

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

Entre

**SWIFT PORK COMPANY
BEARDSTOWN, IL**



y

**SINDICATO DE TRABAJADORES DE
ALIMENTOS Y COMERCIO (UFCW)
LOCAL 431**



**FECHA DE ENTRADA EN VIGENCIA
13 de julio de 2020 hasta el 7 de julio de 2024**

Tabla de Contenido

RECONOCIMIENTO.....	3
OBJETIVO DEL CONTRATO	3
POLÍTICA.....	3
DERECHOS DE GESTION.....	3-4
RESPONSABILIDADES DE LA EMPRESA Y DEL SINDICATO	4
CUOTA SINDICAL	4-5
HORAS DE TRABAJO	5-6
PERÍODOS PARA COMIDAS Y DESCANSO	6-7
GARANTÍA.....	7-8
FESTIVOS	8
VACACIONES.....	8-10
LICENCIAS	10-12
ANTIGÜEDAD.....	12-17
RESOLUCIÓN DE QUEJAS	17-18
EQUIPO SUMINISTRADO POR LA EMPRESA	18-19
PRESTACIONES DE SEGURO.....	19-21
ENFERMEDAD Y ACCIDENTE	21-22
SEGURIDAD.....	22-23
TABLEROS DE ANUNCIOS	23
SUBCONTRATACIÓN	23
RETIRO	23-24
SALARIOS	24-25
CLÁUSULA DE RENUNCIA, INTEGRIDAD DEL CONTRATO Y DE RESERVAS.....	25-26
DURACIÓN DEL CONTRATO	26
ANEXO I	27-35
ANEXO II	36-38
APÉNDICE A - CAPACITADORES DE LA UNIDAD DE NEGOCIACIÓN	38
APÉNDICE B – CAPACITADORES DE LA UNIDAD DE NEGOCIACIÓN	39
APÉNDICE C – ORIENTACIÓN Y CAPACITACIÓN	40
APÉNDICE D - CAPACITADORES	41
CARTA DE ENTENDIMIENTO – PUJA DE EMPLEOS	42
CARTA DE ENTENDIMIENTO - JUNTA MIXTA LABORAL/GERENCIAL	43
CARTA DE ENTENDIMIENTO – RITMO DE LA LÍNEA	44
CARTA DE ENTENDIMIENTO – CÁLCULO DE LA TARIFA MÉDICA.....	45

CONTRATO

ESTE CONTRATO se ejecuta y se celebra entre SWIFT PORK COMPANY, División de Beardstown, Beardstown, Illinois, de ahora en adelante llamada la "Empresa", y el SINDICATO DE TRABAJADORES DE ALIMENTOS Y COMERCIO LOCAL 431, de ahora en adelante llamado el "Sindicato".

ARTÍCULO I RECONOCIMIENTO

Sección 1. La Empresa reconoce al Sindicato de Trabajadores de Alimentos y Comercio Local 431 como agencia laboral colectiva única y exclusiva de empleados en la unidad laboral que incluye todos los empleados de producción de SWIFT PORK COMPANY en la planta de Beardstown, Illinois, excluyendo empleados de oficina, inspectores de garantía de calidad, técnicos electricistas, compradores de cerdo, conductores de camiones de larga distancia, operadores de consolas de control computarizadas, pesador de compra y envío (sin incluir clasificadores), empleados de mantenimiento, profesionales, supervisores, y seguridad, según lo definido en la Ley.

ARTÍCULO II OBJETIVO DEL CONTRATO

Sección 1. El objetivo de las partes del Contrato es el de promover y garantizar una relación armoniosa, cooperación y entendimiento entre la Empresa y sus empleados, determinar las tasas salariales y demás condiciones laborales entre las partes del mismo.

Sección 2. Ambas partes reconocen tener un interés y obligación mutua en mantener una cooperación amistosa entre la Empresa y el Sindicato, lo que permitirá la operación segura, económica y eficiente de la planta. .

Sección 3. Al reconocer el interés y deseo mutuo de proporcionar la mayor oportunidad y seguridad laboral a sus miembros en la planta, el Sindicato se compromete a cooperar en la promoción de la aceptación del producto de la Empresa por parte de los clientes y consumidores.

ARTÍCULO III POLÍTICA

La Empresa y el Sindicato acuerdan no discriminar a ningún empleado o solicitante de empleo por su raza, sexo, orientación sexual, identidad y expresión de género, color, credo, nacionalidad, edad, religión, condición de veterano, discapacidad (las partes cumplirán con la Ley de Estadounidenses con Discapacidades), ni procedencia nacional.

ARTÍCULO IV DERECHOS DE GESTIÓN

Sección 1. La gestión de la planta y la dirección de la fuerza de trabajo, incluyendo los derechos de contratación, suspender, disciplinar o despedir por causa, asignar puestos de trabajo, determinar aptitudes y capacidades de los empleados, transferir, promover o degradar empleados, aumentar y disminuir la fuerza de trabajo, determinar los estándares de producción, determinar los productos que se manejarán, producirán o fabricarán, los programas de producción y los métodos, procesos y medios

de producción, determinar la ubicación y reubicación de sus instalaciones y operaciones, crear y hacer cumplir reglas razonables de conducta y seguridad, los tiene exclusivamente la empresa; siempre y cuando esto no se utilice con el propósito de discriminar a ningún empleado o para evitar cualquiera de las disposiciones del Contrato.

Sección 2. Se acuerda de manera mutua que la Empresa conserve todos los derechos y prerrogativas de gestión que hasta ahora ha tenido, excepto aquellos derechos a los que se renuncia específicamente en el presente documento.

Sección 3. Los supervisores u otros miembros del personal podrán desempeñar cualquier tarea que sea necesaria para el desarrollo de las actividades y que no suponga un desplazamiento permanente de los empleados de la unidad de negociación.

ARTÍCULO V RESPONSABILIDADES DE LA EMPRESA Y DEL SINDICATO

Sección 1. Durante la vigencia de este Contrato no habrá huelgas, paros, retención deliberada de la producción ni suspensión del trabajo, huelga de simpatía, marcha con piquete, por parte de la Unidad de Beardstown del Sindicato local #431 o sus miembros o cierre patronal por parte de la Empresa. La Unidad de Beardstown del Sindicato local #431 acuerda adicionalmente que no interferirá de ninguna manera con los negocios de la empresa sancionando o llevando a cabo un boicot en el manejo de bienes obtenidos de una fuente o destinados a un punto donde pueda existir controversia laboral.

Sección 2. En caso de que algún empleado incumpla con este Artículo, el Sindicato declarará de manera pública y con prontitud que dicha acción no está autorizada y ordenará de inmediato a sus miembros a regresar al trabajo, a pesar de la existencia de un piquete. La empresa tendrá el derecho de determinar la medida disciplinaria a tomar con el empleado o empleados que infrinjan este Artículo, y dicha medida no estará sujeta a un procedimiento de reclamación. La cuestión de hecho sobre si un empleado en particular tuvo participación o no en dicha violación puede estar sujeta al procedimiento de reclamación en el Contrato incluyendo arbitraje; si se determina que algún empleado efectivamente cometió el incumplimiento, el mediador determinará que también se incumplió con este Contrato.

ARTÍCULO VI CUOTA SINDICAL

Sección 1. Luego del trigésimo (30°) día después de la fecha de entrada en vigencia de este Contrato, todos los empleados de producción en esa fecha serán y seguirán siendo miembros del Sindicato en regla como condición para continuar siendo empleados durante la vigencia del Contrato. Todos los empleados de producción contratados después de la fecha de entrada en vigencia del Contrato serán y seguirán siendo miembros del Sindicato en regla después de los cuarenta y cinco (45) días laborales siguientes al inicio del empleo como condición para continuar siendo empleados. A efectos de este Contrato, “la fecha de contratación”, el comienzo del empleo, o cualquier referencia similar significarán el día del inicio de trabajo del empleado.

Sección 2. Cada semana, la Empresa deducirá de la paga de los miembros del Sindicato sus cuotas y contribuciones sindicales. Las cuotas sindicales serán calculadas con base en la tasa por hora vigente en ese momento y de conformidad con la fórmula proporcionada a la Empresa por parte del Sindicato. La tarifa de iniciación de empleados será deducida del pago de los empleados en cuatro deducciones semanales iguales después de la fecha de ingreso en el Sindicato. La deducción de las

contribuciones sindicales empezará en la semana en la que el empleado ingrese en el Sindicato. La empresa no realizará deducciones de contribuciones sindicales, tarifas de iniciación ni de cuotas sindicales sin confirmación escrita del empleado de su participación en el Sindicato y aceptación de las disposiciones de cuotas sindicales. Dicha autorización debidamente ejecutada seguirá en vigor durante el período de servicio del empleado en la Empresa.

Sección 3. Toda cuota sindical y tarifa de iniciación y contribución deducida por la Empresa en virtud de las disposiciones de este Contrato será remitida oportunamente cada mes al Tesorero de la Secretaría Financiera del Sindicato Local del Distrito, cuyo nombre y dirección será comunicado por el Sindicato en un archivo escrito a la Empresa.

Sección 4. Mediante solicitud escrita y adecuada del empleado, la Empresa deducirá semanalmente las deducciones autorizadas por el empleado de no más de dos (2) instituciones financieras, como una cooperativa de ahorro y crédito o bancos. La Empresa y el Sindicato acordarán cuál cooperativa o banco serán reconocidos para las deducciones.

Sección 5. La Empresa les permitirá a los empleados comprar productos cárnicos de la Empresa mediante deducción en la nómina. La política de compra de carne mediante deducción estará sujeta a las normativas establecidas por la Empresa.

Sección 6. Mediante solicitud escrita y adecuada del empleado, la Empresa deducirá cada semana una deducción ABC autorizada por el empleado y la remitirá oportunamente al Sindicato.

ARTÍCULO VII HORAS DE TRABAJO

Sección 1. A efectos de la nómina, la semana laboral empieza a las 12:01 AM del lunes y finaliza a medianoche del domingo, o empieza a las 12:01 AM del domingo y finaliza a medianoche del sábado.

Sección 2. Las horas de trabajo se programarán de acuerdo a las exigencias de producción y se notificará por adelantado a los empleados sobre cambios en los turnos, salvo cuando dichos cambios se deban a circunstancias fuera del control de la empresa.

Notificación del Cronograma. Se seguirán los siguientes lineamientos de notificación a conveniencia del empleado y no como compromiso vinculante por parte de la Empresa.

- a. Cuando sea práctico, la Empresa avisará con 24 horas de anticipación cuando haya cambios en la hora de inicio de turno.
- b. La notificación sobre la duración de cada día de trabajo será publicada antes de la hora del almuerzo.
- c. La notificación sobre trabajo en sábado será publicada el jueves. En caso de que la Empresa deba trabajar el sábado y que no se haya publicado la notificación el jueves previo, convocará a los empleados por orden de antigüedad en el departamento correspondiente al trabajo que requiera.
- d. La notificación de cambios en el turno se dará una semana antes de la fecha de entrada en vigencia del cambio.

Sección 3: Se pagará tiempo y medio (1 ½) por todas las horas trabajadas adicionales a las cuarenta (40) horas en una semana u ocho (8) horas en un día. A los empleados que trabajen las horas indicadas durante los primeros cinco (5) días de trabajo se les pagará tiempo y medio (1 ½) por todas las horas trabajadas en el sexto día de trabajo consecutivo dentro de la semana laboral del empleado. En caso de que se establezca un turno de envío un domingo designado, y tras ratificar el contrato, los empleados nuevos contratados en el envío de dicho domingo designado, según lo dispuesto en el Artículo 7, sección 5, recibirán el pago de tiempo y medio después de cuarenta (40) horas. En caso de que se defina un turno de envío en un domingo designado según lo dispuesto en el Artículo 7, sección 5, los empleados actuales contratados antes de la ratificación del contrato recibirán el pago de tiempo y medio después de las cuarenta (40) horas al trabajar en un domingo designado.

Sección 4. Los empleados regulares a tiempo completo que trabajen feriados recibirán la paga regular de feriados, y la paga que reciban por el trabajo realizado en el feriado se hará al doble de la tasa regular.

Sección 5. Los empleados que trabajen los sábados, salvo los almacenistas cuyo horario sea el regular, empleados de carne envasada y de ganado, así como empleados nocturnos de limpieza, recibirán el doble del pago por hora. Los almacenistas, empleados de carne envasada y de ganado, y empleados nocturnos de limpieza recibirán el doble del pago por hora por el trabajo realizado un domingo designado en lugar de un domingo de su cronograma regular. Los empleados nuevos contratados en envíos tras la ratificación del contrato recibirán el doble del pago por hora por el trabajo realizado un domingo designado distinto a un domingo de su cronograma regular. En caso de que se defina un turno de envío en un domingo designado, los empleados actuales contratados antes de la ratificación del contrato recibirán el doble del pago por hora al trabajar en un domingo designado distinto a un domingo de su cronograma regular.

Sección 6. A efectos del cálculo del pago de horas trabajadas los domingos o feriados pagados, el turno que abarque dos (2) días calendario se considerará como trabajo del día en que se inicie el turno.

Sección 7. El trabajo extra de un departamento será dividido de la manera más justa e igualitaria posible entre los empleados calificados del departamento. Se entiende y se acuerda que dicha equiparación no puede efectuarse diaria o semanalmente, pero se intentará modificar cualquier desequilibrio a lo largo de períodos de tiempo razonables.

Sección 8. El pago de la prima debida en virtud de este artículo no será piramidal.

Sección 9. El tiempo de ejecución de la matanza se calculará en el programa de trabajo asignado al elevador Johnson #1. El tiempo de ejecución para el despiece se calculará en la caída de la canal en la mesa de despiece. El tiempo se calculará desde el momento en que los empleados en este puesto comiencen su trabajo hasta el momento en que el trabajo pare. Un empleado que trabaje en tiempo de ejecución será compensado por minuto. La Empresa instalará y mantendrá un reloj para determinar con precisión el tiempo de trabajo.

Sección 10. Se considerará que el empleado llegó tarde a la línea cuando no se encuentre en su estación de trabajo al momento programado de inicio.

ARTÍCULO VIII PERÍODOS PARA COMIDAS Y DESCANSO

Sección 1. Los empleados tendrán un primer período de descanso de quince (15) minutos a las 3 horas de iniciar el turno y un segundo período de descanso con la misma duración si el programa de trabajo del día excede las ocho (8) horas y treinta (30) minutos. Los empleados que deban trabajar más de diez horas y media (10 ½) recibirán una compensación adicional de 6 dólares (\$6,00) para la compra de carnes y recibirán adicionalmente un descanso de quince (15) minutos. Se asignarán períodos de descanso adicionales cada dos (2) horas y quince (15) minutos después del tercer (3) período de descanso. Los períodos de descanso y almuerzo programados pueden adelantarse hasta un máximo de treinta (30) minutos.

Sección 2. No se le exigirá a ningún empleado que trabaje por más de cinco horas y media (5 ½) sin períodos de comida no remunerados de treinta (30) minutos, salvo que finalice su turno, en cuyo caso el trabajo no pasará de seis (6) horas. La Empresa puede extender los períodos de comida no remunerados mediante notificación una semana antes con el fin de cumplir con los lineamientos y/o exigencias regulatorias.

Sección 3. Los empleados que deban trabajar más de tres (3) horas antes del primer período de descanso o más de cinco horas y media (5 ½) antes del periodo de comida no remunerado (o seis (6) horas si se completa el turno) serán compensados con una vez y media la tasa normal por el tiempo adicional.

ARTÍCULO IX GARANTÍA

Sección 1. A menos que se notifique un despido en o antes del sábado de la semana anterior, todos los empleados regulares a tiempo completo recibirán una garantía semanal por un monto de treinta y seis (36) horas de pago, de lunes a viernes, a su tarifa de tiempo regular, siempre que, sin embargo, la empresa pueda cambiar la garantía semanal a treinta y dos (32) horas no más de seis (6) veces en el primer (1er) año de este Contrato, no más de ocho (8) veces en el segundo (2º) año de este Contrato, y no más de doce (12) veces por año contractual cada año a partir de entonces, siempre que la Empresa notifique su intención de reducir la garantía antes del viernes de la semana anterior.

La garantía se reducirá por tiempo de ausencia por cualquier motivo y por ocho (8) horas cada día completo en el que la planta no pueda funcionar debido a un incendio, una explosión, un fallo eléctrico, una tormenta, un caso fortuito, una huelga o un boicot por parte de un sindicato o grupo similar, actos o acciones gubernamentales que impidan el funcionamiento de la Compañía, u otra emergencia inusual. El pago de los días festivos, incluidos los que caen en sábado, se considerará parte de la paga garantizada de treinta y seis (36) horas.

Sección 2. La semana de trabajo garantizada aplicará únicamente para empleados a tiempo completo que inicien en el primer turno del día de la semana de trabajo. Los empleados desplazados en virtud de las disposiciones de la cláusula de antigüedad recibirán el pago solamente de las horas trabajadas en la semana retirada.

Sección 3. Los empleados convocados a trabajar recibirán un mínimo de cuatro (4) horas de trabajo o paga en lugar de trabajo salvo que la Empresa no pueda operar por las razones especificadas en la Sección 1 y hubiera hecho un esfuerzo razonable de notificar a los empleados de no venir a trabajar antes de su hora de entrada.

Sección 4. A los empleados convocados a trabajar fuera de sus cronogramas regulares de trabajo una vez que se hayan ido a casa y en un momento en el que dicho trabajo no se conecte con sus turnos regulares se les garantizarán cuatro (4) horas de trabajo a una vez y media (1 ½) la tasa regular de paga, y se les permitirá trabajar también su horario regular. Los empleados convocados a trabajar fuera de sus turnos regulares y que dicho trabajo se conecte con sus turnos regulares serán remunerados de conformidad con el Artículo de Horas de Trabajo, y se les permitirá trabajar en su turno regular.

ARTICLE X FESTIVOS

Sección 1. Se contemplan los siguientes festivos remunerados: Año Nuevo, Día de los Caídos, Cuatro de Julio, Día del Trabajo, Día de Acción de Gracias, Navidad, el día programado antes o después de Navidad, según lo que decida la empresa, y el cumpleaños del empleado. El festivo de cumpleaños se tomará en un día acordado mutuamente en los siete (7) días antes o después del cumpleaños. El feriado de cumpleaños se debe programar con antelación en los plazos enumerados en la Sección 4 del Artículo XI de este Contrato. El empleado no debe trabajar en el feriado de cumpleaños, y la paga en su lugar se otorgará por mutuo acuerdo.

Sección 2. Todos los empleados de tiempo completo que hayan completado cuarenta y cinco (45) días de trabajo en la empresa recibirán ocho (8) horas de tiempo remunerado para cada uno de los festivos mencionados que no haya trabajado. Aquellos que no hayan completado cuarenta y cinco (45) días de trabajo pueden tener el festivo libre sin paga, a excepción del festivo de cumpleaños. Los empleados regulares a medio tiempo que hayan pasado el período de prueba y que trabajen su último día de trabajo programado antes del día festivo y su primer día de trabajo programado después de un día festivo, recibirán una paga por el festivo igual a las horas trabajadas en su último día de trabajo programado antes del día festivo hasta un máximo de ocho (8) horas, siempre que sus días de trabajo programados sean durante la semana festiva, la semana anterior al día festivo o la semana posterior al día festivo.

Sección 3. Los empleados deben haber trabajado las horas programadas en los días anteriores y posteriores al feriado para ser admisibles a recibir la paga del feriado, salvo que:

- A. Sea excusado por la Empresa.
- B. Esté en licencia por funeral.
- C. Esté discapacitado por enfermedad o accidente. La empresa puede exigir la prueba de enfermedad o discapacidad y en todos los casos (A, B y C) el empleado debe haber trabajado en compensación ya sea en la semana anterior o posterior al feriado.

Las ocho (8) horas pagadas en feriado contarán como horas trabajadas en el cálculo. Los feriados en domingos se consideran en el lunes siguiente.

ARTÍCULO XI VACACIONES

Sección 1. Los empleados que completen un (1) año completo de servicio en la empresa recibirán una (1) semana de vacaciones pagadas, que podrá ser disfrutada en cualquier momento, con la

aprobación de la Dirección, durante el segundo año de servicio. Los empleados que cumplan tres (3) años completos de servicio tendrán dos (2) semanas de vacaciones pagadas. Los empleados que cumplan diez (10) años completos de servicio tendrán cuatro (4) semanas de vacaciones pagadas. A los empleados que cumplan veinticinco (25) años de servicio se les concederán cinco (5) semanas de vacaciones. Una (1) semana de vacaciones pagadas se interpreta como cuarenta (40) horas de pago a la tarifa horaria del empleado o 1/52 de los ingresos anuales anteriores del empleado, tal como se indica en el W-2 emitido previamente, lo que sea mayor. Para los empleados regulares a medio tiempo, una (1) semana de vacaciones pagadas se interpreta como 1/52 de los ingresos anuales anteriores del empleado según lo indicado por el W-2 emitido previamente.

Sección 2. Para tener derecho a vacaciones pagadas, los empleados con un horario regular de cinco (5) días, deben haber pasado su aniversario, y haber trabajado al menos doscientos (200) días en los trescientos sesenta y cinco (365) días anteriores (con la excepción de los permisos por asuntos sindicales, servicio de jurado y vacaciones). En el caso de los empleados con un horario regular de cuatro (4) días, deben haber pasado su aniversario y haber trabajado al menos ciento sesenta (160) días en los trescientos sesenta y cinco (365) días anteriores. En caso de fallecimiento de un empleado o de un empleado que se jubile a través de la Seguridad Social, dicho empleado o sus herederos legales recibirán las vacaciones a prorrata siempre que el empleado tenga tres (3) o más años de servicio continuo.

Sección 3. Los empleados que tengan derecho a vacaciones en virtud de la Sección 2 al momento de finalización de su empleo recibirán el pago por esa vacación acumulada pero no utilizada. Los empleados que cesen su empleo no recibirán pago por sus vacaciones del año en que cese el contrato.

Sección 4. Las vacaciones se programarán con la mayor antelación posible en el momento especificado por el empleado. Se reconoce, sin embargo, que la Empresa debe aprobar el calendario de vacaciones para asegurar una producción regular y eficiente. El calendario de vacaciones se preparará y publicará antes del 15 de abril de cada año. Los empleados tendrán su preferencia de vacaciones en función de la antigüedad en la unidad de trabajo, siempre que la elección se haga antes del 1 de abril. Después del 1 de abril, el empleado con mayor antigüedad no podrá cambiar su elección si ésta interfiere con la de otro empleado. Los empleados podrán inscribirse en las preferencias de vacaciones por antigüedad desde el 1 de marzo hasta el 31 de marzo. El calendario de inscripción de vacaciones se publicará o se pondrá a disposición de los empleados durante el período comprendido entre el 1 y el 31 de marzo para que los empleados puedan determinar la(s) semana(s) que tienen disponible(s) por su antigüedad. En el caso de que un empleado cancele unas vacaciones aprobadas que estaban programadas durante los meses de junio, julio, agosto y las semanas de Día de los Caídos, Día del Trabajo, Navidad y Acción de Gracias, dicha vacante se ofrecerá a los empleados de mayor antigüedad interesados. Dicha notificación será de una (1) semana cuando sea posible. No se ofrecerán vacantes posteriores, salvo con la aprobación de la empresa. Las vacantes que se cancelen dentro de las dos (2) semanas de su fecha de inicio programada no se podrán reprogramar.

Sección 5. No se podrán llevar vacaciones acumuladas de un año a otro.

Sección 6. La gerencia podrá elegir cerrar la planta para un periodo de vacaciones durante los meses de junio, julio o agosto, por lo que todos los empleados podrán tomar sus vacaciones de una sola vez, siempre y cuando se le permita a un empleado aceptar el despido si así lo desea. El aviso de dicho período de vacaciones se publicará con sesenta (60) días o más de antelación al momento programado.

Sección 7. En el caso de que un día festivo pagado caiga dentro del período de vacaciones del empleado, se pagarán ocho (8) horas de tiempo regular además de la paga de vacaciones, siempre que el empleado trabaje el día de trabajo programado antes y el día de trabajo programado después de sus vacaciones, a menos que esté excusado.

Sección 8. Los empleados que presenten una solicitud oportuna para ello recibirán su pago de vacaciones al comienzo de su período de vacaciones.

Sección 9. Los empleados con diez (10) o más años de antigüedad podrán tomar un máximo de dos (2) semanas de sus vacaciones en días sueltos. Los empleados con cinco (5) o más años de antigüedad podrán tomar un máximo de una (1) semana de sus vacaciones en días sueltos. Los empleados con tres (3) o más años de antigüedad podrán tomar un máximo de una (1) semana de sus vacaciones en días sueltos. Los días de vacaciones sueltos deben ser aprobados por la gerencia con siete (7) días de antelación. Cuando las circunstancias lo permitan y lo apruebe la gerencia, se podrá avisar con menos de siete (7) días de antelación; esta frase no se aplicará durante las semanas de feriados.

ARTÍCULO XII LICENCIAS

Sección 1. La Empresa puede otorgar licencias sin remuneración por hasta treinta (30) días a los empleados que lo soliciten ya sea por emergencia o razones personales. Dichos permisos no serán otorgados para permitirle al empleado tomar otro puesto temporalmente, probar otro empleo, o independizarse.

Sección 2. A los empleados elegidos por el sindicato para atender asuntos sindicales fuera de la planta se les concederá, con el permiso de la gerencia de la Empresa, licencias sin remuneración por un período no superior a treinta (30) días, siempre que, cuando sea factible, dichos empleados notifiquen a la empresa con al menos cinco (5) días de antelación la fecha en que se desea obtener dicha licencia.

Sección 3. Un empleado que sea elegido o nombrado para un puesto de trabajo a tiempo completo con el Sindicato, tras un aviso adecuado, se le concederá una licencia no remunerada que no excederá la duración de este Contrato, y tras un aviso de una (1) semana de su deseo de volver a trabajar para la Empresa, se le colocará en su puesto de trabajo previamente ocupado sin pérdida de derecho a la antigüedad, siempre que su regreso se produzca dentro de los treinta (30) días naturales siguientes a la fecha en que termine su puesto de trabajo a tiempo completo con el Sindicato. Todo empleado con permiso a tiempo completo para trabajar en el Sindicato deberá pagar el coste completo del plan de beneficios de la Empresa para permanecer en el plan de la Empresa. A efectos de este artículo, el coste completo se definirá como el coste COBRA del plan de beneficios de la Empresa.

Sección 4. Servicio Militar – Derecho a Recontratación. El empleado que vaya a dejar o haya dejado su puesto en la Empresa para alistarse en servicio de las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos tendrá el derecho de ser recontratado por la Empresa cuando éste haya finalizado sus deberes militares, sin afectar su antigüedad ni sus derechos de conformidad con lo dispuesto en la Sección 9 de la Ley Universal de Entrenamiento y Servicio Militar.

Sección 5. Campamento militar y de verano. A los empleados regulares a tiempo completo en la nómina activa se les concederá una licencia, previa solicitud, cuando deban participar en el

entrenamiento de campamento de verano como miembro de la Guardia Nacional y/o de la Reserva Militar de los Estados Unidos, según lo dispuesto en la Sección 270, Título 10, Código de los Estados Unidos, y la Sección 502, Título 32, Código de los Estados Unidos. Dichos empleados regulares a tiempo completo recibirán la diferencia entre cuarenta (40) horas de pago por semana a su tarifa horaria regular y lo que reciben del gobierno. Esta licencia remunerada no podrá exceder de dos (2) semanas consecutivas. Los empleados deberán verificar cada día de la licencia antes de recibir el pago mencionado.

Sección 6. Licencia para asistir a funeral – En caso de fallecimiento de un familiar inmediato de un empleado a tiempo completo o medio tiempo, el empleado recibirá no más de tres (3) días de licencia, de los cuales uno debe ser el día del funeral para que pueda asistir o realizar los arreglos del mismo.

A. Familia inmediata significa: pareja, hijos, hijastros (incluyendo cualquier menor del cual el empleado sea el tutor legal), madre, madrastra, padre, padrastro, hermana, hermano, suegra, suegro, nuera, nuero, nietos, nietos adoptivos, abuelos del empleado.

B. Se otorgará un día de licencia remunerada en caso de necesitarlo para asistir al funeral del hermanastro, hermanastra del empleado o de la pareja del empleado, o los abuelos naturales de la pareja.

C. No habrá remuneración salvo que dicho tiempo fuera ocurra en un día de trabajo regular programado del empleado.

D. El empleado debe ser un empleado regular a tiempo completo y deberá notificar a la empresa antes del primer día de ausencia. Si el empleado no puede asistir al funeral del familiar inmediato, se le otorgará un día remunerado de licencia para asistir a una ceremonia conmemorativa sujeta a verificación, según lo definido en el punto 6E.

E. De ser solicitado, el empleado deberá proporcionar prueba suficiente a la empresa sobre su relación con el fallecido, la fecha del funeral y la asistencia del empleado al funeral. No se harán pagos para el día de licencia que sea después del día del funeral, salvo que requiera suficiente tiempo de viaje para poder asistir al funeral.

F. En caso de fallecimiento de un familiar inmediato, según lo definido en el Artículo 12, sección 6A, el cual ocurra durante el período de vacaciones de un empleado regular de tiempo completo o medio tiempo, este empleado podrá reprogramar sus vacaciones. No se permitirá que dicha reprogramación de vacaciones interfiera con el programa de vacaciones según lo descrito en el Artículo 11, Sección 4.

G. Los empleados que deban viajar a lugares lejanos para asistir a funerales de familiares inmediatos, según lo definido en los puntos A y B, recibirán un permiso justificado durante el tiempo razonable sin remuneración para viajar hacia y desde la ubicación del funeral, además de los días remunerados.

El pago la licencia por funeral será la tarifa horaria regular por ocho (8). Para los empleados regulares a medio tiempo, la licencia por funeral será igual a las horas trabajadas en el último día de trabajo antes de la licencia por funeral hasta un máximo de ocho (8) horas.

Sección 7. Los empleados legalmente convocados para servir de jurado recibirán la diferencia entre la paga de jurado y el salario por las horas programadas que habrían trabajado hasta un máximo de ocho (8) horas por cada día completo de servicio de jurado cuando dicho servicio caiga en un día de trabajo programado, siempre que el empleado presente la citación de dicho servicio a su supervisor antes de presentarse para el servicio de jurado. El empleado que se ausente por despido, vacaciones, enfermedad, lesión u otra licencia no tendrá derecho a ninguna diferencia en los pagos; excepto que un empleado en despido que sea llamado a trabajar en un momento en el que también deba presentarse para el servicio de jurado o servir como jurado, tendrá derecho a la diferencia en los pagos si es elegible a partir del día de la llamada. Un empleado llamado a formar parte de un jurado no estará obligado a presentarse a trabajar ese día, o los días en que deba presentarse a prestar servicio como jurado. El empleado deberá trabajar las horas programadas en cualquier día en el que no se le requiera para servir como jurado. El empleado deberá presentar una declaración certificada por el tribunal en la que conste la fecha del servicio de jurado y la remuneración recibida por dicho servicio. Si el empleado es despedido del servicio de jurado durante su horario normal programado, deberá notificar a su supervisor su disponibilidad para trabajar.

Sección 8. Las partes cumplirán con la Ley de Licencia por motivos Familiares y Médicos. La Empresa puede exigir el uso de tiempo libre remunerado junto con el permiso FMLA aprobado.

Sección 9. Sujeto a todas las leyes aplicables, la Empresa se compromete a proporcionar tiempo libre a los empleados que deban desplazarse a la oficina correspondiente del Servicio de Inmigración y Control de Aduanas (ICE, por sus siglas en inglés) para asistir a las citas y/o asegurar los documentos necesarios para mantener su permiso de trabajo o ciudadanía.

Sujeto a todas las leyes aplicables y a las políticas de la Empresa, en caso de que un empleado sea despedido como resultado de un permiso trabajo vencido, se le dará treinta (30) días para presentar una autorización de trabajo actualizada y ser considerado para su reincorporación con toda la antigüedad y beneficios. Este plazo podrá ampliarse treinta (30) días adicionales si el empleado puede demostrar que no ha recibido su autorización de trabajo actualizada por causas ajenas a su voluntad.

ARTÍCULO XIII ANTIGÜEDAD

Sección 1.

A. La antigüedad se establece con base en el servicio continuo en la Empresa y se acumulará desde la última fecha de contratación. Un empleado es considerado como regular y con antigüedad tras cuarenta y cinco (45) días de trabajo. Sin embargo, el Sindicato extenderá este período a sesenta (60) días de trabajo si la Empresa lo solicita por escrito durante los primeros cuarenta y cinco (45) días de trabajo del empleado. El período de prueba se extenderá por el tiempo de trabajo ligero o alternado. Antes de alcanzar la antigüedad, el empleado es considerado como empleado en prueba. La Empresa podrá, a su discreción, disciplinar o despedir a un empleado en período de prueba y no se presentará ni tramitará reclamación alguna en su nombre.

B. Se aplicará la antigüedad con base en lo siguiente dentro de la planta:

- Primero - Departamento
- Segundo - División (licitación de puestos únicamente)
- Tercero - Planta

Los despidos, retiros y ascensos se basarán en el tiempo de servicio dentro de un departamento o de la planta, siempre que las calificaciones y la capacidad para realizar el trabajo sean iguales entre los empleados elegibles para su consideración.

Sección 2. La antigüedad dentro de la planta operará dentro de cada uno de los departamentos y divisiones como se define en la Sección 8.

Sección 3.

A. Las clasificaciones de puestos de trabajo se reducirán por antigüedad en la planta dentro del departamento. La empresa procurará, en la medida posible, seguir el principio de “el empleado más antiguo puede, el empleado más nuevo debe” a la hora de realizar dichas reducciones.

B. Cuando las reducciones en el departamento sean necesarias, se desplazará a los empleados con la menor antigüedad de planta en la unidad de trabajo. Los empleados afectados tendrán derecho a desplazar al empleado de menor antigüedad en la planta siempre que tengan la capacidad de realizar el trabajo del puesto.

C. Un empleado de planta de mayor antigüedad que esté siendo despedido y que no desee ejercer los derechos de desplazamiento, podrá optar por aceptar el despido, pero no podrá volver a ejercer los derechos de desplazamiento hasta que se le devuelva el turno de antigüedad en su departamento.

D. Tras notificación de despido, la Empresa proporcionará a los empleados con derechos de desplazamiento información suficiente para que puedan ejercer su elección por orden de antigüedad. El empleado debe indicar su intención dentro de las veinticuatro (24) horas siguientes a la notificación del despido. Los empleados desplazados de sus puestos porque este fue eliminado, tendrán consideración preferente por orden de antigüedad para volver a dicho puesto cuando se reactive el trabajo sin exceder los noventa (90) días. El empleado perderá cualquier derecho a su puesto anterior si declina.

E. Todos los cambios de puestos de trabajo resultantes de un despido se harán tan rápido como lo permitan las operaciones.

F. Los empleados despedidos serán llamados en orden de antigüedad en la planta, siempre y cuando califiquen para realizar el trabajo para el que son llamados.

G. Los empleados que ejerzan los derechos de desplazamiento en virtud de esta sección y que sean llamados a su departamento en orden de antigüedad pero que no deseen regresar, pueden permanecer en el departamento que desplazaron. Dichos empleados perderán toda antigüedad en su departamento previo, pero no perderán la antigüedad acumulada a nivel de planta. La antigüedad de un departamento es la misma que la antigüedad a nivel de planta.

Sección 4. Licitación de Puestos

A. Las vacantes permanentes de grado 2 o superior se publicarán por un período de (miércoles a lunes) y los empleados de la división o planta podrán licitar según su elección. Los puestos de trabajo que no sean cubiertos por un licitador dentro de la división se adjudicarán al licitador más antiguo dentro de la planta. El anuncio del puesto de trabajo incluirá la tarifa del mismo, el título específico del

puesto y el nombre del departamento. Las vacantes se adjudicarán por antigüedad en la planta para los empleados que tengan quince (15) años de antigüedad, independientemente de la antigüedad en el departamento en el momento en que se produzca la vacante en cuestión.

B. El licitador ganador será el empleado de mayor antigüedad que firme el anuncio de empleo y que cumpla los criterios mínimos del puesto. Un empleado que firme en más de un puesto de trabajo al mismo tiempo debe indicar numéricamente su preferencia (por ejemplo, "1" el más preferido, "2" el siguiente más preferido, "3" el siguiente más preferido, etc.) Si un empleado es el licitador ganador para más de un puesto de trabajo al mismo tiempo, se le adjudicará el puesto de trabajo de primera preferencia que haya indicado. El licitador ganador no podrá licitar en otro trabajo hasta que no cumpla los requisitos en el trabajo que se le ha adjudicado.

El licitador ganador del puesto de trabajo deberá aceptar el puesto. El licitador que acepte el puesto deberá esforzarse por aprender el oficio; sin embargo, en el caso de que no pueda, a juicio de la empresa, realizar el trabajo de forma satisfactoria, se le permitirá volver a su puesto de trabajo anterior. Un empleado podrá descalificarse en un plazo de treinta (30) días naturales a partir de la fecha en que sea trasladado a su puesto de trabajo adjudicado. Un empleado que sea descalificado por su elección o por la empresa no podrá optar a ningún trabajo durante un periodo de seis (6) meses a partir de la fecha de descalificación.

C. El empleado que licite de manera exitosa en otro departamento establecerá su antigüedad en el departamento cuando califique para el trabajo, y perderá la antigüedad de su departamento previo. La fecha de antigüedad del departamento será la misma que la de la fecha de antigüedad en la planta.

D. Al empleado se le permitirá subir la oferta una vez finalizado el período de prueba e igualar o disminuirla a los seis (6) meses a partir de la fecha de contratación. Un empleado que puge lateralmente o a la baja solo podrá hacerlo una vez cada seis (6) meses a partir de la fecha en que cumpla los requisitos para el puesto adjudicado. Las vacantes temporales causadas por enfermedad, licencia, vacaciones, etc., no se ofrecerán para su licitación si desde el principio se determina que tienen una duración inferior a tres (3) meses. En el caso de los empleados que hayan pasado de nocturnos a diurnos mediante el proceso de traslado, si no tienen un puesto de trabajo al cabo de ciento veinte (120) días desde la fecha de traslado, volverán a estar en los puestos nocturnos.

E. Todo empleado asignado temporalmente a un puesto de trabajo con una tarifa inferior a su tarifa habitual recibirá su tarifa habitual mientras realice dicho trabajo; con la excepción de la adaptación del puesto de trabajo por motivos de salud. Esto no aplicará cuando los empleados sean asignados a un trabajo de menor categoría de acuerdo con su antigüedad, como resultado de un cambio en el departamento o en las operaciones de la planta; tampoco aplicaría cuando, de acuerdo con la antigüedad, un empleado sea llamado de nuevo después de un despido y asignado a un trabajo de menor categoría que el que tenía antes del despido.

F. Un empleado asignado temporalmente a un trabajo que tenga una tarifa más alta que su tarifa regular recibirá la tarifa más alta si realiza un trabajo cualificado.

G. Un empleado recibirá la tarifa completa del trabajo tan pronto como esté cualificado para realizarlo. Sin embargo, los licitadores ganadores que no sean trasladados a dicho trabajo dentro de los treinta (30) días naturales siguientes a la adjudicación de un trabajo, recibirán la tarifa de dicho trabajo más \$.50 por hora hasta que sean trasladados al mismo. Dicho pago no se hará a menos que

y hasta que el empleado cualifique para el trabajo. Si el empleado no cualifica para el trabajo, no se hará ningún pago.

H. Un empleado que esté bajo licencia o de vacaciones, puede hacer que un Delegado Sindical o Representante Sindical firme su nombre en la oferta publicada. Para que se le adjudique el puesto, dicho empleado deberá estar disponible para aceptar el puesto dentro de las dos (2) semanas siguientes a su adjudicación. La Empresa no estará obligada a cambiar un puesto de trabajo adjudicado como resultado de la firma o no del nombre de un empleado en una oferta de trabajo por parte del Sindicato.

I. Un empleado puede ser descalificado de su trabajo de oferta y colocado en un trabajo abierto debido a cuestiones de seguridad y/o manejo humano.

J. La Empresa pondrá a disposición de los empleados que deseen pasar a un puesto de trabajo de grado 1 una lista de transferencia de grado base para que la firmen. Los empleados podrán firmar esta lista e indicar el puesto de trabajo específico de Grado 1 al que desean trasladarse. La Compañía dará a los empleados, por orden de antigüedad la opción de trasladarse al puesto de trabajo indicado antes de contratar a un nuevo empleado. Ningún empleado podrá tener más de tres (3) solicitudes de traslado al mismo tiempo. Una vez que un empleado sea trasladado, se eliminarán todas las demás solicitudes. Los empleados transferidos según este proceso no podrán optar a ningún puesto de trabajo durante un periodo de doce (12) meses.

K. La Empresa se compromete a publicar las vacantes de líderes, entrenadores, ayudantes de patio de ganado, montacargas, camioneros y transportistas de cerdos hasta el retenedor, únicamente con fines informativos. Los empleados cualificados podrán solicitar dichas vacantes. En la selección de los líderes, si los individuos interesados cumplen con las cualificaciones, la antigüedad será el factor decisivo. A estos empleados se les dará una oportunidad justa de demostrar su capacidad para cumplir con los requisitos del puesto. La empresa es el juez final de las cualificaciones. El sindicato tiene derecho a disputar las descalificaciones a través del procedimiento de quejas.

L. Los empleados no podrán ofertar de un turno a otro hasta transcurridos al menos nueve (9) meses desde su fecha de contratación a tiempo completo.

Sección 5. Los empleados en licencia con permiso, según lo dispuesto en el Artículo XII, conservarán y acumularán antigüedad durante dicha ausencia.

Sección 6. Las listas de antigüedad de departamento, división y planta se mantendrán en los tableros de anuncios y se volverán a publicar al menos trimestralmente.

Sección 7. El empleado pierde su antigüedad por las siguientes razones:

- A. Renuncia voluntaria.
- B. Despido por causa justa.
- C. Ausencia durante dos (2) días consecutivos sin notificación al empleador.
- D. Sobrepasar una licencia de ausencia sin causa justificable según lo determine la Empresa.
- E. Ausentarse del trabajo por cualquier motivo durante un período de dieciocho (18) meses, a menos que sea prorrogado por el Gerente de Recursos Humanos. Considerando que un empleado será despedido después de doce (12) meses, si puede demostrar que está médicamente capacitado

para volver al trabajo en un plazo adicional de seis (6) meses será considerado para su reincorporación.

F. No presentarse a trabajar cuando se le convoque después de un despido dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a que el empleado haya recibido una carta de llamada o un aviso de intento de entrega. En los casos en los que la Empresa no haya podido contactar con el empleado por teléfono, la Empresa enviará a través del correo de los Estados Unidos, con franqueo pagado, una carta certificada dirigida a dicho empleado a su última dirección conocida según los registros de la Empresa. Será responsabilidad del empleado mantener su dirección y número de teléfono actualizados, avisando a la Oficina de Recursos Humanos de cualquier cambio. El empleado dispondrá de cuarenta y ocho (48) horas, excluyendo los sábados, domingos o días festivos, para presentarse a trabajar, a menos que sea excusado por la Oficina de Recursos Humanos.

Sección 8. La antigüedad a nivel de la planta funcionará en cada uno de los siguientes departamentos:

A. División de matanza

1. Departamento de la planta de matanza
2. Departamento de reutilización
3. Departamento de cuchillos
4. Departamento de almacén
5. Departamento de ganado

B. División de corte

1. Departamento de planta de corte
2. Departamento de deshuesado de jamones
3. Departamento de deshuesado de lomo
4. Departamento de envío
5. Departamento de saneamiento

Sección 9. Cualquier empleado promovido a un puesto de la Empresa fuera de la unidad de negociación cubierta por este Contrato conservará toda su antigüedad en la unidad de negociación anterior si posteriormente regresa a ella. El tiempo transcurrido en el puesto de la empresa no contará para la acumulación de la antigüedad en la unidad de negociación.

Sección 10. A condición de que la empresa necesite puestos adicionales a tiempo completo, los empleados regulares a tiempo parcial pueden optar por convertirse en empleados regulares a tiempo completo notificándolo a la empresa por escrito. La fecha de antigüedad de dicho(s) empleado(s) será el primer lunes después de la notificación por escrito. Dichos empleados tendrán preferencia de antigüedad sobre los empleados recién contratados que comiencen a trabajar en la misma fecha en que el antiguo empleado regular a tiempo parcial se convierta en empleado regular a tiempo completo.

A condición de que la empresa necesite puestos adicionales a tiempo parcial y a que la empresa pueda sustituir al empleado regular a tiempo completo, los empleados regulares a tiempo completo pueden optar por convertirse en empleados regulares a tiempo parcial notificándolo a la empresa por escrito. Cuando se necesiten puestos adicionales a tiempo parcial, la empresa colocará al empleado a tiempo completo más antiguo que desee convertirse en empleado a tiempo parcial en el puesto a tiempo parcial.

Los empleados regulares a tiempo completo que pasan a ser empleados regulares a tiempo parcial pueden elegir posteriormente volver a ser empleados regulares a tiempo completo (siempre que la

empresa necesite empleados adicionales a tiempo completo). Un empleado solo puede hacer esto una (1) vez. Los empleados que opten por pasar de la condición de regular a tiempo parcial a la de regular a tiempo completo permanecerán en el segundo turno. El movimiento de dicho empleado después de esto estará sujeto al procedimiento de oferta de trabajo. Los empleados regulares a tiempo completo que decidan pasar a ser empleados regulares a tiempo parcial conservarán su antigüedad a tiempo completo pero no acumularán ninguna antigüedad como empleado regular a tiempo parcial.

Sección 11. Sujeto a las leyes aplicables, un empleado puede notificar a la Empresa sobre un cambio de nombre o de número de seguridad social. Sujeto a verificación legal, dicho cambio de nombre o de número de seguridad social se hará sin perder antigüedad o beneficios.

ARTÍCULO XIV RESOLUCIÓN DE QUEJAS

Sección 1. El Sindicato Local designará un número razonable de delegados para cada Departamento y la Empresa será informada por escrito de los nombres de dichos delegados y del departamento que cada delegado representará. Solo se reconocerá a los delegados así nombrados. En caso de que surjan quejas entre la Empresa y el Sindicato, o entre la Empresa y los empleados, relacionados con asuntos de este Contrato o incidentes de la relación laboral, se aplicará el siguiente procedimiento:

Primero: El empleado o los empleados agraviados, con o sin el delegado del departamento, deberán, en un plazo de cinco (5) días laborables desde el conocimiento del incidente, discutir el asunto con el supervisor de la unidad de trabajo/departamento con el fin de resolver la queja, o el asunto se considerará cerrado. La respuesta de la Empresa se dará en un plazo de cinco (5) días hábiles. Si no se llega a un acuerdo, la queja se presentará por escrito al Jefe de Departamento y al Gerente de Recursos Humanos en el segundo paso, en un plazo de tres (3) días laborables a partir de la recepción de la respuesta de la Empresa o se considerará cerrada.

Segundo: El Empleado y el Delegado de Departamento, si el empleado lo desea, discutirán el asunto con el jefe de departamento o su representante designado con el fin de resolver la queja. La respuesta escrita de la Empresa se dará dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la presentación de la queja. Si no se llega a un acuerdo en este paso, el empleado podrá presentar la queja al tercer paso en un plazo de siete (7) días naturales a partir de la fecha de recepción de la respuesta por escrito de la Empresa, o la queja se considerará cerrada.

Tercero: El delegado principal y el representante del sindicato local (o su representante designado) se reunirán y discutirán el asunto con el Gerente General y el Gerente de Recursos Humanos con el fin de intentar resolver la queja. La respuesta por escrito de la Empresa se dará en un plazo de cinco (5) días laborables a partir de la fecha de la citada reunión. Si no se llega a un acuerdo en ésta, el Sindicato podrá someter la queja al Cuarto Paso.

De mutuo acuerdo, un representante de la oficina nacional de la Empresa y la máxima autoridad del local pueden reunirse en una reunión de pre-arbitraje para ver si la queja puede ser resuelta antes del Cuarto Paso.

Cuarto: Si el asunto no se resuelve en la Tercera Etapa, cualquiera de las partes solicitará una lista de siete (7) nombres al Servicio Federal de Mediación y Conciliación, y una lista de descarte de nombres para determinar cuál será el árbitro. La decisión del árbitro será definitiva y vinculante para las partes. El árbitro no tendrá derecho a añadir, modificar o enmendar los términos del contrato. La

compensación y los gastos necesarios del arbitraje serán asumidos a partes iguales por la Empresa y el Sindicato. En cualquier paso del procedimiento de quejas, la Junta Ejecutiva del sindicato local tendrá la autoridad final, con respecto a cualquier empleado agraviado cubierto por el contrato, para declinar el procesamiento de una queja, reclamación, dificultad o disputa si a juicio de la Junta Ejecutiva dicha queja carece de justificación bajo los términos de este contrato, o ha sido ajustada o justificada bajo los términos de este contrato a satisfacción de la Junta Ejecutiva.

La presentación y cualquier investigación de la queja se harán con el Representante del Sindicato y con el propio empleado agraviado en todos los pasos del procedimiento. El acuerdo al que se llegue en cualquier etapa del procedimiento de reclamación se reducirá por escrito y será firmado por el Gerente de Recursos Humanos de la empresa y un representante del sindicato. Dicho acuerdo será definitivo y vinculante para ambas partes. El tiempo para perfeccionar cualquier paso del procedimiento de queja puede ser extendido por acuerdo mutuo de la Empresa y el Sindicato; dicho acuerdo debe ser por escrito, firmado por el Gerente de Recursos Humanos de la Empresa y un Representante del Sindicato.

Sección 2. Los representantes debidamente autorizados del Sindicato tendrán derecho a visitar los departamentos de la planta en compañía del Gerente de Recursos Humanos, si así lo desea, o de su representante con el propósito de investigar las quejas o para revisar la operación. Este derecho se ejercerá únicamente en horarios razonables y convenientes para ambas partes y no interferirá con la producción. Los representantes debidamente autorizados del Sindicato tendrán derecho a visitar las áreas de bienestar para el personal, previa aprobación de la Empresa.

ARTÍCULO XV EQUIPO SUMINISTRADO POR LA EMPRESA

Cuando sea necesario, la Empresa suministrará el siguiente equipo:

A. Aceros, piedras de carborundo, bolsas, guantes de malla, trajes de lluvia, botas a la mitad (1/2) del costo de la Empresa, a menos que la Empresa requiera que los empleados usen botas con punta de acero, cuchillos, mallas para el cabello, mallas para barbas y equipo de seguridad requerido por la Empresa. Delantales para el Departamento de Chinchulines.

B. La Compañía proporcionará (a) guantes de algodón y batas a cada empleado que lo requiera; (b) botas y vestidos aislantes a los empleados que trabajen en condiciones de viento frío por debajo de 0 grados F., uniformes para la reutilización de desechos

C. La lavandería de vestidos y guantes será proporcionada a los empleados por parte de la Empresa sin costo.

D. El empleado será responsable del uso seguro y eficiente de todo el equipo proporcionado por la Empresa, y solo se reemplazará el equipo desgastado si se devuelve a la Empresa. El equipo que se pierda, sea robado o destruido maliciosamente podrá ser cobrado al empleado y deducido de su salario. Dichas deducciones se harán de manera razonable para disminuir el impacto en el empleado, pero no deberán exceder de cuatro (4) deducciones iguales.

E. La empresa proporcionará uno o más empleados para afilar los cuchillos que requieran los empleados.

F. Se proporcionarán pantalones aislantes para la lluvia a los transportistas de cerdos al salir de las instalaciones.

ARTÍCULO XVI PRESTACIONES DE SEGURO

Sección 1. Por el período de duración del Contrato, la Empresa mantendrá un programa de prestaciones para todos los empleados de la unidad de negociación que estén cubiertos por los términos de este contrato. Este Artículo incluye una descripción general de dichas prestaciones. El documento del plan, el cual se incorpora en el presente documento para referencia y el cual puede ser modificado ocasionalmente, proporciona los términos específicos sobre los derechos de las partes y la información de estas prestaciones, y regirá en caso de conflicto o discrepancia entre la descripción general aquí incluida y el documento del plan.

Los empleados serán admisibles para inscribirse en el plan médico de la empresa tras pasar noventa (90) días activos en nómina.

Sección 2. En el caso de que se promulgue o adopte cualquier legislación o normativa futura o adicional sobre la reforma sanitaria, los representantes de la empresa y del sindicato se reunirán para determinar el impacto de dicha legislación o normativa en los planes de atención sanitaria integral de la empresa.

Sección 3. Como se ha hecho anteriormente, la Empresa se reserva el derecho de escoger a los proveedores, administradores externos, proveedores de servicio, redes de proveedores, y de regir todos los asuntos administrativos relacionados a los planes, y de modificar los términos y condiciones de cada plan de prestaciones salvo que se indique lo contrario en el Anexo de Prestaciones proporcionado al Sindicato.

La Empresa puede agregar, modificar, eliminar o enmendar cualquiera de las iniciativas enumeradas a continuación. La Empresa discutirá cualquier adición, modificación, supresión o enmienda de las iniciativas de prestaciones con el Sindicato antes de realizar cualquier cambio.

- Iniciativas de Atención al Embarazo
- Redes de Radiología y Utilización
- Precios Basados en Referencias (RBP, por sus siglas en inglés)
- Asesores de Valor de Beneficios (BVA, por sus siglas en inglés)
- Compra de marcas/utilización obligatoria de genéricos
- Redes alternativas por niveles
- Redes de alto rendimiento
- Planes de medicamentos recetados
- Productos voluntarios

Además, la Empresa puede añadir otras iniciativas de prestaciones mediante consentimiento mutuo de la Empresa y el Sindicato. Si el Sindicato no está de acuerdo con la iniciativa, los actuarios de prestaciones de la Empresa y del Sindicato se reunirán y revisarán si la iniciativa proporcionará un ahorro de costes para el plan y los empleados. En caso de que los actuarios estén de acuerdo en que la iniciativa proporcionará un ahorro de costes para el plan y los empleados, la Empresa tendrá la capacidad de implementar la iniciativa; si los actuarios no están de acuerdo en que proporcionará un ahorro de costes para el plan y los empleados, el asunto podrá ser remitido a un árbitro donde la única cuestión a decidir es si la adición, modificación o enmienda de la otra iniciativa de prestaciones

proporcionará un ahorro de costes para el plan y los empleados. Si el árbitro dictamina que supondrá un ahorro de costes, la Empresa podrá promulgar la iniciativa; si el árbitro dictamina que no supondrá un ahorro, la Empresa no podrá promulgar la iniciativa. A tal efecto, se acuerda que todas las disputas que surjan en el marco del programa de seguro de grupo, en la medida en que estén relacionadas con la cobertura, se resolverán según lo establecido en el plan de seguro de grupo y según lo permitido por ERISA, y ninguna de estas disputas estará sujeta a las disposiciones sobre agravios y arbitraje de este contrato.

Sección 4. Durante el período de vigencia de este Contrato, la Empresa pondrá a disposición de los empleados admisibles un Plan de Salud Dental después de estar activos noventa (90) días en la nómina. Los empleados pagarán el costo total, las reclamaciones y los costos administrativos del plan.

Sección 5. Durante el período de vigencia de este Contrato, la Empresa pondrá a disposición de los empleados admisibles un Plan de Salud de la Vista después de estar activos noventa (90) días en la nómina. Los empleados pagarán el costo total, las reclamaciones y los costos administrativos del plan.

Sección 6. La Empresa proporcionará a los empleados que reúnan los requisitos necesarios una póliza de seguro de vida colectiva a plazo por un importe de quince mil dólares (\$15.000) pagada íntegramente por la Empresa. Los empleados podrán, a su elección, adquirir un seguro de vida adicional de acuerdo con los términos de los planes establecidos por la Empresa. Las primas del seguro de vida opcional se manejarán en un plan de deducción de nómina.

Sección 7. Si los servicios cubiertos no están disponibles a través de la red, se tramitarán como una reclamación dentro de la red. Si los servicios están disponibles a través de la red y los servicios se prestan fuera de la red, independientemente de una derivación, los servicios se tramitarán como una reclamación fuera de la red.

Plan de Prestaciones		
Médicas	Dentro de la red	Fuera de la red
Deducible por año calendario	\$1.600 / \$3.200	\$4.000 / \$8.000
HRA financiada por la Empresa ¹	\$500 / \$1,000	Igual que una HRA dentro de la red
Coseguro	80%	50%
Desembolso máximo	\$5.000 / \$10.000	\$12.500 / \$25.000
Copago PCP	Deducible y coseguro	Deducible y coseguro
Copago por especialista	Deducible y coseguro	Deducible y coseguro
Emergencias	Deducible y coseguro	Deducible y coseguro
Atención de urgencia	Deducible y coseguro	Deducible y coseguro
Atención preventiva	100%	Deducible y coseguro

Sin clínica	
Nivel	2020
EE únicamente	\$25,75
EE+S	\$51,00
EE+C	\$41,00
EE+F	\$61,75

Con clínica*	
Nivel	2020
EE únicamente	\$24,75
EE+S	\$48,50
EE+C	\$39,25
EE+F	\$58,25

* Sujeto a la implementación de una clínica como se define a continuación. Los empleados deben inscribirse en la opción de la clínica en el momento de la inscripción para recibir las tarifas con descuento. Las tarifas anteriores son solo para el año 2020 y están sujetas a modificaciones según se define en este contrato.

- Si es económicamente viable, la Empresa establecerá una clínica médica para las instalaciones de Beardstown. La Empresa revisará anualmente la viabilidad económica de la clínica y determinará si, a su juicio, continúa el funcionamiento de la misma. Los empleados que se inscriban en el modelo de clínica deberán utilizar este centro para recibir servicios de atención primaria, a fin de que dichos servicios estén cubiertos por el Plan.
- La empresa llevará a cabo una "Inscripción abierta" después de la ratificación para que los empleados puedan volver a elegir sus niveles de cobertura. Los cambios médicos y las contribuciones de los empleados entrarán en vigor el 1 de enero de 2020
- Las tarifas anteriores permanecerán en vigor durante el 2020.
- Durante la vigencia del contrato, la Empresa y el Sindicato podrán llegar a un acuerdo mutuo sobre los cambios en el diseño del plan (puntos anteriores) en un esfuerzo por frenar los aumentos de la contribución semanal del empleado manteniendo el coste neto.
- A los empleados que se inscriban y participen en el modelo de clínica de atención primaria, si está disponible, se les reducirá su contribución semanal en al menos un dólar (\$1.00) en el caso de "Solo Empleado" y se escalonará actuarialmente en las restantes opciones de contribución del empleado.
- Recargo por cónyuge: si los afiliados deciden elegir la cobertura para un cónyuge que tiene derecho a la cobertura del plan de salud de su empleador, pagarán veinticinco dólares (\$25,00) adicionales por semana.
- Recargo por tabaco - Si un afiliado o un dependiente cubierto consume productos de tabaco, las primas médicas tendrán un recargo de diez dólares (\$10.00) por semana.
- Los fondos de HRA se transferirán de un año al otro.
- A partir del 1 de enero de 2018 y hasta el vencimiento de este Contrato, las contribuciones semanales pagadas por los empleados cubiertos por este Contrato no superarán el veinticinco por ciento (25%) del coste del plan médico de la Empresa. La Empresa determinará el coste de su plan médico de acuerdo con las prácticas anteriores (Ver Carta de Entendimiento Aparte)

Planes de Farmacia 2020

Farmacia	Al por menor (<=30 días)	Venta por correo (<=90 días)
Recetas de genéricos	\$5	\$15,00
Marca preferencial	20% (\$20 - \$50)	20% (\$60 - \$150)
Marca no preferencial	\$75	\$175
Especialidad	35% (\$50 - \$150)	N/A – usar al por menor

*Los Planes de recetas están sujetos a cambios y se asemejarán a los planes de farmacia estándar de JBS.

ARTÍCULO XVII ENFERMEDAD Y ACCIDENTE

Sección 1. Cuando los empleados regulares a tiempo completo con al menos un año de antigüedad se ausenten por incapacidad debido a una enfermedad o accidente no cubierto por la Indemnización

de Accidentes Laborales, y cuando dichas ausencias y su continuación están respaldadas por pruebas médicas aceptables, los pagos se harán de acuerdo con los términos y condiciones que aquí se establecen.

Sección 2. Los empleados tendrán derecho a las prestaciones por incapacidad al octavo (8º) día completo de incapacidad o al segundo (2º) día si están hospitalizados. Los empleados podrán utilizar el tiempo de vacaciones para su período de espera.

Sección 3.

- a) El monto del pago semanal será de \$425 para todos los empleados hasta un máximo de trece (13) semanas por una (1) ausencia menos los pagos realizados por otras ausencias durante los doce (12) meses inmediatamente anteriores al inicio de las ausencias actuales.
- b) Las prestaciones por incapacidad pagaderas por una semana parcial se basarán en una tarifa diaria, el veinte por ciento (20%) del pago semanal, multiplicado por los días de trabajo programados que se hayan perdido, sin exceder el 100% de la prestación semanal.

Sección 4. Se acuerda que el objetivo de esta póliza es proporcionar ingresos a los empleados que reúnan los requisitos para ello solo cuando estén físicamente incapacitados para trabajar.

Sección 5. Ningún empleado tendrá derecho a las prestaciones previstas en este párrafo a menos que notifique a la Empresa con prontitud cuando no pueda presentarse a trabajar, siempre que el empleado esté físicamente capacitado para hacerlo.

XVIII SEGURIDAD

Sección 1. La Empresa accede a que tiene la responsabilidad de proporcionar un lugar de trabajo seguro y de corregir los riesgos de seguridad, y que nada en este Contrato implicará que el Sindicato haya asumido alguna parte de esa responsabilidad.

Sección 2. Equipos de Seguridad y Ergonomía: Con el propósito de asesorar y asistir a la Empresa en el desempeño de la seguridad y para facilitar el descubrimiento y remediación de los peligros de seguridad, se establecerán en la planta Equipos de Seguridad y Ergonomía conjuntos entre los Empleados y la Gerencia, de acuerdo con lo siguiente:

(a) La pertenencia a los Equipos de Seguridad y Ergonomía se basará en los criterios acordados por la Empresa y el Sindicato.

(b) Los Equipos de Seguridad y Ergonomía se reunirán una vez al mes y en las ocasiones que el Equipo lo determine para llevar a cabo sus funciones según lo establecido en este Artículo. Las funciones del Equipo incluirán la revisión e investigación de las prácticas y normas de seguridad y de las cuestiones de salud y seguridad. Se permitirá que al menos un empleado miembro, acompañe a los inspectores del gobierno en una visita de inspección a la planta. A los empleados miembros del equipo se les permitirá realizar sus propias inspecciones mensuales de las condiciones de la planta (siempre que no se abuse de ello), sujetas a los controles que el Equipo pueda imponer. El miembro autorizado del Equipo de Seguridad y Ergonomía será remunerado por la Empresa por las horas dedicadas a realizar el trabajo del Equipo de Seguridad y Ergonomía, de la misma manera que si el empleado trabajara con el grupo de trabajo regular durante el día. Además, si la Empresa requiere

que se trabaje fuera del horario de trabajo regular, se considerará tiempo pagado.

(c) El Equipo de Seguridad y Ergonomía decidirá todas las cuestiones de salud y seguridad, con derecho a apelar al arbitraje, tal como se establece en el procedimiento de quejas.

(d) La Empresa levantará actas de cada reunión del Equipo de Seguridad y/o Ergonomía y entregará rápidamente copias de dichas actas al Sindicato local, y a los empleados miembros del Equipo de Seguridad y/o Ergonomía. La Empresa proporcionará al Sindicato local una copia de los registros OSHA 300.

Sección 3. Se permitirá que dos (2) empleados miembros del equipo de producción seleccionados por el sindicato asistan a una reunión anual de seguridad a expensas de la Empresa para incluir los salarios perdidos.

Sección 4. No se reconoce ninguna cadena de mando en materia de seguridad. Los empleados que realmente crean que existe un peligro grave deberán llamar la atención de su supervisor. El hecho de que no se resuelva el problema a este nivel no impide que el empleado busque solución en instancias más altas; el empleado puede revisar su inquietud con niveles progresivamente más altos de la gerencia hasta e incluyendo el gerente de la planta.

Sección 5. El Sindicato se compromete a prestar toda la ayuda posible para alentar a los empleados a obedecer todas las normas y reglamentos de seguridad. La Empresa se compromete a prestar toda la ayuda posible para eliminar todos los riesgos de seguridad reportados por el comité de seguridad.

ARTÍCULO XXIX TABLEROS DE ANUNCIOS

Se mantendrán en todo momento en la planta tres (3) tableros de anuncios con cristal para uso del Sindicato. En dichos tableros de anuncios se podrán colocar avisos sobre asuntos tales como reuniones del Sindicato, asuntos sociales, asuntos recreativos y elecciones, y nombramientos del Sindicato. Podrán colocarse otros avisos siempre que el Gerente General o su representante designado apruebe su contenido.

ARTÍCULO XX SUBCONTRATACIÓN

Las partes del Contrato han discutido la subcontratación del trabajo que realizan los empleados de la unidad de negociación y acuerdan que ambas partes desean minimizar los efectos de la subcontratación adicional y la seguridad laboral de los empleados y trabajarán con este fin. Cuando la subcontratación adicional de cualquier operación existente sea necesaria o deseable, la Empresa lo notificará al Sindicato. Si el Sindicato desea discutir los efectos sobre la seguridad laboral de los empleados, las partes se reunirán a tal efecto. La Empresa se compromete a retrasar los despidos causados por la subcontratación hasta al menos dos (2) semanas después de la notificación al Sindicato de su intención, de modo que las partes tengan tiempo suficiente para sugerir métodos para resolver los problemas de despido.

ARTÍCULO XXI RETIRO

La empresa implementará un Plan de Ahorro 401(k) para los empleados elegibles. Este plan incluirá lo siguiente:

- Aplazamiento de los pagos del empleado al momento de la contratación;
- Contribución equivalente hecha por la empresa después de doce (12) meses de servicio;
- 50% sobre el primer 4% aplazado por el empleado;
- La contribución equivalente de la empresa puede realizarse en acciones de JBS o en certificados de depósito de valores en instituciones financieras estadounidenses (ADR por sus siglas en inglés).

La aportación de los empleados en la contribución de la empresa seguirá de la siguiente manera:

- 20% después de 2 años
- 40% después de 3 años
- 60% después de 4 años
- 100% después de 5 años

Los participantes seguirán pagando las tarifas actuales y administrativas para tramitar una orden de relaciones familiares calificadas (QDRO, por sus siglas en inglés).

ARTÍCULO XXII SALARIOS

Sección 1. El programa salarial para los empleados cubiertos por este Contrato se encuentra adjunto como Anexo I y forma parte integral del mismo. Las partes acuerdan que el tiempo que los empleados dedican a cambiarse de ropa, incluyendo ponerse y quitarse el equipo de seguridad que utilizan en sus trabajos, y el tiempo que dedican a lavarse antes y después del trabajo de producción remunerado, se excluirá de las jornadas de trabajo remuneradas de los empleados. Las partes acuerdan, sin embargo, que los empleados que están obligados a usar cierta ropa y equipo de seguridad como se define en el contrato entre Swift Pork Company y el Sindicato de Trabajadores de Alimentos y Comercio Local 431 serán pagados por el tiempo determinado más allá del trabajo de producción pagado para compensarles por el tiempo que pasan fuera del trabajo de producción pagado limpiando su ropa y equipo de seguridad. Los puestos de trabajo se situarán en las siguientes categorías de pago:

1 - Tarifa laboral básica	
2 - Tarifa laboral básica más	\$0,25 por hora
3 - Tarifa laboral básica más	\$0,50 por hora
4 - Tarifa laboral básica más	\$1,25 por hora
5 - Tarifa laboral básica más	\$2,00/hr.
6 - Tarifa laboral básica más	\$2,75/hr.
7 - Tarifa laboral básica más	\$3,75/hr

Las tarifas salariales establecidas en este Contratos son los mínimos. Antes de aumentar la tarifa base, la tarifa de grupo, la tarifa de un trabajo específico, o la creación, modificación o interrupción de un programa de incentivos, se hará una reunión con el Sindicato para discutir dicho cambio.

Sección 2. Todos los empleados que trabajen entre las 6:00 P.M. y 6:00 A.M. recibirán cincuenta (\$,50) por hora sobre su tarifa regular, excepto que no se pagará ninguna prima en el turno de día si la matanza comienza menos de cuarenta y cinco (45) minutos antes de las 6:00 A.M..

Sección 3. La tarifa inicial para los empleados nuevos será al menos de:

\$1,00 por debajo de la tarifa mínima de trabajo durante los primeros seis (6) meses de trabajo continuo.
\$.50 por debajo de la tarifa mínima de trabajo durante los segundos seis (6) meses de trabajo continuo.
El diferencial de paga de grado laboral se pagará a los empleados que califiquen en sus puestos respectivos.

Sección 4. En caso de que la Empresa cree nuevos puestos de trabajo o que los requisitos de nivel de destreza de los puestos de trabajo existentes se incrementen sustancialmente durante la vigencia del contrato, la Empresa y el Sindicato acordarán las tarifas salariales para dichos nuevos puestos de trabajo. En caso de que la Empresa y el Sindicato no puedan llegar a un acuerdo sobre la tarifa salarial, dicha cuestión se someterá a Arbitraje según lo previsto en el procedimiento de quejas.

Sección 5. Los salarios se aumentarán de la siguiente manera:

El primer lunes después de la ratificación se aumentará la tarifa base en un dólar y cincuenta y cinco centavos (\$1,55). Este aumento se hará dentro de los sesenta (60) días siguientes a la ratificación y se aplicará retroactivamente a la fecha de vigencia de este Contrato. El trabajador debe estar empleado por la Empresa, en un puesto de la unidad de negociación al momento del pago para calificar para recibir el pago retroactivo.

La tarifa base se modificará en cada una de las siguientes fechas de la siguiente manera:

Basado en el Índice Salarial Urbano del IPC

- Menos de 0 = sin aumento
- 0 – 1,99% = aumento de \$0,25
- 2% o más = aumento de \$0,50

Fechas de aumento:

- 7 de julio de 2021
- 4 de julio de 2022
- 3 de julio de 2023

Los cambios salariales anteriores se basarán en el cambio anual del porcentaje del IPC-U. La variación salarial del año en curso se basará en el porcentaje de variación anual del año calendario anterior.

ARTÍCULO XXIII

CLÁUSULA DE RENUNCIA, INTEGRIDAD DEL CONTRATO Y DE RESERVAS

Sección 1. Integridad del Contrato

Este es el Contrato entero donde se proporcionan todas las prestaciones a las que los empleados pueden optar, y se entiende y acepta de manera expresa que la Empresa no está obligada con ningún empleado además que con aquellos aquí descritos.

Sección 2. Renuncia

Las partes reconocen que, en virtud de la negociación que dio lugar a este Contrato, cada una tiene el derecho ilimitado y la oportunidad de hacer demandas y propuestas con respecto a cualquier tema o asunto que no esté eliminado por la ley del ámbito de la negociación colectiva, y que el entendimiento y los acuerdos a los que llegaron las partes después del ejercicio de ese derecho y la oportunidad se establecen en este Contrato. Por lo tanto, la Empresa y el Sindicato, durante la vigencia de este Contrato, renuncian voluntariamente y sin reservas al derecho, y cada uno acepta que el otro no estará obligado a negociar colectivamente con respecto a cualquier tema o asunto referido o cubierto en este Contrato.

Sección 3. Enmiendas

Para que cualquier modificación o incorporación a este Contrato sea efectiva, debe hacerse por escrito y debe ser ejecutada por el Gerente de Negocios del Sindicato Local o su representante designado y el Vicepresidente de Recursos Humanos de la Empresa o su representante designado.

Sección 4. Cláusula de Reservas

En caso de que alguna parte de este contrato infrinja alguna ley estatal o federal, o se vea afectada por una norma o reglamento gubernamental emitido por alguno de sus departamentos, agencias o representantes, que afecte a alguna disposición de este Contrato, la disposición, o disposiciones del contrato serán inválidas. La invalidación de dichas partes o secciones de este Contrato no invalidará las partes restantes del mismo, y seguirán en pleno vigor y efecto durante la vigencia de dicho Contrato. Ambas partes se comprometen a reunirse lo antes posible para renegociar la parte considerada inválida para cumplir con la ley.

**ARTÍCULO XXIV
DURACION DEL CONTRATO**

EL PRESENTE CONTRATO entrará en vigor y permanecerá en plena vigencia desde el primer lunes siguiente a la ratificación hasta la medianoche del 7 de julio de 2024. Cualquiera de las partes podrá, en o antes de los sesenta (60) días anteriores al 6 de julio de 2024, notificar a la otra parte su deseo de rescindir el Contrato. Si no se realiza dicha notificación, el Contrato se renovará por períodos sucesivos de un (1) año hasta que se realice dicha notificación.

LA EMPRESA:

EL SINDICATO:

Matthew Lovell

Bart Sorrells

Mark Ward

Bryan Chapman

Johnathan Hopkins

Sergio Ruiz

Chelsea Cornelius

Willy Bobo Mulamba

ANEXO I

CORTE	
MESA DE SEPARACIÓN 11540/21540	Nuevo grado
MOVILIZAR CERDOS	2
INSPECCIONAR LA CANAL	2
RETIRAR D Y G	2
RECORTAR D Y G	2
CORTAR LOS CARRILLOS	2
RECORTAR LOS CARRILLOS	2
CORTE DE JAMÓN	5
CORTE DE PALETAS	5
EXTRACTOR DE LOMO	3
CONSERJE – NO COMESTIBLE	1
CONSERJE - LIMPIAR	1
OPERARIO GENERAL	6
MANIPULADOR DE PRODUCTOS QUÍMICOS/CONSERJE	3
CUCHILLO AUTOMÁTICO	5
LIMPIAR CARRILES	1
SEPARACIÓN DE JAMONES 88400/88500	Nuevo grado
CORTAR COLA	2
CONSERVAR JARRETES	1
CORTE DE PATA TRASERA	2
ÍNDICE DE JAMONES (TOBEC)	2
CAMIONEROS	5
RECORTAR/CLASIFICAR PATAS TRASERAS	2
SEPARACIÓN DE PALETAS PICNIC 88800/88900	Nuevo grado
RETIRADORES DE HUESO DEL CUELLO	6
CORTE DE PATAS DELANTERAS	2
DIVISIÓN DE PALETAS PICNIC/CADERA	5
GIRAR PALETAS HACIA AFUERA	2
OPERARIO GENERAL	6
SEPARACIÓN DE CADERAS 88200/88300	Nuevo grado
DESOLLAR CADERAS	2
RECORTAR CADERAS	3
CONSERJE – COMESTIBLE	1
MONITOREO DE CADERAS DESPUÉS DEL DESOLLADOR	1
SEPARACIÓN DE LOMOS 88600/88700	Nuevo grado
LOMOS DE SILLA	2
RECORTADOR DE LOMO	4
OPERARIO GENERAL	6
SEPARACIÓN DE COSTILLAS 89000/89100	Nuevo grado
RETIRAR COSTILLAS	5
RECORTAR COSTILLAS	2
RODILLO DE PANCETA – GIRO DE COSTADOS	2
SEPARACIÓN DE PANCETAS 88000/88100	Nuevo grado
RECORTE DE PALETA MAGRA	2
OPERARIO GENERAL	6

ALIMENTAR EL DESOLLADOR DE TOCINO	1
RECORTAR TOCINOS	2
CAMIONEROS	5
PALETAS PICNIC VA 14520/24520	Nuevo grado
PICAR JARRETES	2
DESOLLAR PALETAS PICNIC	3
DESHUESAR PALETAS PICNIC	5
RETIRAR ASTILLAS DE HUESOS/PARCHES DE PIEL	2
QUITAR COJÍN	3
INSPECCIÓN FINAL / AGREGAR HIELO SECO	2
OPERARIO GENERAL	6
LÍDER	6
CAMIONEROS	5
JAMONES VA 84000/84100	Nuevo grado
JAMONES DEL ESPINAZO	2
ARRANCAR JAMONES	2
LOMOS VA 48000/49100	Nuevo grado
SELECCIONAR LOMOS – DESHUESAR EN MARCA	1
ALINEAR EL HUESO EN LA SECCIÓN DE LOMOS/CORTES	2
RECORTAR GRASA – DESHUESAR EN LOMOS	4
RECORTE DE LOMOS WHIZZARD	3
RETIRAR ESPINA DORSAL	1
CAMIONERO	5
OPERARIO GENERAL	6
CADERAS VA 48200/49300	Nuevo grado
DESHUESAR CADERAS - CT	3
DESHUESAR CADERAS	3
CADERAS LISTAS PARA FILETE	3
PASAR CADERAS POR SIERRA DE CINTA	3
OPERARIO GENERAL	6
COSTILLAS VA 24800/60600	Nuevo grado
OPERADOR DE SIERRA DE COSTILLAS	3
RECORTADORES	2
CRÉDITOS VA 83600/83700	Nuevo grado
CONSERVAR CORTE MAGRO	1
CORTAR HUESOS DEL CUELLO (SIERRA DE CINTA)	1
CORTE DE PATAS	1
PATAS DE JAMON	1
EMPACADO DE ESPALDAS - 89400/89500	Nuevo grado
ENVOLTURA EN PAPEL / CRYOVAC DE CADERAS	2
OPERARIO DE CRYOVAC PARA CADERAS	3
ASISTENCIA PARA OPERARIO DE CRYOVAC (CADERAS)	2
Embolsar CADERAS CT	2
EMPACAR CADERAS	2
ALIMENTAR EL INYECTOR TC DE CADERAS	1
USO POR EL MARCADOR DE FECHAS	1
EMPACAR SELECCIÓN DE CADERAS TIERNAS	1
EMBOLSAR CADERAS TC	2
EMPACADOR DE PRODUCTO TC	1

ARMAR CAJAS DE CADERAS TC	1
EMPACADO de costillas de cerdo - 86700/86800	Nuevo grado
EMBOLSAR COSTILLAS CRYOVAC	2
EMBOLSAR SELECCIÓN DE PIEZAS INDIVIDUALES TIERNAS	2
EMBOLSAR DOBLES 2 POR EMPAQUE	2
EMPAQUES CON COSTILLAS VARIAS	1
EMPACAR COSTILLAS CRYOVAC	1
EMPACAR SELECCIÓN DE PIEZAS INDIVIDUALES TIERNAS	1
EMPACAR COSTILLAS DE PECHO	1
EMPACAR COSTILLAS VA	1
USO POR EL MARCADOR DE FECHAS (COSTILLAS DE CERDO)	1
OPERARIO CRYOVAC COSTILLAS DE CERDO	3
ASISTENCIA PARA OPERARIO DE CRYOVAC	2
OPERARIO DE MULTIVAC PARA COSTILLAS DE PECHO	3
EMPACAR EN BOLSAS	1
ETIQUETADOR MULTIVAC	1
EMPACAR MULTIVAC/CAJA	1
ALIMENTAR EL INYECTOR DE PIEZAS TIERNAS DE SELECCIÓN DE COSTILLAS DE CERDO	1
EMPACADO DE HUESOS DE LOMO - 21800/23200	Nuevo grado
OPERARIO CRYOVAC	3
SEPARADOR / REORGANIZADOR DE PRODUCTO – HUESO DE LOMO	2
EMBOLSADORES – HUESO DE LOMO	2
RELLENADORES – HUESO DE LOMO	2
ARMAR CAJAS DE HUESO DE LOMO	1
EMPACADO DE PALETAS PICNIC-86300/86400	Nuevo grado
PALETAS PICNIC SUeltas (ARMAR CAJAS, EMBOLSAR, ENVOLVER)	2
EMPACAR COJÍN DE PALETA PICNIC	2
ALIMENTAR CON EL PRODUCTO EN LA RED	1
EMPACADO COMPARTIDO - 86500/86600	Nuevo grado
ETIQUETADO PRE-PRECIO (WAL-MART)	1
REORGANIZAR PRODUCTO	2
REORGANIZAR ARMADO DE CAJAS	1
OPERARIO CRYOVAC (MISC #2 & #5)	3
ASISTENCIA AL OPERARIO CRYOVAC #5	2
OPERARIO DE SELLADOR	5
PROSORT	1
CONSERJE – NO COMESTIBLE	1
CONSERJE - COMESTIBLE	1
MEZCLADOR/INYECTOR DE SALMUERA	1
OPERARIO DE BOMBA	3
OPERARIO GENERAL	6
LÍDER	6
EMPACADO CRÉDITOS - 86100/86200	Nuevo grado
EMPACAR Y PESAR HUESOS DEL CUELLO	1
INSERTAR MENUDENCIAS – HUESOS DEL CUELLO	1
INSERTAR MENUDENCIAS - PATAS	1

EMPACAR PATAS / PATAS PICADAS	1
NIVELADOR (EMPACAR Y PESAR) PATAS/COLA/JARRETE	1
EMPACAR TOCINETAS (CON PIEL)	1
OPERARIOS DE PURGA CON GAS – HUESOS DEL CUELLO Y PATAS	2
COMPOSICIÓN DE CAJAS 19600/21500	Nuevo grado
MOLDEADORA DE BANDEJAS	3
MOLDEADORA DE BANDEJAS PARA CAJAS DE LOMO (AREA DE SELLADO DE ENVASES)	3
COMPOSICIÓN DE COMBO 53600/53700	Nuevo grado
COMPOSICIÓN DE COMBO	2
MEZCLA DE RECORTES 13900/23900	Nuevo grado
MEZCLA DE RECORTES	2
RECORTES PARA CONTENEDOR DE DESPERDICIOS	1
INSPECCIÓN DE RECORTES (CINTA TRANSPORTADORA)	1
CAMIONERO	5
LÍDER	6
OPERARIO GENERAL	6
CAJA DE RECORTES 83300/83400	Nuevo grado
CAJA DE RECORTES 1ra/CAJA DE TOCINETAS 2da	1
CAMIONERO DE CAJAS DE RECORTES	5
PROTOCON 85500/85600	Nuevo grado
INSPECCIÓN DE MATERIAL EXTRAÑO/CLASIFICAR ESPINAS	1
CORTAR HUESOS DEL ESPINAZO	3
CORTAR HUESOS DEL BRAZUELO	3
CAJA PTFT/DMM70 Operario	2
CONSERVAR HUESOS DE TRANSFERENCIA	1
PREPARACION DE LOMOS - 87900	Nuevo grado
SELECCIÓN DE LOMOS	1
CAMIONERO	5
INTRODUCIR LOS LOMOS	1
RETIRAR PALETAS	2
RETIRAR SOLOMILLOS/VOLTEAR LOMOS	2
RETIRAR FALSO MAGRO/VOLTEAR LOMOS	2
OPERARIO GENERAL	6
DESGRASADO DE LOMO CORTADO EN EL CENTRO CON WHIZARD	3
EMBOLSAR SOLOMILLOS	2
EMBOLSAR COSTILLA DE PUNTA 1ra/ EMBOLSAR COSTILLA DE LOMO 2da	2
CRYOVAC EMBOLSAR LOMOS/LOMITOS	2
OPERARIO CRYOVAC	3
EMPACAR LOMOS CON HUESO 1ra/ EMPACAR LOMOS SIN HUESO 2da	1
EMPACAR COSTILLAS DE PUNTA Y LOMITOS 1ra/ EMPACAR COSTILLA DE LOMO 2da	1
OPERARIO DE MOLDEADORA DE BANDEJAS	3
EMPACAR SOLOMILLOS	1
REELABORAR	2

DESCORTEZADO DE TOCINETA - 78400/78500	Nuevo grado
ALIMENTAR EL DESOLLADOR DE TOCINETAS	3
DESOLLAR TOCINETAS CON PARCHES	2
ALIMENTAR CHORRO DE AGUA	1
RETIRAR TA	2
INSPECCIÓN FINAL/RECORTE	2
CALIFICAR/COMBO/REELABORAR	2
CAMIONERO	5
CONSERJE	1
LIMPIAR CONDENSACIÓN	1
CALIFICAR/RECORTAR TOCINETAS	2
OPERARIO GENERAL	6
SPO - 84900	Nuevo grado
CAMIONERO DE PRODUCTOS	5
RELLENO DE CAVIDADES	1
OPERARIO MULTIVAC	3
EMPACADOR DE CAJAS	1
COLOCAR CAJAS EN PALLETS	3
REELABORACIÓN Y VERIFICACIÓN DE FUGAS	1
DESHUESADO DE LOMOS - 15000/25000	Nuevo grado
OPERARIO GENERAL	6
CONSERJE – NO COMESTIBLE	1
TABLA DE ACUMULACIÓN (VAT)	4
SIERRA DE SOLOMILLO	3
ÍNDICE DE LOMOS / ESPACIAR	2
RETIRAR LOMITOS	4
DESPRENDER LOMITOS	4
DESHUESAR SOLOMILLOS/ TRANSFERIR SOLOMILLOS	3
RECORTAR SOLOMILLOS	3
RETIRAR CUCHILLA DE HUESO Y DE CARNE	4
ALINEAR LOMOS PARA SIERRA LIGERA	1
MARCAR ESPINA DORSAL – SIERRA HIDRÁULICA	4
ESPACIAR LOMOS	2
RETIRAR ESPINAZO – CUCHILLO RECTO	3
VOLTEAR LOMOS	1
RETIRAR COSTILLA DE LOMO Y TIPO RIBLET	4
PELAR COSTILLA DE LOMO	2
PASAR COSTILLAS DE LOMO POR SIERRA DE CINTA	3
RETIRAR TIRA DE TOCINETA	2
RETIRAR HUESOS DE BOTÓN	3
RETIRAR FALSO MAGRO	3
DESGRASAR LOMO	3
RECORTE FINAL	2
REVISIÓN DE DESHUESADO DE LOMO	1
REVISIÓN DE DESHUESADO DE LOMO (COSTCO)	1
CONTENEDORES DE DESPERDICIOS	1
#2 MESA DE DESCARTES	2
EMPACADO DE LOMO - 84700/84600	Nuevo grado
ARMAR CAJA, HACER PESO, EMPACAR, PESAR COSTILLAS	2

DE LOMO	
EMBOLSAR LOMITOS	2
EMPACAR LOMITOS	1
LOMITOS MULTIVAC	3
COLOCAR EN PALLETS/PESAR LOMITOS EN CAJAS	2
EMBOLSAR SOLOMILLOS	2
EMBOLSAR LOMOS	2
OPERARIO DE CRYOVAC	3
COSTILLAS DE LOMO CRYOVAC	3
ETIQUETA SECA/LOMO	1
COLOCAR LOMOS SIN HUESO, SOLOMILLOS, ETC. EN CAJAS	1
ASISTENTE DE OPERARIO CRYOVAC	2
ALIMENTAR INYECTOR TC	1
OPERARIO GENERAL	6
EMBOLSAR/EMPACAR FALSO MAGRO	1
OPERARIO MULTIVAC DE COSTILLAS DE LOMO	3
EMPACAR EN BOLSAS	1
ETIQUETADOR MULTIVAC	1
EMBOLSAR MULTIVAC/CAJA	1
LOMOS DE EXPORTACION - 84700/84600	Nuevo grado
MEZCLADOR DE SALMUERA	3
FECHAR LOMOS/LOMITOS/SOLOMILLOS	1
FLEJAR CAJAS DE LOMOS Y LOMITOS	1
ARMAR CAJAS - LOMITOS	2
ENTREGAR CAJAS TC	1
DESHUESADO DE JAMÓN - 15502/25502	Nuevo grado
DESOLLAR JAMONES	3
DESGRASAR JAMONES	3
DESHUESADORES DEL SACRO	4
SACRO / CADERA	4
CARA (INTERNA) DEL MÚSCULO	4
CAPUCHÓN INTERNO	4
HUESO DEL CUERPO/PATA	6
RETIRAR CODILLOS	4
COJÍN//PETITE/PATA	4
MEMBRANA INTERNA	2
MEMBRANA DE COJÍN	2
MEMBRANA DE CODILLO	2
MEMBRANA PETITE	2
MEMBRANA CADERA LT.	2
LÍNEA DE SERVICIO (CAMIONERO)	5
CAMIONERO PRIMARIO	5
CONSERJE (COMESTIBLE)	1
OPERARIO GENERAL	6
LÍDER	6
COCINEROS DE JAMÓN	3
DESECHAR PATA INFERIOR	1
Capacitación - 45700/46700	Nuevo grado
AFILADORES DE CUCHILLOS	5

CAPACITADORES	5
OPERARIO GENERAL (SALA DE CUCHILLOS)	6

MATANZA

PATIOS 10100/12300/52501	Nuevo grado
GUIAR CERDOS – POR HORA	5
GUIAR CERDOS – CAPACITACIÓN POR HORA	5
LAVADO DE JAULAS	1
AYUDANTES DE GANADO EN PATIOS	5
TÉCNICO DE ATURDIMIENTO	5
PARTE DELANTERA 10522	Nuevo grado
GUIAR CERDOS AL INMOVILIZADOR	4
OPERARIO DE BUTINA	5
ASISTENTES DE BUTINA	5
ENGRILLETAR CERDOS	5
PERFORAR CERDOS	5
ATENDER MÁQUINAS DE ESCALDADO/DEPILADORAS	4
MESAS DE CAMAL Y SALA DE CARRETILLAS	7
ASISTIR INEXADOR	2
MONITOR DE SENSIBILIDAD	5
SACAR PEZUÑAS PATAS TRASERAS	2
OPERARIO GENERAL	6
FAENADO 10523	Nuevo grado
CORTAR PATAS TRASERAS	2
AFEITAR PALETAS SACAR PEZUÑAS	2
AFEITAR JAMÓN SACAR PEZUÑAS	2
AFEITAR PANCETAS (COSTADOS)	2
ASPIRADO DE VAPOR DEL JAMÓN	1
CORTAR PATAS DELANTERAS	2
RECORTAR HERIDAS DE LAS BARRAS	2
ROMPE CUELLOS / SOLTAR CABEZAS	5
ASISTIR INSPECCIÓN DE LA CABEZA / RETIRAR OREJAS NO COMESTIBLES	4
DESOLLAR PALETA	2
CORTAR COSTILLAS DE PECHO	4
ABRIDOR DE BARRIGAS	4
COLOCAR PRENEDORES DE BARRIGAS	1
AUTO RECTO	4
SOLTAR/BAJAR RECTOS	1
ARRANCAR TRIPAS	7
RECORTE DE INSPECCIÓN DE ENTRAÑAS	5
REACONDICIONADOR DE NEVERA DE ENFRIAMIENTO RÁPIDO	3
CARRIL DE TRABAJO DE RETENCIÓN	6
ABRIR CERDOS MANUAL/RETIRAR Ganchos “C”	6
REGRESAR PRENEDORES DE BARRIGAS	1
OPERARIO DE ASPIRADO DE VAPOR (SACRO)	1
RETIRAR VÍAS URINARIAS	1
RECORTAR CUELLOS	2
LAVADO DE POLVO DE HUESO RECORTADOR	2

RECORTADOR DE CARRIL FINAL	7
RETIRAR RIÑONES	2
EXTRAER MANTECA	5
RASPAR MANTECA/CORAZÓN/GRASA	2
RECORTAR FALDAS Y AORTA	2
RETIRAR ESPINA DORSAL	1
CLASIFICAR Y ESPACIAR CERDOS (EMPUJAR CERDOS A LA NEVERA)	2
OPERARIO GENERAL	6
CAPACITACIÓN	1
CONSERJE	1
ALIMENTADOR DE LINEA / NEVERA DE ENFRIAMIENTO RÁPIDO	2
INSPECCIÓN FINAL DE LA CANAL	2
VÍSCERAS 13000/23000	Nuevo grado
RETIRAR CORAZONES	2
CORTAR PULMONES E HÍGADOS	2
CORTAR ESTÓMAGOS	2
LAVADOR DE CORAZONES/LENGUAS	2
ALIMENTAR LA MÁQUINA DE ESTÓMAGOS (PURGAR)/CORTAR	1
LAVAR/INVERTIR ESTÓMAGO	2
CONSERVAR PÁNCREAS	2
EMPACADOR DE CORAZONES	2
CAMIONERO DE CARNES VARIAS	5
RETIRAR BAZOS	2
CORTE DE CORONA DEL RECTO	2
CONSERVAR RECTO (INTESTINO)	2
CONSERVAR RECTO (SEPARAR GRASA Y RECORTAR)	2
CONSERVAR RECTO (EMPACAR)	2
CAPACITACIÓN	1
LINEA DE CABEZAS 13000/23000 continuado	Nuevo grado
LAVADO/ASPIRADO DE HOCICOS	1
CORTE DE CABEZAS RETIRO DE CABEZAS	1
RETIRAR LENGUAS	2
CLAVAR CABEZAS / LLENAR CANASTAS	2
CORTAR LENGUAS	2
RECORTAR MARCAS DE MORDEDURAS EN LENGUAS / EMPACAR	2
MARCAR HOCICOS	2
RECORTAR HOCICOS/PUNTAS DE HOCICOS	2
SEPARAR HOCICO MAGRO	2
REDONDEAR CABEZAS (DESOLLAR CABEZAS)	2
CONSERVAR OREJAS Y CORONILLAS	2
MARCAR SIENES	2
RETIRAR CARNE DE LA SIEN	2
CINCELAR CABEZAS	2
EXTRACCIÓN DE QUIJADA	1
OPERAR PLATAFORMA PARA CABEZAS	1
CABEZAS PARA CACHETES	2
RECORTAR CACHETE	2
RECORTAR PARTE TRASERA DE LA CABEZA	2

RECORTAR CABEZA	2
EMPACAR OREJAS NO COMESTIBLES	2
CARGADOR DE CAJAS	2
ACOMODADOR DE CAJAS	2
MEZCLADOR	2
OPERARIO GENERAL	6

REUTILIZACIÓN

SANGRE 11300	Nuevo grado
OPERARIO DE SALA DE PLASMA	5
PLANTA DE SECADERO Y ALCANTRILLADO PARA SANGRE	5
COMESTIBLE 12000	Nuevo grado
OPERARIO DE SALA DE MANTECA DE CERDO	5
NO COMESTIBLE 10900	Nuevo grado
OPERARIO COCINA ÁREA NO COMESTIBLES	5
OPERARIO DE SALA DE CONDENA	5
ASISTENTE DE OPERARIO DE REUTILIZACIÓN	5
OPERARIO GENERAL	6
OPERARIO DE VOTATOR	4
LÍDER	6

ENVÍO

ALMACENAMIENTO DE CAJA 51700/83200	Nuevo grado
MANIPULADORES DE CAJAS	4
LÍDER	6
ENVÍO 32100/51600/72000/51400	Nuevo grado
OPERARIO DE MONTACARGA EN CONGELADOR - CAJAS	5
OPERARIOS DE MONTA CARGA Y MISC. – COMBOS	5
LÍDER	6
OPERARIO GENERAL	6
EXPORTACIÓN/APLICAR ETIQUETAS/ENVOLVER PALLETS	3
CARGADOR DE CAMIONES	3
OPERARIO DE SOPORTE	3
CONSERJE	1
ALMACÉN - 12700	Nuevo grado
MONTACARGAS DE ALMACÉN	5
EMPLEADO DE ALMACÉN	3
MIEMBRO DE ALMACÉN	3

ANEXO II

Semana laboral de 7 días

Para los departamentos o divisiones que funcionan con una semana laboral de siete (7) días, se aplicarán las siguientes disposiciones. Se aplicarán todas las demás disposiciones del convenio colectivo a menos que entren en conflicto con las disposiciones del Anexo III. En tal caso, se aplicarán las disposiciones del Anexo III.

1. Horas de trabajo

- a. La semana normal de trabajo será de siete (7) días consecutivos, comenzando el lunes y terminando el domingo.
- b. Los horarios de trabajo se harán basados en lo siguiente:
- c. (1) Cuatro (4) días de diez (10) horas de lunes a jueves; (2) tres (3) días de diez (10) horas de viernes a domingo.
- d. Horas extra: para los empleados que trabajen el programa de 7 días a la semana, serán remunerados tiempo y medio (1 ½) por las horas trabajadas por fuera de las cuarenta (40) horas en cualquier semana de trabajo.
- e. Para los empleados que trabajen el programa de 7 días a la semana, el trabajo por encima de doce (12) horas durante cualquier día de trabajo es voluntario.
- f. Para los empleados que trabajen el programa de 7 días a la semana, las horas trabajadas incluirán las horas remuneradas por festivos que caigan en un día de trabajo normalmente programado, vacaciones, licencia para servir de jurado, o por funeral.
- g. Para los empleados que trabajen el programa de 7 días a la semana, el tiempo extra será compensado a tiempo y medio (1 ½) para cualquier empleado en un programa de cuatro (4) días que trabaje cualquiera de los otros días, dado que el empleado ya haya trabajado todas las horas de su programa de cuatro (4) días.
- h. El pago de los sábados y domingos, si forma parte del programa normal del empleado, será el mismo que cualquier otro día.

2. Garantía

- a. Para los empleados que trabajen un programa de cuatro (4) días, la garantía será de treinta y seis (36) horas en el cuarto día del programa. Aplican todas las demás disposiciones del Artículo IX del contrato.
- b. Para los empleados que trabajen un programa de tres (3) días, la garantía será de treinta y seis (36) horas alcanzadas en el programa de tres (3) días. Las horas trabajadas fuera de los tres (3) días no contarán para la garantía. Aplican todas las demás disposiciones del Artículo IX del contrato.
- c. Para los empleados que trabajen el programa de siete (7) días a la semana, las horas remuneradas por vacaciones y feriados que caigan en un día normal de trabajo, la licencia para servir de jurado y la licencia por funeral contarán para la garantía. Los feriados que caigan fuera del programa normal de trabajo no contarán para la garantía, inclusive si son trabajados.

3. Paga de feriados

Para los empleados que trabajen en el programa de 7 días, los días festivos que caigan en el día de trabajo normalmente programado de un empleado se pagarán a diez (10) horas de salario regular. Los días festivos que no caigan en una jornada laboral normal se pagarán a ocho (8) horas seguidas. Los empleados que trabajen en el horario de tres (3) días de diez (10) horas tendrán todos los días festivos en la fecha del día festivo.

4. Paga por Servicio de Jurado:

Para los empleados que trabajan en el horario de 7 días solamente, la sección 7 del Artículo XII será enmendada para que diga "hasta un máximo de diez (10) horas". Se aplicarán todas las demás disposiciones del Artículo XII, Sección 7.

5. Despido/Reincorporación:

Normalmente, la actividad de despido se produce el viernes y la reincorporación al trabajo comienza el lunes. El horario de la semana laboral comprimida se incorporará a la "actividad normal de despido/reincorporación" como se indica a continuación:

- a. Los empleados que pasen a un horario de tres (3) días de trabajo de diez (10) horas del horario tradicional o desde un horario de cuatro (4) horas de diez (10) horas se trasladarán al principio del turno de la siguiente semana laboral programada después de la semana laboral en la que se produce el despido.
- b. Los empleados que pasen a un horario tradicional o a un horario de cuatro (4) días de diez (10) horas desde un horario tradicional o un horario de cuatro (4) días de diez (10) horas lo harán de la forma habitual.
- c. Los empleados que pasen a un horario tradicional o a un horario de cuatro (4) días de diez (10) horas de trabajo desde un horario de tres (3) días de diez (10) horas se trasladarán al comienzo del turno de la siguiente semana de trabajo programada después de la semana de trabajo en la que se produce el despido, siempre que tengan al menos dos (2) días de descanso entre los horarios de los turnos.

6. Las disposiciones relativas a la semana laboral de 7 días aplicarán para las salas de carnes listas para la venta y de preparación. En el futuro podrá aplicarse a los elementos de mayor procesamiento según el número 7. El horario de 7 días de trabajo a la semana no se aplicará a las secciones de matanza, corte, deshuese de jamón o deshuese de lomo.

7. Si la Empresa solicita que se consideren las disposiciones de la semana laboral de 7 días en un departamento existente que no sea el mencionado anteriormente, la Empresa y el Sindicato se reunirán durante la vigencia de este Acuerdo para discutir el concepto y la aplicación. Sin embargo, el horario no podrá ser utilizado a menos que la mayoría de los empleados cuyos horarios de trabajo serán modificados voten a favor del nuevo horario.

ASUNTO: Orientación de los Empleados

La Empresa acuerda permitir, durante la orientación de los nuevos empleados, que un representante del Sindicato tenga la oportunidad de discutir el papel del Sindicato en la Planta de Beardstown.

ASUNTO: Empleados a medio tiempo

En circunstancias normales, los empleados a medio tiempo se utilizarán como complemento del personal a tiempo completo y como sustituto de la rotación, el absentismo y el relevo de vacaciones. En circunstancias normales, los empleados a tiempo parcial se utilizarán como sustitutos del segundo turno. Si surgen condiciones relativas a la utilización de empleados a tiempo parcial que no se hayan previsto durante las negociaciones que condujeron a este acuerdo, la Empresa y el Sindicato acuerdan reunirse para resolver tales cuestiones imprevistas.

Fondo multicultural

Tras la ratificación de este Contrato, la Empresa acuerda poner a disposición 30.000 dólares para su uso en actividades de Diversidad Multicultural. Cada 1 de enero, y a partir de ahí en adelante, la

empresa pondrá a disposición una cantidad adicional para que la cantidad disponible no utilizada sea de 30.000 dólares.

ASUNTO: Panel de Compensación Laboral

Renovar el panel por la duración del contrato.

**APÉNDICE A
CAPACITADORES DE LA UNIDAD DE NEGOCIACIÓN**

Los requisitos mínimos de un licitador ganador serán los siguientes:

1. Buena asistencia. No se le adjudicará el puesto de trabajo a un empleado con una carta de ausencia excesiva o una suspensión activa (de menos de un año) en virtud de la política de ausencias injustificadas.
2. No se le adjudicará el puesto de trabajo a un empleado con una suspensión activa (de menos de un año) por rendimiento laboral, incumplimiento de instrucciones, etc.
3. Buenas habilidades con el cuchillo recto, además de habilidades con el cuchillo Whizzard o con capacidad de aprender rápidamente habilidades con el cuchillo Whizzard. El licitador ganador tendrá habilidades con el cuchillo en los grados 1, 2, 3 y 4 en el área particular y tendrá la capacidad de aprender rápidamente otros trabajos.
4. Buenas habilidades de comunicación.
5. Capacidad para formar eficazmente.
6. Excelentes hábitos de seguridad

La Empresa y el Sindicato revisarán el historial de un licitador que sea rechazado con base en las cualificaciones anteriores. Si las personas interesadas tienen cualificaciones similares, la antigüedad será el factor decisivo.

Se exigirá a los capacitadores que mantengan estas cualificaciones. En el caso de que un capacitador no pueda mantener estas cualificaciones, la empresa se reunirá con dicho empleado y con un representante del sindicato. El propósito de esta reunión será intentar abordar las áreas específicas de mejora. Si el empleado sigue sin poder mantener estas cualificaciones, la Empresa podrá descalificar al empleado de su puesto de capacitador y colocarlo en un puesto vacante.

APÉNDICE B

CAPACITADORES DE LA UNIDAD DE NEGOCIACIÓN

Obligaciones y Responsabilidades: En el marco de las políticas, procedimientos y programas autorizados por la Empresa, el capacitador es responsable de lo siguiente:

A. General

1. Organizar, capacitar y motivar a los subordinados.
2. Implementar y mantener las políticas de seguridad de la Empresa.
3. Reportar verbalmente al supervisor cada día sobre el rendimiento y progreso de los empleados siendo capacitados.
4. Mostrar en todo momento buen sentido común, iniciativa, fiabilidad, puntualidad y seguimiento.
5. Aplicar los procedimientos de seguimiento establecidos.

B. Operacional

1. Es responsable de la capacitación básica en materia de cuchillería, sierra, empaquetado, cruzado, etc., durante el período de capacitación de todos los recién llegados en sus áreas respectivas.
2. Se asegura de que los empleados nuevos alcancen un nivel aceptable de destreza en el manejo de cuchillos, es decir, acerado correcto y eficaz del cuchillo, mantenimiento adecuado del acero y hábitos de trabajo seguros.
3. Se asegura de que los nuevos empleados alcancen un nivel aceptable de habilidades con la sierra, empaquetado y manejo de materiales según corresponda.
4. Monitorea el rendimiento de los empleados y hace recomendaciones sobre los tipos de trabajos para los que el individuo sea más adecuado.

C. Relaciones de trabajo con:

El Coordinador de Capacitación: reuniones mensuales para definir los programas y actividades de capacitación.

Capacitador de Apoyo a la Gerencia: trabajo en conjunto para capacitar de manera efectiva a los nuevos empleados.

Supervisor: recibe instrucciones diarias y es a quien se reporta directamente.

En el caso de que un capacitador sea incapaz, a juicio de la Empresa, de realizar las tareas y cumplir con las responsabilidades de un capacitador, la Empresa se reunirá con dicho empleado y con un representante del Sindicato. El propósito de esta reunión será intentar abordar las áreas específicas de mejora. Si el empleado sigue siendo incapaz de realizar estas tareas, la Empresa podrá descalificar al empleado de su puesto de formador y colocarlo en un puesto vacante.

Antes de modificar las obligaciones y responsabilidades enumeradas anteriormente, la Empresa se reunirá con el Sindicato para revisar los cambios. La Empresa se asegurará de que todos los empleados sepan del cambio de responsabilidades u obligaciones.

APÉNDICE C

ORIENTACIÓN Y CAPACITACIÓN

Tras el periodo de orientación y capacitación, el empleado nuevo o reasignado será asignado a trabajar con un compañero de trabajo cualificado, es decir, alguien que esté realizando actualmente el trabajo y sea competente, y que tenga las habilidades suficientes para formar a este individuo (comúnmente llamado "sistema de compañeros") y que le proporcionará formación en el puesto de trabajo. Trabajará con esta persona hasta el momento en que el formador de la gerencia determine que la persona es lo suficientemente competente como para realizar el recuento completo. El formador de la gerencia, antes de tomar esta decisión, visitará al empleado cualificado por horas, al formador por horas y al supervisor para que le den su opinión sobre la decisión.

Al principio, el empleado cualificado por horas y el aprendiz no deben realizar el recuento completo, pero entre los dos deben ser capaces de realizar el recuento de una persona.

A medida que el aprendiz adquiere mayor destreza, el empleado por hora especializado puede trabajar con más de una persona. Por ejemplo, puede haber dos aprendices casi cualificados, por lo que el empleado cualificado podría ocuparse de las dos personas.

Y, por ejemplo, entre los tres pueden realizar el recuento de dos personas, pero desde luego nunca habrá un incidente en el que el formador tenga que realizar el recuento al 100% e intentar formar al mismo tiempo. Tampoco habrá nunca un incidente en el que se exija al aprendiz que realice el 25%, el 50% o el 75% y se emplee en el recuento con esos porcentajes, sino que hará lo que sus niveles de habilidad le permitan hacer de forma segura.

APÉNDICE D CAPACITADORES

La Empresa y el Sindicato acuerdan en que las necesidades de capacitación evolucionan con el tiempo.

En vigor a partir de la ratificación:

- La Empresa determinará el número de capacitadores por D. Orientación y Capacitadores.
- La Empresa determinará las aptitudes necesarias según el Apéndice A. Se incorporarán aptitudes adicionales por necesidades demográficas y de capacitación de la fuerza laboral.
- Los capacitadores actuales serán evaluados en cuanto a sus aptitudes por una junta conformada por el Enlace de Seguridad del Sindicato, el Gerente de Capacitaciones y un gerente de segundo turno definido por la Empresa.
- Si los individuos interesados tienen aptitudes iguales, la antigüedad será el factor decisivo.
- Esta junta se reunirá según sea necesario para evaluar los asuntos sobre capacitaciones.
- Las aptitudes de capacitadores serán evaluadas constantemente para determinar si se necesitan hacer cambios en virtud de la demografía de la fuerza laboral. Esto puede requerir que se hagan cambios en los titulares de los puestos de trabajo de los capacitadores y/o en los turnos.

CARTA DE ENTENDIMIENTO PUJA DE EMPLEOS

Las partes han tenido suficientes discusiones sobre la admisión del proceso de licitación. En un esfuerzo por agilizar el proceso, las partes acuerdan que la tercera (3ª) vacante creada por el traslado de un empleado a un puesto de trabajo licitado se cubrirá con un nuevo empleado o con la asignación de un empleado que no posea un puesto de trabajo. Sin embargo, si esta vacante es de grado 4 o superior, se publicará de acuerdo con los procedimientos de licitación de puestos de trabajo que figuran en este Contrato.

CARTA DE ENTENDIMIENTO JUNTA MIXTA LABORAL/GERENCIAL

La Empresa y el Sindicato, con el fin de mejorar la comunicación y las relaciones de Gerencia Laboral acuerdan establecer una Junta Laboral-Gerencial. Los temas que se discutirán incluirán, pero no se limitarán, a los asuntos de la fuerza laboral multicultural, la compensación de los trabajadores y el ambiente de trabajo. Esta junta estará formada por cuatro (4) participantes tanto de la Empresa como del Sindicato. La Empresa contará con el Gerente General o su designado y el Gerente de Recursos Humanos o su designado. Los participantes restantes de la Empresa serán asignados según sea necesario. El Sindicato contará con el Presidente del Sindicato o su designado y el Secretario Tesorero o su designado. Los miembros restantes del Sindicato se asignarán según sea necesario. La Junta se reunirá al menos trimestralmente en una fecha y hora acordada por ambas partes.

**CARTA DE ENTENDIMIENTO
RITMO DE LA LÍNEA**

La Empresa hará saber al Sindicato sobre cambios en el ritmo de la línea antes de realizarlos.

CARTA DE ENTENDIMIENTO CÁLCULO DE LA TARIFA MÉDICA

Esta Carta de Entendimiento se realiza y ejecuta entre Swift Pork Company para su planta de procesamiento de carne de cerdo en Beardstown, Illinois, de aquí en adelante referida como la "Empresa", y el Sindicato de Trabajadores de Alimentos y Comercio Local 431, de aquí en adelante llamado el "Sindicato".

El punto de partida para la proyección de los costes de los siniestros son los datos de los 12 meses más recientes de siniestros, normalmente de junio a mayo de un año determinado, e incluyen todos los costes aplicables de administración. A partir de este punto de partida, la Empresa proyecta los costes de los siniestros desde el periodo de experiencia hasta el 31 de diciembre del año que se califica, realizando una serie de ajustes. En primer lugar, la Empresa aplica la inflación médica o "tendencia". La Empresa determina la tendencia médica realizando hipótesis actuariales basadas en, entre otras cosas, la inflación de los costes médicos, la experiencia histórica de la Empresa en materia de reclamaciones, cualquier aumento previsto de los costes administrativos y el tiempo transcurrido entre el periodo de experiencia y el periodo de evaluación (por ejemplo, la proyección de 18 meses puede requerir la aplicación de una cifra de tendencia anual multiplicada por 1,5). En segundo lugar, la Empresa aplica el impacto estimado de cualquier cambio en el diseño de su plan de beneficios y/o cualquier otra iniciativa que pueda afectar a los costes de los siniestros. En tercer lugar, el importe previsto de los recargos (por ejemplo, tabaco, cónyuge, etc.) se deducirá del coste de siniestralidad previsto, lo que dará lugar al "Coste de siniestralidad ajustado previsto". En cuarto lugar, los costes de siniestros proyectados ajustados se convierten en un coste PEPM (siglas en inglés para por empleado y mes) y se reparten entre una estructura de 4 niveles basada en el coste relativo de los 4 niveles y la inscripción real por nivel.

Las contribuciones semanales de los empleados por nivel serán, en conjunto, iguales al veinticinco por ciento (25%) de los costes proyectados del plan. ("Tasa de contribución semanal").

Las partes se reunirán en julio de cada año para revisar los cálculos y las hipótesis actuariales utilizadas para llegar a las contribuciones semanales de los empleados. Las proyecciones podrán ser revisadas para garantizar que se han realizado de acuerdo con las Normas Actuariales vigentes. Toda la información, incluyendo las proyecciones de siniestros, los cálculos de tendencias, los cambios en el diseño del plan, las iniciativas de beneficios u otra información relevante utilizada en los cálculos de la Empresa, puede ser revisada durante esta reunión.

Además, las partes se reunirán una vez más para discutir la utilización de los beneficios, las iniciativas de beneficios y otras medidas de ahorro de costes.

A partir del 1 de enero de 2017, la Empresa pondrá a disposición de los empleados cubiertos por un convenio colectivo entre la Empresa y el Sindicato una opción de cuenta de gastos flexible (FSA, por sus siglas en inglés). Los empleados tendrán la oportunidad de elegir una cantidad para contribuir a su FSA durante el período regular.