

**ACUERDO**

Entre

**SWIFT BEEF COMPANY**

Greeley, Colorado



Contrato 2021-2025

y

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

Fundado antiguamente por la

**UNION INTERNACIONAL  
DE TRABAJADORES UNIDOS  
DE ALIMENTOS Y COMERCIO**

## LAS OFICINAS DE LOCAL 7 ESTÁN LOCALIZADAS EN EL

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

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

**Oficina de Greeley  
1006 9th Ave.  
Greeley, CO 80631  
Teléfono: 970-304-9971 Oficina  
Teléfono: 970-356-6530 Planta**

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

### **JURAMENTO Y OBLIGACIÓN DE MIEMBRO:**

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



***Kim C. Cordova, Presidenta  
Adriana Escobar, Secretaria-Tesorera***

## ÍNDICE DE MATERIAS

<u>ARTÍCULO NO.</u>	<u>TÍTULO</u>	<u>PÁGINA</u>
	Acuerdo.....	1
1	Propósito del Acuerdo .....	1
2	Reconocimiento .....	1
3	Seguridad .....	2
4	Derechos de la Gerencia .....	4
5	Deducciones/Seguridad de la Unión.....	5
6	Horas de Trabajo.....	6
7	Garantía.....	8
8	Responsabilidad de la Compañía y la Unión .....	9
9	Señoría .....	10
10	Oferta De Trabajos .....	12
11	Descanso/Eliminación de Trabajo .....	16
12	Demandas/Arbitración.....	17
13	Disciplina/No Discriminación .....	21
14	Servicio Militar y <b>Ausencia Militar</b> .....	22
15	Ropa/Equipo que Proveerá la Compañía.....	23
16	Días Festivos Pagados .....	24
17	Deberes de Jurado en Corte .....	25
18	Póliza de Accidentes y Enfermedades .....	26
19	Permiso para Funeral .....	27
20	Asuntos de la Unión.....	28
21	Ausencia con Permiso.....	29
22	Clasificación de Rébito de Sueldo .....	30
23	Visitas de la Unión.....	31
24	Subcontratar.....	31
25	Períodos de Comidas y Descanso .....	32
26	Vacaciones.....	33
27	Seguro de Vida .....	34
28	Programa de Jubilación.....	34
29	Pago de Congelador.....	35
30	Diferencial por Turno .....	35
31	Plan Médico, Visión, Dental, e Incapacidad.....	35
32	Orientación para Miembros Nuevos .....	39
33	Varias Provisiones .....	40
34	Fondo Fiduciario para Educación Multicultural.....	41
35	Renuncia, Acuerdo Completo y Separabilidad.....	42
36	Duración del Acuerdo.....	42
	Recomendación del Comité de Negociación .....	44
	Apéndice "A" Salarios.....	45
	Apéndice "B" Aceleración Rápida .....	59
	Apéndice "C" Días Ganados y Días Personales .....	60
	Apéndice "D" Tabla de Seguro de Vida .....	63
	Cartas de Entendimiento En Conjunto - Comité	
	Laboral/Gerencia .....	64
	Carta de Entendimiento Protección de los Derechos.....	65
	Carta de Entendimiento Ausencias Justificadas .....	66
	Carta de Entendimiento Lenguaje .....	67
	Carta de Entendimiento Referencia, Reconocimiento al Artículo 2.....	68
	Carta de Entendimiento Programa Entrenamiento de Pre-Promoción para ser Supervisor .....	69

<u>ARTÍCULO NO.</u> <u>TÍTULO</u>	<u>PÁGINA</u>
Carta de Entendimiento Deducción de Cuotas .....	71
Carta de Entendimiento Suspenso de Advertencias .....	72
Carta de Entendimiento Proyectos de Construcción.....	73
Carta de Entendimiento .....	74
Carta de Entendimiento Sacar el Hígado, Spread Viscera.....	75
Carta de Entendimiento #2 .....	76
Carta de Entendimiento Solución al PPE .....	77
Carta de Entendimiento Ley de Advertencias .....	78
Carta de Entendimiento Operaciones de los Choferes.....	79
<b>Carta de Entendimiento Para Situaciones de Emergencia.....</b>	
<b>Carta de Entendimiento Ofertas de Trabajo.....</b>	
<b>Carta de Entendimiento JLM.....</b>	
<b>Carta de Entendimiento Para el Equipo de Utilidad de Fab.....</b>	
<b>Carta de Entendimiento Notas de Negociación.....</b>	
Indicé .....	94-95

## ACUERDO

Entre

**Swift Beef Company**  
Y

**Trabajadores Unidos de Alimentos Y Comercio,  
LOCAL NO. 7**

**PLAZO: 19 de julio de 2021 al 21 de julio de 2025**

## ACUERDO

Este Acuerdo ha sido hecho y entrado por **SWIFT BEEF COMPANY** para su planta de procesamiento de carne de Greeley, Colorado (ahora en adelante, la Compañía) y la Unión Internacional de Trabajadores Unidos de Alimentos y Comercio, Local 7R (ahora en adelante la Unión).

### **ARTÍCULO 1 PROPÓSITO DEL ACUERDO**

#### **Sección 1**

Es el intento y el propósito de los interesados de este acuerdo que este Acuerdo promoverá y mejorará las relaciones industriales y económicas entre la Compañía y la Unión y sus miembros ahora en adelante, y hacer ahora en adelante fijar tarifas de pago, horas de trabajo, y otras condiciones de empleo que deben ser observadas entre los interesados ahora en adelante.

#### **Sección 2**

Ambos interesados reconocen que tienen que tienen interés y obligación mutua en mantener cooperación amistosa entre la Compañía y la Unión la cual permitirá operación segura económica y eficiente.

### **ARTÍCULO 2 RECONOCIMIENTO**

La Compañía reconoce a la Unión como el único y exclusivo agente de negociaciones para todos los empleados de producción, incluyendo porteros de limpieza, afiladores de cuchillos de fabricación, técnico de cuarto de cuchillo del piso de la matanza, básculas (grado de peso), personal de terreno, inventario, planta de cuero, manifiestos y **salón de clase** y entrenadores de producción empleados por la Compañía en su planta de carne de res en Greeley, Colorado, pero excluyendo empleados de la oficina y secretarias de la planta, empleados profesionales, selectores, graduadores/clasificadores de res, compradores del ganado, enfermeras, técnicos médicos de emergencia, fault reset, roll stock, pesadores, persona de bodega, operadores de computadoras de la planta, operadores de consola, Formax, K-Pak, mezclador, operadores de

sangre de plasma, gerencia, administración, distribución, controlador de calidad/PIFS, empleados de ingeniería/mantenimiento, listers, coordinador de control del inventario, empleados de contratistas independientes, guardias y supervisores como definido por la Ley Nacional de Relaciones Laborales.

### **ARTÍCULO 3 SEGURIDAD**

#### **Sección 1**

- A.) La Unión y la Compañía están de acuerdo que la prevención de accidentes, la eliminación de lastimaduras personales, y la seguridad de todos los empleados es nuestra meta principal. Nos dedicamos a proveer el ambiente de trabajo más seguro posible para todos. Por lo tanto, nosotros apoyaremos el Programa de Seguridad para realizar y mantener esta meta.
- B.) La Compañía acuerda que tiene toda la responsabilidad de proveer un lugar de trabajo seguro y saludable y de corregir peligros de seguridad y salud. Nada en este acuerdo debe significar que la Unión ha tomado o adoptado alguna parte de esa responsabilidad.
- C.) Es la responsabilidad de cada empleado de la gerencia y cada empleado pagado por hora de seguir y apoyar el Programa de Seguridad y los procedimientos de operación seguros.
- D.) Dentro de seis (6) meses de ratificación, la Compañía tendrá un proceso para observar regularmente a los empleados que trabajan frecuentemente sin contacto con otros empleados o miembros de la gerencia. Este proceso puede ser revisado por el comité de seguridad.**

#### **Sección 2**

- A.) Habrá dos comités de seguridad de producción. Estos comités de producción representarán al Turno A (Primer Proceso y Fabricación) y al Turno B (Primer Proceso y Fabricación). Cada comité consistirá por lo menos de **vientecito (25)** miembros de la unidad de negociación.

**Las partes acuerdan que, para ser seleccionados para participar en cualquiera de los dos comités de seguridad, los miembros de la unidad de negociación deben cumplir ciertos criterios mínimos, como los siguientes**

- **Tener mentalidad de seguridad;**
- **Historial de trabajo que refleje un registro de mentalidad de seguridad;**
- **Haber sido contratado por la Compañía al menos cinco (5) años (este criterio puede satisfacerse con otra experiencia relevante en el sector o relacionada con la seguridad);**
- **Un historial de buena asistencia. La buena asistencia no incluye el tiempo perdido en virtud de la Ley de Permisos Médicos Familiares, la Ley de Lugares de Trabajo Saludables para las Familias, las vacaciones aprobadas, el día de bienestar aprobado o el tiempo libre**

**justificado en virtud de otra ley local, estatal o federal, u otro tiempo libre justificado como se especifica en este Acuerdo.**

**Siempre que un posible miembro del comité cumpla con los criterios anteriores, la Compañía y la Unión se reunirán y discutirán la conveniencia de la inclusión de ese empleado en cualquiera de los comités. Si ambas partes no están de acuerdo en añadir un participante a cualquiera de los comités, entonces esa persona no será añadida.** Ellos se reunirán por lo menos mensualmente, en horas de trabajo, que no exceda una (1) hora. Miembros del comité de seguridad de producción serán asignados para llevar a cabo inspecciones de seguridad del área de trabajo y otras actividades en tiempo pagado por la Compañía de por lo menos treinta (30) minutos por semana para ser tomados en un incremento de treinta (30) minutos. El tiempo será programado con la aprobación del supervisor de los miembros del comité. Los resultados serán revisados con el/los supervisor (es) del área, y asuntos que requieran más acción serán revisados con el Superintendente apropiado y el Gerente de Seguridad o su designado. El comité de seguridad revisara los hallazgos.

**B.) El Comité de Seguridad se reunirá cuantas veces sea necesario, pero no menos de una vez al mes, a la hora y lugar regularmente programados. Las reuniones del Comité de Seguridad serán programadas en horarios y de forma que no interfiera con el funcionamiento ordenado de la planta. El Director de la Unión de Empaque de Carne, o su designado, asistirá a cada reunión del comité de seguridad. La Compañía proporcionará a la Unión una agenda por adelantado de cada reunión y se asegurará de que los temas específicos de la Unión serán discutidos en las reuniones del comité de seguridad. Además, la Compañía se asegurará de que todos los participantes del comité de seguridad sean capas de discutir sus preocupaciones de seguridad durante la reunión o entender el proceso para discutir sus preocupaciones antes o después de las reuniones del comité de seguridad.**

**Se tomarán notas en las reuniones del comité de seguridad y se entregará una copia de dichas notas a la Unión.**

### **Sección 3**

Es responsabilidad del Gerente de la Planta o su designado de investigar las recomendaciones del Comité de Seguridad e informar al Comité de Seguridad, de la acción que tomaron, si cualquiera, en la siguiente reunión de seguridad. Las situaciones o recomendaciones que el Comité de Seguridad considere y acepte como esenciales recibirán atención prioritaria, y se dará una respuesta escrita dentro de una (1) semana.

### **Sección 4**

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

### **Sección 5**

La **Compañía** notificara **rápidamente** al **director de la Unión o su designado** de cualquier ocurrencia de enfermedad o accidente resultando en lastimadura grave a un

empleado. El miembro designado del Comité de Seguridad de la Unión y el Gerente de Seguridad de planta llevarán a cabo una investigación conjunta del incidente. Si la naturaleza del incidente exige que la investigación se asigne a la Organización de Seguridad Corporativa, la participación del Gerente de Seguridad y del miembro del Comité de Seguridad de la Unión será aquella que designe el Director de Seguridad Corporativa. El Comité de Seguridad al concluir la investigación revisará los resultados. **Para el propósito de esta Sección, una "lesión grave" será cualquier lesión que requiera que la Compañía notifique inmediatamente a una agencia gubernamental estatal o federal.**

## **Sección 6**

Toda disputa irresuelta o incumplida será referida al procedimiento de demandas.

## **Sección 7**

- A.) La Compañía proveerá a cada miembro del Comité de Seguridad un mínimo de **diez (10)** horas de **entrenamiento** de **OSHA** y ocho (8) horas de **otro** entrenamiento pagado por cada año contractual en las áreas de salud, seguridad y ergonomía. Dicho entrenamiento será programado fuera de las instalaciones de la planta. **La Compañía buscará el aporte de la Unión relacionada con la agenda, programación y lugar para el entrenamiento.**
- B.) La Compañía pagará tiempo perdido para cuatro (4) miembros del comité de la unidad negociadora, cada año del contrato, para asistir a una conferencia de entrenamiento en seguridad y ergonomía acordada mutuamente. La cantidad de tiempo perdido se limitado a cuatro (4) días por conferencia, por empleado.

La Unión realizará todas las solicitudes de tiempo libre con dos (2) semanas de anticipación y por escrito.

- C.) **Se anima a los comités de seguridad a discutir diferentes formas de entrenamiento y temas en los que puedan ayudar a promover la seguridad en las instalaciones. La Compañía se compromete a proporcionar servicios de traducción adecuados para que los miembros del comité de seguridad que no entiendan el inglés puedan comprender la substancia de cada reunión.**
- D.) **La Compañía continuará evaluando diferentes procesos, procedimientos y tecnología para ampliar y mejorar el programa de entrenamiento de Carretillas Industriales Motorizadas ("PIT").**

## **Sección 8**

La Compañía pondrá a disposición para el reviso del Comité de Seguridad, un análisis de tendencia y anotaciones de OSHA 300, registros de amonestamiento de aire y ruido, y todos los demás informes de lastimaduras o enfermedad industrial, incluyendo análisis ergonómico y el estado de órdenes de trabajo de seguridad.



El acceso a la lista de productos químicos peligrosos utilizados en la planta y todas las Hojas de Datos de Seguridad del Material de la planta deberá estar a disposición del Comité de Seguridad.

### **Sección 9**

Los Consultores de seguridad de la Compañía y ergonomía trabajaran con el Comité de Seguridad de forma regular para recibir sus aportaciones y para ayudar al Comité en su función de llevar información a los empleados pagados por hora.

### **Sección 10**

Al llegar un inspector de OSHA al lugar de trabajo, el Representante de la Unión o su designado serán notificados. El Representante de la Unión o su designado participaran en cualquier inspección(es), reunión(es), conferencia(s), y la solución de la discusión(es) realizado con el inspector de OSHA. Copias de los resultados serán proporcionados a la Unión.

### **Sección 11**

La Compañía enviará una caja para afilar cuchillos tres veces (3x) por turno, afilar cuchillos Whizard, cuando sea necesario y proveerá todas las provisiones de los cuchillos Whizard según sea necesario.

### **Sección 12**

La Compañía acepta mantener, como mínimo, un calzado de calidad similar al modelo estándar actualmente valuado en aproximadamente **treinta dólares (\$30.00)**. En caso de que el costo del calzado estándar aumente mientras el plazo del Contrato, la Compañía continuará pagando el costo total. La Compañía determinará el material, diseño, etc. del calzado estándar.

La Compañía está de acuerdo adicionalmente de pedir la ayuda de empleados de la unidad negociadora para probar diferentes botas para ser usadas como las normas y la opción adicional.

**Las partes comparten un interés mutuo en mejorar las condiciones de trabajo seguras en varias áreas de procesamiento en la Compañía. Por tal, la Compañía acuerda proporcionar a los empleados de Cueros, Rendering y Waste Water las "Botas de Servicio" de color marrón y bronceado. El valor actual de dichas botas es de \$58.00 dólares. La Compañía acuerda proveer a los empleados de Shipping con botas insoladas. El valor actual de dichas botas es de \$84.00.**

**Cuando se requieran botas de seguridad, y las botas se hayan vuelto inservibles debido al desgaste en la planta, dichas botas serán reemplazadas por la Compañía.**

**La Compañía podrá proporcionar cupones para las cantidades indicadas en este documento en vez de proporcionar las botas reales.**

**Si se solicita, la Compañía proporcionará cinturones de soporte lumbar a los empleados que trabajen como paletizadores en Shipping u Offal, en la Reject Line en Case Sealer Room, y en el Área de Rework and Shipping.**

**Se espera que los empleados mantengan los cinturones de lumbar proporcionados por la Compañía en buenas condiciones. Se entiende que la Compañía sólo reemplazará un cinturón de soporte lumbar cuando la Compañía lo considere inutilizable debido al desgaste normal.**

### **Sección 13**

**A. La Compañía continuará monitoreando la temperatura en el piso de matanza. En un esfuerzo para proporcionar un ambiente de trabajo seguro y más confortable, la Compañía evaluará e invertirá en el uso adicional de dispositivos de control de temperatura tales como ventiladores, acondicionadores de aire/enfriadores de agua y otras opciones similares para el piso de matanza. Los dispositivos de control de la temperatura se mantendrán adecuadamente de acuerdo con las recomendaciones del fabricante. Además, la Compañía se asegurará de que los empleados de la planta del piso de matanza tengan fácil acceso a agua potable limpia y segura que cumpla con las regulaciones federales, estatales y locales aplicables.**

**Se anima al Comité de Seguridad a discutir la temperatura del piso de matanza, así como el acceso de los empleados al agua potable y hacer recomendaciones al respecto.**

## **ARTÍCULO 4 DERECHOS DE LA GERENCIA**

### **Sección 1**

Es entendido y acordado por la Unión que la Compañía reserva los derechos de gerencia a todo tiempo y que, excepto de otra manera específicamente proveído por este Acuerdo, la Compañía tiene el derecho solo y exclusivo de ejercitar todos los derechos o funciones de la gerencia. Estos derechos o funciones incluyen, pero no son limitados al: derecho de dirigir la mano de obra, incluyendo el derecho de contratar, disciplinar, suspender, despedir por causa, controlar la calidad del trabajo, establecer reglamentos de trabajo razonable y/o pólizas de drogas, transferir, promociones, bajar de categoría, o desocupar empleados; el derecho de programar horas de trabajo; para establecer horarios y normas, determinar e instituir métodos y procesos o cambios en esto; determinar la localización del negocio, productos para fabricar o servicios dados; y determinar con quien quiera hacer negocios.

### **Sección 2**

Supervisores, incluyendo los temporales, o cualquier otro personal que no son de la unidad negociadora no podrá realizar trabajo de la unidad negociadora con excepción de situaciones tales como instruir a un empleado, llenar temporalmente en ausentismo o en caso de emergencia.

## **ARTÍCULO 5**

### **DEDUCCIONES/SEGURIDAD DE LA UNION**

#### **Sección 1**

La Compañía se compromete, durante el plazo de este Acuerdo, a deducir, semanal, la cuota de iniciación y cuotas mensuales de la Unión de las ganancias netas a cualquier empleado que ha ejecutado el formulario de autorización de retención de nómina de la Unión. Dicha autorización debe estar debidamente ejecutada por el empleado, presentada, y aceptada por la Compañía.

#### **Sección 2**

La Compañía acuerda deducir cantidades designadas por los empleados para el Active Ballot Club, cuando la Compañía haya recibido una autorización escrita individual para realizar dichas deducciones en un formulario mutuamente acordado entre la Compañía y la Unión. Se acuerda que la autorización para el ABC será completamente voluntaria de parte de cada empleado individual y que cada empleado podrá revocar la autorización de deducción para el ABC dando aviso escrito con treinta (30) días de anticipación a la Compañía y la Unión. La Compañía acepta remitir las cuotas de la Unión, del ABC y tarifas de inicio al Presidente de la Unión Local dentro de diez (10) días después del último período de pago de cada mes. Los reportes de Señoría, Nuevos Empleados, LOA y Terminación serán transmitidos a la Unión electrónicamente en una forma determinada mutuamente por ambos interesados por el mismo periodo de tiempo.

#### **Sección 3**

La Compañía puede contratar nuevos trabajadores de cualquier fuente que desea, pero todos los trabajadores cubiertos bajo este Acuerdo deben, en conformidad con la ratificación del Acuerdo del Estado de Colorado para todos los de la Unión, como condición del empleo, convertirse miembros de la Unión a los treinta y un (31) días después de comenzar el empleo, hasta el punto de pagar la cuota de iniciación y las cuotas de membresía uniformemente requeridas como una condición de adquisición o retención de membresía en la Unión, y se quedarán miembros de la Unión al punto de pagar cuotas de membresía en la Unión, para la duración de este Acuerdo.

#### **Sección 4**

La Compañía y la Unión no discriminarán en contra de ningún empleado acerca de adquisición o retención de la membresía, y membresía en la Unión estará disponible para todos los empleados en los mismos términos y condiciones que aplican en forma general a todos los demás miembros.

#### **Sección 5**

Ante la notificación escrita de la Unión a la Compañía, de que un empleado se encuentra treinta (30) días atrasado en el pago de cuotas o tarifa de inicio de la Unión, la Compañía despedirá a dicho empleado a menos que dentro de los quince (15) días desde la fecha de

dicha notificación escrita, dicho empleado obtenga o recupere su membresía en el Sindicato.

## **Sección 6**

La Unión indemnizará y salvará a la Compañía inocente de cualquier reclamo, juicio, sentencias, ataduras, y de cualquier otra forma de responsabilidad como resultado de hacer alguna deducción o tomar alguna acción en conformidad con la autorización y asignación anterior.

## **ARTÍCULO 6 HORAS DE TRABAJO**

### **Sección 1**

La semana laboral para los fines de la nómina comenzará a las 12:01 a.m. el lunes y finalizará a la medianoche del domingo. **Se entiende claramente que la Compañía puede modificar la semana de pago para que comience a las 12:01 a.m. del domingo y termine a la medianoche el sábado. La Compañía notificará a la Unión de cualquier cambio con no menos de treinta (30) días de anticipación a dicho cambio.**

### **Sección 2**

- A.) La jornada laboral básica de un empleado será de ocho (8) horas.
- B.) La semana laboral básica de un empleado será de cuarenta (40) horas. Es entendido y acordado que el día de trabajo básico o la semana de trabajo básica no deben ser interpretados como semana o día garantizado tampoco limita la cantidad de tiempo que un empleado puede ser requerido a trabajar. Sin embargo, la Compañía no programará ni requerirá a los empleados que trabajen más de doce (12) horas por día, sin embargo, es entendido que trabajo ya empezado será terminado.
- C.) Cuando la compañía determine que es necesario solicitar ayuda adicional para turnos dobles, ayuda extra para sábados o proyectos especiales, publicará un anuncio en el departamento afectado. Dicho anuncio será publicado en cuanto sea posible. Las horas adicionales se ofrecerán al empleado calificado con más senioridad dentro del departamento.
- D.) Los supervisores notificarán a los empleados lo más pronto posible cuando se requiera trabajo adicional y dará excusa, de ser posible a aquellos empleados que tengan compromisos personales. A menos que haya una emergencia en la última hora del turno, no se requerirá a los empleados trabajar más de treinta (30) minutos de tiempo extra sin dar aviso con al menos de una (1) hora de anticipación antes de que termine el turno.

### **Sección 3**

Se pagará a tiempo y medio (1 ½) del sueldo regular de pago por todas las horas trabajadas que superen las ocho (8) horas en un día y las cuarenta (40) horas en una semana.

#### Sección 4

Se pagará el doble del sueldo regular por todas las horas trabajadas en domingo o domingo designado (ver Sección 5) excepto en el caso de aquellos empleados programados regularmente para trabajar el domingo y a los cuales se les da otro día programado libre en lugar del domingo. Sin embargo, si se les requiere que trabajen en su día programado en lugar del domingo, las horas trabajadas ese día se pagarán al doble de su sueldo regular por hora.

#### Sección 5

Para los fines de computar el pago por las horas trabajadas un domingo o día festivo donde el turno trasciende dos (2) días calendario dichas horas se tratarán como trabajo en el día en cual el turno comenzó. Sin embargo, en caso de que el turno exceda el horario normal del empleado por más de dos (2) horas, dichas horas que excedan el horario normal serán compensadas sobre la base de el sueldo aplicable para el día en que se trabajan dichas horas.

#### Sección 6

No habrá “doble cobro” de horas extras.

#### Sección 7

A.) Empleados que normalmente tienen día libre los sábados.

La Compañía publicará un horario tentativo de trabajo para el sábado para el descanso del almuerzo del jueves de esa semana laboral. Sin embargo, es entendido que la Compañía podrá modificar este horario tentativo hasta el descanso del almuerzo del viernes. Si la Compañía no cumple estos requisitos de publicación, no se exigirá a los empleados trabajar el sábado, excepto en casos de emergencias.

B.) Empleados que normalmente tienen día libre los domingos.

La Compañía publicará un horario tentativo de trabajo para el domingo antes del primer descanso el viernes. Sin embargo, es entendido que la Compañía podrá modificar este horario tentativo hasta el primer descanso del último día trabajado antes del domingo. Si la Compañía no cumple estos requisitos de publicación, no se exigirá a los empleados trabajar el domingo, excepto en casos de emergencias.

#### Sección 8

Se pagará a tiempo y medio (1 ½) del sueldo regular a todos los empleados de tiempo completo regular por trabajo realizado en su sexto (6to) día de trabajo dentro de la semana laboral siempre que hayan trabajado todas las horas en los primeros cinco (5) días de dicha semana laboral. **Durante las semanas con un día festivo pagado, un día de vacaciones o festivo pagado durante la semana de trabajo será contado como horas trabajadas para el propósito de esta provisión.**

#### Sección 9

Empleados regulares de tiempo completo llamados a trabajar recibirán un mínimo de cuatro (4) horas de trabajo o pago en lugar de trabajo; a menos que la planta no pueda operar debido a las contingencias enumeradas en el Artículo 7. La Compañía hará lo posible por notificar a los empleados con anticipación acerca de una cancelación del trabajo programado. La Compañía notificará a los **empleados por medio** de noticias (**televisión y/o radio**), **o medios sociales** antes del comienzo del turno. Además, la Compañía **enviara un mensaje de texto, en el lenguaje designado por el empleado, al número de celular proveído por cada empleado.**

## **Sección 10**

**Ningún empleado será obligado a trabajar más de veintiún (21) días naturales consecutivo. Cualquier empleado que trabaje al menos veintiún (21) día natural consecutivo tendrá derecho a las siguientes cuarenta y ocho (48) horas de descanso.**

## **ARTÍCULO 7 GARANTÍA**

### **Sección 1**

La Compañía proveerá a cada empleado regular de tiempo completo por lo menos treinta y seis (36) horas de pago de tiempo regular del empleado durante la semana laboral. Las horas en que los empleados estén ausentes por cualquier motivo se deducirán de dichas treinta y seis (36) horas. La Garantía también se reducida por ocho (8) horas por cada turno por lo cual la planta no esté operando debido a acciones o actos de gobierno que eviten que la Compañía opere por más de un turno, tormenta, inundación, incendio, explosión, falla de electricidad, huelgas o boicoteo realizados por cualquier unión laboral, u otras emergencias extraordinarias. La Compañía proveerá información para corroborar su posición.

### **Sección 2**

La semana laboral garantizada aplicará sólo a aquellos empleados regulares de tiempo completo que hayan completado treinta (30) días calendarios de empleo antes del comienzo de dicha semana de pago.

### **Sección 3**

Los empleados regulares de tiempo completo llamados a trabajar recibirán un mínimo de cuatro (4) horas de trabajo o pago en lugar de trabajo **a menos que** la planta no puede operar debido a contingencias enumeradas en la Sección 1 anterior.

### **Sección 4**

Los empleados llamados a trabajar después de irse de la planta y antes de su próxima jornada laboral programada, recibirán cuatro (4) horas pagadas a tiempo y media (1 ½).

### **Sección 5**

Los empleados desplazados o reintegrados debido a la operación de las disposiciones de señoría de este Acuerdo recibirán pago sólo por las horas trabajadas en la semana de dicho desplazo o reintegro.

## **Sección 6**

- A.) La Compañía notificará a los empleados acerca de una semana laboral corta en o antes del viernes de la semana anterior, en ese caso la garantía debe ser, por lo máximo de trece (13) semanas durante cada año contractual, será reducida a treinta y dos (32) horas de pago a la cantidad de pago regular a menos que la planta no pueda operar debido a las contingencias enumeradas en la Sección 1 anterior. Aunque la notificación podrá ser dada siempre que sea necesario, la cantidad de semanas en cada año contractual en las que se paga a los empleados menos que la garantía, no excederá las trece (13) semanas en cada división por separado a menos que una limpieza de planta requiera el cierre de una operación o departamento (las limpiezas de planta se limitarán a dos (2) veces por año). Esas divisiones se definirán como turno A de Fabricación, Turno B de Fabricación, Turno A de la Matanza, y Turno B de la Matanza.
- B.) En las semanas cuando la división de la Carne Molida haya publicado una semana laboral corta, los empleados de la Carne Molida que deseen trabajar en otra división serán asignados por orden de señoría para reemplazo por ausentismo, siempre que sean capaces de realizar los trabajos disponibles.
- C.) La notificación oficial de una semana laboral corta será publicada en el tablón de anuncios designado para "horario laboral" en el centro de visitas, y firmada por un representante designado de la Compañía. Incluso, este tablón de anuncios designado será usado para publicar el trabajo de sábado y domingo para el personal que normalmente no están programados.

## **Sección 7**

Empleados descansados por menos de cinco (5) días de trabajo tendrán derecho al pago de la garantía en la(s) semana(s) de descanso y reintegro.

# **ARTÍCULO 8 RESPONSABILIDAD DE LA COMPAÑÍA Y LA UNIÓN**

## **Sección 1**

Durante el plazo de este Acuerdo, no habrá ninguna huelga, detención, formación de piquetes laborales, honramiento de marcha con piquete, huelga solidaria, retardar el trabajo, intencionalmente detener la producción o suspensión del trabajo de parte la Unión, sus miembros o de cualquier individuo cubierto por este Acuerdo por razón alguna. En caso de incumplimiento de esta disposición, la Unión deberá declarar de inmediato públicamente que dicha acción no está autorizada y ordenará rápidamente a sus miembros regresen a sus obligaciones normales independientemente de la existencia de una marcha con piquete. La Unión además acepta que no interferirá de manera alguna con los negocios de la Compañía autorizando o realizando un boicoteo sobre la

manipulación de bienes obtenidos de una fuente o destinados a un punto donde exista una disputa o controversia laboral.

## **Sección 2**

La Compañía tendrá el derecho de determinar la disciplina aplicada a un empleado o empleados por incumplimiento de este Artículo. La severidad de la disciplina impuesta por dicha violación no estará sujeta a arbitraje; la Unión, sin embargo, tendrá el derecho de reclamar la cuestión de hecho respecto de si un empleado o empleados incumplieron o no las disposiciones del Artículo.

## **Sección 3**

La Compañía y sus representantes están de acuerdo de que no habrá cierre patronal durante el plazo de este Acuerdo.

## **Sección 4**

La Compañía no entrara en ningún acuerdo sobre una base individual con ningún empleado.

# **ARTÍCULO 9 SEÑORÍA**

## **Sección 1**

La señoría se establecerá sobre la base del servicio continuo en la Compañía y se acumulará desde la última fecha de contratación.

## **Sección 2**

El periodo de prueba de un empleado podrá ser prorrogado por un periodo de hasta treinta (30) días con un acuerdo mutuamente escrito entre la Compañía, la Unión y el empleado. La Compañía podrá a su entera discreción, disciplinar o despedir a un empleado a prueba, y no se presentará o procesará una demanda en su nombre. Al final del período de prueba, un empleado regular de tiempo completo tendrá la señoría y su que comienza a partir de la fecha del último empleo. Durante el período de prueba, los empleados no podrán optar a los beneficios otorgados a los empleados regulares de tiempo completo.

## **Sección 3**

Descanso, re-empleo de descanso, vacaciones y promociones, siempre que el empleado tiene la capacidad de realizar el trabajo, se basará en la señoría.

## **Sección 4**

La pérdida de Señoría. Un empleado perderá la señoría y sus derechos de empleo por las siguientes razones:



- A.) Renuncio voluntario, (tres (3) días consecutivos de no llamar ni presentarse se considerarán como renuncio voluntario.).
- B.) Despedido por causa.
- C.) En descanso durante un período de más de un (1) año o fuera de la nómina activa por cualquier otro motivo por doce (12) meses. Sin embargo, un empleado podrá permanecer sin trabajar por seis (6) meses adicionales siempre que presente evidencia satisfactoria de que será capaz de realizar trabajo del equipo al finalizar el período adicional.
- D.) Los empleados reintegrados de un descanso tendrán cinco (5) días calendario para regresar a trabajar después de haber sido notificado del reintegro. En el caso de que el empleado no pueda regresar a trabajar dentro de los cinco (5) días calendario, pero contacte a la compañía dentro del período de cinco (5) días calendario, obtendrá cinco (5) días calendario adicionales para presentarse a trabajar. Los empleados que no contacten a la compañía o no se presenten dentro de los límites de tiempo descritos anteriormente perderán sus derechos de empleado.  
  
Los empleados deberán proveer a la Compañía su dirección por escrito para los fines de notificaciones. Se acuerda que se habrá realizado la notificación basándose en la fecha del primer intento de entrega de la carta certificada de parte del Correo.
- E.) Trabajar en otro lugar de empleo mientras está recibiendo pagos de Compensación del Trabajador de la Compañía o del seguro de la Compañía (a menos que la Compañía haya dado su consentimiento).
- F.) Un empleado que abandona la unidad de negociación para aceptar un cargo en la gerencia perderá todos los derechos de señoría en la unidad de negociación después de setenta y cinco (75) días desde la fecha de promoción.
- G.) La discapacidad total y permanente (si los doce (12) meses han caducado), a menos que un empleado presente pruebas satisfactorias de acuerdo con lo dispuesto en C.
- H.) Jubilación
- I.) Tomarse más de lo debido de un permiso laboral de ausencia (sin consentimiento de la Compañía).

## **Sección 5**

**Listas de Señoría.** La Compañía se compromete a mantener una lista de señoría que muestre la señoría de la planta para todos los empleados de la unidad de negociación. Dicha lista de señoría será publicada y actualizada cada **mes**. Una copia de esta lista se publicará en la planta y se entregará **a petición** a la Unión **con una frecuencia no superior de lo mensual**.

## **ARTÍCULO 10 OFERTAR TRABAJOS**

### **Sección 1**

Cuando surjan vacantes de puestos de trabajo en Grupos de Trabajo uno (1) y mayores (excepto para aquellas posiciones como provisto en la Sección 15, a continuación), ya sea por creación de un nuevo trabajo o por una vacancia (no temporaria) de la semana previa, el trabajo será publicado en la planta el jueves y permanecerá publicado durante tres (3) días consecutivos excluyendo sábados, domingos, días festivos y días de no producción. Si un empleado solicita más de un trabajo el/ella debe indicar una preferencia cuando firme el anuncio. Los empleados que no indiquen su orden preferido de elección quedarán sujetos a la selección de la Compañía.

### **Sección 2**

Habrán dos (2) Divisiones de Señoría: Slaughter (Matanza) y Fabrication (Fabricación). La oferta de trabajos ocurrirá por señoría a través todos los turnos. Habrán los siguientes departamentos dentro de cada división:

#### **Departamentos de la Matanza (Slaughter)**

1. Kill Floor
2. Offal
3. Hides
4. Coolers
5. Inedible/Edible Rendering
6. Wastewater
7. Pens

#### **Departamentos de Fabricación (Fabrication)**

1. Production/BPI/Ground Beef
2. Shipping
3. Shag Drivers

### **Sección 3**

Cada empleado será asignado a un departamento para el propósito de señoría.

### **Sección 4**

- A.) El puesto de trabajo vacante será otorgado al empleado que lo solicite en el departamento que tenga más señoría en la planta, siempre que dicha persona sea capaz de realizar el trabajo.
- B.) Si nadie en el departamento solicita, acepta o califica para el trabajo, se le concederá al empleado haciendo la solicitud en esa división con más señoría de la planta, siempre que la persona sea capaz de realizar el trabajo.

- C.) Si nadie en dicha división solicita, acepta o califica para el trabajo, se le concederá al empleado haciendo la solicitud de las divisiones restantes con más señoría de la planta, siempre que dicha persona sea capaz de realizar el trabajo. No más de sesenta (60) empleados de la división de fabricación y sesenta (60) empleados de la división de matanza se les concederán una solicitud de trabajo de otra división en un año del contrato.
- D.) Los Empleados que solicitan trabajo a un departamento o división diferente tendrán crédito se su señoría del departamento o división previa a su señoría del nuevo departamento y/o división.

### **Sección 5**

Ningún empleado puede hacer oferta de un turno a otro hasta que hayan acumulado por lo menos un (1) año de señoría. En el caso de que un empleado tenga un evento que ocurre en su primer año de servicio que requeriría un cambio de turno, la Compañía, la Unión y el empleado se reunirán para tratar de resolver el problema. No más de sesenta (60) empleados de la división de fabricación y sesenta (60) empleados de la división de la matanza se les permitirá hacer una oferta a un cambio diferente dentro de su división en un año de contrato.

### **Sección 6**

- A.) Si la Compañía determina que el movimiento de empleados por la solicitud dentro de divisiones o turnos puede perjudicar la operación eficiente de la producción, la Compañía desarrollará un horario para dicho movimiento que excede el límite de treinta (30) días al que se hace referencia en la Sección 7 a continuación. La Compañía revisará y discutirá este horario con la Unión antes de su implementación.
- B.) Si la Compañía determina que el movimiento de empleados por haber solicitado dentro divisiones o turnos puede pasar el límite de la cantidad especificada por año de contrato sin perjudicar la operación eficiente de producción, la Compañía notificará a la Unión y continuará aceptando solicitudes después del límite especificado, hasta el grado que Compañía lo encuentre práctico.

### **Sección 7**

La Compañía intentará colocar a un empleado en su nuevo empleo antes de los treinta (30) días después de haberse ganado el empleo. Un empleado al que se haya ganado un trabajo a través de una oferta será colocado en el nuevo trabajo no más tardado de los treinta (30) días después de haberse ganado el trabajo. Los empleados que no sean trasladados dentro del período de treinta (30) días, recibirán veinticinco centavos (\$0.25) por hora por encima del rédito para el trabajo en cuestión, hasta que hayan sido colocados en el trabajo para el que se ganó. **Si un empleado aún no ha sido trasladado después de un período de sesenta (60) días después de haber ganado el trabajo, dicho empleado recibirá setenta y cinco centavos (\$0.75) por encima de la tarifa del trabajo en cuestión hasta que sea colocado en su trabajo de oferta.**

## **Sección 8**

Cuando un empleado gana un trabajo de rédito más alto, dicho empleado continuará recibiendo el rédito de pago anterior hasta que sea capaz de realizar el nuevo trabajo a satisfacción de la Compañía. En caso de que un empleado se gana un trabajo con menor rédito de pago, dicho empleado recibirá el rédito menor cuando sea colocado en el trabajo de menor el rédito de pago.

## **Sección 9**

**A excepción de los empleados que ya están en el reporte de señoría de las ofertas de trabajo, ningún empleado podrá ser el exitoso más de dos (2) veces cada doce (12) meses. Los empleados que estén en la hoja de señoría de ofertas de trabajo no se les prohibirá ofertar en otros puestos, siempre que no superen el máximo de dos (2) ofertas en doce (12) meses.**

## **Sección 10**

El solicitante que resulte exitoso en la oferta laboral deberá aceptar el trabajo. El solicitante ganador que acepte la oferta laboral hará un esfuerzo verdadero por aprender el trabajo; sin embargo, si entonces no puede realizarlo o calificar dentro de los treinta (30) días regresará a su puesto previo. Si se necesita tiempo adicional, de acuerdo con lo determinado por la Compañía, se reunirán con la Unión y definirán el período de extensión. El puesto previo del empleado no será ofrecido hasta que el empleado califique para el nuevo puesto.

Si un empleado es descalificado después de que se gane el trabajo, el trabajo será dado al próximo solicitante elegible de la hoja original de la oferta. Si ese empleado queda descalificado, el puesto será asignado de acuerdo con el criterio exclusivo de la gerencia. Si no hay solicitante elegible será asignado de acuerdo con el criterio exclusivo de la gerencia.

## **Sección 11**

En el esfuerzo de mantener los trabajos nuevos concedidos y los empleados movidos en una manera de tiempo conveniente, la Compañía desarrollará y mantendrá un "Aging Report." Este Reporte de Aging listará el estatus de todos los trabajos en oferta hasta que haya una disposición final. Incluirá la división, el departamento, el nombre del empleado, clasificación y grado del trabajo donde quieren ir, clasificación y grado del trabajo de donde vienen, fecha de que se concedió y su estatus actual. El Reporte de Aging será mantenido por Recursos Humanos, actualizado semanalmente y estará disponible para revisión de los empleados. Se proveerá también una copia del informe la Unión.

## **Sección 12**

- A.) Los empleados con un (1) año de señoría o por razones de salud verdaderas que deseen ser trasladados a un puesto laboral base dentro de su División pueden poner su nombre en una lista de espera. La Compañía mantendrá una lista de los "puestos en lista de espera"

vacantes para que vean los empleados. Cuando ocurra una vacante en la División, la Compañía ofrecerá a los empleados de la lista de espera una oportunidad de transferencia de acuerdo con la señoría de planta antes de que se contrate un nuevo empleado para la División.

- B.) Un empleado que se traslade con éxito no será elegible para traslado nuevamente durante un período de un (1) año. Los empleados que rechacen un traslado serán eliminados de la lista y no serán elegibles para traslado nuevamente durante doce (12) meses.
- C.) Se proveerá la Unión una lista de traslados actualizada por solicitud.

### **Sección 13**

Sin perjuicio de lo anterior, la Compañía podrá asignar a los empleados de forma temporal como sea necesario en la dirección del negocio con la consideración de la señoría, capacidad y calificación. Cualquier empleado asignado temporalmente a un puesto de trabajo con pago más bajo que su pago regular recibirá su pago regular mientras realiza dicho trabajo con excepción de ajustes laborales debidos a enfermedad o lastimadura fuera del trabajo. Un empleado asignado temporalmente a un grupo de nivel más alto recibirá el pago de grupo más alto cuando esté calificado. Cualquier asignación temporal que exceda los treinta (30) días será discutida con la Unión, para hacer un horario para sustitución si es necesario. La Unión podrá solicitar una lista de las tareas temporales, si así lo desea, la Compañía proporcionará la lista a la Unión.

### **Sección 14**

Se colocará un tablón de anuncios, exclusivamente para ofertas y trabajos que han sido concedidos en un área accesible para la mayoría de los empleados. El tablón de anuncios publicará los trabajos disponibles para ofertas con una lista de todos los nuevos trabajos que han sido concedidos.

### **Sección 15**

**Lideres/Entrenadores de Producción y Entrenadores de Salón de Clases.** Cuando surjan aperturas para Lideres y Entrenadores de Producción, y **Entrenadores de Salón de Clases** el trabajo será publicado en la División el jueves y permanecerá publicado durante **siete (7) días naturales**. Los empleados interesados pueden llenar una solicitud para el puesto en la oficina de personal. La vacante se otorgará al mejor calificado de los cinco (5) solicitantes con más señoría siempre que tengan la habilidad para realizar el trabajo. Las calificaciones serán evaluadas por la gerencia a través de entrevistas con los candidatos y usando información de empleados designados por la Unión experimentados en la clasificación. Los criterios de evaluación incluirán habilidades de trabajo, registro de trabajo, experiencia laboral, asistencia, seguridad, comunicación y educación o entrenamiento relacionado con el puesto.

Cuando surja una vacante en los siguientes puestos, se realizará una publicación informativa durante un período de siete (7) días.

- Lider
- Entrenador en el Piso

- Chuck Boner
- Clod Puller
- **Entrenador de Salón Clases**
- **Cuarto de Cuchillos**

## **Sección 16**

**La Compañía se compromete a proporcionar un formulario de reconocimiento a los empleados en el momento de la contratación sobre la propiedad del puesto de trabajo.**

**La Compañía se compromete a proporcionar el formulario de reconocimiento adjunto. Además, la Compañía se compromete a proporcionar un traductor para que los empleados que no lean inglés puedan entender el formulario antes de firmarlo. Se entiende que este formulario es sólo para fines informativos y no altera ni anula ninguna disposición del acuerdo colectivo.**

## **ARTÍCULO 11 DESCANSO/ELIMINACIÓN DE TRABAJO**

### **Sección 1**

Descansos dentro de una división provocada por una reducción de trabajadores se realizará de acuerdo con la señoría en la planta entre los empleados que trabajan en dicha división, siempre que los empleados que permanezcan sean capaces de realizar el resto de los trabajos.

### **Sección 2**

Un empleado desplazado por una reducción de trabajadores pasará al trabajo que mantenía anteriormente, siempre que el empleado tenga más señoría en la planta que el empleado que es desplazado. Sin perjuicio de lo precedente, la Compañía podrá, si continúa pagando a los trabajadores involucrados su rédito de pago entonces actual, demorar el paso de los trabajadores al trabajo al cual su señoría les da derecho por un período de tres (3) semanas.

### **Sección 3**

Si la señoría de un empleado en planta no permite el desplazo de un empleado a un trabajo previamente realizado en la división, el empleado podrá ser colocado en un puesto vacante, si lo hay disponible, o podrá desplazar a un empleado con menos señoría de la división siempre que el empleado sea capaz de realizar las funciones.

### **Sección 4**

Si la señoría de un empleado en planta no permite su colocación en un trabajo dentro de la división del empleado, éste podrá ser colocado en un puesto vacante, si hay

disponibilidad, o desplazará a un empleado con menos señoría en planta de otra división, siempre que el empleado sea capaz de cumplir las funciones del puesto.

### **Sección 5**

A los empleados que sean desplazados a un departamento o división diferentes se les acreditará su señoría en la planta previa en su nuevo departamento y/o división.

### **Sección 6**

Los empleados recibirán el rédito de pago por el trabajo en el cual sean retenidos en forma permanente por su señoría.

### **Sección 7**

Los empleados en período de prueba serán descansados antes que los empleados regulares, siempre que los empleados que permanezcan sean capaces de realizar las obligaciones laborales. La Compañía no utilizará empleados temporarios de manera tal que se produzca el descanso de algún empleado de la unidad de negociación.

### **Sección 8**

En un reintegro, los empleados que fueron descansados de una división con más señoría en planta serán los que se reintegren primero, siempre que sean capaces de realizar las obligaciones del trabajo. Un empleado desplazado en virtud de este Artículo tendrá una (1) oportunidad de regresar a su empleo previo, sin pérdida de su señoría.

### **Sección 9**

La Unión designará a una persona para informar y revisar el proceso de eliminación/descanso y reintegro/proceso de re-empleo de la Compañía.

## **ARTÍCULO 12 DEMANDAS/ARBITRACION**

### **Sección 1**

Se anima a los Empleados y al Empleador a discutir informalmente cuestiones o problemas que pueden resolverse sin intervención de una demanda con un representante o delegado de la Unión y su supervisor, a criterio del empleado. El empleado involucrado, con el correspondiente Representante de la Unión dentro de los cinco (5) días hábiles de tomar conocimiento, o cuando debería haber tomado conocimiento del incidente o problema que da lugar a la situación, discutirá el asunto con el supervisor inmediato para los fines de resolver el problema. El supervisor debe dar una respuesta dentro de los cinco (5) días hábiles de la discusión. Sin embargo, en caso de que surjan conflictos entre la Compañía y la Unión, o entre la Compañía y los empleados, pertinentes a los asuntos implicados en el Acuerdo o incidentales a la relación laboral, aplicarán los procedimientos descritos en la Sección 5.

Las demandas y discusiones se procesarán en el propio tiempo del empleado a menos que la Compañía acuerde lo contrario.

## **Sección 2**

La Unión local designará una cantidad razonable de delegados por escrito, y la Sección que representará cada delegado. Sólo serán reconocidos dichos delegados designados.

## **Sección 3**

Los delegados, Supervisores, representantes la Unión y el empleado no desperdiciarán el tiempo ni abusarán del procedimiento de las demandas.

## **Sección 4**

Los pasos anteriores tienen límites de tiempo prescriptos. Tales límites podrán extenderse por medio de un acuerdo mutuo escrito. La intención es conceder tiempo adicional en circunstancias raras, no una extensión automática de de plazos establecidos abajo.

## **Sección 5**

Las partes acuerdan llamar a testigos, o de ser necesario, visitar el departamento involucrado para obtener toda la evidencia.

### **Primero:**

Si el problema no se soluciona según lo descrito en la Sección 1 la Unión presentará la demanda por escrito al departamento de Recursos Humanos dentro de los diez (10) días hábiles de que el empleado tome conocimiento, o de que debería haber tomado conocimiento del incidente o problema. Se programará una reunión semanal con el objetivo de resolver todas las demandas oportunamente presentadas por escrito. El Director de Recursos Humanos o la persona que designe le proveerán a la Unión una respuesta escrita dentro de los cinco (5) días hábiles de escuchar la demanda.

Las demandas por escrito indicarán claramente el/los empleado(s) afectados, su departamento, descripción específica y clara del incidente o asunto que dio lugar a la demanda y el remedio buscado. Las demandas escritas pueden ser presentadas en nombre de todos los trabajadores afectados. La Unión proporcionara los empleados específicamente afectados, si así lo solicita. La Compañía ayudara a la Unión en la determinación de los empleados específicos afectados, si es necesario.

### **Segundo:**

Si el problema no se resuelve en el Primer Paso, la Unión continuará con la demanda hacia el Segundo Paso, proveyendo una segunda notificación escrita que solicite una reunión de la demanda en el Segundo Paso, entre el Gerente General o la persona que éste designe y el Representante de la Unión. Dicha solicitud escrita debe ser enviada al



Gerente General o la persona que designe dentro de los cinco (5) días hábiles de la respuesta del primer paso.

La Compañía y la Unión tendrán una reunión semanal para resolver demandas avanzadas al segundo paso. El Gerente General o la persona que haya designado le darán a la Unión una respuesta escrita dentro de los cinco (5) días hábiles de haber escuchado la demanda en el segundo paso. La Unión dará a la Compañía cada semana una lista de los nombres, la naturaleza y la cantidad de demandas de todos los casos no resueltos y el paso del procedimiento en que se encuentra la demanda en dicho momento.

### **Arbitraje:**

Si el problema continúa sin resolverse, la Unión podrá continuar con la demanda hacia el Arbitraje, siempre que se envíe al Director de Recursos Humanos aviso escrito de la intención la Unión de continuar hacia el Arbitraje, dentro de los treinta (30) días hábiles de que la Compañía haya recibido la respuesta del segundo paso. Las partes podrán acordar mutuamente un árbitro o, en el caso de que no sean capaces de llegar a un acuerdo, la Unión presentará una solicitud escrita de una lista de siete (7) nombres al Servicio Federal de Mediación y Conciliación (FMCS, por sus siglas en inglés). Al recibir el panel del FMCS el representante del empleador se comunicará de inmediato directamente con el representante la Unión asignado para el propósito de seleccionar árbitros para que comience el proceso. Dentro de los quince (15) días hábiles de recibir la lista de FMCS las partes descartarán nombres en forma alternada para determinar cuál estará en el arbitraje. La Unión decidirá qué parte descartará el primer nombre para el primer arbitraje programado en virtud del presente Acuerdo. Tras ese caso, el primer turno para descartar alternará entre las dos partes, a menos que acuerden mutuamente lo contrario. Las partes deben seleccionar un árbitro, y programar la fecha del arbitraje dentro de los treinta (30) días hábiles del aviso escrito de la Unión para proceder con el arbitraje.

Cada parte podrá solicitar un segundo (2<sup>do</sup>) panel de árbitros de FMCS (límite de uno (1) y se deben seguir los procedimientos precedentes.)

Se recomienda que el árbitro presente la decisión por escrito, dentro de los treinta (30) días tras la conclusión de la audiencia, o las audiencias, según el caso. Al finalizar los cuarenta y cinco (45) días, la Unión y la Compañía solicitarán, por escrito, la decisión del árbitro.

Por mutuo acuerdo de las partes, se permite que el árbitro solicite una decisión del tribunal, y será obligatoria sobre el árbitro si así se notifica al aceptar la disputa.

Los honorarios y gastos del árbitro, y el costo de toda sala de audiencias, y el costo de un taquígrafo y la transcripción original, si el árbitro lo solicita, correrán por cuenta de la parte perdedora. Todos los demás costos y gastos correrán por cuenta de la parte que incurre en ellos.

Todos los límites de tiempo podrán ser extendidos solo por acuerdo mutuo escrito y firmado por ambas partes.

El hecho de que la Compañía no responda a una demanda de acuerdo con los límites de tiempo estipulados en este Artículo provocará que la demanda sea automáticamente apelada al siguiente paso superior del procedimiento de demandas.

### **Sección 5**

La autoridad del árbitro estará limitada de acuerdo con los términos y condiciones específicamente estipulados en el presente Acuerdo, y la decisión del árbitro será definitiva y vinculante para las partes.

### **Sección 6**

Un acuerdo al que se llegue en cualquier paso del procedimiento de demandas será puesto por escrito y firmado por ambas partes. Dicho acuerdo será definitivo y vinculante para ambas partes. En el caso de que un empleado sea reincorporado como resultado de un arbitraje, la máxima responsabilidad de la Compañía serán las ganancias de **Swift Beef Company** perdidas del empleado, reducidas por toda compensación recibida de otro empleo por el empleado durante el período de despido, compensación por desempleo, compensación de los trabajadores u otras ganancias.

### **Sección 7**

Ningún empleado abandonará el trabajo para ocuparse de las demandas sin obtener primero permiso de su supervisor. Todas las demandas serán presentadas y las reuniones serán realizadas en horarios que provoquen el menor inconveniente para las operaciones y que involucren la menor cantidad posible de tiempo perdido.

### **Sección 8**

En los casos que involucren interrogatorios, que puedan derivar en o implicar disciplina, la Compañía dispondrá contar con un representante de la Unión de la división, y cuando corresponda, servicios de traducción, presentes para la entrevista con el empleado que será interrogado o disciplinado, con la condición de que, (i) si no hay disponible un representante de la Unión de la división, la Compañía dispondrá la presencia de otro delegado de la Unión, y (ii) el empleado que será interrogado o disciplinado no objete la presencia de un delegado de la Unión.

### **Sección 9**

Al transcurrir los doce (12) meses desde la fecha del caso por el cual se ingresó un registro disciplinario en el archivo personal del empleado, la Compañía no podrá utilizar dicho registro en una acción disciplinaria.

### **Sección 10**

Ha sido y continúa siendo la posición de la Compañía que todas las disputas relacionadas con el delegado del programa de seguro grupal (por ejemplo, cobertura para determinado evento) no están sujetas a las disposiciones de demandas y arbitraje del Acuerdo entre la Compañía y la Unión. Para tal fin, se acuerda que de todas las disputas surgidas bajo el

programa de seguro grupal estipulado en el plan de seguro grupal y según lo permitido por ERISA, ninguna disputa estará sujeta a la disposición de demandas y arbitraje del Acuerdo de Negociación Colectiva entre la Compañía y la Unión.

## **ARTÍCULO 13 DISCIPLINA/NO DISCRIMINACIÓN**

### **Sección 1.**

**No Discriminación.** La Compañía y la Unión se han comprometido a mantener un ambiente de trabajo libre de discriminación. En la administración de este acuerdo y, de conformidad con la ley federal y estatal aplicable, ni la Compañía ni la Unión deberán discriminar a cualquier empleado debido a su raza, color, religión, origen nacional, edad, estado civil, **orientación sexual, expresión e identidad de género**, estado de los veteranos o discapacidad.

### **Sección 2.**

**Acoso Prohibido.** Este Acuerdo, así como la ley federal y estatal también prohíben el acoso de todo empleado debido a la raza, color, sexo, religión, origen nacional, edad, condición de veterano o incapacidad del empleado. El acoso consiste en conducta indeseada, ya sea verbal, física o visual, que se basa en una categoría protegida de una persona, como sexo, raza, color, ascendencia, religión, origen nacional, edad, incapacidad, estado civil u otra categoría protegida. La Compañía no tolerará conductas de acoso que afecten los beneficios del trabajo tangible; que interfieran sin motivo con el desempeño laboral de un individuo; o que creen un ambiente laboral intimidante, hostil u ofensivo.

- a. **Acoso Sexual.** El acoso sexual incluye insinuaciones sexuales indeseadas, solicitudes de favores sexuales y otras conductas físicas, verbales o visuales que se basan en sexo, cuando:
- (i). El sometimiento a la conducta es un término o una condición implícito o explícito del empleo;
  - (ii). El sometimiento a la conducta o el rechazo de la misma se utiliza como la base para tomar una decisión relacionada con el empleo; o
  - (iii). La conducta tiene el propósito o efecto de interferir sin razón con el desempeño laboral de un individuo, o genera un ambiente laboral intimidante, hostil u ofensivo.

El acoso sexual prohibido incluirá proposiciones sexuales explícitas, alusiones sexuales, comentarios indecentes, bromas, gestos o lenguaje obsceno, exhibiciones de material obsceno y conductas físicas. El acoso basado en otras categorías protegidas incluirá comentarios basados en raza, religión, edad, incapacidad, origen nacional, etc., bromas, gestos o lenguaje ofensivo o exhibiciones de material ofensivo a miembros de los grupos anteriormente descriptos.

### **Sección 3.**

**Uso de los Procedimientos de Demandas.** Si un empleado considera que ha sido sujeto de discriminación prohibida, incluyendo acoso, podrá presentar una demanda de acuerdo con las disposiciones de demandas y arbitraje del presente Acuerdo. Si el empleado considera que ha sido sujeto de discriminación o acoso debe notificar inmediatamente a su supervisor inmediato. Si el supervisor no está disponible o si el empleado considera que no sería apropiado contactar a su supervisor, el empleado debe contactar de inmediato al Departamento de Recursos Humanos. La Compañía investigará todas las quejas. Si una investigación confirma que hubo acoso, la Compañía realizará acciones correctivas, hasta e incluyendo la terminación inmediata del empleo de todo empleado que resulte culpable de haber violado la disposición de este Artículo. La Compañía prohíbe las represalias contra toda persona que haya reportado sinceramente un caso de acoso.

### **Sección 4.**

**Renuncia a los Derechos Contractuales.** Si un empleado que alega una violación de este Artículo decide proceder a una agencia administrativa o a la corte durante la pendency de la demanda o en cualquier momento previo a la emisión de la opinión escrita y la decisión de un árbitro, se considerará que la demanda ha sido retirada sin perjuicio de derechos.

### **Sección 5.**

**Recursos Contractuales.** Un árbitro que ve una demanda que alega una violación de este Artículo no tiene autoridad para conceder indemnización punitiva, monetaria ni resarcimiento por daños y perjuicios, más que pagos atrasados.

### **Sección 6.**

**Ajustes Razonables.** En la administración del presente acuerdo, la Compañía y la Unión proveerán ajustes razonables a los empleados calificados con una incapacidad y a empleados sobre la base de sus principios religiosos. Los empleados que busquen dichos ajustes deberán informarlo a la compañía, por escrito, y cooperar con la Compañía y la Unión para identificar alternativas razonables. La necesidad de la medida de dichos ajustes será determinada por la Compañía de acuerdo con su interpretación de los requisitos de la Ley de Estadounidenses con Incapacidades y el Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964, incluso si dichos ajustes requirieran la modificación o dispensa de alguna disposición de este Acuerdo; sin embargo, en el caso de que un ajuste razonable requiera la modificación o dispensa de alguna disposición de este Acuerdo, la Compañía y la Unión se reunirán para discutir el caso.

### **Sección 7.**

**El empleador se compromete a proporcionar, si lo solicitan, a los empleados cuya relación laboral se haya terminado, una carta en la que se indique lo siguiente:**

**A Quien Corresponda:**

Esto confirmará que \_\_\_ fue empleado por Swift Beef Company en nuestra planta de Greeley, Colorado de \_\_\_ a \_\_\_, [año] en la/las posición(es) de \_\_\_. Su última cantidad por hora en tiempo regular fue de \$ \_\_\_\_\_. El empleo del Sr./la Sra. \_\_\_ se terminó a partir del \_\_\_, [año].

## ARTÍCULO 14 SERVICIO MILITAR Y AUSENCIA MILITAR

### Sección 1

**Derecho de Re-empleo.** Un empleado regular de tiempo completo que se ausente de su puesto en la Compañía para ingresar al servicio activo en las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos tiene derecho a ser re-empleado por la Compañía cuando el empleado haya completado su obligación militar, con señoría completa y derechos como es provisto por la ley federal.

### Sección 2

**Campamento de Verano.** Empleados regulares, de tiempo completo que estén activamente en nómina de pago obtendrán permiso de laboral de ausencia al pedirla al ser requeridos a participar en el campo de entrenamiento del verano como miembro de la Guardia Nacional o la Reserva Militar de los Estados Unidos, de acuerdo con lo dispuesto por la ley Federal y/o las leyes de Colorado, dicha ausencia se concederá al dar una (1) semana de anticipación escrita al Gerente de Recursos Humanos.

**Ausencia.** Tras la presentación de una copia de las órdenes militares de los Estados Unidos a su supervisor, se concederá a un empleado una ausencia militar.

Toda la señoría concedida a los empleados bajo los términos de este Acuerdo estará sujeto a los derechos concedidos por la ley a los empleados que se ofrezcan como voluntarios, sean llamados o reclutados para el servicio militar o de la Guardia Nacional bajo USERRA, la Ley de la Guardia Nacional de 1940 y la Ley del Servicio Selectivo de 1942, y cualquier adición o enmienda a las mismas, o cualquier reglamento y interpretación de las mismas por cualquier tribunal o agencia autorizada. Para evitar dudas, todos los permisos de servicio militar se contarán como empleo para propósitos de señoría y beneficios.

## ARTÍCULO 15 ROPA/EQUIPO QUE PROVEERA LA COMPANIA

### Sección 1

La Compañía proveerá aparatos de seguridad, los que, al ser provistos, deberán ser usados como condición del empleo.

### Sección 2

- A.) La Compañía proporcionara batas, guantes de algodón, guantes de hule, guantes con insolación, chaparreras de tela, delantales, mangas de hule, bolsas de lavandería y seguros, candados para los casilleros de los empleados, trajes húmedos, calzado apropiado, delantales de hule para la línea de chuck, fundas, cuchillos, ganchos, chairas, donde estos elementos sean necesarios, vestimenta para trabajos de invierno para el exterior y empleados que trabajan en los congeladores, chaquetas para congelador para los operadores de montacargas, y operadores de gatos hidráulicos, el departamento de trim bajo y para los empleados de la hot box y para los empleados expuestos a sensación térmica extrema. Ropa de trabajo para invierno, **proveída por la Compañía, incluyendo overoles y pantalones de invierno y cualquier tipo de chaquetas de congelador serán proporcionadas en una base de intercambio según sea necesario debido al desgaste normal. Adicionalmente, empleados que trabajan afuera o en el congelador serán proveídos con ropa para invierno. Esto incluye empleados de Shipping y Trim que trabajan afuera o en el congelador.** La Compañía proporcionara otra ropa y/o equipos para la salud y de seguridad que puedan resultar necesarias durante el plazo del presente Acuerdo. Es la sola discreción de la Compañía para determinar la necesidad de este tipo de artículos.
- B.) La Compañía proveerá uniformes para los empleados del Piso de la Matanza, Offal, Rendering, Hides, Shag Drivers y Pens. Bajo este programa la Compañía proveerá a los empleados regulares de tiempo completo uniformes, incluso el servicio de limpieza de estos uniformes, sin costo para el empleado.
- C.) Tras una prueba aceptable de desgaste, la Compañía reemplazará el calzado modelo estándar.

### **Sección 3**

- A.) Los empleados serán responsables del uso seguro y eficaz de todos los equipos provistos por la Compañía, y en caso de pérdida o daño malicioso o destrucción, el empleado será responsable y la Compañía entonces cobrará al empleado y deducirá el costo del salario de los empleados.
- B.) La Compañía periódicamente verificará la condición de todos los equipos provistos por el empleador, y a su propia cuenta reemplazará los artículos que ya no protejan o se encuentren desgastados.

### **Sección 4**

La Compañía garantizará:

1. El reemplazo de ropa/guantes y equipo cuando sea necesario;
2. El mantenimiento de tamaños correctos; y
3. Que los empleados reciban la ropa/equipo que necesiten para realizar sus trabajos. La Compañía determinará qué equipo se requiere o necesita para realizar sus trabajos.

Cualquier otra inquietud o problema en relación con la ropa y el equipo se discutirá durante la reunión mensual del Comité de Mano de Obra/Gerencia (Vea la Carta de Entendimiento).

## **ARTÍCULO 16 DÍAS FESTIVOS PAGADOS**

### **Sección 1**

Las siguientes fechas se observarán como días festivos pagos en cada año calendario

Día de Año Nuevo  
Día de Navidad  
Día del Trabajo  
Día de Acción de Gracias  
Día de la Independencia  
un (1) Día Festivo Flotante  
Día Conmemorativo  
Lunes de Pascua

### **Sección 2**

Se a dará los empleados el día festivo flotante, a la discreción de la gerencia, con anticipación de siete (7) días calendarios.

### **Sección 3**

Para ser elegible para pago por los días festivos pagados, un empleado debe estar en la nómina de pago como empleado regular de tiempo completo que ha completado el período de prueba, y trabajar el día de trabajo programado antes y el día de trabajo programada después de un día festivo, para poder recibir el pago por el día festivo. Para los fines de esta Sección, una ausencia justificada es aquella que ha sido disculpada previamente por escrito, hospitalización del empleado o ausencia por funeral. Cuando un día festivo cae en domingo, se observará el lunes siguiente.

### **Sección 4**

El pago por día festivo será calculado al pago de ocho (8) horas de tiempo regular y ocho (8) horas se considerarán parte del pago garantizado.

### **Sección 5**

Si uno de los días festivos, cubiertos por la Sección 1 anterior, ocurre dentro del período de vacaciones de los empleados, el empleado recibirá pago por ocho (8) horas de su rédito de pago por horas regular además del pago por vacaciones, o sus vacaciones se extenderán un día por mutuo acuerdo.

### **Sección 6**

Si un empleado no se presenta a trabajar, o no trabaja las horas de acuerdo con lo ordenado en un día festivo, y dicha ausencia no está excusada (de acuerdo con lo definido en la Sección 3 anterior) entonces no recibirá pago por día festivo, excepto en el caso de un empleado que se retrase treinta (30) minutos, en cuyo caso resultará elegible para pago por día festivo.

### **Sección 7**

El trabajo realizado en un día festivo se pagará al doble (2 veces) el pago por tiempo regular del empleado por las horas trabajadas en el día festivo.

### **Sección 8**

La compañía hará todo lo posible por hacer que los empleados del turno C no trabajen el día actual del día festivo observado.

## **ARTÍCULO 17 DEBERES DE JURADO EN CORTE**

### **Sección 1**

Cuando un Empleado Regular de tiempo completo es llamado para servir como jurado, el empleado será compensado el tiempo que su equipo trabajó por tiempo perdido a su pago de tiempo regular por hora, menos la compensación recibida por el servicio como jurado, pero en ningún caso más de ocho (8) horas por día o cuarenta (40) horas por semana.

### **Sección 2**

Si un empleado es excusado y no sirve como jurado, dicho empleado deberá presentarse en la planta si es excusado durante su turno regularmente programado, y se le exigirá trabajar el resto de las horas programadas para dicho turno.

### **Sección 3**

Los empleados del turno nocturno serán transferidos temporalmente al turno de día mientras sirven como jurado.

## **ARTÍCULO 18 POLIZA DE ACCIDENTES Y ENFERMEDADES**

### **Sección 1**

Cuando los empleados regulares de tiempo completo que tienen el mínimo de un año de señoría están ausentes por discapacidad debida a enfermedad o accidente no cubiertos por los beneficios de Compensación de los Trabajadores, y cuando dichas ausencias y su continuación estén respaldadas por evidencia médica aceptable, los pagos se realizarán de acuerdo con los términos y condiciones estipulados de aquí en adelante.



## **Sección 2**

Se considerará el comienzo de todas las ausencias con la pérdida del octavo (8<sup>vo</sup>) día completo en el cual el empleado estaba programado para trabajar o al segundo (2<sup>do</sup>) día si fue hospitalizado.

## **Sección 3**

En el momento de la ratificación del presente Acuerdo la cantidad **se aumentará a cuatrocientos veinticinco dólares (\$425.00)** por semana. El pago se iniciará con el octavo (8<sup>va</sup>) día de trabajo programado de la discapacidad, o en el segundo (2<sup>do</sup>) día si el empleado se encuentra hospitalizado, hasta un máximo de trece (13) semanas para cada una (1) ausencia, reducido por los pagos realizado por otras ausencias durante los doce (12) meses inmediatamente precedentes al comienzo de las ausencias actuales.

## **Sección 4**

Es convenido que el propósito de esta póliza es proveer sueldo para los empleados que califican solamente cuando están físicamente incapacitados para trabajar.

## **Sección 5**

Ningún empleado resultará elegible para beneficios bajo este párrafo a menos que notifique prontamente a la Compañía cuando no pueda presentarse a trabajar siempre que el empleado sea físicamente capaz de hacerlo.

## **Sección 6**

En el caso de un accidente compensable, un empleado que calificaría para Enfermedad y Accidente (S&A, en inglés) recibirá la diferencia entre la compensación y la cantidad de S & A para la que calificaron.

# **ARTÍCULO 19 PERMISO PARA FUNERAL**

## **Sección 1**

Cuando un empleado regular de tiempo completo está ausente del trabajo con el fin de hacer los arreglos o asistir a un funeral o duelo por la muerte de un miembro de la familia inmediata del empleado, la Compañía pagará al empleado ocho (8) horas de su pago regular del empleado por cada día de ausencia hasta un máximo de tres (3) días de trabajo programados consecutivos, siempre que:

- A.) El empleado esté en la nómina activa en la fecha del fallecimiento del miembro de la familia inmediata del empleado y
- B.) El empleado notifique a su supervisor del propósito de la ausencia no más tardar del primer día de dicha ausencia; y

- C.) El pago se hará por un día de ausencia sólo si dicho día es uno de los tres (3) días que comienzan con el día del fallecimiento o con el día del funeral y es un día durante el cual el equipo en el cual trabaja el empleado no trabajó y en el cual el empleado hubiera trabajado de no haber sido por la ausencia. En caso de que el fallecimiento ocurra durante las vacaciones de un empleado, el empleado será compensado por tiempo perdido en una fecha posterior, dentro de los tres (3) meses: y
- D.) No se pagará cualquier día de la ausencia más de tres (3) días después del funeral o servicio conmemorativo; y
- E.) El empleado, cuando se le solicite, aporte la prueba satisfactoria a la Compañía de la muerte, y la relación del empleado con el fallecido. **La relación del empleado con el fallecido puede establecerse de forma concluyente mediante una certificación escrita del empleado.**
- F.) **La Compañía se compromete a proporcionar el formulario de certificación que se adjunta al presente documento cuando se le solicite. La Compañía se compromete además a proporcionar un traductor para que los empleados que no lean inglés puedan entender el formulario antes de firmarlo.**

## **Sección 2**

Para efectos de este párrafo, un miembro de la familia inmediata significa que sólo el cónyuge, hijo/a, hijastro/a, madre, padre, hermana/o, suegra y suegro del empleado; y además, madrastra, padrastro, guardián, nieto/a, abuelo y abuela, bisabuela y bisabuelo.

## **Sección 3**

Los empleados que viajan a sitios distantes para asistir a funerales de familiares inmediatos según lo definido en la Sección 2 anterior recibirán, además de los días pagados por funeral, ausencias excusadas sin pago (sin exceder los cuatro (4) días) para viajar hacia y desde los sitios de funeral. La Compañía **no negará solicitudes para tiempo libre adicional sin pago a aquellos individuos que necesiten viajar para razones relacionadas al funeral, o para observaciones religiosas relacionadas con la religión con el funeral.**

## **Sección 4**

Se pagará un (1) día para asistir al funeral de un cuñado, cuñada, yerno y nuera, sobrino, sobrina, tía o tío. Además, la ausencia sin pago estipulada en la Sección 3 aplicará para dichos funerales.

# **ARTÍCULO 20 ASUNTOS DE LA UNION**

## **Sección 1**

Se concederá permiso a los empleados escogidos por la Unión para asistir a asuntos de la Unión sin exceder una cantidad aceptada por la Compañía, para ausentarse del trabajo a

través de una solicitud con una (1) semana de anticipación al gerente de recursos humanos, por períodos que no excedan las dos (2) semanas. Dichas ausencias serán sin pago.

## **Sección 2**

- A.) Posición de la Unión de Tiempo Completo. En el caso que la Unión designe o escoja a un empleado para una posición de tiempo completo con la Unión, la Compañía, ante la debida notificación, le concederá al empleado un permiso laboral, sin pago y beneficios, que no exceda el plazo de este Acuerdo. No más de tres (3) de estos empleados podrán servir en una instalación de **Swift Beef Company**.
- B.) La Unión puede designar a dos (2) Jefes de Delegados para cubrir los turnos A, B y C entre los empleados de la Compañía quienes tendrán entre sus obligaciones laborales la administración del presente acuerdo, incluyendo asignaciones de seguridad y el procesamiento de demandas. La Compañía pagará a los Jefes de Delegados grado cinco (5) o su grado cuando se conviertan en Jefe de Delegados, el que sea mayor, hasta e incluyendo el tiempo del turno semanal. **La Compañía podrá solicitar una certificación escrita de la Unión que todas las horas trabajadas por los Jefes de Delegados son para el propósito de administración de este Acuerdo, incluyendo las asignaciones de seguridad, el proceso de demandas y con un resumen de los asuntos tratados y el estado.** Los Jefes de Delegados poncharan su tarjeta al entrar y salida para los fines de la asistencia. Los Jefes de Delegados continuarán recibiendo beneficios en los mismos términos tras su designación como Jefe de Delegado.
- C.) El programa de Jefes de Delegados será revisado por la Compañía y la Unión según la necesidad para recomendar los ajustes que sean necesarios, en caso de que los haya. Si el programa no ha cumplido con la intención y el propósito del Artículo 1 del presente acuerdo la Compañía discontinuará el programa con un aviso escrito con noventa (90) días de anticipación.

## **Sección 3**

Representantes y Delegados de la Unión. La Unión proveerá a la Compañía un listado escrito de sus representantes y delegados debidamente autorizados, en forma mensual. La Compañía acepta destinar una oficina dentro de las instalaciones para uso de los Jefes de Delegados de la Unión y otros representantes de la Unión.

## **Sección 4**

Las posiciones sin pago no recibirán vacaciones ni serán elegibles para pagos por vacaciones, mientras estén al servicio de la Unión, excepto cuando el empleado esté calificado y se vuelva elegible para vacaciones antes de la ausencia. Los derechos a vacaciones no ejercidos serán satisfechos con un pago en efectivo equivalente al monto que se le hubiera pagado al empleado por vacaciones.

## **Sección 5**

Si el empleado desea regresar nuevamente a trabajar, la Compañía debe ser notificada dentro de los siete (7) días tras la terminación de la designación o elección, y será colocado en el puesto que mantenía previamente, o uno de pago equivalente, sin pérdida de señoría o derechos a vacaciones, siempre que sea capaz de realizar el trabajo.

## **ARTÍCULO 21 AUSENCIA CON PERMISO**

### **Sección 1**

La Compañía podrá conceder permisos de ausencia, sin pago a los empleados que las soliciten por razones de emergencia, u otros asuntos familiares no cubiertos bajo Ausencias Familiares y Médicas (FMLA, por sus siglas en inglés), durante períodos de hasta noventa (90) días calendarios. Dichas ausencias no serán concedidas para que un empleado asuma otro puesto temporariamente, pruebe un nuevo trabajo o comience negocios propios.

### **Sección 2**

Ausencias Familiares y Médicas (FMLA)

- A. Derecho De Ausencia. Un empleado que haya sido empleado de la Compañía por 12 meses y que haya completado 1,250 horas de trabajo durante el período de 12 meses inmediatamente antes del comienzo de dicha bajo la Ley de Ausencias Familiares y Médica de 1993 ("FMLA") de acuerdo con sus disposiciones y las disposiciones de esta Sección 2.
- B. Un Año para los Fines de Determinar el Derecho de Ausencias Para los fines de determinar el derecho de un empleado de ausencia bajo la Ley, el período de 52 semanas inmediatamente antes del comienzo bajo la Ley de ausencias será el período de medición aplicable.
- C. Responsabilidades del Empleado.
  - (i) Solicitud de Ausencia. Un empleado elegible debe completar una solicitud escrita para una ausencia de FMLA. Cuando la necesidad de ausencia no haya sido conocida de antemano debido a un accidente, enfermedad o circunstancias fuera del control o conocimiento razonable del empleado, se completará una solicitud ante la primera oportunidad razonable del empleado de hacerlo. En todos los demás casos en que las ausencias de FMLA sean conocidas de antemano, la solicitud deberá ser completada y presentada treinta días (30) antes del comienzo de la ausencia.
  - (ii) Certificación del Médico. Para que una ausencia de FMLA sea aprobada, es responsabilidad del empleado obtener de su médico un formulario de Certificación Médica completamente formalizado, que la Compañía proveerá al empleado. En caso de que el empleado no obtenga y presente el formulario de certificación completo del Médico se demorará o rechazará una ausencia de FMLA, en cuyo caso, la ausencia será tratada como ausencia sin permiso.

- (iii) Cooperación. Un empleado en una ausencia de FMLA aprobada debe proveer informes periódicos, de acuerdo con lo solicitado por la Compañía, para mantener informada a la Compañía en lo referente a la condición del empleado y la fecha esperada de regreso.
- (iv) Estado Físico para Trabajar. Antes de regresar de una ausencia de FMLA que involucre una condición grave de su propia salud, se podrá requerir a un empleado que apruebe un examen de estado físico para el trabajo pagado por la Compañía.
- (v) Falta de regresar. Si un empleado no regresa al finalizar una ausencia aprobada de FMLA, se considerará despedido voluntariamente.

D. Responsabilidades del Empleador.

- (i) Privacidad: El empleador puede asignar a un médico o representante de Servicios de Salud o Recursos Humanos para que contacte al proveedor de atención médica del empleado para clarificar información de una certificación de FMLA. Ninguna persona de supervisión contactará al proveedor de atención médica del empleado. Los registros relacionados con ausencias de FMLA, solicitudes y certificaciones o historias clínicas deberán mantenerse como registros médicos confidenciales separados de los archivos usuales de personal.
- (ii) Efecto sobre los Beneficios Existentes. Nada de lo contenido en la FMLA o modificaciones de la misma se interpretará como que disminuye la obligación del empleador de cumplir con un acuerdo de negociación colectiva o programa o plan de beneficios laborales que provea más derechos de ausencias médica o familiar a los empleados que los derechos establecidos bajo FMLA o cualquier enmienda de la FMLA.

### Sección 3

#### **Permiso Para la Seguridad**

**La Compañía reconoce la existencia de leyes aplicables que provean un permiso para las víctimas de abusos domésticos, acoso, agresión sexual y delitos similares. Un empleado puede solicitar y tomar dicho permiso de acuerdo con la ley aplicable. El empleado deberá avisar con tiempo razonable a recursos humanos, siempre que sea posible, de acuerdo con la ley aplicable.**

**La Compañía se compromete a permitir a los empleados, si lo solicitan, utilizar el tiempo libre acumulado que puedan tener disponible, incluido los días de vacaciones. La Compañía puede tener derecho, en algunas circunstancias, a solicitar pruebas o evidencias al empleado, de acuerdo con la ley aplicable.**

## **ARTÍCULO 22**

### **CLASIFICACIÓN DE REDITO DE SUELDO**

#### **Sección 1**

Cuando la Compañía establezca una nueva clasificación, combine o separe las obligaciones de las clasificaciones existentes, o sustancialmente cambie el contenido del trabajo de una clasificación existente, notificará a la Unión y establecerá un rédito por hora para la clasificación.

#### **Sección 2**

Si la Unión lo solicita, dentro de los cinco (5) días de ser notificado de la nueva clasificación y rédito de pago, la Compañía se reunirá y discutirá el rédito de pago con la Unión. Si la Unión no está de acuerdo con el rédito de pago, podrá sobre pasar los pasos del procedimiento de demandas y presentar el asunto para arbitraje si notifica a la Compañía dentro de los diez (10) días.

#### **Sección 3**

La prueba de justicia de la determinación de rédito de la Compañía es si se encuentran alineadas con la estructura de réditos existente de otros trabajos del departamento, dando la debida consideración al contenido del trabajo y las competencias involucradas.

## **ARTÍCULO 23**

### **VISITAS DE LA UNION**

#### **Sección 1**

Los representantes de la Unión tendrán derecho a visitar el sitio de trabajo para inspeccionar las condiciones y generalmente llevar a cabo los términos del presente Acuerdo, siempre que reporten a un representante designado de la Compañía al entrar a la planta y en tanto y en cuanto dicha visita no interfiera con las operaciones.

#### **Sección 2**

El Empleador reconoce el derecho de la Unión a designar delegados y alternativos de la lista de señoría del Empleador.

## **ARTÍCULO 24**

### **SUBCONTRATAR**

#### **Sección 1**

La Compañía podrá subcontratar de la siguiente manera:

- A.) Las operaciones que han sido subcontratadas a partir del 24 de mayo de 1994, continuarán siendo subcontratadas.

- B.) El Empleador acuerda no subcontratar operaciones actualmente existentes (excepto de acuerdo con lo indicado en la parte C a continuación). En el caso de una nueva operación, y si la Compañía desea subcontratar la misma, notificará a la Unión de sus intenciones. La Unión podrá solicitar una reunión para discutirlo. Sin embargo, se entiende y acuerda expresamente que la Compañía podrá subcontratar dichas operaciones.
- C.) El tratamiento de aguas de desperdicio podrá ser subcontratado siempre que ningún empleado resulte desocupado ni que se reduzcan su rédito de pago por hora ni que se reduzcan sus horas de trabajo.

## **ARTÍCULO 25**

### **PERÍODOS DE COMIDA Y DESCANSO**

#### **Sección 1**

Los períodos de comidas y descanso serán programados por la gerencia

#### **Sección 2**

Se concederá a los empleados un período de descanso de quince (15) minutos aproximadamente a la mitad de la primera parte de su turno, pero en ningún caso el descanso será tomado antes de una hora y media (1 1/2) del comienzo del turno ni después de transcurridas las tres (3) horas del comienzo del turno. Si le llaman a un empleado durante su periodo de descanso, a discreción de la gerencia, antes de terminar el mismo, se le dará al empleado un descanso completo interrumpido una vez que haya completado la tarea requerida. Las discusiones informales no obligatorias entre la gerencia y los empleados no constituirán una interrupción.

#### **Sección 3**

A los empleados se les permitirá un periodo de comida de por lo menos treinta (30) minutos, pero no más de treinta y dos (32) minutos (sin pago) aproximadamente la mitad del día de trabajo programado del empleado; pero, si una agencia gubernamental promulga o cambia las leyes, reglamentos, orientación o normas relativas a la duración de la hora de comida entonces la Compañía se reunirá con la Unión antes de ajustar la longitud de la hora de comida sin pago en conformidad.

#### **Sección 4**

Se les concederá a los empleados un segundo período de descanso de quince (15) minutos si el horario laboral del día excede las **seis (6)** horas.

#### **Sección 5**

**Los empleados dispondrán de un tercer (3er) período de descanso de quince (15) minutos si el horario de trabajo de la jornada supera las diez (10) horas, o si resulta evidente que el trabajo no se completará en diez (10) horas.**

## Sección 6

A los empleados que deban trabajar diez horas y media (10 ½) se les dará una asignación para comida de cinco dólares (\$5.00).

## Sección 7

No se requerirá a los empleados trabajar más de tres horas y media (3 ½) sin un período de descanso o comida a menos que tres horas y tres cuartos (3 ¾) completen la jornada laboral.

**Sujeto a los requisitos de este Acuerdo, la Compañía puede programar los períodos de descanso de acuerdo con las necesidades operativas. Sin embargo, en ningún caso los descansos o el período de almuerzo se combinarán o correrán consecutivamente.**

## Sección 8

**Sin perjuicio de las Secciones 4 y 5 de este Artículo, en caso de que la ley estatal o federal aplicable que rige la cantidad de tiempo de descanso se modifique sustancialmente durante la vigencia de este Acuerdo, la Unión o la Compañía podrán exigir, por escrito, que la otra parte se reúna y negocie los efectos de dicho cambio. Dicha ley estatal aplicable incluye la Ordenanza de Horas Extras y Normas Salariales Mínimas de Colorado.**

## **ARTÍCULO 26 VACACIONES**

### Sección 1

- A.) Para resultar elegible para pago de vacaciones un empleado debe (a) superar la fecha en que cumple un año en el trabajo; y (b) haber trabajado cuarenta (40) semanas en el año de aniversario precedente. El pago de vacaciones se calculará sobre un mínimo de una semana laboral de cuarenta (40) horas o las horas semanales promedio trabajadas por el empleado el año calendario previo (lo que sea mayor) al rédito de pago basada en rédito de pago por horas regular de los empleados al momento de las vacaciones.
- B.) Las semanas trabajadas para consideración de las cuarenta (40) semanas requeridas incluirán cada semana durante la cual el empleado recibió un cheque de pago, incluyendo hasta doce (12) semanas en compensación de los trabajadores, o incapacidad compensada bajo la Póliza de Enfermedad y Accidente del Artículo 18.

### Sección 2

Los empleados regulares de tiempo completo tendrán derecho a: **tres (3) días de vacaciones pagados después de seis meses de empleo con la Compañía**, una (1) semana de vacaciones pagas después de cumplir el primer (1<sup>er</sup>) año en la Compañía, dos (2) semanas después del tercer (3<sup>er</sup>) año en la Compañía, tres (3) semanas después de su décimo (10<sup>mo</sup>) año en la Compañía, cuatro (4) semanas después de su veinte (20<sup>mo</sup>)



aniversarios con la Compañía, y cinco (5) semanas después de veinticinco (25) años de servicio. El empleado debe pasar su próxima fecha de aniversario para resultar elegible.

**Tras la ratificación de este acuerdo, los empleados que tengan seis (6) meses de senioría, pero menos de un (1) año, tendrán derecho a un número prorrateado de los tres (3) días de vacaciones mencionados anteriormente, según se define a continuación;**

- De 6 meses a 7 meses = 3 días
- Mas de 7 a 9 meses = 2 días
- Más de 9 meses a 11 meses = 1 día
- Más de 11 meses = 0 días

**Los empleados pueden utilizar estos días de vacaciones adicionales en incrementos de un solo día.**

**La Compañía y la Unión acuerdan que desean convertir el proceso actual de acumulación de vacaciones de una base de año anual a una base de año calendario. La Compañía y la Unión se reunirán dentro de los sesenta (60) días siguientes a la ratificación de este acuerdo para negociar el cambio. Dicha conversación no será efectiva sin el consentimiento por escrito tanto de la Compañía como la Unión.**

### **Sección 3**

La selección de las vacaciones será por senioría dentro del grupo de trabajo (por turno) siempre que la fecha programada de vacaciones no interfiera con las necesidades del negocio. La senioría solo aplicará en el primer período de vacaciones separadas.

### **Sección 4**

Los empleados deberán iniciar el proceso de selección de la fecha de vacaciones a más tardar el primero 01 de diciembre de cada año. Los empleados deben hacer la selección de vacaciones antes del 15 de enero de cada año. Si un conflicto se desarrolla entre los empleados en cuanto a la preferencia de las vacaciones, la senioría prevalecerá. Los empleados que no han elegido sus vacaciones para el 15 de febrero pueden tomar sus vacaciones en una base de primer llegado, primer servido. Los empleados tendrán entre el 15 de febrero y el 1 de marzo para revisar el calendario de vacaciones de adjudicación, y pueden presentar una objeción con Recursos Humanos durante ese periodo. Los horarios de las vacaciones se publicarán el 15 de marzo. A pesar de lo anterior, los empleados que ganan un trabajo exitosamente y se transfieren a otro departamento diferente después de haber seleccionado sus vacaciones están sujetos a que sus vacaciones se reprogramen.

**Después de la finalización del proceso anterior, si un empleado no ha programado todas sus vacaciones disponibles, la Compañía podrá programarlas por él. No obstante, a lo anterior, un empleado podrá mantener una (1) semana de vacaciones sin programar, que podrá utilizar en incrementos de un solo día tras el proceso de selección de vacaciones.**

### **Sección 5.**

Los empleados elegibles para más de una (1) semana de vacaciones podrán tomar una (1) semana de a un día a la vez. Los empleados elegibles para tres (3) semanas o más de vacaciones podrán tomar dos (2) semanas de vacaciones de a un día por vez. El pago para los días de vacaciones se calculará a ocho (8) horas de pago de tiempo derecho basado en el rédito regular del empleado en el momento de las vacaciones. El pago de vacaciones no contará para el cálculo de horas extras.

## **Sección 6.**

Cuando se solicite, los empleados recibirán el pago de vacaciones separado de su salario semanal regular.

## **Sección 7.**

**Al final del año de aniversario del empleado, la Compañía podrá pagar las vacaciones ganadas y no utilizadas.**

**En el momento de la ratificación de este acuerdo, la Compañía acuerda proporcionar una (1) semana adicional de pago (cuarenta (40) horas a la tasa de pago vigente en la fecha de ratificación) a todos los empleados que hayan sido contratados por la Compañía durante veinticinco (25) años o más en la fecha de ratificación.**

## **ARTÍCULO 27 SEGURO DE VIDA**

La Compañía hará disponible para los empleados con seis (6) meses o más de empleo en la Compañía, a una póliza de seguro de vida colectivo a término por una suma de \$15,000, totalmente pagado por la Compañía.

Véa la tabla en el Apéndice "D".

## **ARTÍCULO 28 PROGRAMA DE JUBILACIÓN**

La Compañía continuará con el Plan de Ahorros 401K actual de **Swift Beef Company**, para los empleados elegibles. Este Plan incluirá lo siguiente:

- Aplazamiento del Empleado en el momento de la contratación;
- Contribuciones equivalentes de la Compañía después de doce (12) meses de servicio;
- 50% sobre el primer 4% aplazado por el empleado;
- **Swift Beef Company** La adquisición de derechos del empleado sobre las contribuciones equivalentes de la Compañía continuará de la siguiente manera:
  - Veinte por ciento (20%) después de dos (2) años
  - Cuarenta por ciento (40%) después de tres (3) años
  - Sesenta por ciento (60%) después de cuatro (4) años
  - Cien por ciento (100%) después de cinco (5) años

\*Los participantes continuarán pagando todas las tarifas actuales y las tarifas administrativas para procesar una Orden Calificada de Relaciones Domésticas (QDRO, por sus siglas en inglés).

## **ARTÍCULO 29 PAGO DE CONGELADOR**

Los empleados requeridos para trabajar cuatro (4) horas o más por día en los congeladores recibirán quince centavos (15¢) adicionales por hora sobre su tasa regular de pago. Las clasificaciones que actualmente lo reciben son Forklift Offal Transfer, Shipping Lead – Offal Transfer, y Forklift Ground Beef – transfer. Pero, cualquier trabajador, futuro o actual, que trabaje más de cuatro (4) horas por día en los congeladores deberá recibir el pago de prima.

## **ARTÍCULO 30 DIFERENCIAL POR TURNO**

### **Sección 1**

Todos los empleados de producción regulares de tiempo completo recibirán **un dólar (\$1.00)** por hora sobre su rédito regular por el segundo turno completo. Dicho pago comienza en el momento de inicio del empleado cuando el empleo está clasificado como posición del segundo turno y continúa todo el turno.

### **Sección 2**

Tercer Turno – Todos los empleados regulares de tiempo completo de fabricación, los que se ocupan de material y producción de rendimiento comestible y no comestible serán pagados **un dólar (\$1.00)** por hora sobre su rédito regular por todo el Tercer Turno. Dicho pago comienza en el momento de inicio del empleado cuando el trabajo está clasificado como una posición del Tercer Turno y continúa todo el turno. Este Artículo no aplicará a ningún equipo del turno de día independientemente del momento de inicio.

## **ARTÍCULO 31 PLAN MÉDICO, VISION, DENTAL E INCAPACIDAD**

### **Sección 1**

Durante la vigencia del presente Acuerdo, la Compañía mantendrá un programa de beneficios para todos los empleados de la unidad negociadora que se encuentran bajo los términos de este acuerdo. Este Artículo proporcionará una descripción general de esos beneficios.

El documento del plan, **que es incorporado por referencia de aquí en adelante** y que podrá ser enmendado de vez en cuando, proporcionará los términos específicos en relación con los derechos de las partes y de los detalles de estos beneficios y controlará en el caso de conflicto o discrepancia entre la descripción general proporcionada a continuación y el documento del plan.

### **Sección 2**

En el caso de que se promulgue la legislación futura **o más adelante** de Reforma de Salud **o reglamentos o adoptados**, representantes de la Compañía y de la Unión se reunirán para determinar el impacto de dicha legislación **o reglamento** sobre los planes de la salud integral de la Compañía.

### **Sección 3**

Al igual que en el pasado, la Compañía se reserva el derecho de seleccionar a todos los vendedores, administradores de la tercer parte, proveedores de servicios, redes de proveedores y el control sobre todas las demás cuestiones administrativas relacionadas con los planes; y modificar los términos y condiciones de cada plan de beneficios **a menos que de otro modo** dispuesto en los Anexos Beneficios Sociales proveídos para la Unión.

La Compañía **podrá** agregar, modificar, eliminar o modificar **cualquiera de las iniciativas** de beneficios mencionados abajo. La Compañía discutirá cualquier adición, modificación, eliminación o enmienda de las iniciativas de los beneficios con la Unión antes de cualquier cambio.

Iniciativas de Cuidado de Embarazo  
Redes de Radiología y la Utilización

#### **Centro de Excelencia**

#### **2da Opinión Obligatoria para Programas de Diagnósticos de Cancer**

Fijación de Precios Basados por Referendo (RBP) & Beneficios de Asesores de Valor

Comprar por Marca/Utilización Obligatoria de Genérico

Nivel de Red Alternativa- I & II

Redes de Alto Rendimiento

Nuevos Programas de Autorización Previa (medicamentos especializados)

#### **Plan de Medicamentos Prescritos (Solo Plan Estándar de la Compañía)**

Productos Voluntarios (UNUM Plan de indemnización del Hospital)

Además, la Compañía podrá agregar otras iniciativas y procedimientos de RBP adicionales que no están en la exhibición proveída a la Unión, por consentimiento mutuo de la Compañía y la Unión. Si la Unión no está de acuerdo con la iniciativa, los actuarios de la Compañía y la Unión se reunirán y revisarán si la iniciativa proporcionara un ahorro de costos para el plan y los empleados.

En el caso de que los actuarios estén de acuerdo en que la iniciativa proporcionará un ahorro de costos para el plan y los empleados, la Compañía tendrá la capacidad de implementar la iniciativa; si los actuarios no están de acuerdo en que proporcionará un ahorro de costos 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 beneficios proporcionará un ahorro de costos para el plan y los empleados.

Si el árbitro determina que preverá un ahorro de costo, la compañía podrá promulgar la iniciativa; si el árbitro determina que no supondrá un ahorro, la compañía no podrá promulgar la iniciativa.

Además, todas las disputas **que surjan** bajo el programa de aseguranza del grupo que sean relacionadas con **la cobertura**, administración del plan y la determinación de la cobertura no son sujetos a las provisiones de demandas y arbitraje del Acuerdo entre la Compañía y la Unión. A tal fin, es acordado que todas las disputas que surjan bajo el programa de seguro en la medida que se refiera a la administración del plan y la determinación de la cobertura se determinarán según lo establecido en el plan de seguro de grupo y según lo permitido para la ley ERISA; y ninguna controversia se someterá a las provisiones de demandas y arbitraje de este acuerdo.

Sección 4

Durante la vigencia del presente Acuerdo, la Compañía pondrá a disposición un plan de atención dental para los empleados elegibles el primer día del mes siguiente a noventa (90) días en la nómina activa. Los empleados pagaran el costo total, las reclamaciones, los gastos administrativos, del plan.

Sección 5

Durante la vigencia del presente Acuerdo, la Compañía pondrá a disposición un Plan para la Visión para los empleados elegibles el primer día del mes siguiente a noventa (90) días en la nómina activa. Los empleados pagaran el costo total, las reclamaciones y los gastos administrativos, del plan.

Sección 6

**Plan Estándar de la Compañía**

<b>Estándar del plan de beneficios:</b>		
<b>Médico</b>	<b>En-Grupo</b>	<b>Fuera-de-Grupo</b>
<b>Deducible por Año Calendario</b>	<b>\$1,600 / \$3,200</b>	<b>\$4,000 / \$8,000</b>
<b>HRA<sup>1</sup> Financiado por la Compañía</b>	<b>\$500 / \$1,000</b>	<b>HRA Igual que En-Grupo</b>
<b>Coseguro</b>	<b>80%</b>	<b>50%</b>
<b>Fuera-de-Bolsillo Máximo</b>	<b>\$5,000 / \$10,000</b>	<b>\$12,500 / \$25,000</b>
<b>Copago PCP</b>	<b>Ded. y Coseguro</b>	<b>Ded. y Coseguro</b>
<b>Copago para Eespecialista</b>	<b>Ded. y Coseguro</b>	<b>Ded. y Coseguro</b>
<b>Sala de Emergencia</b>	<b>Ded. y Coseguro</b>	<b>Ded. y Coseguro</b>
<b>Urgent Cuidados Urgentes</b>	<b>Ded. y Coseguro</b>	<b>Ded. y Coseguro</b>
<b>Cuidado Preventivo</b>	<b>100%</b>	<b>Ded. y Coseguro</b>

- Si es económicamente viable, la Compañía establecerá una clínica médica para las instalaciones de Greeley. La Compañía revisará anualmente la viabilidad económica de la clínica y determinará si, a su juicio, continúa con el funcionamiento de la misma. A los empleados que se inscriban en el modelo de clínica se les podrá exigir que utilicen este centro para recibir servicios de atención primaria, a fin de que dichos servicios estén cubiertos por el Plan.

- Durante la vigencia del Acuerdo, la Compañía y la Unión 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 de los empleados, 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 "Sólo Empleado" y se escalonará actuarialmente para las restantes opciones de contribución del empleado.
- Suplemento Conyugal: Si los miembros eligen la cobertura para el 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 miembro o un dependiente cubierto consume productos de tabaco, las primas médicas tendrán un recargo adicional de diez dólares (\$10.00) por semana.
- Los fondos de la HRA no utilizados se transferirán de un año a otro.
- Durante la vigencia de este Acuerdo, las contribuciones semanales pagadas por los empleados cubiertos por este Acuerdo no superarán el veinticinco por ciento (25%) del costo del plan médico de la Compañía. La Compañía determinará el costo consistente del plan médico con las prácticas anteriores.

### Sección 7: PPO

Para la vigencia de este Acuerdo, la Compañía ofrecerá el plan **PPO** como una opción.

#### Exhibición de los Beneficios

<b>Plan PPO (Efectivo 2021-2025)</b>		
<b>Médico</b>	<b>En-Grupo</b>	<b>Fuera de Grupo</b>
Deducible por Año Calendario	\$600 / \$1,800	\$1,800 / \$3,600
HRA Financiado por la Compañía	N/A	N/A
Coseguro	80%	60%
Fuera-de-Bolsillo Máximo	\$3,000 / \$6,000	No Max.
Copago PCP	\$35	Ded. y Coseguro
Copago para Especialista	\$40	Ded. y Coseguro
Sala de Emergencia	\$125 copago más Ded. y Coseguro	\$125 copago más Ded. y Coseguro
Cuidados Urgentes	\$35	Ded. y Coseguro
Cuidado Preventivo	100%	Ded. y Coseguro

- En el mes final del acuerdo, los empleados no pagarán más del 25% del costo de un plan PPO.
- Durante **2022 al 2025**, la Compañía y la Unión podrán llegar a un acuerdo mutuo sobre los cambios en el diseño del plan (puntos anteriores) en un esfuerzo por frenar los aumentos a los empleados contribución semanal, manteniendo el costo neto total.
- Suplemento Conyugal - Si los miembros deciden elegir la cobertura del cónyuge de un cónyuge que es elegible para la cobertura bajo el plan médico de su empleador, que tendrán que pagar \$25 adicionales por semana.

- Suplemento por Tabaco - Si un miembro o un dependiente cubierto utiliza los productos del tabaco, las primas médicas serán de \$10 adicionales por semana.
- Desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre de 2022, los porcentajes de contribución semanal que pagan los empleados cubiertos por este Acuerdo serán los siguientes
- Empleado solamente: \$30.00
- Empleado y cónyuge: \$43.25
- Empleado y hijos: \$40.75
- Empleado y familia: \$54.75
- A partir del 1 de enero de 2023, y durante el resto de la vigencia de este Acuerdo, las contribuciones semanales pagadas por los empleados cubiertos por este Acuerdo no superarán el veinticinco por ciento (25%) del costo del plan PPO. La Compañía determinará el costo de su plan médico de acuerdo con las prácticas anteriores.

### Sección 8: Plan de Farmacia

#### Exhibición de los Beneficios

Farmacia PPO	Venta al Por Menor (<=30 días)	Pedido Postal (90 días)
Marca Genérica	\$15	\$37.50
Marca Preferida	20% (\$25 - \$60)	20% (\$62.50 - \$150)
Marca No-Preferida	\$75	\$175
Marca No-Preferida	35% (\$50 - \$150)	N/A – use al por menor

Plan Estandar	Venta al Por Menor (<=30 días)	Pedido Postal (90 días)
Farmacia	\$5	\$15.00
Marca Genérica	20% (\$20 - \$50)	20% (\$60 - \$150)
Marca Preferida	\$75	\$175
Marca No-Preferida	35% (\$50 - \$150)	N/A – use al por menor
Especialidad		

\*Planes para las medicinas son sujeto a cambio y será un reflejo de los planes de farmacia estándar de **Swift Beef Company**.

### **Sección 9**

**Los empleados regulares de tiempo completo tendrán derecho a inscribirse en el Plan de Seguro de Incapacidad a Largo Plazo el primer día natural del mes después de completar seis (6) meses de servicio.**

**Los empleados que decidan inscribirse en la cobertura pagarán, mediante deducción en nómina, la prima de la cobertura que seleccionen.**



## Procedimientos Incluidos

Nombre de Procedimiento	Nombre de Procedimiento	Nombre de Procedimiento
<b>LABS</b>	<b>LABS</b>	<b>OUTPATIENT</b>
23701 Metabolic Panel	27601 Strep A Assay with Optic	01901 Cataract Removal
23801 General Health Panel	27701 Drug Screen, Single	02202 Repair of Umbilical Hernia (Age 5+)
23901 Comprehensive Metabolic Panel	27801 Alanine Amino (ALT) SGPT	02301 Knee Arthroscopy with Cartilage Repair
24001 Obstetric Panel	27901 Hemoglobin	02401 Laparoscopic Gall Bladder Removal
24101 Lipid Panel	28001 Blood Glucose Assay	03001 Nasal/Sinus – Endoscopy – Sinus Surgery
24201 Acute Hepatitis Panel	<b>INPATIENT</b>	03101 Shoulder Arthroscopy
24301 Hepatic Function Panel	00801 Hip Replacement	03102 Shoulder Arthroscopy – with Rotator Cuff Repair
24401 Urinalysis Manual or Auto (with or without Scope)	00901 Knee Replacement	03202 Tonsillectomy and Adenoidectomy, Over Age 12
24601 Assay Test for Blood Fecal	00101 Bariatric Surgery – Laparoscopic Gastric Bypass	03301 Tympanostomy and Myringotomy
24701 Vitamin D 25 Hydroxy	00201 Cardiac Angioplasty – w/Drug Eluting Stent	03401 Upper GI Endoscopy
25101 Assay of Ferritin	00301 Cardiac Defibrillator Implant w/o Cardiac Catheterization	03402 Upper GI Endoscopy with Biopsy
25201 Blood Folic Acid Serum	00401 Coronary bypass with cardiac cath	03501 Colon – Colonoscopy with biopsy
25301 Gonadotropin (Fsh)	00701 Hysterectomy – Nonmalignant	03502 Colon – Colonoscopy with Removal of Lesion(s)
25302 Gonadotropin (Lh)	00802 Revision of Total Hip or Total Knee Replacement	10901 Reduction Mammoplasty
25401 Glycosylated Hemoglobin Test	00901 Laminectomy – Inpatient	12001 Repair Finger Tendon
25501 Assay of Iron	01001 Spinal Fusion (Anterior)	12201 Repair of Laparoscopic Inguinal Hernia
25601 Iron Binding Test	01002 Spinal Fusion (Posterior)	13101 Capsule Endoscopy
25701 Assay of Psa Total	02901 Nasal/Sinus – Corrective Surgery - Septoplasty	13201 Sigmoidoscopy
25801 Assay of Total Thyroxine	09701 Perc cardiovasc proc w/o coronary artery stent	13301 Esophagoscopy
25901 Assay of Free Thyroxine	10101 Combined anterior/posterior spinal fusion	13801 Vasectomy
26001 Assay Thyroid Stim Hormone	<b>OUTPATIENT</b>	14801 Varicose Vein Ablation
26101 Assay Triiodothyronine (T3)	01101 ACL Repair by Arthroscopy	15201 Varicose Vein Treatment via Injection
26201 Chorionic Gonadotropin Test	01201 Back Surgery – Laminectomy	19101 Physical Therapy
26301 Complete CBC w Auto DiffWBC	01301 Bariatric Surgery (Lap Band)	19201 Physical Therapy Evaluation
26302 Complete CBC Automated	01401 Bladder Repair For Incontinence (Sling)	28601 Physical Therapy with Water Exercises
26401 Prothrombin Time	01701 Bunionectomy	28701 Physical Therapy with Electric Stimulation
26701 Culture Screen Only	01801 Carpal Tunnel	02201 Hernia Inguinal Repair (Age 5+)
26801 Urine Culture/Colony Count		02101 Hammertoe Correction
26901 Urine Bacteria Culture		01003 Spinal Fusion of Neck – Front
27001 Chylmd Trach DNA test		
27401 Influenza Assay with Optic		

## Procedimientos Incluidos

	Nombre de Procedimiento
OFFICE VISIT	
19001	Chiropractic treatment, including consultation, manipulation and therapy
DIAGNOSTIC	
04102	CT Scan Abdomen w/o contrast
04103	CT Scan Abdomen w/ contrast
04104	CT Scan Abdomen w/ and w/o contrast
04202	CT Head/Brain w/o contrast
04203	CT Head/Brain w/ contrast
04204	CT Head/Brain w/o & w/ contrast
04302	CT Scan Pelvis w/o contrast
04303	CT Scan Pelvis w/contrast
04304	CT Scan Pelvis w/o & w/ contrast
04402	MRI Brain w/o contrast
04403	MRI Brain w/ contrast
04404	MRI Brain w/o & w/ contrast
04502	MRI Lower Limb w/o contrast
04503	MRI Lower Limb w/ contrast
04504	MRI Lower Limb w/o & w/ contrast
04602	MRI Spine w/ contrast
04603	MRI Spine w/o & w/ contrast
04702	MRI Upper Limb (Other Than Joint) w/o contrast
04703	MRI Upper Limb (Other Than Joint) w/ contrast
04704	MRI Upper Limb (Other Than Joint) w/o contrast & w/contrast
04802	MRI Lower Limb with Joint without contrast
04803	MRI Lower Limb with Joint with contrast
04804	MRI Lower Limb with Joint with and without contrast
04901	Bone Density study of spine or pelvis
06302	CT Scan of Mouth, Jaw, and Neck w/o contrast
06303	CT Scan of Mouth, Jaw and Neck w/ contrast
06304	CT Scan of Mouth, Jaw and Neck w/o & w/ contrast
06402	CT Scan Chest w/o contrast
06403	CT Scan Chest w/ contrast

	Nombre de Procedimiento
DIAGNOSTIC	
06404	CT Scan Chest w/o & w/ contrast
06502	CT Scan of Lumbar Lower Spine w/o contrast
06503	CT Scan of Lumbar Lower Spine w/ contrast
06504	CT Scan of Lumbar Lower Spine w/o & w/ contrast
06701	Ultrasound of Breast(s)
06801	Ultrasound of Abdomen
06901	Ultrasound of Pelvis
07001	PET Scan Image from Skull base to Mid-Thigh
07002	PET Scan Image w/ CT of Whole Body
09002	CT Angiography, Abdomen w/o & w/ contrast
09003	CT Angiography, Head w/o & w/ contrast
09004	CT Angiography, Pelvis w/o & w/contrast
09102	MRI Lumbar Spine w/contrast
09103	MRI Lumbar Spine w/o contrast
09104	MRI Lumbar Spine w/o and w/ contrast
09202	MRI Neck Spine w/ contrast
09203	MRI Neck Spine w/o contrast
09204	MRI Neck Spine w/o & w/ contrast
09302	MRI of Head (Orbit/Face/Neck) w/ contrast
09303	MRI of Head (Orbit/Face/Neck) w/o contrast
09304	MRI of Head (Orbit/Face/Neck) w/o & w/ contrast
09402	CT Abdomen & Pelvis w/o contrast
09403	CT Abdomen & Pelvis w/ contrast
09404	CT Abdomen & Pelvis w/o & w/ contrast
16002	MRI Upper Limb Joint w/o contrast
16003	MRI Upper Limb Joint w/ contrast
16004	MRI Upper Limb Joint w/o & w/ contrast
17702	MRI Abdomen w/o contrast
17703	MRI Abdomen w/ contrast
17704	MRI Abdomen w/o & w/ contrast
18102	MRI Pelvis w/o contrast
18103	MRI Pelvis w/ contrast
18104	MRI Pelvis w/o & w/ contrast

## **ARTÍCULO 32**

### **ORIENTACIÓN PARA MIEMBROS NUEVOS**

#### **Sección 1**

Cada semana durante las orientaciones para nuevos empleados, un representante de la Unión tendrá la oportunidad de discutir la función de la Unión en la planta, de responder preguntas y de inscribir al nuevo empleado como miembro de la Unión.

#### **Sección 2**

Cuando un solicitante de empleo es contratado, la Compañía le dará al solicitante una Tarjeta de Autorización de la Unión, junto con otros documentos dados a los solicitantes nuevos, para que firmen (por ejemplo la tarjeta de inscripción de seguro). Hasta donde permita la ley, la Compañía explicará al solicitante contratado que los empleados de la planta son representados por el Local 7 y le dará al empleado una solicitud de la Unión. En caso que el solicitante contratado no acepte firmar la Tarjeta de Autorización de la Unión, el solicitante será referido a un representante designado de la Unión a quien se le asignará un área tranquila para explicar las ventajas de la representación de la Unión.

## **ARTÍCULO 33**

### **VARIAS PROVISIONES**

#### **Sección 1**

Tablones de Anuncios. Deberá haber disponibles siete (7) tablones de anuncios con candado (matanza, fabricación, cueros, carne molida, cafetería, Shipping, Alvey) en la planta en todo momento para uso de la Unión. Se publicarán avisos en dichos tablones de anuncio acerca de asuntos tales como reuniones de la Unión, temas sociales, elecciones de la Unión y otros asuntos internos de la Unión. Todos estos avisos anteriormente listados deberán estar firmados por un oficial de la Unión y/o Agente de Negocios de la Unión. La Compañía proveerá una parte de cada tablón de anuncios mencionado anteriormente para uso de la Unión. La Unión acepta que no publicará ningún anuncio que a discreción de la Compañía contenga materiales difamatorios, nada crítico de la Compañía ni nada que parezca ser un ataque personal a algún empleado de la Compañía.

#### **Sección 2**

##### Cheques de Pago

- A.) Se acuerda que el método con el que la Compañía paga a los empleados indicará todas las deducciones, las tarifas por hora, las horas trabajadas, el tiempo regular y las horas

extraordinarias. Se entiende y se acuerda que a los empleados se les pagará una vez por semana.

- B.) Se acuerda que el método por el cual la Compañía puede pagar a los empleados puede incluir cualquier medio aceptable, para incluir, cheques, dinero en efectivo, depósito directo, tarjetas de pago, tarjetas de débito, etc. Si la Compañía opta por cambiar su método de pago primero se reunirá con la Unión para discutir el cambio. Se acordó además que los empleados pueden optar por el depósito directo y sistema de entrega de cheque sin papel. Cualquier empleado que opta por el sistema de entrega de pago electrónico y / o sin papeles recibirá su cheque por correo semanalmente.
- C.) Cualquier discrepancia de pago de cuarenta dólares (\$40.00) o más será ajustada la misma semana del error. Cualquier discrepancia de pago de menos de cuarenta dólares (\$40.00) será ajustada la siguiente semana.
- D.) **La Compañía proporcionará semanalmente un talón de pago en papel a los empleados que lo soliciten. En el caso de que la Compañía desarrolle nuevas formas para que los empleados accedan los talones de pago, invierta en soluciones tecnológicas adicionales para acceder los talones de pago, o simplifique de alguna manera el proceso para que los empleados accedan sus talones de pago, la Compañía se reunirá primero con la Unión para discutir la conveniencia de cambiar este proceso, antes de hacerlo. Se entiende claramente que cualquier cambio en el proceso no libera a la Compañía de su obligación de proporcionar la información pertinente a la Unión cuando lo solicite.**

### **Sección 3**

Tarjetas de I.D. La Compañía se compromete a proporcionar una (1) tarjeta de identificación, sin costo alguno, a los empleados. A partir de entonces, el costo de reemplazo de las tarjetas de identificación no serán más de cinco dólares (\$5.00).

### **Sección 4**

Neutralidad. La Compañía hará todo lo necesario para garantizar que sus oficiales, representantes, supervisores y/o agentes no intentarán influir sobre una elección de la Colorado Labor Peace Act ni ninguna campaña electoral y/o votos internos de la Unión.

### **Sección 5**

La Compañía asegurará los controles de velocidad de la cadena principal de Fabricación y Matanza con un candado de la Compañía y de la Unión. En caso de que sea necesario ajustar la velocidad de la cadena, la Compañía notificará a un representante de la Unión quien estará presente para el ajuste. La Unión garantizará que haya representantes disponibles en todo momento en caso de que la gerencia determine que es necesario ajustar la velocidad de la cadena. Se acuerda además que la Unión no demorará el ajuste de velocidad de la cadena. Podrán utilizarse las disposiciones de demandas de este Acuerdo en caso de que la Compañía o la Unión no lleguen a un acuerdo acerca de la aplicación de esta Sección.

## **Sección 6**

Línea para Llamadas Registradas por Ausencias. La Compañía está de acuerdo **en mantener** una línea para llamadas registradas por ausencias **que** los empleados deberán usar al llamar para informar su ausencia al trabajo. Dicha línea registrará todas las llamadas, la Compañía conservará un registro de dichas llamadas para informar ausencias durante noventa (90) días y todos los registros estarán disponibles para la Unión.

### **ARTÍCULO 34 FONDO FIDUCIARIO PARA EDUCACION MULTICULTURAL**

**La Compañía pondrá a disposición una cantidad cada año del acuerdo para que el saldo no comprometido del Fondo Multicultural alcance los \$25,000 dólares. No se gastará ningún dinero del Fondo Multicultural sin el acuerdo mutuo de las partes. La Compañía, a petición de la Unión, proporcionará un resumen de todo el dinero gastado y en qué se gastó el dinero del Fondo Multicultural, los fondos actuales no utilizados, la fecha en que se añadieron fondos adicionales y la cantidad de fondos añadidos al Fondo Multicultural.**

El Fondo podrá utilizarse para fomentar la diversidad, la educación y/o actividades culturales que puedan mejorar el bienestar de los trabajadores.

### **ARTÍCULO 35 RENUNCIA, ACUERDO COMPLETO Y SEPARABILIDAD**

## **Sección 1**

Acuerdo Completo. Este es el Acuerdo completo que provee todos los beneficios a los que todo empleado tiene derecho, y se entiende y consiente expresamente que la Compañía no tiene ninguna obligación hacia ningún empleado o empleados más que las que se estipulan en el presente.

## **Sección 2**

Renuncio. Las partes reconocen que durante las negociaciones que dieron origen al presente Acuerdo, cada una tuvo el derecho y oportunidad ilimitados de realizar demandas y proposiciones con respecto a cualquier tema o asunto no removido por ley del área de la negociación colectiva, y que el entendimiento y los acuerdos logrados después de ejercer dicho derecho y oportunidad se estipulan en el Acuerdo. En consecuencia, la Compañía y la Unión, por el término de este Acuerdo, cada uno voluntaria e incondicionalmente renuncia al derecho, y cada uno consiente que la otra parte no estará obligada a negociar colectivamente respecto de ningún tema o asunto al que se refiere o cubre el presente Acuerdo, o respecto de algún tema o asunto al que no se refiere o no cubre este Acuerdo, incluso si dichos asuntos o temas no hubieran estado en conocimiento o no hubieran sido contemplados por alguna de las partes o por ambas partes en el momento en que negociaron o firmaron este Acuerdo.

## **Sección 3**

Enmiendas. Toda modificación al presente Acuerdo o complemento del mismo para ser efectivo deberá ser por escrito y formalizado por los representantes designados, de cada una de las partes.

#### **Sección 4**

En el caso de que alguna disposición de este Acuerdo sea declarada inválida por un tribunal de jurisdicción competente, la decisión no invalidará la totalidad del Acuerdo; y además, en caso de que alguna regulación o regla de gobierno, ley estatal o federal emitida por alguno de sus departamentos, agencias o representantes afecte alguna disposición del Acuerdo, la disposición o disposiciones afectadas deberán formularse de manera de conformar con la ley o determinación, y las demás disposiciones no afectadas continuarán con plena fuerza y efecto.

### **ARTÍCULO 36 DURACIÓN DEL ACUERDO**

#### **Sección 1**

El presente Acuerdo será efectivo a partir del **19 de julio de 2021** y permanecerá en pleno vigor y efecto hasta la medianoche del domingo **21 de julio de 2025**. Cualquiera de las partes podrá, a más tardar sesenta (60) días anteriores a la fecha de vencimiento de este contrato, dar aviso terminar el Contrato. Si no se da tal aviso, el Contrato se renovará por períodos de un (1) año consecutivo hasta que se dé aviso. Dicha notificación se hará por correo certificado o registrado por cualquiera de las partes mediante notificación por escrito enviada a la Compañía a su Sede Corporativa en Greeley, Colorado, o a Trabajadores Unidos de Alimentos y Comercio, Local No. 7 a sus oficinas de Wheat Ridge.

#### **Sección 2**

Las partes en este acuerdo, **Swift Beef Company** y Trabajadores Unidos de Alimentos y Comercio, Local 7, acuerdan que dentro de los sesenta (60) días antes de que finalice el tercer año de este Acuerdo, se reunirán y consultarán sobre si modificar las disposiciones del artículo 31 (Médico, Visión, dentales y de discapacidad), incluidos los debates en torno a una clínica de atención primaria. Si las partes no logran ponerse de acuerdo plenamente a una modificación del artículo existente o celebrar un acuerdo sobre un nuevo artículo antes del final del tercer año, las partes acuerdan que este Acuerdo y todos sus términos continuarán durante los dos años restantes del acuerdo sin modificaciones.

Cartas de Entendimiento adicionales para llevar a cabo  
En conjunto – comité Laboral/Gerencia – con cargos  
Protección de derechos  
Ausencias justificadas  
Lenguaje  
Referencia, Artículo 2 Reconocimiento  
Programa Entrenamiento de Pre-Promoción para ser Supervisor-cambia a setenta y cinco (75) días  
Deducción de cuotas  
Proyecto de construcción  
Entrenador, Puestos de líder, Sacar el hígado, Spread Viscera

### **Sección 3**

**En caso de un Acto de Dios o un desastre natural ("Emergencia") que tenga un impacto material y continuo en las instalaciones del Empleador, la Compañía o la Unión podrán solicitar negociar con la otra parte en relación con este Acuerdo, proporcionando una notificación por escrito a la otra parte, dentro de los treinta (30) días de la ocurrencia de dicha Emergencia. Las partes acuerdan reunirse oportunamente y negociar el efectivo de la Emergencia. Ningún cambio será efectivo sin el consentimiento mutuo.**

FECHADO este día \_\_\_\_ de \_\_\_\_, 2023.

**Trabajadores Unidos de Alimentos Y  
Comercio, Local 7**



**Kim C. Cordova  
UFCW Local 7 Presidenta**

**Swift Beef Company**



**Matthew Lovell  
Swift Beef Company**

## RECOMENDACIÓN DEL COMITÉ DE NEGOCIACIÓN

Negociaciones contractuales entre la Swift Beef Company para su planta de res en Greeley, Colorado y Unión Internacional de Alimentos y Comercio, Local 7R.

21 de agosto de 2021, Acuerdo Tentativo

Lo siguiente representa un acuerdo entre la Swift Beef Company para su planta en Greeley, Colorado y Unión Internacional de Alimentos y Comercio, Local 7R que ha sido totalmente recomendado por el comité de negociación de la Unión contingente a la ratificación exitosa por la membresía de la Unión. Este Acuerdo Tentativo es inclusivo de todos los artículos anteriormente provisionalmente acordados.

### Recomendación del Comité de Negociación

Por medio de esta carta, nosotros, el Comité, recomendamos a aceptar este contrato.

Ramiro Alvarez

Scott Smith

[Signature]

James Suazo

Agustín Carero

Felix Vazquez

Mohammad Naim

Abdullahi Aden

Nancy Madrigal 08/21/21



## APÉNDICE "A" (Salarios)

Las tarifas salariales y las progresiones establecidas son las mínimas. Antes de cambiar las tarifas de inicio, las tarifas base, las tarifas de trabajos específicos, las tarifas de grados específicos, o la implementación, modificación o discontinuación de un programa de incentivos, la Compañía se reunirá primero con la Unión para discutir dicho cambio. La reunión entre la Compañía y la Unión se llevará a cabo al menos dos (2) semanas antes de la implementación del cambio salarial. Se entiende claramente que cualquier aumento salarial se hará a un puesto de trabajo específico, grado de pago o nivel de pago.

La tasa de inicio mínimo y la progresión salarial serán como sigue:

Tasa de Inicio:	<b>\$12.35</b>
Después de 30 Días	<b>\$12.85</b>
Después de 60 Días	<b>\$13.35</b>
Después de 90 Días	<b>Rédito Base</b>

El primer lunes después de la ratificación de este Acuerdo, los empleados en la progresión pasarán a la nueva tarifa para la duración de su servicio **solamente que ya están a su sueldo base.**

Todos los empleados de producción regulares tiempo de completo que hayan completado los noventa (90) días de empleo recibirán el siguiente tipo base:

- A partir del primer lunes después de la ratificación **del 18 de julio de 2021**, de la tasa base se incrementará a **\$21.75 por hora.**

**Efectivo en las fechas indicadas a continuación, la Tarifa de Base se incrementará en la cantidad indicada a continuación, que se determina por el cambio, si lo hubiera, del Índice de Precios al Consumo de los Salarios Urbanos (CPI-U). Los posibles cambios son los siguientes:**

### **18 de julio de 2022.**

- Menos de 0 a 1.99% aumento de: **\$0.25**
- 2% o más de aumento: **\$0.50**

### **17 de julio de 2023**

- Menos de 0 a 1.99% aumento de: **\$0.25**
- 2% o más de aumento: **\$0.50**

### **22 de julio de 2024**

- Menos de 0 a 1.99% aumento de: **\$0.25**
- 2% o más de aumento: **\$0.50**

El aumento de inicio de la tarifa se extenderá por cualquier ausencia más de una (1) semana. La extensión será por la duración de la ausencia.

<b>Pago de Grado</b>	<b>Aumento sobre Base</b>
<b>Grado 1</b>	<b>\$0.50</b>
<b>Grado 2</b>	<b>\$1.50</b>
<b>Grado 3</b>	<b>\$2.50</b>
<b>Grado 4</b>	<b>\$3.50</b>
<b>Grado 5</b>	<b>\$5.00</b>
<b>Grado 6</b>	<b>\$6.50</b>

Las tasas de pago incluyen la compensación por el tiempo dedicado a ponerse y quitarse la ropa de trabajo, incluyendo ropa y/o equipo de seguridad, excepto a las excepciones establecidas por el acuerdo de solución (donning and doffing, ponerse y quitarse la ropa) fechado el 11 de septiembre de 2000.

Las partes acuerdan que el Acuerdo de aquí en adelante el Acuerdo ejecutado el 11 de septiembre de 2000 se incorpora por referencia al presente contrato.

Los Líderes y Entrenadores pagados por hora recibirán **un dólar (\$1.00)** sobre el grado más alto en el área que se les asigna.

#### **Pagos de Grados a ratificación**

<b>Redito Base</b>	<b>\$21.75</b>
<b>Grado 1</b>	<b>\$22.25</b>
<b>Grado 2</b>	<b>\$23.25</b>
<b>Grado 3</b>	<b>\$24.25</b>
<b>Grado 4</b>	<b>\$25.25</b>
<b>Grado 5</b>	<b>\$26.75</b>
<b>Grado 6</b>	<b>\$28.25</b>

Todos los aumentos salariales se harán dentro de sesenta (60) días naturales a partir de la ratificación y serán efectivo el primer lunes siguiente a la misma. El aumento salarial general se hará retroactivo al 18 de julio de 2021; dicho aumento salarial retroactivo se pagará dentro de los sesenta (60) días siguientes a la ratificación. Los Entrenadores de Salón de Clases recibirán un pago retroactivo por la diferencia entre su nueva tarifa de Grado 3 y su tarifa anterior con efecto retroactivo al 9 de junio de 2021.

<b>Trabajos Base de Fabricación</b>		
<b>Dept.</b>	<b>Grado</b>	<b>Título</b>
Fab	0	Add Inserts
Fab	0	Bag Ball Tip
<b>Fab</b>	<b>0</b>	<b>Bag Bottom Round Flat</b>
Fab	0	Bag Brisket
<b>Fab</b>	<b>0</b>	<b>Bag Brisket Oyster</b>
<b>Fab</b>	<b>0</b>	<b>Bag Brisket Point</b>
Fab	0	Bag Cap Lifter Meat
Fab	0	Bag Chuck Flap
Fab	0	Bag Chuck Short Rib

Fab	0	Bag Chuck Tender
Fab	0	Bag D-Shank
<b>Fab</b>	<b>0</b>	<b>Bag Eye of Round</b>
Fab	0	Bag Finger Meat
Fab	0	Bag Flank Steak
Fab	0	Bag Flap Meat
Fab	0	Bag Flatiron
<b>Fab</b>	<b>0</b>	<b>Bag Hanging Tender</b>
Fab	0	Bag Inside Skirt
Fab	0	Bag Knuckle
<b>Fab</b>	<b>0</b>	<b>Bag Leaker</b>
Fab	0	Bag Loin Tail
<b>Fab</b>	<b>0</b>	<b>Bag Navel &amp; Pastrami</b>
Fab	0	Bag Outside Skirt
Fab	0	Bag Pectoral
Fab	0	Bag Plate Finger Meat
Fab	0	Bag Short Loin/Strip
Fab	0	Bag Short Rib
<b>Fab</b>	<b>0</b>	<b>Bag Short Rib Cap</b>
Fab	0	Bag Teres Muscle
Fab	0	Bag Top Butt Caps
Fab	0	Bag Tri Tip
Fab	<b>0</b>	<b>Box Add Dry Ice/Lid (Small Box)</b>
Fab	0	Box Back Rib
Fab	0	Box Back Strap/Cartilage
<b>Fab</b>	<b>0</b>	<b>Box Ball Tips &amp; Loin Tails</b>
<b>Fab</b>	<b>0</b>	<b>Box Bottom Round Flat</b>
Fab	0	Box Brisket
<b>Fab</b>	<b>0</b>	<b>Box C Shank</b>
<b>Fab</b>	<b>0</b>	<b>Box Center Cut Back Ribs &amp; Brisket Oyster</b>
Fab	0	Box Chuck Flap/Rib Finger Meat
Fab	0	Box Chuck Roast/Navel Finger Meat
<b>Fab</b>	<b>0</b>	<b>Box Chuck Short Ribs &amp; Teres Major</b>
<b>Fab</b>	<b>0</b>	<b>Box Culotte</b>
<b>Fab</b>	<b>0</b>	<b>Box Eye of Round</b>
<b>Fab</b>	<b>0</b>	<b>Box Flap Meat &amp; Tri Tips</b>
<b>Fab</b>	<b>0</b>	<b>Box Flat Iron</b>
<b>Fab</b>	<b>0</b>	<b>Box Hanging Tender &amp; Pectoral</b>
<b>Fab</b>	<b>0</b>	<b>Box Inside Round</b>
<b>Fab</b>	<b>0</b>	<b>Box Inside Skirt</b>
Fab	0	Box Knuckle

<b>Fab</b>	<b>0</b>	<b>Box Lifter Meat, Neckbones, &amp; C-Shank</b>
<b>Fab</b>	<b>0</b>	<b>Box Loin Short Loin</b>
<b>Fab</b>	<b>0</b>	<b>Box Maker (Small Box)</b>
Fab	0	Box Navel & Pastrami
<b>Fab</b>	<b>0</b>	<b>Box Navel Ends</b>
<b>Fab</b>	<b>0</b>	<b>Box Outside Skirt &amp; Flank Steak</b>
<b>Fab</b>	<b>0</b>	<b>Box Short Rib Cap</b>
<b>Fab</b>	<b>0</b>	<b>Box Short Rib Ends</b>
<b>Fab</b>	<b>0</b>	<b>Box Short Ribs &amp; Chuck Tender</b>
Fab	0	Box Skirt
<b>Fab</b>	<b>0</b>	<b>Box Small Box Packers</b>
Fab	0	BPI Fill Combos
Fab	0	BPI Picker
Fab	0	Clean Up
Fab	0	Clean Up Locker Room/Laundry Operator
Fab	0	Combo Maker
Fab	0	Combo Monitor
Fab	0	Cooler Operators
Fab	0	Custodian
Fab	0	Drop Arm Bone
Fab	0	Drop Pallets
<b>Fab</b>	<b>0</b>	<b>Dump Combo</b>
Fab	0	Hang Boxes
<b>Fab</b>	<b>0</b>	<b>Inject CO2</b>
Fab	0	Inject CO2 - Chuck
<b>Fab</b>	<b>0</b>	<b>Inject CO2 - Rib</b>
Fab	0	Inject CO2 - Round
Fab	0	Leaker Auditor
Fab	0	Monitor Chuck Trim
Fab	0	Open Leakers
Fab	0	Operate Dumper
Fab	0	Operate Indexer
Fab	0	Package Riblets
<b>Fab</b>	<b>0</b>	<b>Pick 50/50 Trim</b>
Fab	0	Pick Product
Fab	0	Pick Product Conveyor
Fab	0	Pick Product Out of Bone Belt
<b>Fab</b>	<b>0</b>	<b>Repair Frocks</b>
Fab	0	Rework After Meat Master
Fab	0	Sanitation
<b>Fab</b>	<b>0</b>	<b>Stage Bottom Round Flat</b>

<b>Fab</b>	<b>0</b>	<b>Stage Brisket</b>
Fab	0	Stage Loin (Pull Tail to Skinner)
Fab	0	Stage Strip
<b>Fab</b>	<b>0</b>	<b>Strapper - Label Recorder</b>
Fab	0	Stretch Wrap
Fab	0	Temp Combo
<b>Fab</b>	<b>0</b>	<b>Transfer Leaker</b>
<b>Fab</b>	<b>0</b>	<b>Transfer Product</b>
<b>Fab</b>	<b>0</b>	<b>Trim Contamination</b>

<b>Trabajos de Fabricación Grado 01</b>		
<b>Dept.</b>	<b>Grade</b>	<b>Title</b>
Fab	1	Bag Center Cut Back Ribs
Fab	1	Bag Chuck
Fab	1	Bag Chuck Roast
Fab	1	Bag Clod
<b>Fab</b>	<b>1</b>	<b>Bag Inside Round</b>
Fab	1	Bag Rib
Fab	1	Bag Tenderloin
Fab	1	Bag Top Butt
Fab	1	Bone/Peel/Drop Knuckle
Fab	1	Box Chuck
<b>Fab</b>	<b>1</b>	<b>Box Clod</b>
Fab	1	Box Loin
Fab	1	Box Rib
Fab	1	Box Tenderloin
<b>Fab</b>	<b>1</b>	<b>Box Top Butt &amp; Culotte</b>
Fab	1	BPI Manifestor
Fab	1	Check for Spinal Cord
<b>Fab</b>	<b>1</b>	<b>Clean Neck Bones</b>
Fab	1	Clean Plate Bones
Fab	1	Clean Rib Bone
Fab	1	Clip Off Brisket Bone
Fab	1	Combo Manifestor
Fab	1	Drop Wing
<b>Fab</b>	<b>1</b>	<b>Manifestor (Small Box)</b>
Fab	1	Mark Brisket
Fab	1	Mark Rose Meat
Fab	1	Mark/Pull Round Cap
Fab	1	Operate Extruder
Fab	1	Operate Tray Former

<b>Fab</b>	<b>1</b>	<b>Palletize Product (Small Box)</b>
Fab	1	Pop Feather Bones
Fab	1	Pull Flank
Fab	1	Pull Hanging Tender/Drop Brisket
Fab	1	Pull Kidney Fat
Fab	1	Pull Knuckle
Fab	1	Pull Rose Meat
Fab	1	Pull/Trim D-Shank
<b>Fab</b>	<b>1</b>	<b>Pull/Trim Teres Muscle/Shark Fin</b>
Fab	1	Recondition Meat
Fab	1	Rehang Round
Fab	1	Reject Person
<b>Fab</b>	<b>1</b>	<b>Save Shank Meat</b>
<b>Fab</b>	<b>1</b>	<b>Save Tendons</b>
Fab	1	Saw Center Cut Back Ribs
Fab	1	Separate Arm/Brisket
<b>Fab</b>	<b>1</b>	<b>Separate Rope Meat</b>
<b>Fab</b>	<b>1</b>	<b>Shackle Chuck</b>
Fab	1	Size BBQ Plate
Fab	1	Stack Boxes
Fab	1	Stage Clod
<b>Fab</b>	<b>1</b>	<b>Stage Inside Round</b>
Fab	1	Stage Round
<b>Fab</b>	<b>1</b>	<b>Stage Tenderloin</b>
<b>Fab</b>	<b>1</b>	<b>Stage Top Butt</b>
Fab	1	Transfer Leaker
<b>Fab</b>	<b>1</b>	<b>Trim Ball Tips</b>
Fab	1	Trim BBQ Plate
Fab	1	Trim Bnls Chuck Short Rib
Fab	1	Trim Chuck Square
Fab	1	Trim Chuck Tender
Fab	1	Trim Contamination F.Q.
Fab	1	Trim Hanging Tender
Fab	1	Trim Length on Ribs
Fab	1	Trim Outside Skirt
Fab	1	Trim Pectoral
<b>Fab</b>	<b>1</b>	<b>Trim Round Oyster</b>
Fab	1	Trim Scapula Meat
Fab	1	Unhook Round
<b>Fab</b>	<b>1</b>	<b>Upgrade Product (Trim)</b>
Fab	1	Upgrade Product (Whiz Deck)

<b>Fab</b>	<b>1</b>	<b>Whiz Bone Felt</b>
Fab	1	Whiz Button Bone
Fab	1	Whiz Cartilage
<b>Fab</b>	<b>1</b>	<b>Whiz Flat</b>
Fab	1	Whiz Knife Pin Bone Cartilage
Fab	1	Whiz Rose Meat

<b>Trabajos de Fabricación Grado 02</b>		
<b>Dept.</b>	<b>Grade</b>	<b>Title</b>
Fab	2	Bag Person
Fab	2	BPI Pallet Jack
Fab	2	Clean Brisket Bone
<b>Fab</b>	<b>2</b>	<b>Drop Head of Tender</b>
<b>Fab</b>	<b>2</b>	<b>Inventory Walker System</b>
Fab	2	Mark Tri Tip
Fab	2	Mark/Pull Eye
Fab	2	Operate Brisket Saw
Fab	2	Operate Case Sealer
Fab	2	Operate Cryovac
Fab	2	Operate Pallet Jack
<b>Fab</b>	<b>2</b>	<b>Operate Skinner</b>
Fab	2	Operate Skinner - Round
Fab	2	Operate Skinner Loin Tails
<b>Fab</b>	<b>2</b>	<b>Operate Skinner/Clod Heart</b>
Fab	2	Pull Chuck Tender
Fab	2	Pull Paddle Bone
Fab	2	Rework/Operate Pallet Jack
Fab	2	Saw Hock
<b>Fab</b>	<b>2</b>	<b>Saw Riblets</b>
Fab	2	Saw Short Rib
Fab	2	Separate Top Butt
Fab	2	Trim Bottom Butt
<b>Fab</b>	<b>2</b>	<b>Trim C-Shank</b>
Fab	2	Trim Eye of Round
Fab	2	Trim Flank
Fab	2	Trim Flap Meat
Fab	2	Trim Inside Skirt
Fab	2	Trim Knuckle
Fab	2	Trim Loin Tail
Fab	2	Trim Short Rib
Fab	2	Trim Strips

<b>Fab</b>	<b>2</b>	<b>Vat Dumper Operator</b>
------------	----------	----------------------------

<b>Trabajos de Fabricación Grado 03</b>		
<b>Dept.</b>	<b>Grade</b>	<b>Title</b>
Fab	3	Bone Aitch
Fab	3	Bone Arm
Fab	3	Bone Foreshank
Fab	3	Bone Hind Shank
<b>Fab</b>	<b>3</b>	<b>Bone Loin Wing</b>
<b>Fab</b>	<b>3</b>	<b>BPI Pallet Jack</b>
Fab	3	Classroom Operator
Fab	3	Forklift Dumper
Fab	3	Forklift Outside
Fab	3	Forklift Shipping
Fab	3	Forklift Trim
Fab	3	Knife Room Straight
Fab	3	Knife Room Whizard
Fab	3	Mark Knuckle
Fab	3	Mark Paddle Bone
Fab	3	Mark/Pull Outside Skirt
<b>Fab</b>	<b>3</b>	<b>Operate Pallet Jack</b>
Fab	3	Plant Floor Systems Technician
Fab	3	Pull Pectoral/Bone Arm (Bone-In)
<b>Fab</b>	<b>3</b>	<b>Rework/Operate Pallet Jack</b>
Fab	3	Saw Rib /Chuck
Fab	3	Split Forequarter
<b>Fab</b>	<b>3</b>	<b>Trim Brisket</b>
Fab	3	Trim Clod
Fab	3	Trim Flat
Fab	3	Trim Inside Round
Fab	3	Trim Rib Cap Extension Meat
Fab	3	Trim Rib Cap Lifter Meat
Fab	3	Trim Round Flat
Fab	3	Trim Tenderloin
Fab	3	Trim Top Butt Cap
Fab	3	Trim Top Butt CC

<b>Trabajos de Fabricación Grado 04</b>		
<b>Dept.</b>	<b>Grade</b>	<b>Title</b>
<b>Fab</b>	<b>4</b>	<b>Bone Plate</b>
Fab	4	Bone Short Rib
Fab	4	Drop Gooseneck/Peel Heel



Fab	4	Safety Lead
Fab	4	Saw Chine
Fab	4	Saw Chuck
Fab	4	Saw Hind Split
Fab	4	Saw Rib
Fab	4	Saw Shell
Fab	4	Saw Wing
Fab	4	Walking Steward

<b>Trabajos de Fabricación Grado 05</b>		
<b>Dept.</b>	<b>Grade</b>	<b>Title</b>
Fab	5	Bone Strip
Fab	5	Bone Top Butt
<b>Fab</b>	<b>5</b>	<b>Seam Inside Round</b>
<b>Fab</b>	<b>5</b>	<b>Trim Chucks</b>

<b>Trabajos de Fabricación Grado 06</b>		
<b>Dept.</b>	<b>Grade</b>	<b>Title</b>
Fab	6	Bone Chuck
<b>Fab</b>	<b>6</b>	<b>Bone Rib</b>
<b>Fab</b>	<b>6</b>	<b>Bone Tenderloin</b>
Fab	6	Pull Clod
Fab	6	Utility Crew

<b>Trabajos de Matanza Base</b>		
<b>Dept.</b>	<b>Grade</b>	<b>Title</b>
Slaughter	0	Apply Wax Paper (Winter Crew)
Slaughter	0	Bag Fresh Livers
Slaughter	0	Bag Head Meat
Slaughter	0	Bag Small Intestines – Small Bag
<b>Slaughter</b>	<b>0</b>	<b>Bag/Box Hearts</b>
Slaughter	0	Bag/Box Kidney/Tendon
Slaughter	0	Bag/Box Tail
Slaughter	0	Box Add Dry Ice/Lid
Slaughter	0	Box Fresh Offal
Slaughter	0	Box Maker
<b>Slaughter</b>	<b>0</b>	<b>Box/Scale Liver</b>
Slaughter	0	Clean Up
Slaughter	0	Clean up Locker Room/Laundry Operator
Slaughter	0	Clip Tails
<b>Slaughter</b>	<b>0</b>	<b>Count Cattle</b>
Slaughter	0	Cover Brisket

Slaughter	0	Custodian
Slaughter	0	Flush Head
<b>Slaughter</b>	<b>0</b>	<b>Flush Mouth</b>
Slaughter	0	Hang Carcass Tag
Slaughter	0	Hang Ear Tag
<b>Slaughter</b>	<b>0</b>	<b>Hang Off 1st Leg</b>
Slaughter	0	Hang Off 2 <sup>nd</sup> Leg
<b>Slaughter</b>	<b>0</b>	<b>Hock Blow Off - Winter Crew</b>
Slaughter	0	Hot Box Out Feeder
Slaughter	0	Hot Cattle Spacer
<b>Slaughter</b>	<b>0</b>	<b>Inject Air (Area 2)</b>
Slaughter	0	Insert Bungee Cord
Slaughter	0	Load Sales Coolers
<b>Slaughter</b>	<b>0</b>	<b>Monitor Trolley Return</b>
<b>Slaughter</b>	<b>0</b>	<b>Pack Aorta/Box Weasand</b>
Slaughter	0	Pack Omasum
<b>Slaughter</b>	<b>0</b>	<b>Pack Scalded, HC Tripe/Scale</b>
Slaughter	0	Presenter (USDA)
Slaughter	0	Pull Off Paunch/Intestine
Slaughter	0	Remove Plastic – Condemn Cage
Slaughter	0	Remove Shackle
Slaughter	0	Remove Spinal Sheath
Slaughter	0	Remove Wax paper/Bungee Cord
Slaughter	0	Sanitize 1 <sup>st</sup> Hock
Slaughter	0	Sanitize 2 <sup>nd</sup> Hock
Slaughter	0	Sanitize Front Hock
<b>Slaughter</b>	<b>0</b>	<b>Save Heart Sweet Bread</b>
Slaughter	0	Scaler Helper
Slaughter	0	Scrape Ribeye/Load Indexer
Slaughter	0	Separate Heart & Lung, Aside Products
Slaughter	0	Space Carcass
Slaughter	0	Squeegee
<b>Slaughter</b>	<b>0</b>	<b>Squeegee Intestines</b>
Slaughter	0	Stamp Beef (Coolers)
Slaughter	0	Steam Vac Round Area
Slaughter	0	Stem Vac Midline
Slaughter	0	Strip Weasand
Slaughter	0	Tag Carcass at Gut Table
Slaughter	0	Tip Tail/Remove Plastic
<b>Slaughter</b>	<b>0</b>	<b>Transfer Bungee/Tendon</b>
Slaughter	0	Transfer Kidneys & Sweatbread

<b>Slaughter</b>	<b>0</b>	<b>Trim Back of Carcass - Winter Crew</b>
Slaughter	0	Trim Cont Before Prewash
Slaughter	0	Trim Contamination (Folds/Flaps)
<b>Slaughter</b>	<b>0</b>	<b>Truck Product</b>
Slaughter	0	Tuck Tail/Stamp Angus/Put Plastic
Slaughter	0	Vacuum Hide ( <b>Bung</b> )
Slaughter	0	Vacuum Midline
Slaughter	0	Wash Mouth
Slaughter	0	Wash Omasum
Slaughter	0	Wash Spacers A-Shift
Slaughter	0	Wash Trolley
Slaughter	0	Wash, Trim and Pack Sweet Bread
<b>Slaughter</b>	<b>0</b>	<b>Wrap &amp; Pack Large Intestine</b>

<b>Trabajos de Matanza 01</b>		
<b>Dept.</b>	<b>Grade</b>	<b>Title</b>
Slaughter	1	Bone Hearts
Slaughter	1	Collect Fetal Blood
Slaughter	1	Combo Neck Bones
Slaughter	1	Combo Pet Food
Slaughter	1	Cut Intestine to Length
<b>Slaughter</b>	<b>1</b>	<b>Cut Intestine to Length (Split Sm Eye)</b>
<b>Slaughter</b>	<b>1</b>	<b>Cut Intestines from Paunch</b>
Slaughter	1	Cut Off 1 <sup>st</sup> Hind Leg
Slaughter	1	Cut Off 2 <sup>nd</sup> Hind Leg
Slaughter	1	Cut Off Bile Bag/Aside Liver
Slaughter	1	Cut Off Dew Claw
Slaughter	1	Cut Off Ears
Slaughter	1	Cut Off Front Hock
Slaughter	1	Dehorn
Slaughter	1	Dehorn/Cut Off Carcass Ears
Slaughter	1	Drive Cattle Inside
Slaughter	1	Drive Cattle Outside
<b>Slaughter</b>	<b>1</b>	<b>Flush Large Intestine</b>
<b>Slaughter</b>	<b>1</b>	<b>Flush Small Intestine</b>
<b>Slaughter</b>	<b>1</b>	<b>Inspect Beef Lips/Cheek Meat</b>
Slaughter	1	Mark Foreshank
<b>Slaughter</b>	<b>1</b>	<b>Mark The Web</b>
<b>Slaughter</b>	<b>1</b>	<b>Open Seam Tripe</b>
Slaughter	1	Operate Scalded/HC Tripe Washer
Slaughter	1	Operate Skinner/Tongues

Slaughter	1	Palletize Product
Slaughter	1	Pop Kidney
Slaughter	1	Recondition Tails
Slaughter	1	Remove Kidney
Slaughter	1	Remove Missplits
<b>Slaughter</b>	<b>1</b>	<b>Remove Pizzle</b>
<b>Slaughter</b>	<b>1</b>	<b>Remove Tail and Hang</b>
Slaughter	1	Save Pet Food
Slaughter	1	Save Sweet Bread
Slaughter	1	Save Tendon
Slaughter	1	Scale and Pack Small Intestine
<b>Slaughter</b>	<b>1</b>	<b>Scale and Pack Split Small I</b>
<b>Slaughter</b>	<b>1</b>	<b>Scale Large Intestine</b>
<b>Slaughter</b>	<b>1</b>	<b>Separate Large Intestine</b>
<b>Slaughter</b>	<b>1</b>	<b>Trim Aorta</b>
Slaughter	1	Trim Contamination - Pattern
Slaughter	1	Trim Face Plate
Slaughter	1	Trim Head (USDA)
Slaughter	1	Trim Head/Remove 30+ Bags
Slaughter	1	Trim High Hock / Round
Slaughter	1	Trim Neck
<b>Slaughter</b>	<b>1</b>	<b>Trim Omasum</b>
<b>Slaughter</b>	<b>1</b>	<b>Trim Pizzle</b>
Slaughter	1	Trim Salivary Gland
<b>Slaughter</b>	<b>1</b>	<b>Trim Shanks/Separate Doubles</b>
Slaughter	1	Trim Tail
Slaughter	1	Trim Tongue
Slaughter	1	Trim Tripe/Split Honeycomb
<b>Slaughter</b>	<b>1</b>	<b>Trim/Box/Transfer Pizzle</b>
Slaughter	1	Trim/Skin Livers
<b>Slaughter</b>	<b>1</b>	<b>Unroll Large Intestine</b>
<b>Slaughter</b>	<b>1</b>	<b>Upgrade Tongue/Trim</b>
Slaughter	1	Whiz Contamination Round
<b>Slaughter</b>	<b>1</b>	<b>Whiz Contamination/Neck Area</b>
Slaughter	1	Whiz Pelvic Fat

<b>Trabajos de Matanza 02</b>		
<b>Dept.</b>	<b>Grade</b>	<b>Title</b>
<b>Slaughter</b>	<b>2</b>	<b>Clear Necks</b>
Slaughter	2	Cut Off Eyelid/Ear Cart/Lips
Slaughter	2	Dejoint Head

Slaughter	2	Dump Inedible Combo
<b>Slaughter</b>	<b>2</b>	<b>Dump Paunch</b>
<b>Slaughter</b>	<b>2</b>	<b>Ground Keeper</b>
Slaughter	2	Hang Hide After Flesher
Slaughter	2	Hang Hide Before Flesher
<b>Slaughter</b>	<b>2</b>	<b>Hang Paunch</b>
<b>Slaughter</b>	<b>2</b>	<b>Low Necker</b>
Slaughter	2	Mark Round/Per Gutter
Slaughter	2	Mark/Clip Idle Bone
Slaughter	2	Mark/Saw Brisket
Slaughter	2	Operate Cryovac
Slaughter	2	Operate Tail Puller
Slaughter	2	Pre Gutter/Pull Bung
<b>Slaughter</b>	<b>2</b>	<b>Remove Lymph Nodes</b>
Slaughter	2	Rim Over Brisket
Slaughter	2	Rip Belly
<b>Slaughter</b>	<b>2</b>	<b>Round Runner</b>
<b>Slaughter</b>	<b>2</b>	<b>Saw Omasum</b>
<b>Slaughter</b>	<b>2</b>	<b>Separate Omasum</b>
<b>Slaughter</b>	<b>2</b>	<b>Stripper/Splitter Operator (Large I)</b>
<b>Slaughter</b>	<b>2</b>	<b>Stripper/Splitter Operator (Small I)</b>
Slaughter	2	Tank Puller
Slaughter	2	Tie Bung
Slaughter	2	Trim Jaw Bone
Slaughter	2	Trim Jaw Bone/Head
Slaughter	2	Trim Midline
Slaughter	2	Weasand Rodder
Slaughter	2	Whiz Contamination - Brisket
Slaughter	2	Wrap & Pack Tongue

<b>Trabajos de Matanza 03</b>		
<b>Dept.</b>	<b>Grade</b>	<b>Title</b>
Slaughter	3	Cap Bung
Slaughter	3	Cheeker
Slaughter	3	Chisel Head
<b>Slaughter</b>	<b>3</b>	<b>Cut Off Brisket Fat/Aside Fat</b>
Slaughter	3	Down Puller
Slaughter	3	Drop and Hang Tongue
Slaughter	3	Forklift Hide Shipping
Slaughter	3	Forklift Hide Take Up
Slaughter	3	Forklift Inedible Co-Products

Slaughter	3	Forklift Variety Meats
Slaughter	3	Hang Head
Slaughter	3	Knife Room Straight
Slaughter	3	Mark Pattern From Cod Fat to Navel
Slaughter	3	Mark Pattern From Tail to Cod Fat
Slaughter	3	Operate Side Puller
<b>Slaughter</b>	<b>3</b>	<b>Pull Blanket Fat, Separate Stomach</b>
Slaughter	3	Remove Liver, Spread Viscera
Slaughter	3	Remove Mud Balls (Winter Crew)
Slaughter	3	Remove Pizzle/Udder, Hock Hole
Slaughter	3	Rib Beef
Slaughter	3	Rumper
Slaughter	3	Saw Rib
Slaughter	3	Scan Box
<b>Slaughter</b>	<b>3</b>	<b>Separate Inside Round</b>
Slaughter	3	Sharpen Air Knives
Slaughter	3	Temple Head
Slaughter	3	Trim Contamination
Slaughter	3	Trim Contamination for USDA High
Slaughter	3	Trim Contamination for USDA Low
<b>Slaughter</b>	<b>3</b>	<b>Trim Contamination High (Winter Crew)</b>
Slaughter	3	Trim High
Slaughter	3	Trim Inside Cavity Low
Slaughter	3	Trim Outrail

<b>Trabajos de Matanza 04</b>		
<b>Dept.</b>	<b>Grade</b>	<b>Title</b>
Slaughter	4	1 <sup>st</sup> Butter
Slaughter	4	2 <sup>nd</sup> Butter
<b>Slaughter</b>	<b>4</b>	<b>Drop Bung/Dejoint Tail</b>
Slaughter	4	Flanker
Slaughter	4	Hide Grader
Slaughter	4	Load Out
Slaughter	4	Low Backer
Slaughter	4	Operate Flesher/Trim Shank

<b>Trabajos de Matanza 05</b>		
<b>Dept.</b>	<b>Grade</b>	<b>Title</b>
<b>Slaughter</b>	<b>5</b>	<b>1st Legger</b>
<b>Slaughter</b>	<b>5</b>	<b>2nd Legger</b>
Slaughter	5	Clean Up GEL Operator

Slaughter	5	Clean Up Inedible Operator
<b>Slaughter</b>	<b>5</b>	<b>Clear Gullet</b>
Slaughter	5	Condemn Cage/Open Paunch
Slaughter	5	Operate Blood Cooker
Slaughter	5	Operate Cooker
Slaughter	5	Operate Cooker/CIP
Slaughter	5	Operate Grinder
Slaughter	5	Operate Hammermill
Slaughter	5	Operate Mobile Track
<b>Slaughter</b>	<b>5</b>	<b>Sticker (Open Hide)</b>
<b>Slaughter</b>	<b>5</b>	<b>Sticker (Stick Juglar)</b>
Slaughter	5	Wastewater Operator

<b>Trabajos de Matanza 06</b>		
<b>Dept.</b>	<b>Grade</b>	<b>Title</b>
<b>Slaughter</b>	<b>6</b>	<b>Gutter</b>
Slaughter	6	Knocker
<b>Slaughter</b>	<b>6</b>	<b>Operate Split Saw</b>
<b>Slaughter</b>	<b>6</b>	<b>Shackler</b>

## **APÉNDICE "B" ACELERACIÓN RÁPIDA**

### **Sección 1**

Las partes han acordado un programa de aceleración de la progresión de la tasa, de aquí en adelante se nombra "Aceleración Rápida," para dispensar de la progresión la tasa de inicio a los nuevos empleados.

### **Sección 2**

Un empleado también será elegible para la Aceleración Rápida y será pagado bajo la progresión regular cuando:

A.)

El empleado esta en un trabajo restrictivo por enfermedad no causada en el trabajo o lastimadura por un período de más de treinta y dos (32) días, en cuyo caso el empleado pierde la Aceleración Rápida y pago del grupo.

B.)

Un empleado que tiene un accidente en el trabajo o enfermedad que llega al Mejoramiento Máximo Médico y se coloca en un trabajo con menos sueldo.

## APÉNDICE "C" DÍAS GANADOS Y DÍAS PERSONALES

### Sección 1. Días Ganados

Los empleados regulares de tiempo completo que se presentan a trabajar puntualmente y trabajan todas las horas y días programados en un "período de asistencia trimestral" serán elegibles para recibir un "Día Ganado." Los empleados que completan en forma satisfactoria su período de prueba habiéndose presentado puntualmente y que han trabajado todos los días y horas programados de acuerdo con lo que se define a continuación participarán retroactivamente. Sólo los empleados contratados antes del 12 de abril de 2010 resultarán elegibles para participar en los Días Ganados descritos a continuación.

Los empleados que se presentan a trabajar puntualmente y trabajen todas las horas y días programados en el período de asistencia trimestral definido recibirán un (1) día de tiempo libre compensado excusado. El empleado será pagado por ocho (8) horas de pago de tiempo regular por la ausencia, o puede elegir recibir el pago equivalente en lugar del tiempo libre.

Los períodos trimestrales de asistencia serán:

1 de abril – 30 de junio

1 de julio – 30 de septiembre

1 de octubre – 31 de diciembre

1 de enero – 31 de marzo

El año del Programa será desde el 1 de abril al 31 de marzo.

El primer período trimestral comenzará el 1 de abril de 2010. No se utilizarán las ausencias anteriores a la ratificación para descalificar a los empleados del programa de Días Ganados y Personales durante el primer período trimestral. Hacia fines del primer período trimestral, la Compañía publicará la cantidad de días en banco, previamente ganados, para cada empleado elegible. Los empleados podrán cargar los días en banco previamente ganados hasta el momento en que sean usados o pagados en lugar del tiempo libre. Los empleados no podrán cargar Días Ganados futuros de un año de programa al otro. Los días ganados en el año de programa previo y que no se hayan tomado o pagado serán pagados hacia fines del primer mes del siguiente año de programa.

El supervisor inmediato del empleado debe aprobar la programación de todos los Días Ganados o pago en lugar del tiempo libre. La programación de todas las ausencias pagadas deberá ser solicitada por escrito en un formulario de solicitud de vacaciones y aprobada por el supervisor inmediato del empleado.

Para ser elegible para el Día Ganado, el empleado regular de tiempo completo debe trabajar todos los días y horas programados en el respectivo período trimestral de asistencia. Sin embargo, no se negará a los empleados un Día Ganado por las ausencias descritas en la Sección 3 a continuación. Los empleados con permiso de ausencia de más de catorce (14) días no serán elegibles para ganar Días Ganados en un período trimestral de elegibilidad en el cual se encuentren con permiso de ausencia.



## **Sección 2.**

**Antes de cambiar la póliza de asistencia, la Compañía notificará a la Unión con treinta (30) días naturales de anticipación su intención de cambiar la póliza. La Unión podrá solicitar una reunión para discutir dicho cambio. La Compañía y la Unión se reunirán en un día y hora mutuamente acordado (dentro de los treinta (30) días) para discutir la póliza. El propósito de esta discusión es para evaluar la razón del cambio, y el impacto en los empleados, y determinar qué opciones, si las hay, pueden existir para resolver cualquier disputa relacionada con el cambio.**

**Se entiende que, aunque la Compañía pueda cambiar la póliza, ningún cambio dará lugar a una póliza con menos de seis (6) ocurrencias ("puntos") a utilizar en un período de seis (6) meses. Sin embargo, un empleado que no se presente a trabajar sin previo aviso, podrá ser acusado de dos (2) ocurrencias por no llamar.**

**Además, Se entiende que no se le cargaran puntos por ninguna ausencia que deba ser justificada de acuerdo con la legislación aplicable u otros términos de este Convenio Colectivo.**

**En el momento de la ratificación de este Acuerdo, la Compañía anulará todas las incidencias de asistencia emitidas con más de noventa (90) días antes a la fecha de ratificación, siempre que no reduzca el registro de asistencia de un empleado a menos de tres (3) incidencias.**

## **Sección 3.**

### **Ausencias con Permiso**

A los empleados no se les cobrará(n) un Día(s) Personal(es) por ausencias bajo las siguientes circunstancias.

- I. Cualquier Permiso de Ausencia correctamente solicitado de acuerdo con lo dispuesto en el presente Acuerdo de Negociación Colectiva, siempre que sea superior los dos (2) días hábiles.
- II. Ausencia por ausencia para funeral aprobada.
- III. Ausencia por el tiempo de vacaciones programadas.
- IV. Ausencias cubiertas por las disposiciones de la Ley de Permiso Médico y Familiar.
- V. Ausencias por Días Festivos reconocidos en el Acuerdo de Negociación Colectiva actual.
- VI. Ausencias por Asuntos de la Unión programados en convenio con este acuerdo.

**APÉNDICE "D"**

**Seguro de Vida**

Seguro de Vida	Vida Básico	Básico AD&D	De Vida Comp	Comp AD&D	Vida Depend	Vida Cónyuge Depend	Vida Hijos Depend	AD&D Depend	Elegibilidad Espera
Nuevo	\$15,000	\$15,000	10k – 500k (incrementos de 10k) Emisión de Garantía 100k	Igual a la elección suplemento de vida		10k a 100k (incrementos de 10k) Emisión de Garantía 50k	Hijos 2,500; 5,000; 7,500; 10,000 (hijos menores de 6 m 1,000)	Cónyuge Sólo 50% Hijo(s) Sólo 15% hasta 50% Familia Completa 40% cónyuge, 10% hijo hasta 50% Porcentajes basados en monto de inscripción para vida complementario máximo monto es 50% de monto de complementario	Primero de mes después 6 meses
Contribución semanal	Previsto por la Compañía	Previsto por la Compañía	Determinado por edad	.04 por 1,000 *	N/A	Determinado por edad	2,500 .09 ppp 5,000 .13 ppp 7,500 .17 ppp 10,000 .21 ppp *	.015 por 1,000 *	

\* Todas los Réditos Sujetos a modificación

PPP – Por Período de Pago

4/9/2010

**CARTAS DE ENTENDIMIENTO  
EN CONJUNTO - COMITÉ LABORAL/GERENCIA**

La Compañía y la Unión, con el fin de mejorar las comunicaciones y las relaciones laborales y establecer un Trabajo - Comité de Dirección. Los temas que se tratarán se incluyen, pero sin limitarse a cuestiones de recursos humanos multiculturales, compensación del trabajador, el medio ambiente de trabajo, problemas del INS, cuidado de niños y tripulación. La Unión, al solicitar, tendrá a un Ingeniero Industrial de UFCW Internacional que visite la planta y estudie los trabajos y verifique las normas de tripulación apropiada. La Compañía proporcionará al Presidente de la Unión o al Director de la Matanza una lista de la tripulación actualizada sobre la firma de un acuerdo de no divulgación.

**CARTA DE ENTENDIMIENTO  
PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS**

La Compañía notificará inmediatamente a un delegado y a la Unión si el Departamento de Seguridad Nacional investiga y/o detiene a un empleado mientras se encuentra en la propiedad de la Compañía con respecto a un asunto relacionado a inmigración.

## **CARTA DE ENTENDIMIENTO AUSENCIAS JUSTIFICADAS**

A los empleados se les otorgarán hasta catorce (14) días de permiso de ausencia sin pagos para asistir a procedimientos de inmigración del Departamento de Seguridad Nacional, incluyendo reuniones para actualizar la documentación, que requiere su asistencia. Si un procedimiento del Departamento de Seguridad Nacional esta fuera del estado, se le concederán días adicionales de ausencia. Además, para garantizar el cumplimiento de las regulaciones federales y proteger los intereses tanto de la Compañía como de los empleados afectados, la Compañía implementará un proceso para recordar a los empleados acerca de sus obligaciones de mantener actualizada la documentación de autorizaciones laborales. Este sistema se dirige a los empleados cuya autorización laboral actual expirará en el futuro cercano e incluirá recordatorios periódicos. Aunque la Compañía ayudará al empleado, continúa siendo responsabilidad absoluta del empleado mantener actualizados los documentos de autorización laboral.

## **CARTA DE ENTENDIMIENTO LENGUAJE**

Es acordado que el acuerdo de negociación colectiva se imprimirá tanto en Inglés como en Español, Somali y Burmese la Compañía y la Unión acuerdan que la versión en inglés de este acuerdo será el documento que prevalezca para los fines legales y administrativos. La Compañía acuerda dividir en forma equitativa el costo de un traductor calificado y pagar los gastos de impresión proporcionales del acuerdo con la Unión.

**CARTA DE ENTENDIMIENTO  
REFERENCIA, RECONOCIMIENTO AL ARTÍCULO 2**

Se entiende que, a pesar de la implementación de la nueva tecnología en el cuarto de cuchillos, todos los empleados del cuarto de cuchillos seguirán siendo puestos de la unidad de negociación. A partir del 7 de julio de 2021 los siguientes empleados serán dueños de puestos de trabajo en el cuarto de cuchillos:

- José Alonso
- Ramiro Álvarez
- María Venegas
- Leticia Pedrego

Además, la Compañía publicará un puesto de trabajo abierto en el cuarto de cuchillos para el turno C.

Además, se entiende que los siguientes empleados están trabajando actualmente en el cuarto de cuchillos como "over-crewed":

- Oscar Castillo
- Christopher Cavaleri

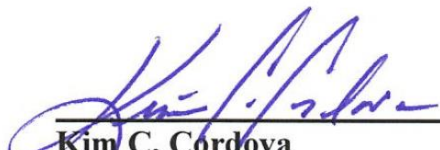
Cada uno de estos empleados, incluyendo los dueños de los puestos y los "over-crewed", se considerarán calificados para realizar todo el trabajo en la sala de cuchillos. La Compañía se compromete a proporcionar entrenamiento del nuevo fabricante de máquinas a todos estos empleados.

Cuando se abran puestos de trabajo en el cuarto de cuchillas por atrición, dichos puestos estarán sujetos a las disposiciones de apertura de intereses establecidas en el Artículo 10, Sección 15 del Acuerdo de Negociación Colectivo. Además, se entiende que los futuros empleados deberán calificar para el puesto.

La exclusión de la unidad de negociación de los Trabajadores de Pesas y Operadores de la Computadoras de la Planta se aplicará a las posiciones que están excluidos a partir de la fecha de ratificación. Cualquier posición de Pesas y Operadores de la Computadoras de la Planta que se añaden, se discutirán entre la Compañía y la Unión. La inclusión o exclusión de estado se determinará sobre la base del contenido del trabajo en comparación con las posiciones existentes.

**Trabajadores Unidos de Alimentos Y  
Comercio, Local 7**

**Swift Beef Company**

  
\_\_\_\_\_  
**Kim C. Cordova**  
UFCW Local 7 Presidenta

  
\_\_\_\_\_  
**Matthew Lovell**  
Swift Beef Company

**CARTA DE ENTENDIMIENTO**  
**PROGRAMA DE ENTRENAMIENTO DE PRE-PROMOCION PARA SER SUPERVISOR**

10 de noviembre de 1997

**Swift Beef Company**, (de aquí en adelante, la Compañía) y la Unión Internacional de Trabajadores de Alimentos y Comercio Local 7 (de aquí en adelante, la Unión) han acordado lo siguiente con respecto al programa de noventa (90) días del Programa de Entrenamiento de Pre-Promoción para ser Supervisor (de aquí en adelante, PST) efectivo el 3 de noviembre de 1997, con respecto a:

Artículo 4 Derechos de la Gerencia

Sección 1

Los empleados en el PST y asistentes del supervisor no supervisarán o administrarán disciplina a otro empleado mientras estén en este programa. El ayudante de la Gerencia no administrará disciplina.

Sección 2

Los empleados en el PST estarán sujetos a las mismas restricciones que los supervisores para realizar el trabajo de la unidad de negociación.

Artículo 5 Dedución / Seguridad de la Unión

Los empleados en el PST seguirán teniendo las deducciones de las cuotas deducidas de la nómina y distribuidas a la Unión, hasta el momento en que reciban su promoción anticipada a la posición de supervisor que esta fuera de la unidad de negociación; en ese momento, se recomienda que el empleado solicite una tarjeta de retiro de la Unión.

Artículo 9 Señoría

Sección 4 Pérdida de Señoría

Parte F

El empleado se considerará que ha dejado la unidad de negociación en el primer día en que se promuevan en la posición prevista como supervisor, y perderá todos los derechos de señoría de la unidad de negociación después de setenta y cinco (75) días de la fecha de la promoción.

Artículo 10 Oferta de Trabajo

Sección 1

Una vacante ocurrirá cuando un empleado deje su puesto para aceptar la asignación al PST, y la vacante será publicada para oferta.



## Sección 8

Los empleados que no completen el programa PST o que no son promovidos a puestos de supervisión como anticipado podrán regresar a su trabajo anterior de acuerdo con lo que permita su señoría.

La Compañía o la Unión podrán terminar este acuerdo con una notificación por escrito de con treinta (30) días.

## **CARTA DE ENTENDIMIENTO DEDUCCIÓN DE CUOTAS**

Esta Carta de Entendimiento es concertado por y entre la **Swift Beef Company** para su planta de Greeley, Colorado y la Unión Internacional de Trabajadores Unidos de Alimentos y Comercio, AFL-CIO, CLC, Local 7.

Durante las negociaciones del acuerdo actual de negociación colectiva se reconoció que el procesamiento electrónico de las Deducciones de las Cuotas de la Unión sería una manera más oportuna y precisa y económica de procesar el reporte de deducciones. La Compañía se compromete a proporcionar los medios para lograr este objetivo tan pronto como posible.

## **CARTA DE ENTENDIMIENTO SUSPENSION DE ADVERTENCIAS**

10 de febrero de 2010

Esta carta es para confirmar las conversaciones sobre el proceso en el futuro para manejar las quejas por escrito en respuesta a las advertencias verbales y advertencias escritas. El proceso será como sigue:

1. Si el empleado elige presentar una demanda por una advertencia verbal o escrita, deberá hacerlo en los pasos y plazos señalados en el Acuerdo Colectivo de Negociación.
2. Estas quejas se discutirán en los pasos del proceso de quejas antes de Arbitraje.
3. Si no se llega a una resolución antes de la etapa de arbitraje del proceso, la Unión podrá notificar a la empresa que tiene la intención de mantener la queja en suspenso sujeto a ninguna acción disciplinaria progresiva más están adoptando en base a la advertencia suspenso.
4. Si no se toma una acción disciplinaria progresiva, que en su totalidad o en parte, se basa en al aviso(s) de suspenso que se han emitido en los últimos doce (12) meses, la Unión podrá impugnar advirtiendo al suspenso(s), así como la más recientemente emitida disciplina. La Unión debe constar expresamente su intención de impugnar la advertencia suspenso previo(s) durante el proceso de quejas de la disciplina progresiva subsiguiente.
5. La Unión podrá solicitar, mediante notificación por escrito, que la Compañía elimine físicamente las advertencias disciplinarias que se mantuvieron en suspenso y sin disciplina progresiva mayor que se registró en contra de doce (12) meses a partir de su fecha de emisión y la compañía eliminará físicamente si se le notifica. Si la Unión elige a dicho acto, todas las quejas relacionadas con la disciplina serán retiradas por la Unión.
6. Como se trata de un nuevo proceso para la Compañía y la Unión en este lugar, cualquiera de las partes se reserva el derecho de cancelar el proceso y volver a los plazos establecidos en el Acuerdo Colectivo de Negociación. Cualquier cancelación se proporcionará por escrito con treinta (30) días de aviso previo.

## **CARTA DE ENTENDIMIENTO PROYECTOS DE CONSTRUCCION**

La presente Carta de Entendimiento es concertada por y entre **Swift Beef Company** para su planta de Greeley, Colorado y la Unión Internacional de los Trabajadores Unidos de Alimentos y Comercio, Unión Local 7, y es incorporada a y constituye parte del acuerdo con fecha 11 de abril de 2010.

En las negociaciones que llevaron a este Acuerdo, las partes llegaron a un entendimiento de que si la Compañía lograba completar un proyecto importante de construcción que prohibiera a la Compañía funcionar durante un período, la Compañía y la Unión se reunirían para discutir las implicaciones del proyecto sobre las disposiciones de este Acuerdo.

Un proyecto importante de construcción incluiría, de manera descriptiva pero no limitativa, un rediseño del piso de la matanza y de fabricación, construcción de un nuevo piso de la matanza y de fabricación, u otro proyecto importante que cambiaría las operaciones.

Las disposiciones que se revisarán y tratarán incluyen, de manera descriptiva pero no limitativa:

- Artículo 7 – Garantía
- Artículo 10 – Ofertar Trabajos
- Artículo 11 – Descanso/Eliminación del Trabajo
- Artículo 22 – Clasificación de Réditos Salariales
- Artículo 33 - Varias Provisiones

## CARTA DE ENTENDIMIENTO

La presente Carta de Entendimiento es concertada por y entre la **Swift Beef Company** para su planta de Greeley, Colorado y la Unión Internacional de los Trabajadores Unidos de Alimentos y Comercio, Unión Local 7R y es incorporada a y constituye parte del acuerdo con fecha 11 de abril de 2010.

Durante las negociaciones que llevaron a este Acuerdo, las partes identificaron los siguientes empleados que han estado "círculo rojo". Estos empleados mantendrán su cantidad actual sobre la tasa base de la remuneración y participar en los aumentos contractuales hasta que se produce uno de los siguientes.

1. Terminación del empleo; o
2. Hacen una oferta a otra posición con éxito; o
3. Un empleado no sea físicamente capaz de realizar las funciones esenciales del trabajo en el cual fueron "círculo rojo" ("red circled");

Empleados "Círculo Rojo" ("Red Circled");

Ramiro Alvarez  
Manuel Silva-Tomayo  
Manuel Bautista  
**Eustaquio Gallegos**  
**Nemesio Castorena**  
**Rodolfo Villafana**  
**Maria Gomez**  
**Luz Elena Leiba**  
**Biak Khun**  
**Elio Villalobos**  
**Alfredo Granillo**  
**Omar Carreon**  
**Juan Pascual**  
**Sergio Guzman**  
**Amalio Garcia**  
**Guadalupe Espino**  
**Juan Pineda**  
**Abdirizak Jama**  
**Mohamed Idris**  
**Ahmed Aden**  
**Sadaq Weyz**  
**Getachew Jemary**  
**Felix Vazquez III**  
**Ernestina Rivera**  
**Emerita Garcia Segundo**

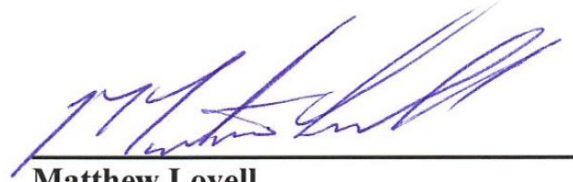
**Trabajadores Unidos de Alimentos Y  
Comercio, Local 7**



---

**Kim C. Cordova  
UFCW Local 7 Presidenta**

**Swift Beef Company**



---

**Matthew Lovell  
Swift Beef Company**

## **CARTA DE ENTENDIMIENTO SOLUCIÓN al PPE**

La presente Carta de Entendimiento es concertada por y entre la **Swift Beef Company** para su planta de Greeley, Colorado y la Unión Internacional de los Trabajadores Unidos de Alimentos y Comercio, Unión Local 7R y es incorporada a y constituye parte del acuerdo con fecha 11 de abril de 2014.

Esta carta incorpora por referencia el “Acuerdo Conciliatorio y Acuerdo para Enmendar El Acuerdo Colectivo Aplicable” (también referido como el “Acuerdo para Ponerse y Quitarse la Ropa de Greeley”-“Greeley Donning and Doffing Settlement,” “Acuerdo de Equipo de Protección Personal,” “Acuerdo PPE”) concertado entre Trabajadores Unidos de Alimentos y Comercio, Local No. 7 y la **Swift Beef Company**. Las partes reconocen por medio de la presente que tienen conocimiento de y aceptan los términos de dicho “Acuerdo Conciliatorio y Acuerdo para Enmendar el Acuerdo Colectivo Aplicable.”

## **CARTA DE ENTENDIMIENTO LEY DE ADVERTENCIAS**

La Compañía proporcionará el aviso de cierre de la planta o el despido masivo a la Unión como lo exige la Ley de Notificación de Reentrenamiento y Ajuste al Trabajador (WARN). La Compañía y la Unión se reunirán para discutir los efectos de ese tipo de cierre y / o eliminación de turno.

### Compensación por Desempleo

La Compañía proporcionará información a los organismos gubernamentales correspondientes que indican que los empleados afectados fueron despedidos debido al cierre de la planta o el despido.

### Ultimo Cheque

La Compañía le pagará a los empleados cualquier día ganado pero no utilizado de vacaciones, días ganados anteriormente obtenidos y pago final por las horas trabajadas en el cheque último del empleado.

### Ayuda a la transición

La Compañía buscará la asistencia del condado de Weld para proporcionar a los empleados con la asistencia en ferias de escritura del currículum vitae y de trabajo.

Si se solicita por separado, la Compañía proporcionará a los empleados afectados con una carta en la que el empleado dejó el empleo por causa de cierre de la planta o el despido.



## **CARTA DE ENTENDIMIENTO OPERACIONES DE LOS CHOFERES**

La presente Carta de Entendimiento es concertada por y entre la **Swift Beef Company** para su planta de Greeley, Colorado (de aquí en adelante la Compañía y la Unión Internacional de los Trabajadores Unidos de Alimentos y Comercio, Unión Local 7R (de aquí en adelante la Unión).

En caso de que la Compañía elija subcontratar las Operaciones de los Choferes, lo siguiente ocurrirá:

A los empleados que no sean contratados por el contratista se les dará una lista de posiciones abiertas que ellos puedan elegir basado por señoría.

Empleados desplazados de las Operaciones de los Choferes tendrán la primera oportunidad a posiciones abiertas en el departamento de Shipping o posiciones de Operadores de Montacargas por señoría.

Si un empleado desplazado desea permanecer en el Departamento de Shipping, la Compañía asegurara que ellos permanezcan en el Departamento de Shipping.

Si la Compañía devuelve las Operaciones de los Choferes a casa, las posiciones actuales de la unidad de negociación serán devueltas a la unidad de negociación y los empleados anteriores de las Operaciones de Choferes, si todavía empleados para la Compañía, se le dará la primera oportunidad de tener las posiciones basadas por señoría. La Compañía se reserva el derecho a subcontratar estos puestos en el futuro. La empresa se reunirá con la Unión antes de la subcontratación de estos servicios en el futuro y discutirá otras alternativas que la Unión pueda querer que la Compañía considere.

Los empleados afectados serán "círculo rojo" a Grado 7 en el momento en que el trabajo se subcontrata. Los empleados permanecerán en círculo rojo durante la vida del Convenio Colectivo hasta que tal tiempo que uno de lo siguiente ocurra:

1. Terminación de Empleo; o
2. Ellos exitosamente ganan otra posición.

**CARTA DE ENTENDIMIENTO  
SITUACIONES DE EMERGENCIA**

La Compañía mantendrá procedimientos que los trabajadores deben seguir para protegerse a sí mismos y a sus compañeros de trabajo durante las emergencias peligrosas. Estos procedimientos abordarán emergencias clave como evacuaciones, refugios en el lugar, actos de violencia y otras situaciones similares. Como parte de estos procedimientos, la Compañía animará a los trabajadores, proveedores y otras personas a informar a un gerente o a un guardia de seguridad de cualquier preocupación que pueda afectar a los empleados o a las instalaciones. La Compañía se compromete específicamente a preparar y mantener un plan de evacuación para las instalaciones de Greeley.

Empezando dentro de seis (6) meses de la ratificación, y en cooperación con la Unión, la Compañía entrenará, al menos anualmente, a todos los trabajadores sobre los procedimientos de emergencia peligrosos, incluyendo cómo reconocer una emergencia potencialmente peligrosa y qué hacer, así como el plan de evacuación para la instalación de Greeley.

Los nuevos contratados recibirán este entrenamiento dentro de los treinta (30) días de empleo.


La Compañía pagará a los trabajadores todo el tiempo que estén en el entrenamiento de la Compañía.

La Compañía se compromete a notificar con prontitud a la Unión y a proporcionar la información pertinente sobre las emergencias peligrosas que se produzcan.

La Compañía se compromete a reunirse con la Unión y discutir la mejor manera de apoyar a los miembros del equipo en caso de una emergencia peligrosa.

Trabajadores Unidos de Alimentos Y  
Comercio, Local 7

Swift Beef Company



---

Kim C. Cordova  
UFCW Local 7 Presidenta



---

Matthew Lovell  
Swift Beef Company

## **CARTA DE ENTENDIMIENTO OFERTAS DE TRABAJOS**

Las partes han tenido numerosas conversaciones sobre las ofertas de trabajos y el proceso de ofertas de trabajos. Ambas partes tienen claro que el actual proceso de ofertas de trabajos y el seguimiento de la propiedad de los trabajos es incorrecta e ineficaz. En un esfuerzo por remediar esta situación y ayudar a garantizar un proceso de ofertas de trabajos más efectivos, las partes acuerdan lo siguiente:

- Los empleados que estén en la oferta del reporte de aging o lista de “posiciones en la lista de espera” (libro base) serán trasladados a su puesto de trabajo ofertado o a su puesto de trabajo de tarifa base identificado, tal como se indica en el Artículo 10 de este Acuerdo, dentro de noventa (90) días a partir de la ratificación. Los empleados en los "puestos de la lista de espera" (libro base) sólo serán trasladados como se indica en esta Carta si el puesto que han solicitado está actualmente abierto y disponible. Si el puesto solicitado no está abierto, permanecerán en la "lista de espera de puestos" (libro base) y se les ofrecerá el puesto solicitado tal y como se indica en el Artículo 10 cuando esté disponible. Todos los puestos de trabajo abiertos serán otorgados a los empleados y serán trasladados a su puesto de trabajo otorgado, tal y como se indica en el Artículo 10, dentro de noventa (90) días naturales a partir de la ratificación. En caso de que un empleado sea trasladado a su puesto de trabajo otorgado y esté en proceso de calificar en el trabajo y dicho periodo de calificación exceda los noventa (90) días naturales para trasladar a los empleados, se considerará que la Compañía ha cumplido su obligación, incluso si dicho empleado es descalificado después de los noventa (90) días naturales.
- Efectivo el primer lunes siguiente a los noventa (90) días naturales después de la ratificación de este Acuerdo, y sujeto al cumplimiento de la viñeta anterior, todos los empleados que hayan estado asignados a un puesto de trabajo durante al menos ciento veinte (120) días naturales serán considerados propietarios de un puesto de trabajo, o asignados a dicho puesto en el caso de los puestos no ofertados. Cualquier empleado así asignado podrá ejercer su capacidad de ofertar en trabajos abiertos bajo el proceso y con todos los derechos y restricciones señalados en el Artículo 10. Si un empleado se opone a la asignación, permanecerá en dicho trabajo en un estado de "over-crewed" hasta que pueda ofertar con éxito otro trabajo. Las partes se reunirán para discutir si el puesto en el que se encuentra el empleado como "over-crewed" debe ser basado en la oferta en necesidad de personal de ese departamento.
- Un representante la Unión y los representantes de la Compañía se reunirán al menos una vez a la semana para revisar los puestos vacantes de la semana anterior, los puestos otorgados de la semana anterior, el personal necesario para un puesto vacante, los puestos temporalmente vacantes por empleados en ausencia y los puestos temporalmente vacantes por restricciones médicas. El propósito de esta reunión será garantizar la transparencia en el proceso de trabajos ofertados, identificar dónde se puede mejorar o arreglar el proceso, y garantizar la alineación entre la Compañía y la Unión con respecto a los trabajos ofertados. La frecuencia de esta reunión podrá modificarse de mutuo acuerdo.
- La Compañía le proporcionará a la Unión todos los documentos necesarios y relevantes para que las partes puedan remediar esta situación, incluyendo, pero sin

limitarse al “Aging Report”, el informe de trabajos de oferta, el libro base y el informe de restricciones permanentes.

- Es entendido y acordado que, a pesar del Artículo 10, Sección 1 del Convenio Colectivo de Negociación, los siguientes trabajos, mientras permanezcan en el Grado 1 y abajo, serán tratados como Trabajos Base únicamente para efectos de las ofertas de trabajos:
  - Bag Center Cut Back Ribs (Fab)
  - Bag Chuck Roast (Fab)
  - Check For Spinal Cord (Fab)
  - Pop Feather Bones (Fab)
  - Save Shank Meat (Fab)
  - Save Tendons (Fab)
  - Shackle Chuck (Fab)
  - Transfer Leaker (Fab)
  - Combo Pet Food (Slaughter)
  - Dehorn/Cut Off Carcass Ears (Slaughter)
  - Drive Cattle Inside (Slaughter)
  - Drive Cattle Outside (Slaughter)
  - Ground Keeper (Slaughter)
  - Save Tendon (Slaughter)

Estos puestos de trabajo se considerarán elegibles para una lista de espera según lo dispuesto en el Artículo 10, Sección 12 del Convenio Colectivo de Negociación. Se entiende y acuerda que estos puestos de trabajo quedarán sujetos a esta disposición por atricción, y que los actuales dueños de estos puestos de trabajo a la fecha de ratificación de este Acuerdo permanecerán en sus puestos de trabajo hasta el momento en que se presenten a otra oferta de empleo, queden médicamente incapacitados para desempeñar las funciones básicas de su puesto de trabajo, o sean separados de la Compañía.

**Trabajadores Unidos de Alimentos Y  
Comercio, Local 7**

**Swift Beef Company**



**Kim C. Cordova**  
UFCW Local 7 Presidenta



**Matthew Lovell**  
Swift Beef Company

**CARTA DE ENTENDIMIENTO  
JLM**

**La Unión y la Compañía establecerán un comité conjunto de gestión laboral para discutir los métodos para modernizar los controles de velocidad de la cadena y los procedimientos asociados a los mismos.**

**Trabajadores Unidos de Alimentos Y  
Comercio, Local 7**

**Swift Beef Company**



---

**Kim C. Cordova  
UFCW Local 7 Presidenta**



---

**Matthew Lovell  
Swift Beef Company**

**CARTA DE ENTENDIMIENTO  
EQUIPO DE UTILIDADES DE FABRICACIÓN**

Durante la vigencia de este Acuerdo, si la Compañía mantiene el puesto de "Utility Fab Crew", éste será un puesto de la unidad de negociación.

El empleado que desee ser considerado para un puesto de Utility Fab Crew deberá ser capaz de desempeñar los siguientes puestos según las expectativas establecidas por la Compañía:

- Bone Tenderloins
- Pull Clods
- Bone Ribs
- Bone Chucks

Además, los empleados deberán:

- Estar dispuestos a ayudar en cualquier trabajo de la planta
- Estar al corriente de las pólizas de la Compañía (seguridad, seguridad alimentaria y asistencia)

Se entiende que los empleados de Utility Fab Crew pueden ser trasladados de acuerdo con las necesidades operativas.

En caso de que un puesto de Utility Fab Crew esté disponible, se cubrirá mediante el proceso de Publicación de Intereses descrito en el Artículo 10 de este Acuerdo. Sin embargo, los empleados con más senioría que formen parte del grupo de entrevistas, tal como se indica en el Artículo 10, serán los empleados con más senioría que puedan cumplir con los criterios antes mencionados.

Nada en esta Carta de Entendimiento limita o inhibe el derecho de la Compañía a determinar los niveles de personal, crear o eliminar puestos, o cualquier otro derecho de la Compañía.

Trabajadores Unidos de Alimentos Y  
Comercio, Local 7

Swift Beef Company



Kim C. Cordova  
UFCW Local 7 Presidenta



Matthew Lovell  
Swift Beef Company

## **CARTA DE ENTENDIMIENTO NOTAS DE NEGOCIACION**

Esta Carta de Entendimiento ha sido hecha y entrada entre Swift Beef Company para su planta de procesamiento de res de Greeley, Colorado (de aquí en adelante la Company) y Trabajadores Unidos De Alimentos y Comercio, Local 7R (de aquí en adelante la Unión).

Durante las negociaciones que llegaron al acuerdo de negociación colectivo actual, las partes tuvieron discusiones significantes sobre la intención específica de partes del lenguaje en el acuerdo actual.

En un esfuerzo para limitar debate sobre la intención de ciertos lenguajes, las partes acordaron a varias notas de negociación. La intención de las notas es para proveer la claridad necesaria en conversaciones futuras, audaces, demandas, arbitraciones, y negociaciones.

Las notas de negociación son las siguientes:

- **Artículo 3, Seguridad, Sección 7:**  
La Compañía entiende que debe cumplir con las leyes aplicables y reglamentos con conciernan el programa de entrenamiento PIT.
- **Artículo 6, Horas De Trabajo, Sección 8:**  
Para el propósito de esta provisión, se entiende que la programación de las vacaciones debe ser aprobada por la gerencia.
- **Artículo 10, Ofertar Trabajos, Sección 2:**  
Se entiende y acuerda que para el propósito de ofertas de trabajo, se utilizará la señoría de la planta, sin importar el departamento o división.
- **Artículo 10, Ofertar Trabajos, Sección 15:**  
Las partes acuerdan que, el propósito de interpretación del Acuerdo Colectivo, como se aplicable a los Entrenadores de Salón de Clases empleados en la Compañía a la fecha de ratificación:  
  
La señoría se determinará utilizando la duración continua del empleo con la Compañía.
- **Artículo 15, Ropa/Equipo que Proveerá La Compañía, Sección 2:**  
Es entiendo que para el propósito de esta provisión, lower trim significa todos los empleados del departamento trim que actualmente no están trabajando en el nivel principal de fabricación de la planta. Además, es entendido que para los propósitos de esta provisión, "chaquetas de congelación" significa chaquetas que están clasificadas para temperaturas negativas de veinte (-20) grados Fahrenheit o más frías.
- **Artículo 25, Periodos de Comida y Descanso, Sección 8:**  
Para el propósito de este artículo, el horario de trabajo no incluye el descanso del almuerzo no pagada, y los periodos de descanso pagados incluyen los periodos de descansos exigidos por la ley actual y el tiempo dedicado a ponerse y quitarse la ropa.

Los empleados que no trabajen efectivamente más de dos (2) horas no tendrán derecho a el primer descanso. Los empleados que no trabajen más de seis (6) horas no tendrán derecho a un segundo descanso. Los empleados que no trabajen más de diez (10) horas no tendrán derecho a un tercer descanso.

- **Artículo 26, Vacaciones, Sección 4:**

Se entiende que para los empleados que estén de ausencia con permiso durante el periodo de programación de vacaciones, dichos empleados tendrán tres (3) semanas tras su regreso al trabajo para programar sus vacaciones antes de que la Compañía aplique esta disposición.

- **Artículo 31, Plan Médico, Visión, Dental E Incapacidad, Sección 3:**

Se entiende que la compañía puede añadir, modificar, eliminar o enmendar las iniciativas de beneficios mencionados anteriormente para los planes estándar y PPO de la compañía, con respecto a los planes de medicamentos recetados, que pueden añadirse, modificarse, eliminar o enmendarse para el plan estándar de la Compañía.

- **Artículo 31, Plan Médico, Visión, Dental E Incapacidad, Sección 6:**

Se entiende que la terminación del plan CDHP actual y implementación de la norma del plan de la compañía no será efectiva hasta el 1 de enero, 2022.

- **Artículo 33, Varias Provisiones, Sección 2, D.:**

Los empleados pueden solicitar el talón de pago por adelantado, y recibir el talón de pago la semana siguiente.

- **Apéndice “A” (Salarios):**

Se entiende que, el propósito de esta disposición, una reunión debe ser una llamada telefónica, una videoconferencia o una reunión en persona entre la Compañía y el Presidenta de la Unión o su designado. La Unión se pondrá a disposición para dicha reunión dentro de las dos (2) semanas siguientes a la solicitud de la Compañía para dicha reunión.

- **Carta de Entendimiento, JLM:**

Se entiende que al no hacer ningún cambio en el lenguaje actual, las partes están de acuerdo en continuar con sus prácticas operativas actuales en relación con los controles de velocidad de la cadena.

Se entiende claramente que las notas de negociación mencionadas arriba se pueden presentar como evidencia en cualquier demanda, audiencia, o en arbitraje.

Nada en esta carta es con intención para modificar, alterar, cambiar, eliminar, o otra manera modificar los derechos de cualquier parte como se indica en el acuerdo de negociación colectivo actual, a menos que se declare de otra manera.

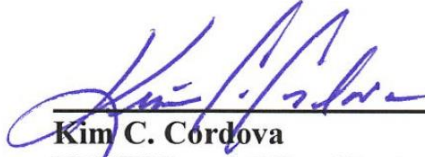


Esta carta de entendimiento ha sido hecha sin precedente en todos los casos.

Acordada por:

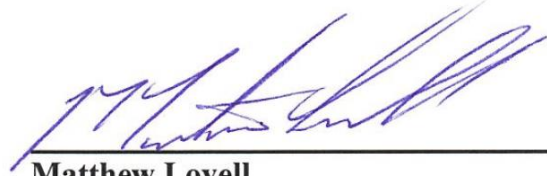
**Trabajadores Unidos de Alimentos Y  
Comercio, Local 7**

**Swift Beef Company**



---

**Kim C. Cordova  
UFCW Local 7 Presidenta**



---

**Matthew Lovell  
Swift Beef Company**

## ÍNDICE

<u>Título</u>	<u>Artículo No.</u>	<u>Página</u>
Acuerdo.....	-	1
Apéndice “A” (Salarios) .....	-	45
Apéndice “B” Aceleración Rápida .....	-	59
Apéndice “C” Días Ganados y Días Personales .....	-	60
Apéndice “D” Tabla de Seguro de Vida.....	-	63
Asuntos de la Unión.....	20.....	28
Ausencia con Permiso.....	21.....	29
Carta de Entendimiento.....	-	74
Carta de Entendimiento #2.....	-	76
Carta de Entendimiento Ausencias Justificadas .....	-	66
Carta de Entendimiento Deducción de Cuotas .....	-	71
Carta de Entendimiento Lenguaje.....	-	67
Carta de Entendimiento Ley de Advertencias .....	-	78
Carta de Entendimiento Operaciones de los Choferes.....	-	79
Carta de Entendimiento Programa Entrenamiento de Pre-Promoción para ser Supervisor.....	-	69
Carta de Entendimiento Protección de los Derechos.....	-	65
Carta de Entendimiento Proyectos de Construcción.....	-	73
Carta de Entendimiento Referencia, Reconocimiento al Artículo 2.....	-	68
Carta de Entendimiento Sacar el Hígado, Spread Viscera.....	-	75
Carta de Entendimiento Solución al PPE.....	-	77
Carta de Entendimiento Suspense de Advertencias.....	-	72
Cartas de Entendimiento En Conjunto - Comité Laboral/Gerencia.....	-	64
Clasificación de Rébito de Sueldo .....	22.....	30
Deberes de Jurado en Corte .....	17.....	25
Deducciones/Seguridad de la Unión.....	5.....	5
Demandas/Arbitración .....	12.....	17
Derechos de la Gerencia .....	4.....	4
Descanso/Eliminación de Trabajo .....	11.....	16
Días Festivos Pagados.....	16.....	24
Diferencial por Turno .....	30.....	35
Disciplina/No Discriminación .....	13.....	21
Duración del Acuerdo.....	36.....	42
Fondo Fiduciario para Educación Multicultural .....	34.....	41
Garantía.....	7.....	8
Horas de Trabajo.....	6.....	6
Índice de Materias.....	-	i
Ofertar Trabajos .....	10.....	12
Orientación para Miembros Nuevos .....	32.....	39
Pago de Congelador .....	29.....	35
Períodos de Comidas y Descanso .....	25.....	32
Permiso para Funeral .....	19.....	27
Plan Médico, Visión, Dental, e Incapacidad.....	31.....	35
Póliza de Accidentes y Enfermedades .....	18.....	26
Programa de Jubilación.....	28.....	34
Propósito del Acuerdo.....	1.....	1

<b><u>Título</u></b>	<b><u>Artículo No.</u></b>	<b><u>Página</u></b>
Recomendación del Comité de Negociación .....	- .....	44
Reconocimiento .....	2.....	1
Renuncia, Acuerdo Completo y Separabilidad.....	35.....	42
Responsabilidad de la Compañía y la Unión .....	8.....	9
Ropa/Equipo que Proveerá la Compañía .....	15.....	23
Seguridad .....	3.....	2
Seguro de Vida.....	27.....	34
Señoría .....	9.....	10
Servicio Militar .....	14.....	22
Subcontratar .....	24.....	31
Vacaciones .....	26.....	33
Varias Provisiones .....	33.....	40
Visitas de la Unión.....	23.....	31

## **NOTAS**

## REGLAS WEINGARTEN

Bajo la decisión Weingarten del Tribunal Supremo, cuando se produce una entrevista de investigación, usted debe preguntar si es para una acción disciplinaria. De ser así, se aplicarán las siguientes reglas:

**Regla I:** El empleado debe hacer una petición clara de la representación de la Unión antes o durante la entrevista. El empleado no puede ser castigado por hacer esta petición.

**Regla II:** Después de que el empleado hace la solicitud, el empleador debe de elegir entre tres opciones. El empleador debe.

- A. **Conceder la solicitud** y retrasar el cuestionamiento hasta que llegue el representante de la Unión y tiene la oportunidad de consultar privadamente con el empleado, o.
- B. **Negar la solicitud** y terminar la entrevista inmediatamente, o.
- C. **Dar la oportunidad al empleado de:**
  - 1. Tener la entrevista sin representación o.
  - 2. Terminar la entrevista.

**Regla III:** Si el empleador rechaza la petición de la representación de la Unión, y continua haciendo preguntas, está cometiendo una práctica laboral injusta y el empleado tiene el derecho de rehusar en contestar. El empleador no puede disciplinar al empleado por tal negación.

**!!!NO VAYA SUSPENDIDO!!!**

**RECUERDE, SI USTED DEJA LA INDUSTRIA POR CUALQUIER RAZÓN** (terminación, descanso, permiso de ausencia laboral, etc.) solicite su tarjeta de retiro. Esto se debe hacer dentro de 30 días del último día trabajado. Esto protege su estado de condición en la Unión en caso que regrese a la industria. El no obtener una tarjeta de retiro resultara en suspensión de la Unión y se cobrara una cuota de reintegración. Si usted deja la industria **¡ES SU OBLIGACIÓN OBTENER UNA TARJETA DE RETIRO!**

La tarjeta de retiro se entregara sin costo alguno, el único requerimiento es que su cuota de iniciación haya sido completamente pagada y sus cuotas deberán ser pagadas por el mes el cual estas requiriendo la tarjeta de retiro. La tarjeta de retiro sirve indefinidamente y le permite ser miembro de cualquier Local de la Unión afiliado con la Unión Internacional de Trabajadores Unidos de Alimentación y Comercio sin tener que pagar ninguna cuota(s) adicional. Las tarjetas de retiro deben ser depositadas en la oficina de la Unión dentro de 30 días después de regresar a trabajar o serán anuladas y una cuota de reintegración se tendrá que pagar. Todas las personas que regresan a trabajar con una tarjeta de retiro deben llenar una nueva aplicación y autorización.

**FORMA DE PETICIÓN DE TARJETA DE RETIRO**

Cuando se termine su empleo, o si lo despiden, o en un permiso de ausencia laboral por más de 30 días, usted debe solicitar una tarjeta de retiro.

SS# \_\_\_\_\_ Fecha \_\_\_\_\_

Nombre \_\_\_\_\_

Dirección \_\_\_\_\_

Ciudad \_\_\_\_\_ Estado \_\_\_\_\_ Zona \_\_\_\_\_

Teléfono \_\_\_\_\_ Compañía \_\_\_\_\_ # Tienda \_\_\_\_\_

Clasificación \_\_\_\_\_ Último día de trabajado \_\_\_\_\_

**DEUDAS DEBEN SER PAGADAS POR EL MES EN EL CUAL USTED SOLICITA UNA  
TARJETA DE RETIRO**