empleados casuales, un seguro Básico de Vida a Terminio de \$15000 y un seguro Adicional de Vida y Desmembramiento de \$15000 sin costo para el empleado. Tal seguro entrara en efecto en el primer día del mes que sigue después del alistamiento.

Sección 4: Como en el pasado, la Compañía retiene el derecho de seleccionar todos los proveedores, los administradores de 3ra parte, los proveedores de servicios, las redes de proveedores, y controlar todos los asuntos administrativos relacionados a los planes y modificar los términos y condiciones para cada plan de beneficios al menos que de alguna otra forma se liste en las Muestras de Beneficios provistas al Sindicato.

La Compañía podrá adicionar, modificar, eliminar o cambiar cualquiera de las iniciativas de beneficios listadas abajo. La compañía discutirá cualquier adición, modificación, eliminación o cambio de una iniciativa de beneficios con el Sindicato antes de cualquier cambio.

Iniciativa de Cuidado de Embarazo
 Las redes de Radiología y Utilización
 Precio Base de Referencia (RBP) y Asesores de Valor de Beneficios (BVA)
 Compra de Marca / Utilización de genérico de forma obligatoria
 Red de Escala Alternativa – I y II
 Redes de Alto Desempeño
 Planes de Prescripción de Drogas
 Productos Voluntarios

Adicionalmente la Compañía pudiera adicionar otras iniciativas de beneficios y procedimientos RBP que no están listados en el Ejemplo provisto al Sindicato por mutuo consentimiento de la Compañía y el Sindicato. Si el Sindicato no estuviera de acuerdo con la iniciativa, los actuariales de la Compañía y el Sindicato se reunirán y revisaran si la iniciativa proveerá ahorros en costo para el plan y los empleados.

En el caso que los actuariales acuerden que la iniciativa proveerá un ahorro en el costo para el plan y los empleados, la Compañía tendrá la habilidad de implementar la iniciativa; si los actuariales no pueden acordar que esto provee ahorros en el costo para el plan y los empleados, el caso será referido a un árbitro donde la cuestión a decidirse será si la adición, modificación o enmienda de la otra iniciativa de beneficios proveerá ahorros en el costo para el plan y los empleados. Si el árbitro decide que proveerá ahorros en el costo, la Compañía podrá implementar la iniciativa; si el árbitro decide que no proveerá ahorros, la Compañía no pudiera implementar la iniciativa.

Adicionalmente, todas las disputas que surjan bajo el programa del grupo de seguro en la medida que estén relacionadas con la cobertura, la administración del plan y la determinación de la cobertura, no están sujetas a las provisiones de protesta o apelación y arbitraje del Contrato entre la Compañía y el Sindicato. En este caso ha sido acordado que todas las disputas que surjan bajo el programa de seguro del grupo en la medida que estén relacionadas a la administración del plan y la determinación de la cobertura será determinada de acuerdo a lo establecido en el plan del seguro del grupo y de acuerdo a lo que está autorizado por ERISA, y esta disputa no será sujeta a las provisiones de protesta o apelación y arbitraje de este Contrato.

Sección 5: Durante el término de este Contrato, la Compañía pondrá a disposición un Plan Dental para los empleados elegibles que estén en la nómina activa 90 días seguidos. Los empleados pagaran el costo completo, el costo de las reclamaciones y los costos administrativos del plan.

Sección 6: Durante el término de este Contrato, la Compañía pondrá a disposición un Plan de la Visión para los empleados elegibles que estén 90 días seguidos en la nómina activa. Los empleados pagaran el costo completo, el costo de las reclamaciones y los costos administrativos del plan.

Plan de Beneficios Standard		
Médico	En la Red	Fuera de la Red
Deducible de Año Calendario	\$1,600 / \$3,200	\$4,000 / \$8,000
HRA Financiado por la Compañía	\$500 / \$1,000	Similar a En la Red HRA
Coinsurance/Coseguro	80%	50%
Maximo a Pagar de su Bolsillo	\$5,000 / \$10,000	\$12,500 / \$25,000

Medico Primario/ Consulta Primaria	Ded. And Coin.	Ded. And Coin.
Especialista	Ded. And Coin.	Ded. And Coin.
Sala de Emergencia	Ded. And Coin.	Ded. And Coin.
Cuidados Urgentes	Ded. And Coin.	Ded. And Coin.
Cuidados Preventivos	100%	Ded. And Coin.

- Si es económicamente posible, la Compañía establecerá una clínica médica para la planta. La compañía revisará la posibilidad económica de la clínica anualmente y hará la determinación de, en su único juicio, de continuar las operaciones de la clínica. Los empleados que se enlisten en el modelo de la clínica serán requeridos a usar esta instalación para servicios de cuidado primarios para que estos servicios estén cubiertos por el Plan.
- Durante el término de este contrato, la Compañía y el Sindicato pudieran acordar mutuamente en cambios en el diseño del plan (aspectos antes mencionados) en un esfuerzo para sortear los incrementos de las contribuciones semanales de los empleados mientras se mantenga un costo neto.
- Los empleados, quienes se enlisten y estén vinculados al modelo de clínica de cuidados primarios, si está disponible, tendrán su contribución semanal reducida por al menos un dólar (\$1.00) por "Empleado Solamente" y actuarialmente proporcional por las otras opciones de contribuciones de los empleados.
- El Sobrecargo por Esposa- Si los miembros escogen elegir cobertura para su cónyuge para la esposa (o) quien es elegible bajo la cobertura de beneficios de su empleador, ellos pagaran veinticinco dólares (\$25.00) adicionales por semana.
- Sobrecargo por Tabaco – Si un miembro o un miembro dependiente cubierto usa productos de Tabaco, los Premium médicos serán de diez dólares (\$10.00) adicionales por semana.
- Los fondos del HRA que no sean usados se transferirán de año para el próximo.
- Durante el término de este Contrato, las contribuciones semanales pagadas por los empleados cubiertos por este Contrato no excederán más de veinticinco por ciento (25%) del costo del plan médico de la Compañía. La Compañía determinará el costo de su plan médico que sea consistente con la practica pasada.

Plan Farmacéutico

Farmacia	En Tienda (←30 days)	Orden por Correo (←90 days)
Generica Rx	\$5	\$15.00
Marca Preferida	20% (\$20 - \$50)	20% (\$60 - \$150)
Marca No-Preferida	\$75	\$175
Especialidad	35% (\$50 - \$150)	N/A – use la tienda

*Rx Plans están sujetos a cambios y seran un reflejo de los planes farmacéuticos standard de JBS.

Sección 7: La Compañía acuerda poner a disposición un programa de ahorros de retiro 401(k), el 401(k) de JBS. Las características de este programa son gobernadas por el Documento del Plan y están sujetas a todas las regulaciones del IRS.

En las fechas de pagos listadas a continuación, la Compañía contribuirá \$500 por cada "unidad de servicio" ganada, el día del pago para las cuentas del 401(k) de cada empleado elegible. Los empleados ganaran una (1) unidad de servicio por cada cinco (5) años completos de servicio con la Compañía. Los empleados

tienen que tener cinco (5) o más años de servicio en la fecha de pago para ser elegible de recibir una contribución.

Fechas de Pago:

Junio 10, 2019

Junio 08, 2020

Junio 07, 2021

Los empleados elegibles tienen que estar en la nómina en la fecha en que la contribución de la Compañía es hecha para recibir la contribución.

Las contribuciones de la Compañía pueden ser hechas en forma de acciones de JBS o Recibos de Depósitos Americanos (ADR's). Los empleados regulares a tiempo completo con un año de servicio serán elegibles para ingreso diferido y para invertir en el plan como está establecido en el Documento del Plan.

Sección 8: PENSIONES

Efectivo el 23 de Junio de 1991, no habrá más beneficios de pensión ganados o para ser ganados después del 23 de Junio de 1991. Todos los beneficios de pensión serán congelados efectivo a partir del 23 de Junio de 1991. Los empleados contratados después del 23 de Junio de 1991 no ganaran o tendrán derecho a ningún beneficio bajo este artículo.

Sección 9:

Enfermedad y Accidente

Cuando un empleado regular a tiempo completo con al menos un año de senioría está ausente por motivo de discapacidad debido a enfermedad o accidente que no está cubierto por Compensación por Accidente de Trabajo, y cuando estas ausencias y su continuación están soportadas por evidencia medica aceptable, los pagos serán hechos de acuerdo con los términos y condiciones que están contenidas aquí.

Los empleados serán elegibles para beneficios de discapacidad en el octavo día completo de discapacidad o en el Segundo (2do) día si ha sido hospitalizado.

- a) La suma del pago semanal será de \$280 para todos los empleados excepto mantenimiento, para los cuales será de \$360 por semana hasta un máximo de trece (13) semanas por cualquier una ausencia reducida por los pagos hechos por otras ausencias durante los doce (12) meses inmediatamente precedentes al suceso de la ausencia corriente. Comenzando el tercer año de este contrato la suma semanal se incrementará a \$300 para los empleados de producción y \$380 para mantenimiento.
- b) Los beneficios de discapacidad pagados por una semana parcial estarán basados en la tarifa diaria, un veinte por ciento (20%) del pago semanal multiplicado por los días programados de trabajo perdidos y sin exceder el 100% del beneficio semanal.

Ha sido acordado que el propósito de esta política es el de proveer ingresos para los empleados que califiquen aquí cuando no son físicamente capaces de trabajar.

Ningún empleado será elegible para beneficios bajo este párrafo al menos que ellos notifiquen a la Compañía de manera rápida cuando no puedan reportarse a trabajar con la condición que el empleado no pueda hacerlo.

Adicionalmente al pago del Plan de la Compañía por Discapacidad a Corto Plazo por enfermedad y accidente, la Compañía deberá poner a disposición un plan opcional de Discapacidad a Largo Plazo para los empleados. El costo de tal plan será financiado por los empleados y los premiums serán pagados a través de un descuento por nómina.

ARTÍCULO 31 CIERRE DE LA PLANTA

Sección 1.

La Compañía avisará del cierre de una planta o una división al menos sesenta (60) días antes de tal cierre. Donde un empleado estaba en la nómina de pago activa o en la nómina de beneficios de la planta en la fecha del aviso o en cualquier tiempo después (excluyendo reemplazo temporal, empleados nuevos y empleados del Grupo Casual) es permanentemente separado del servicio como resultado de tal cierre antes de la caducación de sesenta (60) días de la fecha de aviso, entonces por cada día (basado en una semana de cinco (5) días de trabajo) después de su separación que está en el período de sesenta (60) días, que no está en una semana por la cual una garantía semanal se paga, la Compañía pagará ocho (8) horas a la tarifa regular de pago del empleado.

PAGO POR SEPARACIÓN

Sección 2.

Todos los beneficios que se pagan bajo este Artículo se cerraron y bloquearon para el 23 de junio de 1991. Los trabajadores que son empleados en o después del 23 de junio de 1991 no tendrán derecho a ningún beneficio bajo este Artículo.

(a) Cuando Se Paga -- Sueldo de separación se les pagará a los empleados en la nómina de paga activa que tienen uno (1) o más años de servicio acreditado que están permanentemente separados del servicio por el cierre de una planta o una división. El pago de separación de tales casos se pagará con la terminación del empleado. (A pesar de lo que se explica abajo, no se pagará un sueldo de separación bajo este Artículo basado en empleo en o después del 23 de junio de 1991.) La siguiente sección solamente se aplica a los trabajadores empleados en o antes del 9 de mayo de 1991. A pesar de lo que se explica abajo, no se pagará sueldo de separación bajo este Artículo basado en empleo después del 9 de mayo de 1991.

(b) Cuando No Se Paga -- Sueldo de separación no es pagado:

1. A los empleados con menos de un año de servicio con crédito;
2. En casos donde el empleado ha sido despedido por causa;
3. En casos de resignación voluntaria.
4. En casos de empleados retirados con pensión con elegibilidad para pensión inmediata;

(c) Método de Calcular Sueldo de Separación -- La siguiente programación se usará para calcular el número de semanas de pago de acuerdo a los años de servicio con crédito. Los pagos se deben calcular en una base de cuarenta (40) horas por semana a su tarifa regular de pago.

De 1 a 10 años de servicio acreditado - una semana de pago por cada año de servicio acreditado.

De 11 a 20 años de servicio acreditado, añadida a la calculación por diez años $1\frac{3}{4}$ semana de pago por cada año de servicio acreditado sobre diez (10) años.

21 años y más de servicio acreditado, añadida a la calculación de veinte (20) años – 2 semanas de pago por cada año de servicio acreditado sobre veinte (20) años.

Ejemplo: Semanas de Paga

22 años de servicio acreditado:

Los primeros 10 años de servicio acreditado	10
Servicio de 11 años a 20 años ($10 \times \frac{3}{4}$)	17 $\frac{1}{2}$
Servicio de más de 20 años ($22-20$) o 2×2	4
Complemento de Separación Total.	31 $\frac{1}{2}$

A este complemento de separación calculado como en el ejemplo añadido, más el pago de vacaciones por el año corriente de vacaciones si el empleado es elegible pero no ha tomado tales vacaciones.

(d) El pago de separación se paga en una suma total a un empleado con la terminación de su empleo. Si la terminación ocurre después del 1 de julio, el empleado puede pedir que una porción de la paga sea aplazable hasta enero del año civil siguiente. En tales casos, se pagará una suma total igual al número de semanas de pago de la fecha de terminación del empleado hasta el final del año civil. El resto del pago de separación se pagará en enero del siguiente año. Tal petición irrevocable debe hacerse por escrito antes de la fecha de terminación. Si el empleado así lo pide, el pago de separación se pagará en plazos semanales de salarios completos hasta que la cantidad total se agote. En caso de fallecimiento, el saldo que no se haya pagado se pagará al esposo(a) o a los dependientes.

(e) Los empleados que aceptan completamente la separación bajo este párrafo no tienen más derechos o crédito de servicio bajo este Contrato.

(f) El empleado que tiene derecho a pago de enfermedad o está en el período de espera para permiso de ausencia de enfermedad en el día anterior a la fecha del cierre de una planta continuará a recibir pago de enfermedad por la duración de esa enfermedad, pero solamente hasta la cantidad máxima provista bajo el Artículo 19, y entonces solamente a la extensión de que tal empleado cumple con las condiciones de ese Artículo. En tales situaciones de enfermedad después de la fecha de cierre de la Planta, cuando el empleado se recupera de la enfermedad o ha agotado su derecho de pago de enfermedad, lo que ocurra primero, tiene el derecho a la opción de recibir complemento de separación (con cualquier pensión concedida para el que es elegible) o retirarse con pensión de cierre o en pensión de incapacidad. (Si su condición física así lo justifica).

ARTÍCULO 32
DURACIÓN DEL CONTRATO

Este acuerdo entrará en vigor efectivo a partir del 1ro de Octubre del 2018 y permanecerá activo hasta la medianoche del 25 de Junio del 2021. Cualquiera de las partes podrá, en o antes de sesenta (60) días de la fecha de caducidad de este Contrato, notificar a la otra parte de la terminación del Contrato. Si no se da la notificación, el Contrato se renovará el mismo por periodos sucesivos de un año hasta la que la notificación sea dada. La notificación se dará por medio de correo certificado.

EN FE DE LO CUAL, los representantes autorizados Compañía y del Sindicato han adjuntado sus firmas

*****Firmas en el Documento en Ingles*****

Documento Anexo #1 – Descripción y Clasificaciones de trabajos

Las partes acordaron una nueva estructura de grados efectivo en el primer período de pago después de la ratificación de este Contrato. Además, las partes acordaron lo siguiente para los empleados afectados por el cambio:

Los empleados que están realizando una posición que se ha incrementado en la tarifa de pago recibirán la nueva tarifa efectivo en el periodo de pago siguiente a la ratificación.

Los empleados que poseen una posición en la que se está reduciendo la tarifa de pago seguirá recibiendo ese tipo hasta que el primero de ellos ocurra, firme otro trabajo o un año (31 de agosto de 2010)

DIVISION DE MATANZA

Brackets (Grados)

- 1 - .50
- 2 - .75
- 3 - 1.25
- 4 – 2.00
- 5 – 2.75
- 6 – 3.50

Area	Job Description/ Descripción	Grade/ Grados
Casings	Utility Operator	4
Casings	Machine Operators	3
Casings	Pull Casings	2
Casings	Bundle Casings	1
Casings	Forklift Operator & Misc.	1
Casings	Pack Barrels	1
Casings	Salt Bundles	1
Cut (Corte)	Cut Off Hams	6
Cut	Pull Ribs / Blade Meat Rotation	6
Cut	Raise Neck Bones	6
Cut	Cut Off Shoulder	5
Cut	Bone Butts	3
Cut	Butt Picnic Saw	3
Cut	Operate Auto Loin Pullers	3
Cut	BI Loin Band saw Operators	2
Cut	Cut Off Jowls	2
Cut	Defat Butts - Wizard Knife	2
Cut	Draw Knife Loins	2
Cut	Final Inspect/Transfer BI Loins	2
Cut	Final Loin Trimmers	2
Cut	Final Trim Butts - Wizard Knife	2
Cut	Front Foot Saw	2

Cut	Hind Foot Saw	2
Cut	Make CT Butts	2
Cut	Remove Tail	2
Cut	Trim Neck Bones	2
Cut	Abscess Rework - Misc. Butcher	1
Cut	Bag Butts (COV)	1
Cut	Band saw Butt Double Bones (COV)	1
Cut	Box Butts (COV)	1
Cut	Clean Tenderloin Channel & Feed Saddle	1
Cut	Face Bellies	1
Cut	Feed Butt Skinner	1
Cut	Feed Saddle Conveyors	1
Cut	Janitor - Cryovac & Forklift	1
Cut	Janitor - Cut Floor & Forklift	1
Cut	Label Room	1
Cut	Loin Classifier - Transfer Loins	1
Cut	Operate BI Loin Cryovac (COV)	1
Cut	Operate BI Loin Stuffer (COV)	1
Cut	Operate Box Formers	1
Cut	Operate Butt Cryovac / Rework Butts (COV)	1
Cut	Push Hogs	1
Cut	Remove Skirt Meat	1
Cut	Remove Tail Chip	1
Cut	Sort BI Loins (COV)	1
Cut	Transfer Loins - Check Spinal Cord	1
Cut	Trim BI Loins - Remove Knuckle	1
Cut	Trim Grease	1
Cut	Trim Thin Edge Bellies	1
Cut	Trim Value Added BI Loins	1
Cut	Turn Bellies	1
Cut	Bag BI Loins	0
Cut	Bag Miscellaneous	0
Cut	Bag Rib Strips	0
Cut	Box BI Loins / Rework Leakers (COV)	0
Cut	Box Regular Trim / Fat	0
Cut	Cooler Janitor	0
Cut	Feed Butt Injector	0
Cut	Feed Butt Plate Skinner	0

Cut	Feed Fatback Skinner	0
Cut	Feed Loin Injector	0
Cut	Inspect Butt For Abscess	0
Cut	Inspect Hogs	0
Cut	Inspect Jowls	0
Cut	Plant, Locker, Hallway Janitor	0
Cut	Save Regular Trim / Fat	0
Cut	Save Trim - Light Loin Line	0
Cut	Sort Butts	0
Cut	Sort Sides For Loin Pullers	0
Cut	Transfer Bagged Loins - Crossover (COV)	0
Cut	Transfer Loins - Tap Bones	0
Cut	Trim Jowls	0
Cut	Trolley Return	0
Ham Boning (Deshuese de Jamón)	Remove body bone	6
Ham Boning	Remove shank bone	4
Ham Boning	Remove aitch bone	3
Ham Boning	Abscess Rework	2
Ham Boning	Defat 1300 wizard	2
Ham Boning	Defat 850 wizard	2
Ham Boning	Final trim	2
Ham Boning	Forklift Operator	2
Ham Boning	Grade, bag, combo, misc. (straight knife)	2
Ham Boning	Skin hams	2
Ham Boning	1st knife defat	1
Ham Boning	Accusort / Misc.	1
Ham Boning	Clean & separate fingers	1
Ham Boning	Clean knuckles	1
Ham Boning	Defat inner shank	1
Ham Boning	Defat inside of cushion	1
Ham Boning	Membrane Cones	1
Ham Boning	Membrane insides	1
Ham Boning	Membrane knuckles	1
Ham Boning	Membrane outsides	1
Ham Boning	Operate cryovac	1
Ham Boning	Peel shanks	1
Ham Boning	Remove insides	1
Ham Boning	Remove light & dark butts	1

Ham Boning	Remove shanks	1
Ham Boning	Roll knuckles	1
Ham Boning	Saw Hocks - Short Shank Hams	1
Ham Boning	Trim boarshead	1
Ham Boning	Trim insides / remove caps	1
Ham Boning	Trim knuckles	1
Ham Boning	Trim rollouts / misc.	1
Ham Boning	Trim Seams	1
Ham Boning	Tumbler Operator	1
Ham Boning	Bag EU Hams	0
Ham Boning	Bag Ham Misc.	0
Ham Boning	Box Femur Bones	0
Ham Boning	Box Hams	0
Ham Boning	Check shank meat	0
Ham Boning	Combo Inspectors	0
Ham Boning	Feed ross chiller	0
Ham Boning	Inspect Ham Trim	0
Ham Boning	Janitor	0
Ham Boning	Make ham boxes & insert divider	0
Ham Boning	Mark EU Bags / Misc.	0
Ham Boning	Muscle Sorter	0
Ham Boning	Run barrels	0
Ham Boning	Save Femur Bones	0
Ham Boning	Save Ham Skins	0
Ham Boning	Strap Boxes	0
Inj. / Multivac Room	Forklift Operator	2
Inj. / Multivac Room	Operate Multivac	2
Inj. / Multivac Room	Operate COV	1
Inj. / Multivac Room	Bag Product	0
Inj. / Multivac Room	Box Product	0
Inj. / Multivac Room	Feed Injector	0
Inj. / Multivac Room	Lable product	0
Inj. / Multivac Room	Sort, Label, & Box Product	0
Kill (Matanza)	Eviscerate	6
Kill	Split Hogs / Remove C Hooks	6
Kill	Utility Butcher	5
Kill	Retain Rail Trimmer	4
Kill	Saw Briskets	4

Kill	Drop Heads	3
Kill	Gambrel Table Rotation	3
Kill	Mid Trimmer	3
Kill	Open Bellies & Remove Bladder	3
Kill	Pre Final Rail Trimmer	3
Kill	Pull Lard	3
Kill	QC Trimmer	3
Kill	Attend #1 Lift	2
Kill	Break Necks	2
Kill	Final Rail Trimmer	2
Kill	Mark Tenderloins	2
Kill	Place C Hooks	2
Kill	Shackle & Pick Up Hogs	2
Kill	Stick	2
Kill	Wizard Scrape Leaf Fat	2
Kill	Attend Tub	1
Kill	Break Aitch Bone	1
Kill	Bung Gun	1
Kill	Drive Hogs to CO2	1
Kill	Drop Bungs	1
Kill	Final Trim Glands	1
Kill	Head & Jowl Hand Skinner	1
Kill	Head Trimmer	1
Kill	Heart Fat	1
Kill	Push Hogs / Flip Switch	1
Kill	Push Hogs Before Chill	1
Kill	Rosin Dip Tank	1
Kill	Shave Hogs	1
Kill	Spermatic Cords	1
Kill	Trim Eyelids	1
Kill	Trim Neck	1
Kill	Trim Stick Wound	1
Kill	Attend #2 Lift	0
Kill	Bung Hole Sucker Need new name	0
Kill	Cooler Janitor	0
Kill	Cut Off Heads	0
Kill	Deshackler	0
Kill	Inedible Janitor	0

Kill	Inspect Heads	0
Kill	Notch Front Feet	0
Kill	Notch Hind Feet	0
Kill	Pop Kidneys & Remove Membrane	0
Kill	Quick Chill Lift	0
Kill	Remove Kidneys	0
Kill	Remove Spinal Cords	0
Kill	Steam Vac Bung	0
Kill	Steam Vac Hams	0
Kill	Throat Wash	0
Loading Dock (Carga)	Freezer Line	3
Loading Dock	Box Pickers - Bottom	3
Loading Dock	Box Pickers - Top	3
Loading Dock	Load out Setup / Staging	2
Loading Dock	Accusort	2
Loading Dock	Box Loaders	2
Loading Dock	Box Stackers	2
Loading Dock	Combo Loader (Forklift)	2
Loading Dock	Export Loader & Misc.(Forklift)	2
Loading Dock	Freezer Line - Manifest (Forklift)	3
Loading Dock	Combo Runner	1
Loading Dock	Manifester	1
Loin Boning (Deshuese del Lomo)	Scribe Saw	4
Loin Boning	Mark & Pull Tenders	3
Loin Boning	Remove Feather Bones	3
Loin Boning	Remove Backribs	3
Loin Boning	Remove Blade Bones	2
Loin Boning	Remove Blade Bones	2
Loin Boning	Bone / Trim Sirloins	2
Loin Boning	Forklift Operator	2
Loin Boning	Operate Backrib Double Bone Saw	2
Loin Boning	Operate COV East	2
Loin Boning	Operate Sirloin Saw	2
Loin Boning	Strip / Clean Tenders	2
Loin Boning	Defat Loins (Wizard Knife)	1
Loin Boning	Final Trim	1
Loin Boning	Manifest COV	1
Loin Boning	Peel Backribs	1

Loin Boning	Reduce Backribs	1
Loin Boning	Remove Belly Strap	1
Loin Boning	Remove Button Bones	1
Loin Boning	Remove Caps	1
Loin Boning	Trim Backribs	1
Loin Boning	Trim Export Loins	1
Loin Boning	Operate COV West	1
Loin Boning	Weigh & Reduce Tenders	1
Loin Boning	Bag / Truck Ribs	0
Loin Boning	Bag Export Loins	0
Loin Boning	Bag Loins	0
Loin Boning	Bag Sirloins	0
Loin Boning	Bag Tenders	0
Loin Boning	Box COV Product	0
Loin Boning	Export Tenders	0
Loin Boning	Feed Backbone Saw	0
Loin Boning	Feed Injector	0
Loin Boning	Feed Ross Chiller	0
Loin Boning	Injection Volume	0
Loin Boning	Janitor	0
Loin Boning	Make Boxes & Misc.	0
Loin Boning	Operate Dumper / Space Loins	0
Loin Boning	Save Regular Trim	0
Loin Boning	Stamp Bags	0
Loin Boning	Strap Boxes	0
Picnic Boning (Deshuese de Paleta)	Bone Picnic	4
Picnic Boning	Truck Finished Picnic Product	2
Picnic Boning	Truck Picnics To Boning Line	2
Picnic Boning	Remove & Trim Cushion	2
Picnic Boning	Skin Picnics	2
Picnic Boning	Box Bnls Picnics	1
Picnic Boning	Abscess Rework - Misc. Butcher	1
Picnic Boning	Face Picnic	1
Picnic Boning	Final Trim Picnic	1
Picnic Boning	Remove & Trim Deckle	1
Picnic Boning	Save & Trim Picnic Shanks	1
Picnic Boning	Skin Patch Picnic	1
Picnic Boning	Bag / Box Cushions - Make Boxes	0

Picnic Boning	Feed Picnic Line - Operate Dumper	0
Picnic Boning	Fill Picnic Bin - Assist Special Trim	0
Picnic Boning	Inspect Picnics - Combo Bin	0
Picnic Boning	Janitor – Picnic	0
Picnic Boning	Save Picnic Skins	0
Rendering (Desperdicios)	Rendering - Including Blood Plasma	3
Skinless Belly (Pelado de Panzas)	Forklift Operator	2
Skinless Belly	Forklift Operator / Janitor	2
Skinless Belly	Grade Bellies	2
Skinless Belly	Trim Bellies	2
Skinless Belly	Belly Dumper / Feed Skinner	1
Skinless Belly	Face Bellies	1
Skinless Belly	Skin Patch	1
Skinless Belly	Flip Bellies	0
Trim (Recortar)	Truck Bellies To Storage	2
Trim	Truck Hams To Storage	2
Trim	Truck Special Trim & Dump Head Meat	2
Trim	Trim Value Added Ribs	2
Trim	Weigh Pallets	2
Trim	Save Long Shank Hams – hock saw	1
Trim	Attend Box Former	1
Trim	Box & Scale Neck Bones	1
Trim	Box Miscellaneous	1
Trim	Box Ribs	1
Trim	Feed Rib Injector	1
Trim	Grade & Space Bellies For Classifier	1
Trim	Operate Rib Cryovac	1
Trim	Reduce Bellies	1
Trim	Reduce Hams	1
Trim	Space Hams For Classifier	1
Trim	Trim Premium Ribs	1
Trim	Bag / Box Brisket Bones	0
Trim	Bag Injected Ribs	0
Trim	Box Edible Hind Feet	0
Trim	Cap Belly Combos	0
Trim	Cap Ham Combos	0
Trim	Fat Belt - Save Fat / Regular	0

Trim	Feed Belly Skinner - #2 Bellies	0
Trim	Fresh Pack - Rework Leakers - Box Tails	0
Trim	Haul Empty Combos	0
Trim	Inspect & Pack Front Feet	0
Trim	Inspect Neck Bone Trim	0
Trim	Inspect Regular Trim	0
Trim	Janitor - Trim Floor	0
Trim	Label & Pack Specialty Ribs	0
Trim	Make Combo Bins	0
Trim	Neck Bone Box Liner	0
Trim	Rescale Ribs	0
Trim	Rib Baggers	0
Trim	Short Shank Hams	0
Trim	Strap Boxes	0
Variety Meats (Carnes Variadas)	Chisel Cheeks	3
Variety Meats	Feed Snout Puller	3
Variety Meats	Truck Variety Meats	2
Variety Meats	Cut Off Stomach	2
Variety Meats	Mark Snout	2
Variety Meats	Remove Cheeks	2
Variety Meats	Remove Tongue & Gullet	2
Variety Meats	Save Pancreas Glands	2
Variety Meats	Cut Off Bungs	1
Variety Meats	Defat & Invert Bungs	1
Variety Meats	Feed Pate Skinner	1
Variety Meats	Mark Temple	1
Variety Meats	Round Head	1
Variety Meats	Save Pepsin	1
Variety Meats	Trim Cheeks	1
Variety Meats	Trim Ears	1
Variety Meats	Trim Inedible Ears & Drive Forklift	1
Variety Meats	Trim Jawbone	1
Variety Meats	Trim Pate	1
Variety Meats	Trim Skull	1
Variety Meats	Trim Snout	1
Variety Meats	Trim Tongues	1
Variety Meats	Box Bungs	0
Variety Meats	Box Product / Make & Strap Boxes	0

Variety Meats	Edible Janitor	0
Variety Meats	Feed Cheek Spike	0
Variety Meats	Feed Stomach	0
Variety Meats	Flush Bung	0
Variety Meats	Head Meat & Clean Carts	0
Variety Meats	Inedible Janitor	0
Variety Meats	Palletize Boxes	0
Variety Meats	Pull Spleen Fat	0
Variety Meats	Remove Liver Bile	0
Variety Meats	Save Inedible Liver	0
Variety Meats	Save Lungs	0
Variety Meats	Save Viscera & Separate Spleen	0
Variety Meats	Separate & Save Heart	0
Variety Meats	Separate Liver & Aside Viscera	0
Variety Meats	Sort Pet Food	0
Variety Meats	Stomach Packer & Make Boxes	0
Variety Meats	Trim Lungs & Remove Gullet	0

TARIFA DE SALARIOS MÉCANICOS DIVISIÓN DE INGENIERÍA

Tarifas de Comienzo: \$1.25 sobre la tarifa de base del empleado de producción

Mecánico General – Los empleados de la Sección de Mecánica son todos mecánicos generales a pesar de las habilidades perfeccionadas o los grados laborales obtenidos.

Tarifas Laborales: En lugar del diferencial por turnos estipulado en el ARTÍCULO 13 –SUELDO, los mecánicos de mantenimiento del segundo, del tercero y del cuarto turnos de la división de Ingeniería y los empleados de grasería del tercero y del cuarto turnos recibirán cincuenta centavos de dólar americano (USD 0.50) por hora trabajada en estos turnos.

Experiencia Mecánica: Aprendiz de electricista, Electricista de Mantenimiento, Oficial Electricista, Maestro Electricista, soldador, Soldador Certificado para Presión Alta, Millwright, Mecánico, constructor de molinos, Insulador de tubería, Operador de Caldera 1st Clase B, Principal Operador de Caldera B, Control Industrial, Técnico Electrónico Aprendiz, Técnico Electrónico I, Técnico Electrónico II, Especialista en Fluid Power, mecánico de tubería (pipe fitter), Oficial Electricista de Plomería, Maestro de Plomería, Oficial Electricista Steam Fitter, Maestro Steam Fitter, Neumático de Aire, Hidráulico, Fabricador II.

* Licencia requerida del Estado de Minnesota.

<u>Grado</u>	<u>Tarifa</u>	<u>Descripción</u>
0	Base	Demolador y reparador menor
1	\$0.50	Competente en 1 Habilidad Mecánica
2	\$1.00	Competente en 2 Habilidades Mecánicas
3	\$1.50	Competente en 3 Habilidades Mecánicas ó Operador de Refrigeración Industrial
4	\$2.00	Competente en 4 Habilidades Mecánicas
5	\$3.00	Competente en cinco habilidades mecánicas u operador de refrigeración industrial 1, título alcanzado dos años después de convertirse en operador de enfriador
6	\$3.50	Competente en seis habilidades mecánicas
7	\$4.00	Competente en siete habilidades mecánicas
8	\$4.50	Mecánico sénior competente en ocho habilidades mecánicas
9	\$5.25	Mecánico sénior competente en nueve habilidades mecánicas. El título de operador de refrigeración industrial 2 debe ser alcanzado dentro de un años después del operador 1 (grado 9); demostración de conocimiento total de la planta
10	\$6.25	Operador de relevo con 1er Operador de clase B* Mantenimiento

		Electricista*, soldador acreditado
11	\$6.75	Operador de relevo con jefe B*
12	\$8.25	Diploma de Electrónica I Operador de refrigeración industrial certificado RETA en dos años tras alcanzar el grado 9 Operador de calderas con 1ra Clase B*
13	\$9.00	Operador de caldera con 1er jefe Diploma de Electrónica II AA Electricista*Instalador*Plomero*
14	\$13.00	Maestro electricista* Maestro plomero*Maestro instalador*
15	\$18.00	Maestro de Record/ Responsable

* La licencia del estado de Minnesota es requerida

Si la empresa designa a un empleado de la unidad de negociación como maestro electricista encargado (maestro electricista responsable), el empleado recibirá cinco dólares (\$5.00) por encima del sueldo normal. La empresa consultará con el sindicato antes de la selección del maestro electricista responsable y, a su sola discreción, designará o cambiará la designación del maestro electricista responsable.

Los empleados activos y cualificados que trabajan en el equipo de materiales peligrosos y han concluido todos sus entrenamientos y certificaciones anuales recibirán quinientos dólares americanos (USD 500) al año por sus servicios. Se deberá realizar el pago del monto en bruto.

Los mecánicos de mantenimiento que hayan alcanzado el grado nueve y tengan quince años de servicio continuo en la división de Ingeniería pasarán al grado diez.

Todos los empleados quienes tengan quince (15) años de servicio o más in la División de Mantenimiento e Ingeniería recibirán cincuenta (\$0.50) centavos por hora adicionales.

Refrigeración – Los empleados de la sección de mecánica son todos mecánicos generales a pesar de todas las habilidades perfeccionadas o los grados laborales obtenidos.

Calderas (Boilers) – Los empleados de la sección de mecánica son todos mecánicos generales a pesar de todas las habilidades perfeccionadas o los grados laborales obtenidos.

Cuando el número de mecánicos requeridos para un fin de semana de día festivo o para otro proyecto especial es un número limitado, habrá una hoja para firmar. El primer día festivo o situación se le asignará a los mecánicos con más señoría y calificados, que firmaron la hoja, hasta el número de empleados solicitados. La segunda situación se le asignará al mecánico con mas señoría calificado que no había trabajado la situación anterior, pero que ha firmado la hoja actual. Este procedimiento se seguirá para cada turno de trabajo por separado por antigüedad. Este proceso se reiniciará en trece meses.

Todos los anuncios para los días festivos de mecánica o fines de semana serán publicados por turno. La publicación estará disponible de lunes a miércoles, a menos que exista un imprevisto de emergencia o una interrupción de trabajo, para que los empleados tengan la oportunidad de firmar para el trabajo disponible. Los empleados deben estar debidamente calificados para el trabajo disponible. Si el anuncio es retirado antes de que un turno tenga la oportunidad de ver y firmar el anuncio, ellos recibirán pago por cuatro horas a la tarifa apropiada.

ESTOS TRABAJOS SOLAMENTE HAN SIDO FORMATEADOS PARA INDICAR LA PROGRESION NATURAL DEL TRABAJO. A PESAR DEL FORMATEO, TODOS LOS EMPLEADOS DE MECANICA SON PARTE DE LA DIVISION DE INGENIERIA Y SON TODOS MECANICOS GENERALES DE LOS QUE SE ESPERA QUE REALICEN TRABAJOS GENERALES DE MECANICA.

- (1) Los empleados de la sección son todos empleados mecánicos generales sin tener en cuenta las habilidades que han alcanzado o las categorías de trabajo han obtenido.
- (2) La categoría determinada por habilidad y competencia. Se espera lo empleados de la sección mecánica que progresan en categorías y se les dará la oportunidad para mejorar.
- (3) El progreso de habilidades puede ser en cualquier orden con oportunidad de progresar en 2 habilidades en el mismo período de tiempo (en entrenamiento de trabajo).
- (4) Se recomiendan escuelas vocacionales para aumentar el progreso en todas las habilidades básicas anteriores.
- (5) Los libros del Sistema de Entrenamiento (TPC) estarán disponibles como una opción para los empleados mecánicos quienes quieran usarlos para mejorar sus habilidades. Sin embargo, estos libros no serán el factor determinante para el avance de los grados. En su lugar dos Supervisores Mecánicos del turno evaluarán los empleados en su turno para avance de grado y el Jefe de Ingeniería tendrá la disposición final del progreso de cada empleado y su calificación.
- (6) La Compañía acuerda pagar el costo de cursos de entrenamiento de mantenimiento siguiendo el completamiento de tal curso con la condición de que el empleado reciba aprobación por escrito de antemano del jefe del mantenimiento y el empleado finalice el curso con éxito.
- (7) El empleado que buscan clases fuera de los edificios de la compañía se les reembolsará los honorarios y matrícula en las siguientes bases:
 - Calificación de Clases (A, B, C, D, o F) "C" o arriba = 100%, Menos de "C" = 0%
 - Pasar (Aprobar)/ No Aprobar - "Pasar" (Aprobar) = 100%, "No Aprobar" = 0%
- (8) Los mecánicos de calderas y refrigeración quienes poseen habilidades especiales, licencias o entrenamiento quienes hayan firmado voluntariamente para salirse de su trabajo con alto nivel calificado para uno que no requiere estas habilidades especiales, licencia o entrenamiento no recibirá el mismo pago por la habilidad especial, licencia o entrenamiento y recibirá el pago asociado con el trabajo que ellos han firmado y con el nivel básico de habilidades mecánicas. Esto no aplicará para los Electromecánicos porque los Electromecánicos quienes poseen habilidades especiales, licencias y entrenamiento serán requeridos a realizar tareas eléctricas bajo el concepto de trabajo general a pesar de que hayan firmado para otro trabajo.
- (9) Las Cartas de Acuerdos titulada "Programa de Aprendizaje Mecánico" aplicada el 12 de Enero del 2012 y el "Programa de Progresión de Pago por Grado" aplicado el 1ro de Noviembre del 2003 son parte de este Contrato de ahora en lo adelante por referencia aquí.
- (10) Para el propósito de firmar trabajos publicados en la División de Ingeniería, los Mecánicos Generales (excluyendo los empleados de Calderas y Refrigeración) de grado 0-8 les será otorgado un trabajo que es un grado más alto que el grado de su trabajo actual con la condición de que sean los empleados con más senioridad elegibles para firmar ese trabajo. Si ellos fallan en calificarse en el trabajo otorgado dentro de un periodo de seis meses, ellos serán descalificados en el trabajo otorgado, regresados a su trabajo previo en grado y se le impondrá una penalidad de descalificación. (Artículo 17- Sección 5)

PROGRAMA DE APRENDIZAJE MECANICO

Todo el trabajo que se discute en la presente propuesta es trabajo de la División Mecánica y como esas personas haciendo este trabajo, se les pagara la tasa del contrato para el trabajo que actualmente posee o la tasa base para la División Mecánica, o la tasa que sea mayor.

Todo trabajo actual de la división mecánica que se realiza en la planta por el personal de producción tal como se describe abajo debe ser considerado para ser incluido en este proyecto especial.

Inicialmente habrá 4 ofertas de puestos de trabajo para el Programa de Aprendizaje mecánico. La posición disponible(s) será otorgada a los empleados con más senioría que pasa la prueba de mantenimiento de nivel de entrada. Es entendido que los individuos adjudicado. Este trabajo será obligatorio de rotación de fin de semana con 2 grupos de 2 personas. Obviamente, el horario de turnos puede variar debido a que dependerá de si la persona era de 1, 2, o 3^o turno. Estas personas serían utilizadas como y donde sea necesario dentro de la división mecánica, pero se le debe daré toda la oportunidad de aprender tantas habilidades como sea posible para que puedan responder a anuncios de empleo y la oferta de un trabajo de mecánica, creando así una apertura en el programa de Aprendizaje mecánico. La persona (s) concedido estos puestos de trabajo, mientras que en el programa de aprendizaje todavía mantienen sus derechos hasta el momento en que renuncien a ellos mediante firme un trabajo de la División Mecánica. Adjudicación de puestos de trabajo en la División de Mecánica se otorgarán bajo los siguientes criterios:

En primer lugar, la División de Mecánica de antigüedad y nivel de habilidad, Segundo, de antigüedad del programa de aprendizaje y nivel de habilidad y tercero, la antigüedad en la planta y nivel de habilidad. También estarían bajo las mismas normas con respecto a la asistencia de fin de semana y de trabajo y las cualificaciones de grado como empleados fijos de la división mecánicos. El empleado descalificado por razones no relacionadas con las habilidades será permanentemente descalificado del programa. Es una meta a largo plazo de este programa para incrementar la dotación calificada dentro de la división.

Este programa especial se puede cancelar con un aviso de 2 semanas por ambas partes. Al término de este programa, todo este trabajo podría volver a la División de Mecánica.

Firewatch Crew (Grupo de Guardia contra incendios) y Auditores de Contratistas

Con el fin de satisfacer el lenguaje contractual (artículo 8, apartado 4) la siguiente norma con respecto a fire watch de grupos de trabajo los fines de semana se seguirá

Fire-Watch y Auditores de Contratistas directrices y normas / Mantenimiento de la tripulación de ayuda: Misc.

1. Hay dos tripulaciones separadas de firewatch (guardia contra incendios), uno del turno de noche y una del turno de día. Cada equipo tendrá 12 miembros elegidos por la antigüedad de la planta de cada turno.
2. A los empleados que ya están en un equipo de fin de semana (belt crew), por ejemplo, no se le permitirá estar en (fire watch) guardia contra incendios a menos que renuncien de la otra tripulación. Esto es para darles más oportunidad a los empleados de recibir horas extras.
3. Los empleados se les otorgarán las horas extras comenzando por la parte superior de la lista, que es el empleado más antiguo y trabajando por la lista hasta que se llegue el número de empleados necesarios. Entonces, la siguiente semana o la próxima vez que se necesite guardia contra incendios, se iniciará en la persona con más antigüedad en la lista. Ejemplo: si la primera semana se necesitan a tres personas, entonces la próxima semana la primera persona elegida será la persona número 4 en la lista. Vamos a continuar por la lista cada semana hasta que todos los empleados hayan tenido la oportunidad de trabajar y luego empezar nuevamente por el principio de la lista,

4. Si un empleado es elegido para trabajar en una semana y él / ella se niega, tendrán que esperar hasta que su nombre nuevamente llegue en la lista siguiendo con la rotación de arriba. Los empleados no pueden quitar una persona con menos antigüedad en la lista.
5. Cuando se publica fire watch (guardia contra incendios) para sábado, también incluirá el trabajo de domingo, si es necesario. Si publican para 4 personas para el sábado y si el trabajo avanza y sólo necesitan tres, la primera persona en la lista tiene la mayor antigüedad para esa semana. Esto no es una cuestión de senioría para toda la planta en este momento es una lista de senioría por proyecto. Si ellos mantienen a los cuatro por el día completo el sábado, pero solamente necesitan dos el domingo, los empleados más arriba de la lista semanal tienen la opción de reportar el domingo.
6. El grupo de guardia contra incendios de la noche solamente podrán trabajar el día siguiente a su turno regular si la hora de comienzo es a las 8:00 AM o más tarde. Si ellos no trabajaron la noche antes y la guardia de incendio es necesitada ellos podrán empezar antes de las 8:00 AM. Por ejemplo, si se necesita guardia contra incendios el sábado, el turno de la noche no puede comenzar antes de las 8:00 AM, pero si la guardia de incendios es para el Domingo y el turno de la noche no trabajo el sábado el turno de guardia de incendio de la noche podrá comenzar a cualquier hora que se necesite.
7. La lista de fire watch (guardia contra incendios) se mantendrán en la oficina de Recursos Humanos y la rotación será supervisada por el Gerente de Recursos Humanos o uno de en los miembros de su personal.

CARTAS DE ENTENDIMIENTO

Las siguientes cartas de entendimiento han sido acordadas por las partes y se incorporan en el Contrato:

1. La Compañía está de acuerdo que la ausencia de cualquier Empleado que ha sido detenido debido a los procedimientos del, U. S. de Inmigración y Aduanas (USCIS), y que haya vuelto para trabajar en un plazo de catorce (14) días desde la salida de ausencia o ha perdido una extensión de tiempo, de duración razonable, para reportarse el mismo período de catorce (14) días se le tratará como una ausencia disculpada si acaso la autorización de trabajo anterior y actual del empleado ha sido aprobado por ICE.
2. Se les concederá a los empleados hasta siete (7) días de ausencia Sin paga con el propósito de asistir a procedimientos de USCIS si su presencia es necesaria para los siete (7) días. La Compañía revisará premiso fuera de tiempo sin pago, además de los siete (7) días basado en caso por caso.
3. La Compañía tendrá que avisar al representante (Steward) del Unión y a la Unión si la Inmigración Customs Enforcement (ICE) busca y/o arresta un empleado a fin de que la Unión tomé pasos para proteger los derechos de sus miembros. Además, a fin de asegurar acatamiento con las regulaciones federales y para proteger los mejores intereses de los dos la Compañía y los empleados afectados, la Compañía ha implementado un proceso para recordar a los empleados de sus obligaciones para mantener sus documentos de permiso de trabajo vigentes. Este sistema será dirigido a todos los empleados quienes su permiso de trabajo vigente está próximo por vencerse e incluirá periódicamente recordatorios. Mientras la Compañía ayude a los empleados, los empleados son completamente responsables en mantener documentos de autorización de trabajo vigentes.
4. La Compañía notificará al Sindicato lo más pronto posible los nombres y direcciones de empleados que se han sido arrestados como resultado de una auditoría del ICE.
5. Cualquier empleado que sea disciplinado o despedido se le proporcionará si está disponible un intérprete que hable su idioma el cual entienda, si es que lo pide en la presencia de un representante de la Unión.
6. La Compañía imprimirá el Contrato de Trabajo en los dos idiomas de Inglés y Español con el entendimiento de que el acuerdo en Inglés será el que prevalecerá en cualquier disputa legal de trabajo que envuelva el Contrato de Trabajo.
7. La empresa acepta seguir haciendo contribuciones al fondo educacional multicultural, administrado conjuntamente. Las contribuciones anuales de la empresa, según el convenio, serán de un monto necesario, de hasta treinta y cinco mil dólares (\$ 35,000), para elevar el saldo no comprometido del fondo a treinta y cinco mil dólares (\$ 35,000).
8. La Compañía proveerá servicio para empezar la batería del coche cuando la temperatura es bajo cero y publicará el acuerdo en el tablero de anuncios designado para los empleados.
9. Durante las negociaciones la Compañía y la Unión están de acuerdo en establecer un programa para crear oportunidades de promoción para los empleados basado a través de un aula práctico del programa de promoción de Supervisor aprendiz (PST).

La compañía determinará la necesidad y el número de PST.

Cuando haya una vacante para un puesto PST un "anuncio interesado" será anunciado para que para los empleados que expresen su interés en la posición. Estas aperturas se otorgarán a los

empleados mejor calificados, determinadas a la discreción de la Compañía. Durante el período de entrenamiento el empleado seguirá siendo un empleado de unidad de negociación. Mientras que el empleado pueda dar orientación general a los empleados de otra unidad de negociación y asistirá al supervisor con el papeleo administrativo se ha acordado que no se administre la disciplina o calcular los documentos de la nómina final.

10. Se ha acordado el método con el que la compañía paga a los empleados y se va a declarar que todas las deducciones, las tasas por hora, horas trabajadas, el tiempo recto y las horas extras. Queda convenido y entendido que los empleados se pagarán sobre una base semanal. Se ha acordado el método por el que la empresa puede pagar a los empleados pueden incluir cualquier medio aceptable, que incluya, cheques, efectivo, depósito directo, las tarjetas de pago, tarjetas de débito, etc. Si la empresa decide cambiar su método de pago que primero se reunirá con la Unión y analizar el cambio treinta (30) días antes de hacer ese cambio.
11. La compañía se compromete a proporcionar un casco de diferente color para los representantes del Sindicato que será acordado mutuamente basado en los colores disponibles.

12. COMIENZO RÁPIDO

Las partes han acordado a un programa de aceleración de progresión de la tarifa de pago, de aquí en adelante referido como "Comienzo Rápido" (Quick Start) para no aplicar la progresión de tarifa de comienzo en una base semanal para empleados de mecánica que están realizando trabajo calificado de la categoría de Trabajo de grado dos (2) y por encima, quienes mantienen asistencia perfecta durante la semana. Para el propósito de Comienzo Rápido, cualquier ausencia (aparte de una ausencia disculpada) será considerada una violación de asistencia perfecta y al empleado se le pagará de acuerdo con la progresión de tarifa de comienzo para la semana en la cual la ausencia ocurrió. Una acumulación de tres (3) llegadas tardes en un mes resultará en una pérdida de Comienzo rápido para el próximo mes.

Un empleado no será elegible para Comienzo Rápido y por lo tanto se le pagará bajo la progresión regular donde:

- (a) El empleado es subsiguientemente descalificado cuando la Administración determina que el empleado ya no está calificado. La Compañía se reserva la opción de descalificar a un trabajador, una vez anteriormente calificado si ese individuo no puede realizar más el trabajo por cualquier razón. Un empleado descalificado debe volver a la tarifa de progresión normal.
- (b) Al empleado se le desplazará a un trabajo más bajo que Grado 2. Tal empleado sera movido a la tarifa progresiva normal.

La Compañía se reserva el derecho de terminar y/o expandir el Programa de Comienzo Rápido en cualquier momento durante la duración del Contrato. Se entiende además sin embargo que los empleados quienes participan en el Comienzo Rápido en el momento de la terminación continuaran siendo pagados de acuerdo al programa de Comienzo Rápido.

13. ASISTENTE DE SUPERVISOR SUBSTITUTO

Durante las negociaciones la Compañía y el Sindicato están de acuerdo para continuar la práctica de utilizar el papel de supervisor sustituto. Si la Compañía elige a un empleado de la unidad de negociación en esta capacidad, ellos designarán a tal individuo proveyéndole con un casco del color específico reservado para distinguir esta posición. Además, un empleado sirviendo en tal capacidad le será pagado \$0.50 por encima de su tarifa de pago corriente por todas las horas que ellos provean esta responsabilidad adicional en la ausencia del supervisor.

14. TRABAJO DURANTE EL DOMINGO Y AUSENTISMO

Durante las negociaciones la Compañía y la Unión discutieron que los empleados con ausencias en días de trabajo programados durante la semana de trabajo entonces vienen a trabajar el domingo de calendario y reciben doble pago de porcentaje regular de pago por las horas trabajadas el domingo (ver artículo 8, sección 2b). Varios casos de abuso serán revisados y discutidos. En un esfuerzo para refrenar este abuso y en justicia para otros empleados lo siguiente ha sido acordado para:

1. Si un empleado alcanza los tres puntos antes de la etapa rescisoria de la política de asistencia, además del asesoramiento y de la disciplina actuales, los empleados serán notificados. Si han alcanzado los dos puntos antes de la etapa rescisoria de la política de asistencia, no estarán aptos para la bonificación estipulada en el Artículo 8 – Horario de trabajo en la Sección 2b del convenio.
 2. Cuando los empleados alcancen los dos puntos anteriores a la etapa rescisoria de la política de asistencia y con tal de que la disciplina sea actual, no estarán aptos para recibir la bonificación estipulada en el Artículo 8 (Sección 2B), si no trabajan durante su horario programado en la semana de trabajo, a menos que hayan sido dispensados por su supervisor.
15. Cuando un empleado elige tomar un viernes como día de vacaciones, no será requerido que trabajen el sábado. También renunciarán a su opción de trabajar el domingo para cualquier proyecto de trabajo especial. Si su equipo de trabajo, del cual él es miembro, fuera a trabajar ese domingo, el también renunciara a trabajar en ese grupo. Si no hubiera trabajo programado para ese Sábado, entonces ganarían la opción de trabajar ese Domingo si ellos eligen hacerlo.
16. La Compañía puede modificar cualquiera de los términos del programa de entrenamiento y de avance para los empleados de mantenimiento incluyendo el número de niveles, las tarifas de pago, calificaciones y requerimientos para cambiar de nivel, y cualquiera y todos los otros términos del programa de entrenamiento y avance para los empleados de mantenimiento especificados en este Contrato. Se entiende además que si no hay cambios esto resultara en una reducción de la tarifa de pago, de lo que está especificado en este Contrato, para aquellos empleados que están en mantenimiento cuando el cambio sea hecho.

ÍNDICE		
#	ARTÍCULO	PAGINA
30	Beneficios	29
	Cartas de Entendimiento	51
31	Cierre de la Planta	33
26	Deber de Jurado	25
6	Derechos de la Administración	5
	Documento Anexo # 1	36
32	Duración del Contrato	35
11	Equipo/ Dispositivos de Seguridad Suministrados por la Compañía.	9
24	Estatutos Estatales y Federales	25
14	Garantía	11
18	Grupo Casual.	18
8	Horas de Trabajo	6
12	Lavandería	10
15	Llamada de vuelta al Trabajo.	12
5	No Coerción.	4
4	No Discriminación	3
22	Notificaciones del Sindicato	24
10	Pago por Día Festivo	8
9	Períodos de Comida y de Descanso.	7
28	Permiso de Ausencia por Funeral	27
21	Permiso de Licencia Militar	24
19	Permisos/ Licencias de Ausencia	20
	Preámbulo	2
20	Procedimiento de Quejas/Apelaciones	22
2	Propósito del Contrato.	2
1	Reconocimiento.	2
7	Responsabilidades de la Compañía y del Sindicato	5
3	Seguridad Sindical- Deducción de Cuotas	2
27	Seguridad/Ergonomía	26
17	Señoría/ Antigüedad.	14
29	Servicio Acreditado	28
13	Tarifas de Pago	10
	Tarifas de Salarios de Mecánicos	46
16	Vacaciones.	12
23	Visitas del Sindicato	25