

CONVENIO LABORAL

POR Y ENTRE

SWIFT BEEF COMPANY
RIVERSIDE, CA FACILITY

Y

UNITED FOOD AND COMMERCIAL
WORKERS, LOCAL 1167

CHARTERED BY
UNITED FOOD AND COMMERCIAL
WORKERS INTERNATIONAL UNION

DESDE 11/14/2016 HASTA 11/16/2020

| | |
|---|----|
| <u>CONVENIO</u> | 1 |
| <u>CLÁUSULA DE ATESTACIÓN</u> | 1 |
| <u>ARTÍCULO 1 – RECONOCIMIENTO DE LA UNIÓN</u> | 1 |
| <u>ARTÍCULO 2 – DERECHOS DE LA ADMINISTRACIÓN</u> | 2 |
| <u>ARTÍCULO 3 – NO DISCRIMINACIÓN</u> | 3 |
| <u>ARTÍCULO 4 – HERRAMIENTAS Y EQUIPOS</u> | 3 |
| <u>ARTÍCULO 5 – HORARIO DE TRABAJO Y HORAS EXTRAS</u> | 4 |
| <u>ARTÍCULO 6 – TABLEROS DE AVISOS</u> | 6 |
| <u>ARTÍCULO 7 – DELEGADOS DE LA UNIÓN</u> | 6 |
| <u>ARTÍCULO 8 – REPRESENTANTE DE LA UNIÓN</u> | 6 |
| <u>ARTÍCULO 9 – SERVICIO OBLIGATORIO DE JURADO</u> | 7 |
| <u>ARTÍCULO 10 – CATEGORÍAS DE EMPLEADOS</u> | 7 |
| <u>ARTÍCULO 11 - LICENCIAS</u> | 8 |
| <u>ARTÍCULO 12 – LICENCIA POR ENFERMEDAD</u> | 10 |
| <u>ARTÍCULO 13 - SUBCONTRATACIÓN</u> | 10 |
| <u>ARTÍCULO 14 - ANTIGÜEDAD</u> | 10 |
| <u>ARTÍCULO 15 – PROCEDIMIENTO PARA RESOLUCIÓN DE AGRAVIOS</u> | 11 |
| <u>ARTÍCULO 16 - NO HUELGA Y NO CIERRE LABORAL</u> | 12 |
| <u>ARTÍCULO 17 - VACACIONES</u> | 13 |
| <u>ARTÍCULO 18 – DÍAS FERIADOS</u> | 14 |
| <u>ARTÍCULO 19 – COMITÉ DE SEGURIDAD</u> | 16 |
| <u>ARTÍCULO 20 – CONCURSO POR PUESTOS</u> | 17 |
| <u>ARTÍCULO 21 – DERECHOS EN CASO DE DESCANSO LABORAL Y LLAMAMIENTO</u> | 18 |
| <u>ARTÍCULO 22 – MANTENIMIENTO DE ARCHIVOS</u> | 19 |
| <u>ARTÍCULO 23 – PAGO DE SALARIOS</u> | 19 |
| <u>ARTÍCULO 24 – CREACIÓN DE UNA NUEVA CLASIFICACIÓN</u> | 19 |
| <u>ARTÍCULO 25 – TASAS DE SALARIO</u> | 19 |
| <u>ARTÍCULO 26 – PLAN 401(k)</u> | 20 |
| <u>ARTÍCULO 27 – SALUD Y BIENESTAR</u> | 21 |
| <u>ARTÍCULO 28 – CLAÚSULA DE SEPARABILIDAD Y SALVEDAD</u> | 23 |
| <u>ARTÍCULO 29 – DURACIÓN DEL CONVENIO</u> | 24 |
| <u>APÉNDICE A – CLASIFICACIONES LABORALES</u> | 25 |
| <u>CARTAS DE ENTENDIMIENTO</u> | 26 |

Convenio

Este convenio es realizado y celebrado entre Swift Beef Company para sus instalaciones en Riverside, California denominada de aquí en adelante como la "Empresa" y el Local 1167 de la United Food & Commercial Workers International Union, denominado de aquí en adelante como la "Unión".

Cláusula de atestación:

Todas las estipulaciones establecidas en este Convenio entran en vigencia a partir del día 14 de noviembre de 2016, excepto cuando aquí se establezca lo contrario. Este Convenio reconoce a la Unión como el único agente de todos los empleados actuales y futuros pertenecientes a las clasificaciones aquí descritas en las instalaciones de la Empresa en Riverside, California.

Artículo 1- Reconocimiento de la Unión

Sección 1. Unidad de negociación colectiva: La Empresa reconoce a la Unión como el agente exclusivo para los propósitos de negociación colectiva con respecto a tasas de paga, salarios, horas de trabajo y otras condiciones de empleo para todos los empleados de Production (producción), Maintenance (mantenimiento), Warehouse (bodega), Shipping and Receiving (despacho y recepción), Quality Assurance (aseguramiento de la calidad), Inventory (inventario), Sanitation (higiene), Shag Driving (conducción de vehículos industriales) y Automation (automatización) cubiertos por este Convenio excluidos los empleados de oficina, personal con funciones administrativas, de seguridad, de carácter confidencial y de supervisión tal como están definidas por la ley que trabajan en las instalaciones de la Empresa ubicadas en 15555 Meridian Parkway, Riverside, California.

Sección 2. Seguridad de la Unión: Todos los empleados deben, como una condición de empleo, pagarle a la Unión las cuotas de iniciación y / o cuotas de reintegro y las cuotas periódicas que legalmente son requeridas por la afiliación a la misma. Esta obligación comenzará en la fecha más remota de las siguientes: el día treinta y uno (31) después de la fecha de empleo con la Empresa signataria de este Convenio, o en la fecha de entrar en vigencia este Convenio, o en la fecha de firma del mismo. El incumplimiento de una persona en afiliarse o convertirse en miembro de la Unión en esos plazos exigidos obligará a la Empresa, al recibir notificación por escrito de la Unión, a despedir a ese empleado dentro de un plazo de siete (7) días a partir de la fecha de recibo de la notificación por escrito de la Unión relacionada con el no pago de las cuotas y contribuciones requeridas como condición de afiliación.

Sección 3. Deducción de las cuotas: La Empresa conviene en deducir las cuotas mensuales regulares y de iniciación de la Unión uniformemente requeridas como una condición de afiliación a la Unión sobre una base semanal de los salarios de cada empleado cubierto por este Convenio de negociación colectiva que haya cumplido treinta (30) días de empleo y que haya entregado a la Empresa voluntariamente una autorización individual y por escrito para que haga dichas deducciones, para hacerlo se debe utilizar el formulario convenido mutuamente por la Empresa y la Unión. Estas deducciones tal como se mencionaron anteriormente, podrán incluir contribuciones políticas y, por mutuo acuerdo, deducciones para depósitos y pagos semanales a la Unión. La autorización de las contribuciones políticas puede ser una separada o una combinada con la autorización de deducción de las cuotas regulares. Dichas deducciones, cuando hayan sido autorizadas, se harán del salario debido semanalmente al empleado, y se transferirán a la oficina de la Unión a no más tardar que el duodécimo (12º) día del mes que sigue al mes en que se hicieron las deducciones. Las deducciones estarán

expresamente limitadas a las cuotas regulares mensuales de la Unión, cuotas de iniciación y contribuciones políticas únicamente y la Empresa no tendrá ninguna obligación de cualquiera otra naturaleza de hacer deducciones para cualquier otro propósito, incluyendo entre otras cuotas de reintegro, cuotas especiales, tasas especiales, multas, fondo de huelga u otras tasaciones.

Ninguna deducción se hará de los salarios de un empleado mientras la Empresa no haya recibido una copia firmada de la autorización individual, voluntaria y por escrito para hacer esas deducciones, esta autorización deberá ser recibida por la Empresa antes del primer (1^{er}) día del mes en que las deducciones comenzarán para poder deducirlas durante ese mes.

La autorización para realizar esas deducciones deberá de ser totalmente voluntaria de parte de cada empleado. Después de un (1) año de haber dado su autorización por escrito para hacer deducciones al salario, todo empleado podrá revocar su autorización voluntaria individual dando aviso por escrito a la Empresa y a la Unión con treinta (30) días de anticipación.

Sección 4. Indemnización: La Unión conviene en exonerar a la Empresa y en indemnizarla por todas las reclamaciones o decisiones judiciales que surjan como consecuencia de terminar la relación de empleo o despedir a un empleado con base en la notificación por escrito de la Unión a la Empresa pidiéndole que termine la relación de empleo o despida a ese empleado según lo establecido en la Sección 2 de este Artículo. Al recibo de la notificación por escrito de la Unión de la existencia de un error en la solicitud a la Empresa de terminar la relación de empleo o despedir a un empleado en conformidad con la Sección 2 de este Artículo dentro de los seis (6) meses siguientes de la fecha de notificación inicial de la Unión pidiendo la terminación de la relación de empleo o el despido del empleado, la Empresa conviene en reintegrar con plena antigüedad a todo empleado despedido según lo estipulado en esta Sección dentro del plazo de una (1) semana a partir de la fecha de esta última notificación. La antigüedad plena no incluirá el pago de los salarios o beneficios perdidos como consecuencia de la terminación del empleo.

Sección 5. Listas: La Empresa acuerda proveer a la Unión, por escrito, el primer día de cada mes, una lista actual de todos los recién empleados, una lista actual de empleados cuya relación de empleo terminó, una lista actual de empleados con licencia y una lista actual de empleados que se reintegran de una licencia. Cada lista contendrá el nombre y apellido del empleado, la dirección actual del domicilio, el número de teléfono, la clasificación laboral, el número de seguro social y la fecha de empleo.

Sección 6. Listas de antigüedad: La Empresa establecerá una lista exacta de antigüedad. Dicha lista estará disponible para ser inspeccionada por un representante autorizado de la Unión y la Empresa le proporcionará a la Unión una copia exacta de la misma en febrero y agosto de cada año de calendario.

Artículo 2 — Derechos de la Administración

Sección 1. La Empresa quedará investida con todas las funciones de administración, relacionadas con el control total y exclusivo, dirección y supervisión de las operaciones y la fuerza laboral, entre otras: la determinación del número de instalaciones y tipo de plantas que puede operar; la elección de los productos a elaborar o fabricar, los métodos de elaboración o fabricación, los ingredientes o materiales a utilizar y la continuación o suspensión de cualquier producto, material o método de producción; la introducción de nuevos equipos, maquinarias o procesos y el cambio o eliminación de equipos, maquinaria o procesos existentes; la interrupción temporal o permanente, total o parcialmente, del desarrollo de sus actividades u operaciones; la reubicación total o parcial de la empresa u operaciones; la elección de la naturaleza de los materiales, suministros, equipos o maquinaria que se utilizarán; la elección de

los métodos de venta y el precio de venta de todos los productos; el empleo de la fuerza laboral de acuerdo con los requisitos establecidos por la administración; el traslado, promoción o descenso de empleados con sujeción a las disposiciones de antigüedad establecidas en este Convenio; la decisión de dejar cesantes o en descanso laboral a empleados y de terminar la relación de empleo, despedir, suspender o relevar a empleados de sus funciones por justa causa; la dirección y el control de la fuerza laboral; el establecimiento y velar por el cumplimiento de normas razonables que regulen el empleo, la conducta y las condiciones de trabajo; la determinación del tamaño de la fuerza laboral; la determinación del número de empleados asignados a una operación en particular; la determinación del lugar de trabajo y el establecimiento de niveles razonables de rendimiento laboral; el establecimiento, cambio, combinación o abolición de clasificaciones laborales y establecimiento de la duración de la semana de trabajo; la implementación de la rotación de puestos de trabajo que la Empresa considere necesaria; el empleo de personal temporal para aumentar la fuerza laboral; el establecimiento del horario de comienzo y finalización del trabajo, la duración de la jornada laboral, la decisión de cuando se deben trabajar horas extras, la exigencia del trabajo de horas extras; y el establecimiento de las calificaciones de los empleados. Todos los demás derechos de la Administración también se mantienen expresamente aunque no estén enumerados en el párrafo anterior, a menos que estén claramente limitados de manera explícita por alguna otra disposición de este Convenio.

Sección 2. El no ejercer por parte de la Empresa algún derecho que aquí le ha sido reservado no se considerará como una renuncia al ejercicio de ese derecho en otras ocasiones.

Artículo — 3 No Discriminación

Sección 1. La Empresa, la Unión ni los compañeros de trabajo discriminarán a ninguna persona en razón de la raza, edad, religión, sexo, preferencias sexuales, ascendencia, condición médica, discapacidad, origen nacional o cualquier otra clase protegida por las leyes federales o estatales con respecto a cualquier periodo o condición de empleo o cualquier derecho, beneficio, deber u obligación creada y / o protegida por las disposiciones de este Convenio.

Sección 2. Los pronombres masculinos o femeninos utilizados en este documento se referirán, en todos los casos, a los empleados de ambos sexos.

Artículo 4 — Herramientas y Equipos

Sección 1. La Empresa proporcionará toda ropa y equipo de seguridad requeridos por la misma, entre otros abrigos, batas, uniformes, guantes, botas, cinturones de seguridad, etc. y proveerá para el lavado del equipo correspondiente. Este equipo permanecerá siendo propiedad de la Empresa.

La Empresa puede implementar una política de reembolso anual en lugar de proporcionar botas. El monto del reembolso será igual al costo que la Empresa tendría que sufragar por la adquisición de las botas requeridas por la posición del empleado. Los empleados pueden ordenar anualmente a través de la Empresa botas que cumplan con los requisitos mínimos para la posición que desempeñan y cuyo precio sea igual al valor del reembolso por botas sin costo adicional para el empleado. La Empresa informará a la Unión de todo cambio en el costo para la misma de las botas que cumplan con los requisitos mínimos.

En caso que se determine que un departamento específico pueda necesitar botas de mayor calidad, la Empresa y la Unión acuerdan reunirse y revisar el monto del reembolso ofrecido a los empleados de ese departamento.

Sección 2. La Empresa proporcionará y pagará el costo de todas las herramientas y equipos requeridos por la misma. El empleado será responsable por regresar en buen estado toda herramienta que le sea asignada.

Sección 3. Los empleados, al momento de recibir las herramientas y equipos mencionados anteriormente, asumirán toda responsabilidad por cualquier pérdida, daño o mal uso que resulte en la pérdida de dichos artículos, incluidos los cinturones, guantes especiales y las botas (a menos que se aplique una política de reembolso). La Empresa se compromete a cumplir con todos los reglamentos y requisitos estatales y federales aplicables relacionados con ropa, equipo y prácticas de seguridad.

Artículo 5 — Horario de trabajo y horas extras

Sección 1. La semana de nómina comenzará a las 12:01 de la madrugada del lunes y terminará a la medianoche del domingo o comenzará a las 12:01 de la madrugada del domingo y terminará a la medianoche del sábado.

Sección 2. Nada en este Convenio será considerado como una limitación al número de horas por día o días por semana que la Empresa puede operar su planta o programar a sus empleados.

El horario laboral y la programación diaria de los empleados se establecerán para satisfacer las necesidades de producción. Ninguna disposición en este Convenio garantiza un número mínimo de horas con goce de paga a un empleado en un día o semana laboral.

Sección 3. Todo trabajo no requerido deba realizarse en horas extras se ofrecerá primero a los empleados regulares con mayor antigüedad dentro de un departamento. Si no hay un número suficiente de empleados regulares disponibles para realizar el trabajo, se ofrecerán las horas extras a los empleados regulares en periodo de prueba con mayor antigüedad en el departamento. Si todavía hay un número insuficiente de empleados, las necesidades de la Empresa pueden ser satisfechas por empleados adicionales.

Sección 4. A los empleados con horario laboral regular de ocho (8) horas por día hábil, se pagará a razón de tiempo y medio (1 ½) por todas las horas trabajadas en exceso de ocho (8) horas y menos de doce (12) horas en un día hábil.

A los empleados programados para trabajar diez (10) horas en un día hábil, se pagará a razón de tiempo y medio (1 ½) por todas las horas trabajadas en exceso de diez (10) horas y menos de doce (12) horas en un día hábil.

Se pagará a razón de tiempo y medio (1½) por todas las horas trabajadas en exceso de cuarenta (40) horas en una (1) semana.

Se pagará a razón de doble tiempo (2x) por todas las horas trabajadas en exceso de doce (12) horas en un (1) día hábil.

Se pagará a razón de tiempo y medio (1½) por las primeras ocho (8) horas de trabajo en el séptimo (7º) día consecutivo de trabajo.

Se pagará a razón de doble tiempo (2x) por todas las horas trabajadas después de las primeras ocho (8) horas en el séptimo (7º) día consecutivo.

Sección 5. La Empresa publicará en el tablero de avisos un horario general de funcionamiento para los primeros seis (6) días hábiles de la semana laboral. Debido a circunstancias o condiciones fuera del control razonable de la Empresa, con frecuencia no es práctico informar a los empleados de la hora exacta de inicio o terminación de un día hábil. La Empresa se reserva el derecho de cambiar los horarios de inicio o terminación según lo exijan las circunstancias o condiciones. La Empresa hará todo lo posible para dar aviso de los cambios que estén dentro de su control razonable para hacerlo. Sin embargo, la Empresa notificará a los empleados el trabajo requerido para el séptimo día (7º) a más tardar durante el período de alimentación del quinto (5º) día hábil. En caso que la Empresa determine que es necesario trabajar el séptimo (7) día de la semana laboral después del período de alimentación del quinto (5º) día hábil, programará a los empleados por antigüedad (el empleado más antiguo puede aceptar mientras que el de menor antigüedad debe aceptar) de los empleados cualificados para realizar el trabajo, dentro del departamento afectado.

Se considerará como notificación previa a toda notificación personal, mediante el tablero de avisos (que se debe fijar antes que concluya la primera mitad del turno de un empleado) o por teléfono antes del comienzo del turno. Los empleados deberán informar a la Empresa la dirección de su domicilio y número de teléfono actuales.

Un empleado que se presente a trabajar su turno regular y que no haya sido notificado de la falta de trabajo disponible para él al final del turno del día precedente se le garantizará un mínimo de cuatro (4) horas de trabajo o el equivalente a cuatro (4) horas de paga a su tasa de tiempo regular, excepto cuando la Empresa no pueda operar debido a actos de fuerza mayor, conmoción civil, fallo en el suministro de energía u otro fallo de servicios públicos, explosión, incendio, inundación, huelgas o boicots por cualquier unión laboral, acciones gubernamentales o acciones que impidan a la Empresa operar u otras emergencias inusuales.

Sección 6. Habrá dos (2) períodos de descanso con goce de paga durante el día hábil de ocho (8) o diez (10) horas, un período de quince (15) minutos durante la primera mitad del turno y un período de quince (15) minutos durante la segunda mitad del turno. También habrá un período de treinta (30) minutos de alimentación sin goce de paga entre los períodos de descanso. Habrá descanso adicional de quince (15) minutos después de completar el turno de ocho (8) horas. Para los empleados que planean trabajar más de una (1) hora extra para ese día hábil y un período de descanso de quince (15) minutos después de completar el turno de diez (10) horas para los empleados que planean trabajar más de una (1) hora extra para ese día hábil y un período de descanso de quince (15) minutos después de completar diez (10) horas de un turno programado de doce (12) horas. La Empresa requiere que los empleados estén en su puesto de trabajo y que trabajen al comienzo de su turno y al final de los períodos de descanso y alimentación.

Sección 7. Los empleados asignados a trabajar en una clasificación laboral superior a la propia por más de dos (2) horas consecutivas en un (1) día hábil recibirán la tasa de paga superior por todas las horas trabajadas en esa clasificación en el mismo día hábil.

Artículo 6 – Tableros de avisos

La Empresa proporcionará a la Unión un tablero de avisos. El tablero de avisos debe ser de cuatro (4) pies por cuatro (4) pies, cerrado con puerta de vidrio y con llave. La Unión presentará todas las notificaciones sobre asuntos de la Unión que desee publicar en los tableros de avisos de la Empresa. Estas notificaciones podrán ser publicadas con la aprobación de la Empresa.

La Empresa acepta que no se negará a publicar ninguna notificación de la Unión por razones arbitrarias y que permitirá la publicación de todas las notificaciones relacionadas con asuntos legítimos de la Unión.

Se entiende y conviene que por ninguna circunstancia la Unión publicará o solicitará que se publique, ningún material que sea despectivo para con la Empresa o de naturaleza política.

Artículo 7 – Delegados de la Unión

Sección 1. Delegados de la Unión: Un delegado será un empleado activo designado por la Unión. Habrá hasta diez (10) delegados. La Unión entregará a la Empresa una lista de todos los delegados y notificará a la Empresa de todo cambio. En ningún caso, la Empresa podrá discriminar contra un delegado, descansarlo ni despedirlo por cualquier acción realizada en el desempeño correcto de acuerdo de sus responsabilidades con la Unión.

Sección 2. Entrenamiento de los delegados: La Unión notificará por escrito y con dos (2) semanas de anticipación la solicitud de tiempo fuera del trabajo para la participación de los delegados en el seminario de capacitación de tres (3) días por año de calendario.

Artículo 8 – Representante de la Unión

Sección 1. Durante la vigencia de este Convenio, los representantes designados por la Unión podrán tener acceso a la planta, con el permiso de la Empresa, con el propósito de observar el cumplimiento de los términos de este Convenio, así como para resolver toda queja o agravio que surja bajo este Convenio. Sin embargo, antes de ingresar a la planta, los representantes deberán notificar al Departamento de Recursos Humanos o a quien este Departamento haya designado de su deseo de ingresar a la planta y el propósito de la visita. En todo momento, mientras estén en las instalaciones de la Empresa, los representantes de la Unión deberán cumplir con las normas y prácticas de seguridad y protección de la Empresa. La Empresa tiene la opción de acompañar a todo representante de la Unión mientras esté en las áreas de producción u operación de la planta. Las conferencias o reuniones entre los representantes de la Unión y el (los) empleado (s) se llevarán a cabo en áreas distintas a las de trabajo y en tiempo no hábil, de modo que no haya interferencia o interrupción de las condiciones normales de operación.

Sección 2. Todo representante de la Unión, al ingresar a las instalaciones de la planta, consiente en cumplir y estar sujeto al procedimiento de inspección que se aplica a todas las personas y vehículos que ingresan a las mismas entre otras una inspección aleatoria de al automóvil o vehículo al salir de las instalaciones.

Sección 3. Orientación de la Unión: La Empresa se compromete a permitir, durante la orientación a recién empleados, a representantes de la Unión presentar e informar sobre el papel de la Unión en la planta. Estas presentaciones por lo general no excederán de treinta (30) minutos. La Unión conviene en no entorpecer el desarrollo ordenado de la reunión de orientación, no hacer declaraciones despectivas o inflamatorias sobre la Empresa o cualquiera

de sus representantes ni exceder el límite de treinta (30) minutos sin obtener aprobación previa por una prórroga de tiempo.

Sección 4. Inspecciones de casilleros: La Empresa tendrá un representante o delegado de la Unión presente durante las inspecciones casilleros o en caso de ser necesario cortar o retirar candados de casilleros ocupados.

Sección 5. Estudios de tiempo: La Unión tendrá acceso a la planta para realizar estudios de tiempo. La hora y fecha del estudio de tiempo deben ser acordadas mutuamente por la Unión y la Empresa.

Artículo 9 – Servicio obligatorio de jurado

Sección 1. Los empleados que han pasado su período de prueba y son llamados a prestar el servicio obligatorio de jurado en tribunales del condado, estatales o federales, incluyendo el servicio de gran jurado serán excusados por servicio como jurado al presentar la citación correspondiente al Departamento de Recursos Humanos. A los empleados excusados del servicio obligatorio de jurado después del mediodía no se les exigirá regresar al trabajo ese día hábil programado.

Sección 2. A los empleados regulares a tiempo completo se les pagará las horas que habrían trabajado hasta un máximo de ocho (8) horas al día, excepto cuando el empleado tenga programado de manera regular un día hábil de más de ocho (8) horas al día, por cada día completo del servicio de jurado que caiga en un día hábil programado. Los empleados que reciban la paga de la Empresa durante el servicio de jurado, reembolsarán a la Empresa un monto igual a toda compensación recibida por la prestación del servicio de jurado distinta a gastos de viaje, alimentación y alojamiento. Las horas pagadas por prestación del servicio de jurado se considerarán como horas trabajadas para el cálculo de horas extras y beneficios.

Artículo 10 – Categorías de empleados

Empleados regulares: Son personas empleadas para realizar trabajos cubiertos por el Convenio y los empleados regulares serán programados para turnos laborales regulares cada semana. Los empleados regulares tienen derecho a todos los beneficios y condiciones relacionados con el Convenio.

Empleados en periodo de prueba: Todos los recién empleados serán considerados como empleados en periodo de prueba y podrán ser despedidos durante los primeros treinta (30) días de calendario de empleo por cualquier causa sin derecho a las estipulaciones de Agravio y Arbitraje de este Convenio. Aunque los empleados en periodo de prueba establecen la antigüedad desde la fecha de inicio del empleo, no tienen derecho a recibir cobertura médica y de bienestar ni los beneficios de días_feriados. Se requiere a los empleados en periodo de prueba hacerse miembros de la Unión bien acreditados y con plenitud de derechos.

Empleados extra: Estos empleados son llamados a trabajar según sea necesario para realizar el trabajo. Los empleados extra son pagados diariamente o durante el mismo día de pago que los empleados regulares, según sea el caso. La Empresa se reserva el derecho a mantener empleados extra como parte de la fuerza laboral sin que excedan del treinta por ciento (30%) del total de empleados durante los primeros dos (2) años de este Convenio. Esta cantidad se reducirá en un cinco por ciento (5%) en el tercer (3º) y cuarto (4º) años de vigencia de este Convenio (es decir, 25% y 20%, respectivamente). Sin embargo, si la Empresa tiene una situación de inicio masiva que requiera la utilización de un mayor número de empleados temporales adicionales, la Empresa podrá aumentar la proporción hasta el treinta y cinco por

ciento (35%) por un período no mayor de sesenta (60) días de calendario. El propósito de este período es permitir a la Empresa seleccionar y emplear el personal necesario para satisfacer las necesidades de las operaciones después de la puesta en marcha de la nueva actividad masiva. En caso de que haya más de una situación de inicio masivo en un año de calendario, la Empresa notificará a la Unión del motivo de tal necesidad. La Empresa identificará a los empleados extra en el horario publicado.

Empleados a tiempo parcial: En caso que la empresa considere utilizar empleados a tiempo parcial, primero se reunirá con la Unión para discutir la necesidad de esos empleados y convenir sobre las tasas de paga, elegibilidad para beneficios de seguro médico y bienestar, vacaciones, paga de días festivos y el horario de los empleados.

Artículo 11 - Licencias

Sección 1. La Empresa y la Unión acuerdan cumplir con las leyes federales y estatales, incluida la ley *Federal Family Act Leave* (Ley de licencia familiar y médica).

Sección 2. Un empleado que no regrese al trabajo en la fecha especificada al concluir una licencia autorizada puede ser despedido a menos que la Empresa haya aprobado una extensión a esa licencia por escrito.

Sección 3. Mientras se encuentre en una licencia autorizada tal como se dispone en este Artículo, el empleado no tendrá derecho a participar en los beneficios convenidos incluido entre otros el pago de vacaciones.

Sección 4. La licencia por enfermedad personal, lesión o embarazo no interrumpirá la antigüedad por un período de cuatro (4) meses; la licencia por accidente de trabajo o enfermedad industrial no interrumpirá la antigüedad por un período de doce (12) meses en la medida en que esta disposición no entre en conflicto con las leyes estatales o federales.

Sección 5. Todo empleado que no regrese al trabajo en la fecha especificada al concluir toda licencia autorizada, ya sea de tipo personal o profesional, puede ser despedido a menos que la Empresa haya aprobado una extensión a esa licencia.

Sección 6. Licencia por actividades de la Unión. A un empleado bien acreditado ante la Empresa, cuya aceptación de empleo con la Unión lo aleje de su empleo con la Empresa, por solicitud por escrito de la Unión se le otorgará una licencia para que preste su servicio a la Unión hasta por un máximo de seis (6) meses. La solicitud de esta licencia por parte de la Unión y el regreso del empleado al trabajo al concluir la licencia se deben notificar por escrito a la Empresa con por lo menos dos (2) semanas de calendario de anticipación a la fecha de inicio propuesta para la licencia solicitada y la fecha prevista de regreso al trabajo, respectivamente. No más de un (1) empleado estará en una licencia de esta clase al mismo tiempo y la Empresa se reserva el derecho de restringir a ciertos empleados clave de tomar esta licencia si las operaciones de la misma pudieran verse afectadas. A un empleado elegible no se le concederá más de una (1) licencia esta clase durante la vigencia de este Convenio, ni se concederá a un empleado que, en el momento de presentarse la solicitud por esta licencia, se encuentre en licencia por cualquier otra razón. A su regreso, el empleado será reintegrado a un trabajo similar al de que tenía antes de iniciar la licencia. Durante el período de la licencia autorizada, la Unión estará obligada a contribuir para cubrir todo beneficio al que el empleado tenga derecho según este Convenio. El período de tiempo especificado en esta Sección podrá ser extendido por Convenio mutuo de la Empresa y la Unión.

Sección 7. Licencia por funeral. En caso del fallecimiento de un miembro de la familia inmediata de cualquier empleado regular, se pagará al empleado el tiempo perdido del trabajo hasta por tres (3) días a la tasa de tiempo regular y sólo para asistir al funeral o servicio conmemorativo.

Familia inmediata incluye al cónyuge, hijos, hijos legalmente adoptados, padres, abuelos naturales, hermanos, padres del cónyuge del empleado, hijastros, madrastras o padrastro.

Los empleados pueden extender el período de la licencia por funeral utilizando tiempo de vacaciones ganadas y no utilizadas, feriados personales, o solicitando una licencia sin goce de paga a la Empresa.

Se requiere que un empleado presente prueba de derecho a la compensación por duelo. Un empleado que presente evidencia falsa puede verse sujeto a la aplicación de medidas disciplinarias, incluidas la suspensión y la terminación del empleo.

Sección 8. Licencia por servicio militar

- a) Todo empleado que deje o haya dejado un puesto en la Empresa para prestar servicio activo en las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos tiene el derecho a ser empleado de nuevo por la Empresa cuando haya terminado el servicio militar con plena antigüedad y derechos según lo dispuesto por las leyes federales.
- b) A los empleados que dejen el trabajo para prestar servicio militar en los servicios uniformados se les concederán todos los derechos a los que tienen derecho en virtud de las disposiciones de la ley *Uniformed Services Employment and Reemployment Rights Act*, USERRA, (Ley de Derechos de Empleo y Reempleo de los Servicios Uniformados).
- c) A los empleados de la nómina activa se les concederá la licencia al solicitarla, cuando se les requiera participar en el entrenamiento de campamento de verano como miembro de la Guardia Nacional o de cualquier Reserva Militar de los Estados Unidos según lo estipulado por las leyes federales y / o de California, esta licencia se concederá al solicitarla con una (1) semana de anticipación al Departamento de Recursos Humanos. Estas licencias serán sin goce de paga y adicionales a las vacaciones normales, los días feriados observados y los feriados personales que los empleados hayan ganado, pero los empleados pueden tomar a su discreción las vacaciones o los feriados personales al mismo tiempo que la licencia.
- d) En caso que se modifique o de alguna otra forma cambiada la ley *Uniformed Services Employment and Reemployment Rights Act* (USERRA), las estipulaciones de esta Sección se modificarán en conformidad con la legislación vigente.

Sección 9. Todas las solicitudes de licencia deben hacerse por escrito.

Sección 10. Regreso al trabajo. Al final de cualquiera o todas las licencias de acuerdo a lo establecido en este Artículo, un empleado será restablecido al empleo con la Empresa con antigüedad completa en una posición comparable a la que tenía inmediatamente antes comenzar la licencia, siempre y cuando que el empleado esté físicamente capacitado para realizar de manera eficiente un trabajo comparable al que realizaba antes de comenzar la licencia. Al reintegrar a dicho empleado al empleo con antigüedad completa, no se reemplazará a ningún empleado que haya trabajado realmente un período más largo para la Empresa que el empleado que se reintegra.

Sección 11. Si un empleado excede el periodo de la licencia otorgada por la Empresa y es despedido por esta razón, el empleado tiene derecho al pago de vacaciones, feriados personales y licencia por enfermedad que haya acumulado. Un cheque con las deducciones normales de retención en nómina será enviado al empleado con la notificación de la terminación de su empleo.

Sección 12. Un empleado no puede aceptar otro empleo mientras está en licencia.

Sección 13. Al regreso de una licencia por razones médicas, el empleado será reintegrado a su trabajo regular siempre y cuando un médico lo haya autorizado y considerado apto para realizar su trabajo. Si la Empresa objeta una autorización médica, puede enviar al empleado al médico de la Empresa al costo de la misma.

Artículo 12 — Licencia por enfermedad

La Empresa cumplirá con los términos de la ley *California Healthy Workplace Healthy Family Act*, AB 1522, (Ley Sitio de Trabajo Sano y Familia Sana de California) de 2014.

Artículo 13 - Subcontratación

La Empresa puede subcontratar el trabajo que considere necesario, siempre y cuando no sustituya permanentemente a un empleado de la unidad de negociación colectiva. Esto no afecta la capacidad de la Empresa para utilizar empleados temporales según lo especificado en el Artículo 9.

Artículo 14 — Antigüedad

Sección 1. Los empleados regulares y en periodo de prueba de la Empresa en las clasificaciones cubiertas por este Convenio acumularán antigüedad como sigue:

- a) Antigüedad en la planta consistirá en el tiempo total de servicio continuo del empleado con la Empresa.
- b) Antigüedad en el departamento consistirá en el tiempo total de servicio del empleado en el departamento en que esté trabajando, a partir de la fecha más reciente de asignación a ese departamento como empleado en periodo de prueba o regular.
- c) Antigüedad en la clasificación será el tiempo total de servicio del empleado en una clasificación laboral en la que esté trabajando, a partir de la fecha más reciente de asignación a esa clasificación laboral como empleado en período de prueba o regular.
- d) En caso que dos (2) o más empleados tengan la misma fecha de inicio en el departamento o clasificación laboral, prevalecerá la fecha de antigüedad en la planta. Cuando la Empresa emplee a dos (2) o más personas en el mismo día, el menor número de identificación de empleado determinará la antigüedad en la planta.

Sección 2. Los empleados pierden toda antigüedad en caso de:

- a) Despido.
- b) Renuncia voluntaria.
- c) Incumplimiento en regresar de un periodo de descanso laboral dentro de cinco (5) días hábiles a partir de la fecha del sello postal de una notificación oficial y por escrito de la Empresa.
- d) Descanso laboral por un período igual a su tiempo de servicio o doce (12) meses, el que sea menor o fuera de servicio por cualquier razón que no exceda de doce (12) meses.
- e) Ausencia del trabajo sin previo aviso por tres (3) días consecutivos.
- f) Incumplimiento en reintegrarse al trabajo al término de una licencia en la fecha especificada a menos que una extensión de la licencia haya sido aprobada por la Empresa y por escrito.
- g) Aceptación de otro empleo durante una licencia sin autorización previa y por escrito de la Empresa.

Artículo 15 – Procedimiento para resolución de agravios

Sección 1. Procedimiento en caso de conflicto. Si una acción por parte de la Empresa hace que un empleado cubierto por este Convenio sea perjudicado, dicho empleado deberá presentar por escrito su queja ante la Unión dentro de los siete (7) días de calendario siguientes a esa acción de la Empresa excepto cuando ese agravio esté contemplado en otra parte de este Convenio. A partir de ese momento la Unión notificará por escrito a la Empresa dentro de los catorce (14) días de calendario siguientes a la recepción de la queja. Esta notificación por escrito servirá para establecer las disposiciones del Convenio colectivo que se considere fueron incumplidas y los hechos que dan lugar al presunto incumplimiento. A partir de ese momento, la Unión y la Empresa tendrán catorce (14) días de calendario para investigar y solucionar el conflicto.

Sección 2. Arbitraje. Si el conflicto no se resuelve dentro del plazo establecido en la Sección 1 de este Artículo, la Unión podrá, dentro de los quince (15) días de calendario siguientes a la fecha de cierre de la investigación [pero no más tarde de treinta (30) días de calendario siguientes a la fecha de notificación por escrito a la Empresa de la queja] exigir que la disputa pase a arbitraje. La notificación de la exigencia a la otra parte se hará por escrito. El incumplimiento por parte de la Unión en presentar o tramitar una queja dentro de los plazos especificados en este Artículo dará lugar a que se termine la queja.

Sección 3. Selección. En caso de exigencia de arbitraje, la parte demandante solicitará a Federal Mediation and Conciliation Service (Servicio Federal de Mediación y Conciliación), dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la fecha de presentación de la exigencia, que proporcione una lista de siete (7) árbitros. Después, cada parte eliminará alternativamente un (1) nombre de la lista y el último nombre que quede en la lista será seleccionado como árbitro.

Sección 4. Honorarios. Sólo los honorarios del árbitro y el costo de una sala de audiencias serán asumidos por igual por las partes. Todos los demás gastos como honorarios de expertos, reporteros de tribunal y otros gastos no acordados por ambas partes serán sufragados por la parte que solicite los servicios. Los gastos incurridos a petición del árbitro serán cubiertos por partes iguales. Las conclusiones del árbitro serán obligatorias para la Unión, la Empresa y los empleados involucrados.

Sección 5. El árbitro no tendrá jurisdicción para dictar un laudo que tenga el efecto de modificar, alterar o cambiar alguna disposición de este Convenio.

Sección 6. La Unión y la Empresa interpretarán este Convenio como consistente con la ley *Americans with Disabilities Act*, ADA, (Ley Estadounidenses con Discapacidades) y las disposiciones de antigüedad de este Convenio. En caso de surgir una controversia con respecto a estas cuestiones y si las partes no llegaran a un acuerdo, dichas disputas serán sometidas a un arbitraje final y obligatorio para determinar una solución apropiada según las leyes aplicables y este Convenio.

Sección 7. Los agravios o quejas que involucren salarios, suspensiones, terminación del empleo y remuneraciones de otro tipo deben ser presentados dentro de los treinta (30) días de calendario siguientes a la fecha en que ocurra el suceso que da origen a la queja y dichas reclamaciones salariales y / o monetarias no serán válidas o recaudables por un período anterior a los seis (6) meses previos a la fecha de presentación de la queja.

Sección 8. Si un empleado que reclama una violación a este Convenio decide proceder ante una agencia administrativa o tribunal durante el litigio de la queja o en cualquier momento antes de la emisión de la opinión por escrito y del laudo de un árbitro, por la misma razón por la que la queja fue presentada o por la misma acción que dio origen a una queja, se considerará que la queja se ha retirado sin perjuicio.

Sección 9. Formularios de medidas disciplinarias. La Empresa entregará una copia de los formularios de medidas disciplinarias al empleado afectado en el momento de aplicación de la medida disciplinaria y a la Unión dentro de un plazo de siete (7) días de calendario. Sin embargo, el no entregar estos formularios no invalidará ni disminuirá la medida disciplinaria aplicada.

Sección 10. Ninguna medida disciplinaria permanecerá activa en el expediente de un empleado por un período de más de doce (12) meses.

Artículo — 16 No huelga y No cierre laboral

Durante la vigencia del presente Convenio no se producirá paro, huelga, piquete, honra de piquete, tortuguismo, huelga de solidaridad o retención de la producción, o suspensión del trabajo de parte de la Unión, sus miembros o cualquier empleado cubierto por este Convenio, ni la Empresa apelará al cierre laboral.

La Unión no fomentará ni condonará ninguna actividad que incumpla lo dispuesto en este artículo. En caso de incumplimiento de esta disposición, la Unión declarará de manera inmediata y por los medios más rápidos posibles que esa acción no está

autorizada y ordenará sin demora a sus miembros que reanuden el desempeño de sus funciones normales a pesar de la existencia de cualquier línea de piquete. La Unión acepta además que no interferirá en modo alguno con la actividad de la Empresa sancionando o llevando a cabo un boicot en el manejo de bienes adquiridos de una fuente o destinados a un punto en el que pueda existir controversia o conflicto laboral.

La Empresa tendrá el derecho a determinar las medidas disciplinarias a aplicar a un empleado o varios empleados por el incumplimiento de este Artículo. La severidad de las medidas disciplinarias impuestas por este incumplimiento no estará sujeta a arbitraje; sin embargo, la Unión tendrá derecho a cuestionar mediante un agravio el hecho que un empleado (o más) haya(n) incumplido alguna de las disposiciones del Artículo.

Artículo 17 — Vacaciones

Sección 1. A partir de la fecha de ratificación, todos los empleados regulares a tiempo completo cubiertos por este Convenio al servicio continuo de la Empresa durante:

- Un (1) año o más recibirán una (1) semana de vacaciones.
- Cinco (5) años o más recibirán dos (2) semanas de vacaciones.
- Diez (10) años o más recibirán tres (3) semanas de vacaciones.

Sección 2. La paga de vacaciones se calculará de la siguiente manera:

- a) Todos los empleados a tiempo completo y con derecho que hayan trabajado mil ochocientas (1800) horas regulares o más en el año del aniversario completado recibirán cuarenta (40) horas a su tasa de paga por tiempo regular.
- b) Todos los empleados a tiempo completo con derecho que hayan trabajado menos de mil ochocientas (1800) horas regulares en el año de aniversario completado recibirán una paga prorrateada a razón de $1/52^o$ por cada período de cuarenta (40) horas trabajadas en el año de aniversario completo.

Sección 3. Al computar las horas regulares trabajadas para fines de determinar el derecho a vacaciones, las horas pagadas por días feriados y vacaciones con goce de paga se considerarán como horas regulares trabajadas. Para efectos de determinar si un empleado ha tenido un servicio continuo con la Empresa, enfermedades o lesiones comprobadas, descanso laboral o licencias autorizadas hasta por treinta días (30) días, se contarán como empleo continuo.

Sección 4. Todas las vacaciones deben ser tomadas antes de la fecha de aniversario de empleo del empleado, que sigue a la terminación del período de adquisición de las vacaciones. La Empresa se reserva el derecho a programar unilateralmente las vacaciones dentro de un período de sesenta (60) días previo a la fecha de aniversario del empleado para todo empleado que no haya programado y tomado sus vacaciones durante su año de derecho. La Empresa avisará al empleado con dos (2) semanas de anticipación antes de proceder a programar unilateralmente las vacaciones.

Sección 5. Después de la terminación del empleo o despido, se pagará a los empleados las vacaciones ganadas proporcionalmente después de seis (6) meses a partir de la fecha de empleo como empleado en periodo de prueba.

Sección 6. Cuando un día feriado observado según el Convenio cae dentro de las vacaciones de un empleado, el periodo de vacaciones se extenderá un (1) día adicional si así lo solicita el empleado. Esta solicitud debe ser hecha por el empleado en el momento de la programación de las vacaciones. Ese día adicional se pagará a la tasa de pago de días feriados si el empleado tiene derecho a ese día feriado con goce de paga.

Sección 7. Programación de vacaciones. Un calendario para la programación de vacaciones se publicará anualmente alrededor del 15 de enero y permanecerá disponible para que los empleados indiquen su período de vacaciones preferido durante un período de sesenta (60) días. La Empresa se reserva el derecho a limitar el número de empleados que se encuentren fuera de servicio en cualquier momento de acuerdo con las necesidades de producción. En caso de un conflicto en las solicitudes de vacaciones, la antigüedad será el factor determinante para la aprobación de vacaciones. Una vez que un empleado obtiene la aprobación de su solicitud de vacaciones, esta solicitud no será revocada en caso que un empleado de mayor antigüedad solicite el mismo período. El supervisor devolverá la solicitud de vacaciones al empleado dentro de un plazo de tres (3) días hábiles a partir de la fecha de presentación, indicando que la solicitud fue aprobada o rechazada. Si la solicitud de vacaciones es rechazada, el supervisor indicará la razón en el formulario devuelto al empleado.

Sección 8. Las vacaciones se pueden tomar en incrementos de un (1) día o semanales. Los días únicos se definirán como ocho (8) horas para los empleados programados regularmente para trabajar ocho (8) horas y diez (10) horas para los empleados programados regularmente para trabajar diez (10) horas. Una semana se considerará como un periodo de cuarenta (40) horas. Los empleados que soliciten una semana completa de vacaciones no estarán obligados a trabajar el fin de semana de su semana de vacaciones.

Sección 9. La paga de vacaciones será entregada al empleado en el día de pago anterior a las vacaciones programadas, siempre y cuando el empleado haya obtenido la aprobación de las vacaciones por lo menos con treinta (30) días anticipación a la fecha de inicio de las mismas y haya indicado en la solicitud que desea recibir el cheque de la paga de vacaciones antes de salir a tomarlas. Los empleados que no obtengan la aprobación de la solicitud de pago de vacaciones con treinta (30) días de anticipación a la fecha programada para comenzarlas, o no soliciten un cheque especial, recibirán su paga de vacaciones en el siguiente día de pago programado regularmente.

Artículo 18 — Días feriados

Sección 1. La Empresa acuerda reconocer los siguientes días feriados con goce de paga:

| | |
|--------------------------------------|--------------------------|
| Día de Año Nuevo | Día del Trabajo |
| Día de los Caídos en Guerra | Día de Acción de Gracias |
| Día de la Independencia (4 de julio) | Día de Navidad |

Sección 2. Todos los días feriados serán observados el día de la celebración.

Sección 3. A los empleados que están programados regularmente para trabajar ocho (8) horas en un día hábil, se les pagarán ocho (8) horas a su tasa de paga por hora regular por un día feriado observado. A los empleados que trabajan regularmente más de ocho (8) horas en un día hábil (por ejemplo, horario de diez [10] horas o de doce [12] horas) se les pagarán las horas regulares habituales en un día hábil a su tasa de paga por hora regular por un día feriado observado. Todo trabajo realizado en un día feriado será compensado a razón de una vez y media (1 ½ X) la tasa de paga por hora regular además de la paga por el día feriado observado.

Sección 4. Para tener derecho a la paga por los días feriados observados y establecidos en este Artículo, el empleado debe:

- a) Ser un empleado regular.
- b) Haber completado su período de prueba antes del día feriado.
- c) Haber trabajado todas las horas programadas de su último turno programado antes del día feriado y su primer turno programado completo después del día feriado, a menos que la ausencia de alguno o todos los turnos programados se deba a:
 - (1) Periodo de vacaciones aprobado.
 - (2) Permiso expreso o decisión de la Empresa.

Sección 5. Se entiende y acuerda que un empleado debe trabajar un (1) día hábil completo en la semana laboral en la que cae el día feriado o haber regresado de una licencia o vacaciones dentro de la semana laboral posterior al día feriado. La Empresa no puede descansar laboralmente a empleados para evitar el que tengan derecho a la paga por día feriado.

Sección 6. Todo empleado programado para trabajar en un día feriado y no lo haga, perderá todo derecho a que de otro modo podría tener a la paga por día feriado, excepto cuando este incumplimiento sea debido al párrafo c de la Sección 4 de este Artículo.

Sección 7. Feriados personales. Las personas empleadas a partir del 1 de julio de un año determinado tendrán derecho a un (1) día feriado personal que se tomará durante el resto de ese año de calendario y tendrán derecho a dos (2) días feriados personales cada año de calendario siguiente. Las personas empleadas antes del primero (1º) de julio de un año determinado tendrán derecho a dos (2) días feriados personales cada año de calendario. Todo empleado deberá informar por escrito y por lo menos con dos (2) semanas de anticipación de las fechas en las que desea tomar sus días feriados personales. Los días feriados personales no podrán tomarse en la misma semana que los demás días feriados observados y determinados en este Convenio excepto por mutuo acuerdo entre el empleado y la Empresa. La Empresa se reserva el derecho a restringir la cantidad de empleados que celebran sus días feriados personales cuando entran en conflicto con las necesidades operacionales. Toda fecha conflictiva se resolverá por antigüedad en la clasificación.

Sección 8. La Empresa se reserva el derecho a requerir que una parte de la fuerza laboral trabaje en un día feriado. Si no se requiere una fuerza laboral completa, la Empresa programará a los empleados por antigüedad (el más antiguo puede aceptar mientras que el empleado con menor antigüedad debe aceptar) entre quienes estén cualificados para realizar el trabajo, dentro del departamento que lo requiere.

Sección 9. Ningún empleado puede trasladar sus días feriados personales no usados de un año a otro.

Artículo 19 – Comité de seguridad

Sección 1. La Empresa acepta que tiene la responsabilidad total de proveer un lugar de trabajo seguro y de corregir los riesgos de seguridad y que nada en este Convenio implicará que el Local o la Unión Internacional hayan tomado o asumido parte de esa responsabilidad.

Sección 2. La Empresa y la Unión reconocen la prioridad y necesidad de contar con un Programa de Seguridad eficaz para proveer condiciones de trabajo seguras para todos los empleados. La Empresa y la Unión acuerdan cooperar para establecer normas.

Sección 3. El Programa Conjunto de Seguridad está diseñado para establecer condiciones de trabajo seguras dentro de la planta.

Sección 4. La Unión conviene específicamente, si así lo solicita la Empresa, en proporcionar toda información que pueda tener, ya sea a través de encuestas realizadas por ingenieros, encuestas de empleados u otros medios formales relacionados con la acumulación de información sobre trastornos traumáticos en el lugar de trabajo.

Sección 5. Si bien la Empresa se reserva plenamente el derecho a seleccionar y utilizar los consultores externos que considere necesarios, la Empresa y la Unión pueden discutir, y si lo acuerdan mutuamente, seleccionar consultores para apoyar a las partes en temas de seguridad.

Sección 6. Un Comité Conjunto Empresa-Unión de Seguridad compuesto por hasta seis (6) representantes de los empleados designados por la Unión y un número miembros designados por la Empresa se reunirá mensualmente. Las reuniones del Comité se programarán en horas y de manera que no interfieran con el funcionamiento normal de la planta. El número total de empleados de paga por hora en el Comité puede ser mayor de seis (6).

Sección 7. El Comité de Seguridad se reunirá una vez cada mes y en cualquier otro momento que el Director de Seguridad de la Planta o el representante designado de la Empresa así lo determine para el desempeño de sus funciones. Las funciones del Comité incluirán el análisis e investigación de las prácticas, normas y condiciones de seguridad en la planta y el manejo de las quejas relacionadas con la seguridad. La Empresa incluirá un representante designado por la Unión en todas las inspecciones de OSHA, en la medida requerida por la ley o mutuamente acordada como beneficiosa para el esfuerzo de seguridad. Todo miembro del Comité podrá incluir temas relacionados con la salud y la seguridad en el orden del día del Comité.

Sección 8. Antes de tales reuniones mensuales, cada miembro del Comité designado podrá hacer una inspección de su área asignada de la planta. Se pueden programar inspecciones adicionales sujetas a los controles que el Director de Seguridad o el representante designado de la Empresa puedan imponer.

Sección 9. El Comité de Seguridad analizará los problemas de seguridad y hará recomendaciones a la Gerencia lo más pronto posible. La Empresa considerará razonablemente estas recomendaciones y proporcionará sus comentarios al Comité de Seguridad y Ergonomía.

Sección 10. El tiempo que los miembros del Comité pertenecientes a la unidad de negociación utilicen en el desempeño de sus funciones dentro del Comité será remunerado por la Empresa a sus tasas de paga por hora.

Sección 11. La Empresa pagará el tiempo utilizado por los miembros del Comité de Seguridad y Ergonomía pertenecientes a la unidad de negociación colectiva, según sea necesario para asistir a programas de capacitación sobre seguridad o seminarios programados por la administración. La Empresa proporcionará licencias sin goce de paga a los miembros seleccionados del Comité pertenecientes a la unidad de negociación colectiva de la Unión para asegurar la capacitación o asistir a seminarios sobre seguridad y salud en el trabajo patrocinados por la Unión.

Sección 12. El Director de Seguridad de la Empresa o el representante designado de la Empresa notificará oralmente al miembro designado del Comité de Seguridad y Ergonomía perteneciente a la unidad de negociación colectiva de la ocurrencia de todo accidente que produzca una lesión y cause que un empleado sea hospitalizado durante la noche. El miembro designado de la Comisión de Seguridad y Ergonomía de la unidad de negociación colectiva y el Director de Seguridad de la Empresa o el representante designado de la Empresa deberán analizar las circunstancias que causaron el accidente.

Artículo 20 – Concurso por puestos

Sección 1. Al ocurrir una vacante dentro de una clasificación laboral, la Empresa publicará la apertura de un concurso para llenar esa vacante. El anuncio contendrá como mínimo la clasificación laboral, la tasa de paga y el turno. Todos los anuncios de ofertas de puestos se publicarán el martes de cada semana y permanecerán publicados hasta el jueves de esa semana. Los empleados que deseen ser tomados en consideración para pasar a la clasificación laboral ofrecida pueden escribir su nombre en la hoja de la oferta. La vacante se llenará con el empleado más antiguo de la planta que se haya inscrito para participar en el concurso. La vacante creada al trasladar a un empleado a la posición adjudicada se llenará de la misma manera. La siguiente vacante así creada será llenada a discreción de la Empresa. En caso que un empleado sea descalificado, la vacante se llenará con el siguiente empleado con más antigüedad que se haya inscrito en la hoja de participación en el concurso. En caso que el siguiente empleado de mayor antigüedad no pueda calificar, la vacante será llenada a discreción de la Empresa.

Si algún empleado no muestra las competencias necesarias para la calificación en un plazo de cinco (5) días hábiles, se descalifica voluntariamente o rechaza una posición ofrecida, será dejado en su clasificación previa y no podrá concursar por ninguna posición durante un periodo de doce (12) meses.

Los empleados que se cambien de un turno a otro no tendrán derecho a cambiarse a otro turno durante un período de doce (12) meses a partir de la fecha del cambio inicial.

Ningún empleado puede trasladarse a más de una (1) posición en un periodo móvil de seis (6) meses.

Por ninguna circunstancia la Empresa se verá obligada a permitir que más de doce (12) empleados sean trasladados a un turno diferente en un periodo de noventa (90) días de calendario.

Sección 2. Cuando haya disponible una posición de Líder de Equipo (*Team Lead*) o en Aseguramiento de Calidad (*Quality Assurance*), la Empresa publicará un formulario interés en la posición en el Departamento de Recursos Humanos por un período de cinco (5) días hábiles. Los empleados interesados en la posición pueden escribir sus nombres en la hoja de interés. La Empresa seleccionará al candidato que considere más adecuado, a su discreción, para el cargo. Los empleados deben mantener asistencia y desempeño en cuanto a seguridad aceptables y un expediente disciplinario limpio (sin amonestaciones por escrito) para conservar

su puesto como Líder de Equipo. Todo empleado que no pueda cumplir lo anterior puede ser descalificado por la Empresa y trasladado a cualquier posición vacante.

Sección 3. Los empleados de producción interesados en trasladarse a mantenimiento pueden notificar su deseo al Departamento de Recursos Humanos en cualquier momento. Los empleados interesados serán tomados en consideración para una posición vacante en mantenimiento siempre y cuando posean la aptitud mecánica necesaria a criterio de la Empresa, buena asistencia y ninguna amonestación por escrito activa. La Empresa hará la determinación final en cuanto si un empleado de producción podrá ser trasladado al Departamento de Mantenimiento.

Sección 4. La Empresa podrá capacitar a empleados para desempeñar distintas funciones según lo considere necesario.

Sección 5. La Empresa publicará con regularidad una lista de trabajos disponibles para concurso en el tablero de anuncios para los empleados.

Artículo 21 – Derechos en caso de descanso laboral y llamamiento

Sección 1. Las reducciones en la fuerza laboral, es decir la reducción del número de empleados, dentro de una clasificación se harán sobre la base de la antigüedad en la clasificación laboral, siempre y cuando los empleados restantes tengan la destreza, la capacidad y la cualificación para desempeñarse en esa clasificación.

Sección 2. Un empleado en descanso laboral puede ejercer sus derechos de desplazamiento laboral usando la antigüedad en el departamento de igual o menor salario que había tenido anteriormente, siempre y cuando el empleado que desplaza tenga la destreza, capacidad y cualificación para desempeñarse en esa clasificación laboral.

Sección 3. Si un empleado seleccionado para descanso laboral no puede ejercer el derecho de desplazamiento dentro de su departamento, puede ejercerlo en cualquier clasificación laboral previa dentro de la planta que haya tenido de manera permanente por lo menos treinta (30) días de calendario, siempre y cuando tenga más antigüedad en la planta que el empleado que intenta desplazar y además posea tenga la destreza, capacidad y cualificación para desempeñarse en esa clasificación laboral. El derecho a desplazamiento laboral se extiende al empleado que está siendo desplazado.

Sección 4. Llamamiento de empleados en descanso laboral. El llamamiento se hará en el orden inverso del descanso laboral, siempre y cuando el empleado llamado de vuelta al trabajo tenga la destreza, capacidad y cualificación para desempeñarse en esa clasificación laboral.

Sección 5. No habrá utilización de empleados temporales durante un proceso de descanso laboral o de reducción de horas.

Sección 6. La notificación por escrito del llamamiento de vuelta al trabajo de un empleado en descanso laboral puede hacerse por carta certificada o telegrama enviado a la dirección del último domicilio conocido del empleado con copia enviada a la Unión. La Empresa hará todo el esfuerzo razonable para llamar de vuelta al trabajo a los empleados por antigüedad y vía telefónica cuando haya disponibilidad de trabajo inmediato. Los empleados que regresen al trabajo dentro de los cinco (5) días siguientes a la fecha del sello postal de la notificación del llamamiento de vuelta al trabajo serán reingresados de acuerdo con su antigüedad. Los empleados mantendrán informada a la Empresa, por escrito, de cualquier cambio en la dirección de su domicilio.

Artículo 22 – Mantenimiento de archivos

La Empresa debe mantener las tarjetas de tiempo o registros de tiempo trabajado según las disposiciones de las leyes estatales y / o federales aplicables. Cuando no se utilice reloj para registrar el tiempo, la Empresa se asegurará que los registros semanales sean firmados por el empleado. Estos registros deben estar a disposición de un representante designado de la Unión para su inspección con notificación previa razonable, ya que estos registros podrían estar relacionados con una queja específica.

Artículo 23 – Pago de salarios

Se acuerda que el método con el cual la Empresa paga a los empleados indicará todas las deducciones, tasas de paga por hora, horas trabajadas, tiempo regular y horas extras. Se entiende y acuerda que los empleados serán pagados semanalmente. Se acuerda que el método por el cual la Empresa puede pagar a los empleados puede incluir cualquier medio aceptable, entre otros cheques de nómina, efectivo, depósito directo, tarjetas de pago, tarjetas de débito, etc. Si la Empresa decide cambiar su método de pago, se reunirá primero con la Unión para discutir el cambio.

Artículo 24 – Creación de una nueva clasificación

Si se crea una nueva clasificación laboral o se modifica significativamente una clasificación actual, la Empresa puede establecer una tasa inicial o nueva para esa clasificación y notificar a la Unión del cambio. Si la Unión lo solicita dentro de un plazo no mayor a treinta (30) días de calendario de la experiencia laboral, la Empresa negociará con la Unión una tasa permanente para dicha clasificación. Dicha tasa negociada será retroactiva a la fecha en que se estableció el trabajo. Si la negociación de dicha tasa llega a un punto muerto y las partes no pueden llegar a un acuerdo mutuo, el asunto se resolverá aplicando el procedimiento de resolución de agravios y arbitraje de este Convenio.

Artículo 25 – Tasas de salario

Las tasas salariales establecidas en este Convenio son mínimas. Antes de aumentar la tasa básica, la tasa para un trabajo específico, la clasificación laboral, o la implementación, modificación o eliminación de un plan de incentivos, la Empresa se reunirá primero con la Unión para discutir el cambio.

Los empleados en el segundo (2^o) y tercer (3^{er}) turnos recibirán una prima por turno de quince centavos (\$ 0.15) después de cumplir sesenta (60) días de calendario de empleo en el turno.

El primer (1^{er}) lunes siguiente a la ratificación las Clasificaciones Laborales de Producción serán las siguientes:

| | |
|-----------------|---------|
| Clasificación 1 | \$11.50 |
| Clasificación 2 | \$12.50 |
| Clasificación 3 | \$13.00 |
| Clasificación 4 | \$13.50 |
| Clasificación 5 | \$14.00 |
| Clasificación 6 | \$14.50 |

13 de noviembre de 2017: Las clasificaciones de trabajos de producción se incrementarán en veinticinco centavos (\$0.25) a partir del primer lunes siguiente al primer aniversario de la ratificación.

12 de noviembre de 2018: Las clasificaciones de trabajo de producción se incrementarán en cincuenta centavos (\$0.50) a partir del primer lunes siguiente al segundo aniversario de la fecha de ratificación.

11 de noviembre de 2019: Las clasificaciones de trabajo de producción se incrementarán en un dólar (\$ 1.00) a partir del primer lunes siguiente a la fecha del tercer aniversario de la ratificación.

El primer (1^{er}) lunes siguiente a la ratificación los rangos de mantenimiento serán los siguientes y todos los empleados de mantenimiento recibirán un aumento de treinta centavos (\$ 0.30):

| | |
|----|-------------------|
| MI | \$18.00 - \$22.00 |
| M2 | \$22.00 - \$26.00 |
| M3 | \$26.00 - \$30.00 |

La Empresa puede ingresar nuevos empleados y promover empleados actuales que adquieran los conocimientos y destrezas adicionales dentro de estos rangos.

13 de noviembre de 2017: Los rangos de mantenimiento se incrementarán en treinta centavos (\$0.30) a partir del primer lunes siguiente al primer aniversario de la ratificación.

12 de noviembre de 2018: Los rangos de mantenimiento se incrementarán en treinta centavos (\$0.30) a partir del primer lunes siguiente al segundo aniversario de la fecha de ratificación.

11 de noviembre de 2019: Los rangos de mantenimiento se incrementarán en cincuenta centavos (\$0.50) a partir del primer lunes siguiente a la fecha del tercer aniversario de la ratificación.

Artículo 26 – Plan 401(k)

Plan 401(k)

La Empresa implementará un Plan de Ahorros 401 (k) para empleados con derecho a participar. Este plan incluirá lo siguiente:

- Salarios diferidos del empleado en el momento de iniciación del empleo.
- Contribución equiparable de la Empresa después de doce (12) meses de servicio.
- 50% sobre el primer 4% del salario diferido por el empleado.
- La contribución equiparable de la Empresa puede realizarse en JBS Stock o American Depositary Receipts “ADRs”.

La adquisición de derechos del empleado sobre la contribución equiparable de la Empresa será de la manera siguiente:

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

Los participantes continuarán pagando todas las cuotas actuales y las cuotas administrativas para procesar una Orden de Relaciones Domésticas Calificadas (QDRO).

Artículo 27 — Salud y bienestar

Sección 1.

Durante la vigencia de este Convenio, la Empresa mantendrá un programa de beneficios para todos los empleados de la unidad de negociación colectiva que estén cubiertos por los términos de este Convenio. Este artículo proporcionará una descripción general de esos beneficios. El documento del Plan, que se incorpora por referencia en este documento y que puede ser enmendado ocasionalmente, proporcionará los términos específicos relativos a los derechos de las partes y los detalles de estos beneficios y prevalecerá en caso de conflicto o discrepancia entre la descripción general incluida más adelante y el documento del Plan.

Los empleados tendrán derecho a inscribirse en el plan médico de la Empresa después de cumplir noventa (90) días en la nómina activa.

Sección 2.

En caso que se promulguen o adopten legislaciones o regulaciones futuras o posteriores de Reforma al Sistema de Cuidado de la Salud, representantes de la Empresa y la Unión se reunirán para determinar el impacto de dichas legislaciones o regulaciones en los planes de Salud Integral de la Empresa.

Sección 3.

Como en el pasado, la Empresa se reserva el derecho a seleccionar todos los proveedores, administradores externos, proveedores de servicios, redes de proveedores, el control sobre todas las cuestiones administrativas relacionadas con los planes y a modificar los términos y condiciones de cada plan de beneficios a menos que se indique lo contrario en los documentos formales de beneficios entregados a la Unión.

La Empresa podrá añadir, modificar, eliminar o enmendar cualquiera de las iniciativas de beneficios que se enumeran más adelante. La Empresa discutirá con la Unión toda adición, modificación, eliminación o enmienda de las iniciativas de beneficios antes de proceder con el cambio.

Iniciativas para el cuidado del embarazo
Redes de Radiología y Utilización
Precios basados en referencias (RBP)
Asesores en cuanto al valor de los beneficios (BVA)
Compra de marca / Uso obligatorio de genéricos
Red alternativa de niveles
Redes de alto rendimiento
Planes de medicamentos recetados
Productos voluntarios

Adicionalmente, la Empresa puede agregar otras iniciativas de beneficios por consentimiento mutuo entre la Empresa y la Unión. Si la Unión no está de acuerdo con la iniciativa, los actuarios de la Empresa y de la Unión se reunirán y evaluarán si la iniciativa proporcionará un ahorro de costos para el plan y los empleados. En caso que los actuarios concluyan que la iniciativa proporcionará un ahorro de costos para el plan y los empleados, la Empresa tendrá la capacidad de implementar la iniciativa; si los actuarios no pueden estar de acuerdo en que proporcionará ahorros de costos al plan ya los empleados, el asunto puede ser remitido a un árbitro donde el único asunto a decidir es si la adición, modificación o enmienda de la otra iniciativa de beneficios proporcionará ahorros de costos para el plan y los empleados. Si el

árbitro determina que proporcionará ahorros de costos, la Empresa podrá implementar la iniciativa; si el árbitro decide que no proporcionará ahorros, la Empresa no podrá implementar la iniciativa. A tal efecto, se acuerda que todas las controversias que surjan en el marco del programa de seguros colectivos en la medida en que se refieran a la cobertura se determinarán según lo establecido en el plan de seguro colectivo y tal como lo permita la ley ERISA y ninguna disputa estará sujeta a al proceso de agravio y arbitraje de este Convenio.

Sección 4.

Durante la vigencia de este Convenio, la Compañía pondrá a disposición un Plan Dental para empleados con derecho después de cumplir noventa (90) días en la nómina activa. Los empleados pagarán el costo total, las reclamaciones y los costos administrativos del plan.

Sección 5.

Durante la vigencia de este Convenio, la Empresa pondrá a disposición un Plan de Visión para empleados con derecho después de cumplir noventa (90) días en la nómina activa. Los empleados pagarán el costo total, las reclamaciones y los costos administrativos del plan.

Sección 6.

La Empresa proporcionará a los empleados elegibles una póliza de seguro de vida de grupo por un valor nominal de quince mil dólares (\$ 15000) pagado íntegramente por la Empresa. Los empleados pueden, voluntariamente, adquirir un seguro de vida adicional de acuerdo con los términos de los planes establecidos por la Empresa. Las primas de seguros de vida opcionales se manejarán mediante un plan de deducción en nómina.

Sección 7.

Discapacidad a largo plazo. Los empleados regulares a tiempo completo tendrán derecho a inscribirse en el Plan de Seguro por Discapacidad a Largo Plazo a partir del primer día del mes de calendario, después de cumplir seis (6) meses de servicio.

Los empleados que opten por inscribirse en esta cobertura pagarán, por deducción en nómina, el costo de la prima por la cobertura que seleccionen.

Sección 8.

Si los servicios cubiertos no están disponibles a través de la red, se procesarán como una reclamación dentro de la red. Si los servicios están disponibles a través de la red y los servicios se proporcionan fuera de la red, independientemente de una remisión, los servicios se procesarán como una reclamación fuera de la red.

| Plan de beneficios | | |
|-----------------------------|------------------|----------------------------|
| Médico | Dentro de la red | Fuera de la red |
| Deducible año de calendario | \$1600 / \$3200 | \$4000 / \$8000 |
| HR/V finan. Empresa | \$500 / \$1000 | Igual que dentro de la red |
| Coaseguro | 80% | 50% |
| Gasto anual máximo | \$5000 / \$10000 | \$12500 / \$25000 |
| Copago PCP | Ded. y coaseguro | Ded. y coaseguro |
| Copago especialista | Ded. y coaseguro | Ded. y coaseguro |
| Sala de emergencias | Ded. y coaseguro | Ded. y coaseguro |
| Atención urgente | Ded. y coaseguro | Ded. y coaseguro |
| Servicio preventivo | 100% | Ded. y coaseguro |

| Contribuciones semanales | |
|--------------------------|---------|
| Escala | 2016 |
| EE solo | \$19.87 |
| EE+Cónyuge | \$44.87 |
| EE+Hijo | \$34.87 |
| EE+Fam | \$59.25 |

- Durante la vigencia del Convenio, la Empresa y la Unión pueden lograr acuerdos sobre cambios en el diseño del plan (ítems anteriores) en un esfuerzo por ejercer control sobre los aumentos de la contribución semanal del empleado mientras se mantiene el costo neto.
- Recargo por cónyuge. Si los miembros deciden elegir la cobertura conyugal para un cónyuge con derecho a cobertura bajo el plan médico de su empleador, pagarán veinticinco dólares adicionales (\$ 25.00) por semana.
- Recargo por tabaco. Si un miembro o un dependiente cubierto usa productos de tabaco, las primas médicas requerirán diez dólares adicionales (\$ 10.00) por semana.
- Los fondos no utilizados de la cuenta HRA pasarán de un año a otro.
- A partir de la ratificación de este Convenio, las contribuciones semanales pagadas por los empleados cubiertos por este Convenio no excederán el veinticinco por ciento (25%) del costo del plan médico de la Empresa. La Empresa determinará el costo de su plan médico de manera consistente con la práctica anterior (véase la Carta de Entendimiento separada).

Artículo 28 — Cláusula de separabilidad y salvedad

Se acuerda que en caso que alguna disposición en el Convenio se determine de manera definitiva que es contraria a las leyes estatales o federales, reglamento o regulación del gobierno, tal disposición será suspendida y dejada sin efecto hasta el momento en que la Empresa y la Unión acuerden un sustituto satisfactorio. Sin embargo, todas las demás disposiciones del Convenio permanecerán en pleno vigor y efecto durante el período especificado en el Convenio.

Artículo 29 - Duración del Convenio

Sección 1. También se acuerda entre las partes que este Convenio, salvo que específicamente se establezca lo contrario en este documento, estará vigente a partir del 14 de noviembre de 2016 y permanecerá en vigencia hasta la medianoche del 16 de noviembre de 2020 y de un año a otro, sujeto a la terminación por cualquiera de las partes que notifique por escrito a la otra parte por lo menos con sesenta (60) días de anticipación al 16 de noviembre de 2020 o antes del 16 de noviembre de cualquier año subsiguiente.

Sección 2. Las partes en este Convenio acuerdan que dentro de los sesenta (60) días previos al final del tercer (3^{er}) año de vigencia del Convenio, se reunirán y conferenciarán con respecto a los términos y condiciones de este Convenio. No se realizarán cambios sin el consentimiento mutuo de las partes. Además, acuerdan que renovarán este Convenio y todas sus condiciones por un (1) año adicional después del tercer año del Convenio.

EN TESTIMONIO DE LO CONVENIDO, los representantes de las partes, debidamente elegidos, declaran que tienen la autoridad para celebrar el presente Convenio en nombre de ellos mismos y de sus mandantes y en consecuencia firman y estampan los sellos respectivos.

Firmado el día _____ de _____, 2017.

POR LA EMPRESA:

SWIFT BEEF COMPANY

POR LA UNIÓN:

UFCW UNION LOCAL 1167

Apéndice A – Clasificaciones laborales

| Posición | Clasificación |
|--------------------------------|---------------|
| Product Handler | 1 |
| Styler | 1 |
| Denestor Operator | 1 |
| Index Line Material Handler | 1 |
| Material Handler | 1 |
| Product Handler | 1 |
| Janitor | 1 |
| Sanitation | 2 |
| OCC Material Handler | •2 |
| Kabab Operator | 2 |
| Knife Sharpener | 2 |
| Mixer Operator | 2 |
| Trimmer/Wizard | 2 |
| Slicer Operator | 2 |
| OCC Material Handler | 3 |
| Knife Skills | 3 |
| Flex Line Operator | 3 |
| Tray Overwrap Operator | 3 |
| Labeler Operator | 4 |
| Flow Wrap Operator | 5 |
| Bandsaw Operator | 5 |
| Yard Driver | 5 |
| Recycling Clerk | 5 |
| Warehouse Attendant | 5 |
| Quality Assurance Tech Skilled | 6 |
| Quality Raw Material Auditor | 6 |

* Los Líderes de Equipo recibirán un dólar (\$1.00) por hora sobre la tasa de paga de la clasificación más alta en el área que tengan asignada.

Rangos Departamento de Mantenimiento

| | |
|----------------------------|----|
| Facility Maintenance Tech | M1 |
| General Maintenance Tech | M2 |
| Certified Maintenance Tech | M3 |
| Automation Tech | M3 |

Carta de Entendimiento – Comité conjunto Obrero-Patronal

La Empresa y la Unión, con el fin de mejorar las comunicaciones y las relaciones entre la Gerencia y la fuerza laboral, acuerdan establecer un Comité Obrero-Patronal entre los empleados y la Gerencia. Las cuestiones que se discutirán incluirán, entre otros, asuntos relativos a la fuerza laboral multicultural, el seguro de accidentes laborales o compensación al trabajador y el medio ambiente laboral. Este comité estará compuesto por un número igual de seis (6) participantes tanto de la Empresa como de la Unión. Por parte de la Empresa participarán el Gerente General o su designado y el Director de Recursos Humanos o su designado. Los demás participantes de la Empresa serán asignados según sea necesario. Por parte de la Unión participarán el Presidente de la Unión o su designado y el Secretario-Tesorero o su designado. Los demás miembros de la Unión se asignarán según sea necesario. El Comité se reunirá al menos trimestralmente en fecha y hora convenidas de mutuo acuerdo.

Firmado el día _____ de _____, 2017.

POR LA EMPRESA:

SWIFT BEEF COMPANY

POR LA UNIÓN:

UFCW UNION LOCAL 1167

Carta de Entendimiento - Programa de Capacitación
para Empleados de Mantenimiento

Durante las negociaciones que condujeron a este Convenio, la Empresa y la Unión tuvieron importantes discusiones relacionadas con la capacitación, evaluaciones, promoción y salarios de los empleados de mantenimiento.

En caso que la Empresa implemente un programa de capacitación y evaluación para el personal de mantenimiento, primero se reunirá con la Unión para discutir dicha implementación. El propósito de tal reunión será analizar las destrezas requeridas para cada clasificación, la capacitación de empleados y las evaluaciones para la promoción.

La Empresa puede cambiar a su discreción el proveedor de capacitación, el sitio para realizar la capacitación, los cursos necesarios para recibir incrementos salariales y el contenido de los cursos.

En el caso de un cambio en los cursos de capacitación, el sitio para realizar la capacitación o el contenido de los cursos de capacitación, la Empresa discutirá los cambios con la Unión antes de su implementación.

Firmado el día _____ de _____, 2017.

POR LA EMPRESA:

SWIFT BEEF COMPANY

POR LA UNIÓN:

UFCW UNION LOCAL 1167

Carta de Entendimiento

Vacaciones

En el momento de la ratificación de este Convenio, los empleados que actualmente reciben una mayor acumulación o número de semanas de vacaciones que las especificadas en este documento no se verán sujetos a una reducción en la cantidad de vacaciones que reciben por año o en la tasa de acumulación del tiempo de vacaciones.

Firmado el día _____ de _____, 2017.

POR LA EMPRESA:

POR LA UNIÓN:

SWIFT BEEF COMPANY

UFCW UNION LOCAL 1167

Carta de Entendimiento

Círculo rojo

En el momento de la ratificación de este Convenio, todo empleado que esté recibiendo una tasa de paga que sea mayor que la tasa para su trabajo asignado especificada en este Convenio, recibirá un aumento de cuarenta centavos (\$0.40) por hora.

Después de dicho aumento, los empleados del grupo "círculo rojo" tendrán su tasa de pago aumentada en cuarenta centavos (\$0.40) por hora en las fechas en que se incrementan las tasas salariales de las Clasificaciones Laborales de Producción según se define en el Artículo 25, Tasas de Salario.

La inclusión en el grupo "círculo rojo" terminará en el momento en que la tasa salarial del trabajo que el empleado desempeñe sea mayor o igual que su tasa salarial de "círculo rojo", que el empleado se traslade a otro puesto, termine su empleo con la Empresa o no pueda realizar las funciones de la posición que ocupa y al comienzo del período del "círculo rojo". Una vez que el período del "círculo rojo" haya terminado, el empleado recibirá la tasa de pago asignada a su trabajo.

Firmado el día _____ de _____, 2017.

POR LA EMPRESA:

SWIFT BEEF COMPANY

POR LA UNIÓN:

UFCW UNION LOCAL 1167

Carta de Entendimiento
Comité de Educación Sanitaria en la Planta

Se acuerda entre las partes que si se forma un comité conjunto de Educación Sanitaria en la Planta, estará formado por al menos cuatro (4) representantes de la Unión y cuatro (4) representantes de la Gerencia. Todo tiempo invertido en la asistencia a las reuniones del Comité será pagado por la Empresa. El Comité seguirá las pautas siguientes:

- Transparencia de la información en total conformidad con las disposiciones HIPPA.
- Definición conjunta de las oportunidades específicas de las instalaciones y desarrollo de estrategias hacer frente a:
 - Diseño de iniciativas no incluidas en el Plan.
 - Programas de educación sanitaria.
 - Iniciativas de bienestar.
 - Programas de educación sobre beneficios.

Firmado el día _____ de _____, 2017.

POR LA EMPRESA:

SWIFT BEEF COMPANY

POR LA UNIÓN:

UFCW UNION LOCAL 1167

Carta de Entendimiento

ESTE CONVENIO por y entre Swift Beef Company para sus instalaciones de Riverside, California, en adelante denominada la "Empresa", o su representante debidamente autorizado, y UFCW LOCAL 1167 y la United Foods and Commercial Workers International Union, en adelante denominada la "Unión".

La Empresa y la Unión han tenido discusiones significativas relacionadas con los empleados que son transferidos desde la filial de la Empresa ubicada en Santa Fe Springs, California a las instalaciones de la Empresa ubicadas en Riverside, California.

La Empresa proporcionará a la Unión una lista de empleados de "Transferencia Preferida". Las partes acuerdan que estos empleados, si son transferidos, mantendrán su antigüedad para propósitos de derecho a los beneficios (seguros médico, de visión y dental; vacaciones; etc.). Sin embargo, para los propósitos de descanso laboral, llamado de vuelta al trabajo, traslados o concurso por vacantes, estos empleados acumularán antigüedad a partir de la fecha de transferencia a las instalaciones de Riverside. En caso que la Empresa determine que es necesario incluir a estos empleados en el grupo del círculo rojo debido a su tasa de paga por hora actual, podrá hacerlo. El círculo rojo terminará para estos empleados por cambio a una posición distinta de la original de transferencia, terminación del empleo, restricciones médicas que impidan al empleado desempeñar las funciones requeridas de la posición, o la tasa de paga por hora para la posición a la que son transferidos es mayor o igual a su tasa en círculo rojo. Si la Empresa determina que no será necesaria la inclusión en el grupo del círculo rojo la tasa de paga por hora de un empleado de Transferencia Preferida, entonces al empleado se le pagará a la tasa de la posición a la que es transferido.

Las partes acuerdan que todos los demás empleados, transferidos, mantendrán su antigüedad para propósitos de derecho a los beneficios (seguros médico, de visión y dental; vacaciones; etc.). Sin embargo, para los propósitos de descanso laboral, llamado de vuelta al trabajo, traslados o concurso por vacantes, estos empleados acumularán antigüedad a partir de la fecha de transferencia a las instalaciones.

POR LA EMPRESA:

POR LA UNIÓN:

Carta de Entendimiento

Este Convenio por y entre Swift Beef Company para sus instalaciones de Riverside, California, en adelante denominada la "Empresa", o su representante debidamente autorizado, y UFCW LOCAL 1167 y la United Foods and Commercial Workers International Union, en adelante denominada la "Unión".

Durante la implementación de la operación del segundo turno, los empleados identificados más adelante fueron trasladados del primer turno al segundo turno. Seis (6) meses después de la ratificación del Convenio colectivo entre la Empresa y la Unión, se dará a los empleados trasladados la oportunidad de regresar al primer turno, si así lo desean, de acuerdo con el procedimiento siguiente:

- La Empresa pondrá a disposición una lista de inscripción para que los empleados se inscriban si desean regresar al primer turno. Esta lista estará disponible por treinta (30) días. Los empleados que no se inscriban en esta lista dentro del plazo de treinta (30) días no serán tomados en consideración para trasladarse según esta Carta de Entendimiento.
- A los empleados que se inscriban en la lista se les ofrecerá la primera posición disponible, en el primer turno, de una clasificación igual o superior a la que están asignados actualmente. Esto se hará por orden de antigüedad de quienes se inscribieron en la lista. Si un empleado rechaza la oferta, será removido de la lista y perderá el derecho a trasladarse según esta Carta de Entendimiento.
- Se considerará que los empleados que aceptan una posición ofrecida han ganado la oferta para ese puesto tal como se define en el Convenio de negociación colectiva.
- La Empresa no estará obligada a ofrecer vacantes a más de diez (10) empleados por mes.

Después de seis (6) meses a partir de la fecha de finalización del período de inscripción de treinta (30) días, esta Carta de Entendimiento caducará y dejará de estar vigente.

Se acuerda que la oferta de posiciones según las estipulaciones de esta Carta de Entendimiento se hará antes que las posiciones sean abiertas a concurso, si así lo exigen los términos del Convenio colectivo.

Si, dentro de un plazo de treinta (30) días a partir de la fecha de ratificación del Convenio colectivo se comprueba que un empleado fue incluido o excluido de esta lista por error, dicho nombre será removido o agregado. Transcurridos treinta (30) días a partir de la fecha de ratificación del Convenio, no se podrán realizar modificaciones a la lista.

Empleados trasladados:

| ID | Nombre | Posición | Dept |
|---------|------------------------|-------------------------|---------|
| 587907 | Diaz, Jacqueline | Index Material Handler | PORK PM |
| 598529 | Lourdes Beltran, Maria | Index Material Handler | PORK PM |
| 3108525 | Montes, Alfredo | Slicer Operator | PORK PM |
| 595181 | Fernandez, Jaqueline | Trimmer Wizard Operator | PORK PM |
| 586754 | Callente, Lidia | Trimmer Wizard Operator | PORK PM |
| 586732 | Byrd, Robert | Band Saw Operator | PORK PM |
| 598514 | Gutierrez, Blanca | Styler | PORK PM |
| 598036 | Lopez, Minerva | Styler | PORK PM |
| 3105298 | Luisgiles, Bertha | Styler | PORK PM |

| | | | |
|---------|-----------------------|-------------------------|------------|
| 3108522 | Hernandez Joseph | Band Saw Operator | OFFALNA PM |
| 1015047 | Garcia, Navidad | Trimmer Wizard Operator | OFFALNA PM |
| 1015161 | Hernandez, Kathryn | Trimmer Wizard Operator | OFFALNA PM |
| 1014988 | Valle, Flora | Trimmer Wizard Operator | OFFALNA PM |
| 1015180 | Villanueva Maria | Trimmer Wizard Operator | OFFALNA PM |
| 1015000 | Antonio Avalos Ana I | Trimmer Wizard Operator | OFFALNA PM |
| 1015004 | Rodriguez, Ma | Trimmer Wizard Operator | OFFALNA PM |
| 589357 | Villegas, Estela | Styler | OFFALNA PM |
| 595182 | Hernandez, Juana | Styler | OFFALNA PM |
| 3108346 | Partida Ana | Styler | OFFALNA PM |
| 595192 | Padilla, Lourdes | Styler | OFFALNA PM |
| 1015111 | Mendoza Servin, Tomas | Team Leader | SEALING PM |
| 595761 | Buenrostro, Laura | Tray Overwrap Operator | SEALING PM |
| 597343 | Perez, Jose Francisco | Flow Wrap Operator | SEALING PM |
| 1015160 | Sanchez, Tammy | Tray Overwrap Operator | SEALING PM |
| 3103433 | Silva, Angel | Occ Material Handler | SEALING PM |
| 587088 | Ornelas, Winter | Labeler | SEALING PM |
| 588181 | Quintero Osvaldo | Flow Wrap Operator | SEALING PM |
| 595180 | Metza, Brianna | Bizerba Operator | SEALING PM |
| 1015146 | Vargas Maria | Trimmer Wizard Operator | BEEF 1ST |
| 1015104 | Loez, Eduardo | Team Leader | BEEF 1ST |

POR LA EMPRESA:

POR LA UNIÓN:

IMPORTANT NOTICE

This document is a Spanish translation of the LABOR AGREEMENT BY AND BETWEEN SWIFT BEEF COMPANY, RIVERSIDE CA FACILITY AND THE UNITED FOOD AND COMMERCIAL WORKERS, UFCW LOCAL 1167 as translated July, 2017 for better understanding and convenience of the employee. Great care was taken to translate it accurately into the Spanish language, however, should there be any discrepancy or question, the English version is the document which shall prevail.

NOTIFICACIÓN IMPORTANTE

Este documento es una traducción al español del CONVENIO LABORAL POR Y ENTRE SWIFT BEEF COMPANY, RIVERSIDE CA FACILITY Y THE UNITED FOOD AND COMMERCIAL WORKERS, UFCW LOCAL 1167 tal como fue traducido en julio de 2017 para mejor entendimiento y conveniencia del empleado. Se tomó un gran cuidado al traducirlo, sin embargo, en caso de presentarse alguna discrepancia o pregunta al respecto, la versión en inglés será el documento que predomine.