

**ACUERDO**

Entre

JBS, USA LLC

Greeley, Colorado



Contrato 2009–2013

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)**

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

Si usted tiene cualquier pregunta o desea archivar 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  
Cindy Lucero, 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 .....	5
5	Deducciones/Seguridad de la Unión.....	5
6	Horas de Trabajo .....	7
7	Garantía .....	9
8	Responsabilidad de la Compañía y la Unión.....	10
9	Señoría.....	11
10	Ofertar Trabajos.....	13
11	Descanso/Eliminación de Trabajo .....	17
12	Demandas/Arbitración.....	19
13	Disciplina/No Discriminación .....	22
14	Servicio Militar.....	24
15	Ropa/Equipo que proveerá la Compañía .....	25
16	Días Festivos Pagados .....	26
17	Deberes de Jurado en Corte .....	27
18	Póliza de Accidentes y Enfermedades.....	28
19	Permiso para Funeral .....	29
20	Asuntos de la Unión .....	30
21	Permiso de Ausencia .....	31
22	Clasificación de Rébito de Sueldo.....	33
23	Visitación de la Unión .....	34
24	Subcontratando .....	34
25	Períodos de Comida y Descanso .....	34
26	Vacaciones.....	35
27	Seguro de Vida .....	36
28	Programa de Jubilación .....	37
29	Pago de Congelador.....	37
30	Diferencial de Turno.....	37
31	Plan de Médico, Visión, Dental, Y Incapacidad.....	38
	Atención de Calidad de JBS .....	40
32	Orientación para Miembros Nuevos.....	43
33	Varias Provisiones .....	44
34	Fondo Fiduciario para Educación Multicultural.....	45
35	Renuncia, Acuerdo Completo Y Separabilidad.....	46
36	Duración del Acuerdo.....	47
	Recomendación del Comité de Negociación.....	48
Apéndice "A"	Salarios .....	49
	Grupos de Trabajos de Fabricación.....	50
	Grupos de Trabajos de Matanza.....	57
Apéndice "B"	Empiezo Rápido .....	64
Apéndice "C"	Días Ganados y Personal .....	65
Apéndice "D"	Tabla de Seguro de Vida .....	68
Apéndice "E"	Tabla Dental .....	69
Apéndice "F"	Tabla Visión .....	70
Cartas de Entendimiento .....		71
Índice.....		84

## **ACUERDO**

**Entre**

**JBS, USA LLC**

**Y**

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

**PLAZO: 23 de noviembre de 2009 a 29 de septiembre de 2013**

## **ACUERDO**

Este Acuerdo ha sido hecho y entrado por **JBS, USA LLC** 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 entrenadores de producción empleados por la Compañía en su planta de carne de res en Greeley, Colorado, pero excluyendo empleados de la oficina y secretarías 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 mas 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 gerencia y cada empleado pagado por hora de seguir y apoyar el Programa de Seguridad y procedimientos de operación seguros.

### **Sección 2**

- A.) La Compañía y la Unión establecerán un Comité de Iniciativas de Seguridad. Este Comité de Iniciativas consistirá de cinco miembros de gerencia (Gerente General, Ingeniero, Gerente de Operaciones de Envío, Gerentes de Fabricación y Operaciones de Procesamiento Primero y el Gerente de Seguridad) seis miembros del Comité de Seguridad de la Unidad Negociadora incluyendo representantes de los Cueros y Alvey/Envío y por los menos un Oficial de la Unión. Se reunirán por lo menos mensualmente, en tiempo de la Compañía, no exceder dos (2) horas.
- B.) Además del comité de iniciativas habrá cuatro comités de seguridad de producción. Estos comités de seguridad de producción representarán Turno A Procesamiento primero, Turno B Procesamiento primero, Turno A de Fabricación, y Turno B de Fabricación. Cada uno de estos comités consistirá de un miembro del comité de seguridad de la unidad negociadora del comité de iniciativas, cuatro empleados alternados de la producción nombrados por la Unión y dos miembros de gerencia. Se reunirán por lo menos mensualmente, en tiempo de la Compañía, de no exceder una (1) hora. Miembros del comité de seguridad de producción serán nombrados por el Comité de Iniciativas de Seguridad, para hacer inspecciones de seguridad en área del trabajo y otras actividades en tiempo pagado por la Compañía por lo menos treinta (30) minutos por semana para

tomarse en un incremento de treinta (30) minutos. El tiempo será programado con aprobación del supervisor del miembro del comité. Las conclusiones serán revisadas con él(los) supervisor(es) de la área, y asuntos que requieran más acción serán revisados con el Superintendente apropiado y el Gerente de Seguridad o designado. El comité de seguridad revisará las conclusiones.

- C.) El Comité de Seguridad tendrá reuniones siempre que sea necesario, pero no menos de una vez al mes, en horario y lugar regularmente programados. Las reuniones del Comité de Seguridad serán programadas en horarios y de maneras que no interfieran con el funcionamiento ordenado de la planta.

### **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**

El miembro designado del Comité de Seguridad de la Unión será puntualmente notificado 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 aquélla que designe el Director de Seguridad Corporativa. El Comité de Seguridad al concluir la investigación revisará los resultados.

### **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 ocho (8) horas de entrenamiento pagado por cada año contractual en las áreas de salud, seguridad y ergonomía. **Dicho entrenamiento será programada fuera de las instalaciones de la planta.**

- 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.

### **Sección 8**

La Compañía tendrá disponible para el reviso del Comité de Seguridad, un análisis de tendencia y anotaciones de OSHA 2000, registros de amonestamiento de aire y ruido, y todos los demás informes de lastimadura o enfermedad industrial, incluyendo análisis ergonómico y el estado de órdenes de trabajo de seguridad.

Deberá estar disponible para el Comité de Seguridad el acceso a la lista de químicos peligrosos usados en la planta y las Hojas de Datos de Seguridad de los Materiales de la planta.

### **Sección 9**

Acceso a la lista de químicos peligrosos que se usan en la planta y todas las Hojas de Información de Material de Seguridad de la planta serán disponibles al Comité de Seguridad.

### **Sección 10**

Al llegar un inspector de OSHA al lugar de trabajo, el representante o designado de la Unión será notificado. El representante o designado de la Unión participara en cualquier inspección(es), reunión(es), conferencia(s), o discusión(es) de acuerdo o conducidas con el inspector de OSHA. Copias de los resultados serán proveídos 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 todos 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 \$25.00. 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.

## **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 temporarios, o cualquier otro personal que no son de la unidad negociadora no harán trabajo de la unidad negociadora con excepción de situaciones tal como cuando dando instrucciones a un empleado, temporalmente haciendo el trabajo de un empleado ausente o en caso de una emergencia.

## **ARTÍCULO 5 DEDUCCIONES/SEGURIDAD DE LA UNION**

### **Sección 1**

La Compañía acepta, durante el plazo de este Acuerdo, de deducir, en forma semanal, la cuota de iniciación y cuotas mensuales de la Unión del sueldo neto pagado a cualquier empleado que a ejecutado una autorización para descuentos de la Unión. Tal autorización debe ser propiamente 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. del lunes y finalizará a la medianoche del domingo.

### **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 señoría 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.

## 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 medios de noticias, específicamente a las estaciones de radio KYGO y KGRE antes del comienzo del turno. Además, la Compañía investigará, y si es factible implementará una línea directa gratuita **dentro de los tres (3) meses** con el mensaje de cancelación del turno. Se acuerda que el

procedimiento de notificación indicado anteriormente es para conveniencia de los empleados y no un compromiso vinculante de parte de la Compañía.

## **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 reducirá 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 si 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 UNION**

### **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 a ningún acuerdo en base individual con ningún empleado.

## **ARTÍCULO 9 SEÑORIA**

### **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**

Un empleado será un empleado probatorio por un periodo de treinta (30) días **calendario** desde la fecha del último empleo. La Compañía, a su exclusivo criterio, podrá disciplinar o despedir a un empleado probatorio, y no se presentará ni procesará ningún reclamo en su nombre. Al final del período de prueba, un empleado se convertirá en empleado regular de tiempo completo y su señoría comenzará a partir de la fecha del último empleo. Durante el período de prueba, los empleados no resultarán elegibles para los beneficios concedidos a los empleados regulares de tiempo completo.

### **Sección 3**

Descanso, re-empleo de descanso, vacaciones y promociones, con la condición que el empleado tiene habilidad de realizar el trabajo, se basarán en señoría.

### **Sección 4**

Pérdida de Señoría. Un empleado perderá su señoría y sus derechos del empleo por los siguientes motivos:

- A.) Renuncio voluntario, (tres (3) días consecutivos de no llamar ni presentarse se considerarán como renuncio voluntario.).
- B.) Despido 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 descriptos 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 sesenta (60) días desde la fecha de promoción.
- G.) Incapacidad total y permanente (si han transcurrido dieciocho (18) meses), **a menos que un empleado presente evidencia satisfactoria 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 acepta mantener una lista de señoría que indique la señoría de la planta de todos los empleados de la unidad de negociación. Dicha lista de señoría será publicada y actualizada cada 1 de enero, 1 de abril, 1 de julio y 1 de octubre. Se publicará en la planta y se entregará a la Unión una copia de esta lista.

## **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/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 solicito 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 concederá 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 podrá solicitar de un turno a otro turno hasta que hayan acumulado por lo menos un (1) año de señoría. No se permitirá solicitar a un turno diferente a más de sesenta (60) empleados de la división de fabricación y sesenta (60) empleados de la división de la matanza dentro de su división en un año del 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 ganado.

## **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**

Habrá un límite de ganar una (1) solicitud cada doce (12) meses por cada empleado para una apertura de trabajo de menor nivel, y seis (6) meses para un puesto lateral. Sin embargo, no habrá límite de solicitar para un trabajo de rédito más alto excepto cuando un empleado gana un trabajo y voluntariamente regresa a su posición previa no podrá ofertar a ningún nivel por un periodo de seis (6) meses de la fecha de su regreso.

## **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 todas los trabajos en oferta hasta que haya una disposición final. Incluirá la división, el departamento, el nombre del empleado, clasificación y grado 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 precedente, la Compañía asignará empleados temporarios de acuerdo con la necesidad del negocio con consideración de la Unión, habilidad y calificaciones. Todo empleado asignado temporariamente a un trabajo con un rédito más bajo que su rédito regular recibirá su rédito regular mientras realice dicho trabajo con excepción de ajustes laborales debidos a enfermedad o lastimadura fuera del trabajo. Un empleado asignado temporariamente a un grupo de nivel más alto recibirá el rédito grupal más alto cuando esté calificado. Toda asignación temporaria que exceda los treinta (30) días será discutida con la Unión, para hacer un horario de reemplazo si es necesario.

## 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

**La Compañía y la Unión han acordado un período de prueba de doce (12) meses para los trabajos que se han ganado a continuación. Cada parte podrá cancelar este programa después del período de prueba de doce (12) meses con notificación escrita con treinta (30) días de anticipación y una reunión de las partes para tratar de resolver los problemas que llevaron a la cancelación.**

**En caso de que se cancele el programa de prueba, el texto siguiente referente a "Lider/Entrenadores de Producción" se aplicará a los puestos de Lideres y entrenadores del piso. El texto de la Sección 4 se aplicará a los puestos de Chuck Boner y Clod Puller.**

**Lider/Entrenadores de Producción.** Cuando surjan aperturas para Lideres y Entrenadores de Producción, el trabajo será publicado en la División el jueves y permanecerá publicado durante tres (3) días consecutivos excluyendo sábados, domingos, días festivos y días que no sean de producción. Los empleados interesados completarán una solicitud para el puesto en la oficina de personal. La vacante será ofrecido al mejor calificado de los cinco (5) solicitantes con más señoría. 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 competencias laborales, registro laboral, experiencia en el trabajo, asistencia, seguridad, comunicación y educación o habilidad relacionada con el puesto.

#### **Proceso del Período de Prueba**

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

- **Lider**
- **Entrenador del Piso**
- **Chuck Boner**
- **Clod Puller**

Los empleados interesados completarán una solicitud para el puesto en la Oficina de Recursos Humanos. La vacante será ofrecida al empleado mejor calificado de acuerdo con el criterio de la Compañía. La Compañía buscará aportes de los Representantes de la Unión y un grupo de pares empleados cuando ofrezcan estos puestos. Los criterios de evaluación cuando ganen estos puestos incluirán competencias laborales, registro laboral, experiencia en el trabajo, asistencia, seguridad, comunicación y educación o habilidad relacionada con el puesto. Si la Compañía determina que todas las calificaciones son iguales, entonces el puesto se ofrecerá al empleado con más señoría.

## **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 proveerá 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 clara y específica del incidente o problema que dio origen a la demanda y el recurso que se busca.

### **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 **JBS 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 comprometen a mantener un ambiente laboral libre de discriminación. En la administración de este acuerdo y, en conformidad con la ley federal y estatal aplicable, ni la Compañía ni la Unión discriminarán a ningún empleado debido a su raza, color, religión, origen nacional, edad, estado civil, condición de veterano o incapacidad.

## **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.

## **ARTÍCULO 14 SERVICIO MILITAR**

#### **Sección 1**

**Derecho de Re-empleado.** 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 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.

## **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 proveerá guantes de algodón, guantes de hule, guantes con insulación, 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 montecargas, y operadores gatos hidráulicos y para los empleados de hot box y para los empleados expuestos a sensación térmica extrema. La Compañía proveerá otras vestimentas y/o equipos para la salud y de seguridad según resulte necesario durante el plazo del presente Acuerdo. Es de criterio exclusivo de la Compañía determinar la necesidad de dichos elementos.
- 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.) Ante prueba aceptable de desgaste, la Compañía reemplazará el calzado **modelo estándar**.
- D.) La Compañía mantendrá una estación de afilado cerca del área de la línea de descuero y una (1) ubicación central adicional para la división de la Matanza.

#### **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 vestimentas/guantes y equipos 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 (Véa 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 Memorial  
Lunes de Pascua

#### **Sección 2**

El día festivo flotante será dado, a la discreción de la gerencia, dando anticipación de siete (7) días calendarios a los empleados.

#### **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 la jornada laboral programada previa y la jornada laboral programada posterior al día festivo, para poder recibir el pago por el día festivo. Para los fines de esta Sección, una ausencia excusada es una que ha sido previamente excusada

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 temporariamente 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 senioría están ausentes por incapacidad 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 el monto corriente de pago permanecerá en doscientos dólares (\$200.00) por semana. Efectivo el 1 de enero de 2011, los beneficios semanales aumentarán a doscientos veinticinco dólares (\$225.00) y efectivo el 1 de enero de 2012 los beneficios semanales aumentarán a doscientos cincuenta dólares (\$250.00).** El pago comenzará con la octava (8<sup>va</sup>) jornada laboral programada en que se ausente por incapacidad, o a la segunda (2<sup>da</sup>) jornada si el empleado se encuentra hospitalizado, hasta un máximo de trece (13) semanas por cada una (1) ausencia, reducido por los pagos realizados 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 para un funeral o asistir al funeral de un miembro de la familia inmediata del empleado, la Compañía pagará al empleado por ocho (8) horas de su pago regular del empleado por cada día de ausencia hasta un máximo de tres (3) jornadas laborales programadas consecutivas, a condición de 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.) Se efectuará el pago 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 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 efectuará pago alguno por ningún día de ausencia que sea posterior a dicho funeral, excepto en el caso de que el empleado asista a un funeral en un sitio donde el tiempo de viaje se extienda más allá del día del funeral; y
- E.) El empleado, cuando se le solicite, provea prueba satisfactoria a la Compañía del fallecimiento, de la relación del empleado con el difunto, la fecha del funeral y la asistencia del empleado a dicho funeral.

## Sección 2

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

## 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 concederá tiempo libre adicional sin pago a aquellos individuos que necesiten más tiempo para viajar.**

## Sección 4

Se pagará un (1) día para asistir al funeral de un cuñado, cuñada, yerno y nuera, sobrino o sobrina. 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 un 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 **JBS**.
  
- 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, semanalmente contra recibo de un formulario firmado y fechado del Jefe de Delegados 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 PERMISO DE AUSENCIA**

### **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 baja 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.

**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 SUBCONTRATANDO**

### **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 su 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 COMIDAS 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**

Se les permitirá a los empleados un período de almuerzo de treinta (30) minutos (sin pago) aproximadamente a la mitad de la jornada laboral programada del empleado.

### **Sección 4**

Se le concederá a los empleados un segundo período de descanso de quince (15) minutos si el horario laboral del día excede las ocho (8) horas y doce (12) minutos.

### **Sección 5**

Cuando resulte evidente que el trabajo no se completará dentro de doce (12) horas, la Compañía concederá un período de descanso pagado de quince (15) minutos después diez horas y media (10 1/2) a quienes deban trabajar.

### **Sección 6**

A los empleados que deban trabajar diez horas y media (10 1/2) 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 1/2) sin un período de descanso o comida a menos que tres horas y tres cuartos (3 3/4) completen la jornada laboral.

## **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: 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.**

### **Sección 3**

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

### **Sección 4**

Los empleados deben realizar la selección de la fecha de vacaciones no más allá del 15 de enero de cada año. A los empleados que no hayan seleccionado sus vacaciones para el 15 de febrero se les asignará un período de vacaciones. Los empleados tendrán entre el 15 de febrero y el 1 de marzo para revisar la lista de vacaciones concedidas, y podrán presentar una objeción ante Recursos Humanos durante este período. La lista de vacaciones será publicado alrededor del 15 de marzo.

### **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.

## **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 JBS, 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;**
- **La contribución equivalente de la Compañía será realizada en Acciones de JBS o Certificados de Depósito de Valores en Instituciones Financieras Estadounidenses, "ADRs".**
- **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 que deban trabajar cuatro (4) horas o más por día en los congeladores recibirán quince centavos (15¢) adicionales por hora sobre su rédito de pago regular. Las clasificaciones que actualmente lo reciben son Forklift Offal Transfer, Shipping Lead – Offal Transfer, y Forklift Ground Beef – transfer. Sin embargo, cualquier asalariado, futuro o actual, que trabaje más de cuatro (4) horas por día en los congeladores recibirá el pago más alto.

## **ARTÍCULO 30 DIFERENCIAL POR TURNO**

### **Sección 1**

Todos los empleados de producción regulares de tiempo completo recibirán diez centavos (10¢) 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 veinte centavos (20¢) 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 duración de este Acuerdo, la Compañía hará disponible para los empleados elegibles el primero del mes siguiente a los seis (6) meses en la nómina activa, un Plan Integral Médico y de Medicamentos Recetados. Es entendido que la Compañía tiene el derecho exclusivo de seleccionar administradores, grupo de proveedores, compañía de seguro, etc.

La Compañía está de acuerdo de mantener el “Plan de PPO Provisional” se describen a continuación hasta el 1 de enero de 2011. En ese momento, se eliminará el Plan de PPO Provisional y los empleados tendrán la opción de seleccionar el plan High Performance Network (HPN) o el “Nuevo PPO”. La selección de los empleados se realizará durante el período de inscripción abierta, y el primero será el otoño de 2010.

31/3/2010	PPO Provisorio – Hasta que se presente HPN		High Performance Network (HPN) – Al Implementarse		Nuevo PPO – Al Implementarse HPN	
	En Grupo	Fuera de Grupo	En Grupo	Fuera de Grupo	En Grupo	Fuera de Grupo
<b>Deducible Anual</b>						
<b>Individual</b>	\$350	\$700	\$350	\$1,500	\$1,000	\$6,000
<b>Familiar</b>	\$1,050	\$2,100	\$1,050	\$4,500	\$3,000	\$18,000
<b>Gastos de Bolsillo (incluye ded)</b>						
<b>Individual</b>	\$1,750	\$3,500	\$1,750	Sin Max	\$5,000	Sin Max
<b>Familiar</b>	\$3,500	\$7,000	\$3,500	Sin Max	\$10,000	Sin Max
<b>Co-seguro</b>	80%	60%	80%	40%	60%	40%
<b>Co-pago Urgencias</b>	\$100		\$100	\$300	\$200	\$600
<b>Co-pago Hospital Paciente Interno</b>	\$0		\$0	\$200	\$200	\$600
<b>Co-pago PCP (médico atención primaria)</b>	\$20	60%	\$20	40%	60%	40%

<b>Co-pago por Especialista</b>	<b>\$30</b>	<b>60%</b>	<b>\$30</b>	<b>\$40%</b>	<b>60%</b>	<b>40%</b>
<b>De Rutina</b>	<b>Mamografías, Pap, PSA y Vacunas hasta 3</b>	<b>Sujeto a deducible o co-seguro</b>	<b>\$500 hasta 5 años, \$300 5 + (no deducible)</b>	<b>40% después del deducible</b>	<b>\$500 hasta 5 años, \$300 5 + (no deducible)</b>	<b>40% después del deducible</b>
<b>Maternidad (aplica deducible)</b>	<b>100% (no deducible)</b>	<b>60% (no deducible)</b>	<b>80%</b>	<b>40%</b>	<b>60%</b>	<b>40%</b>
<b>Cantidad Máxima de por Vida</b>	<b>\$2 Millones</b>		<b>\$2 Millones</b>		<b>\$2 Millones</b>	

### Programa de Medicamentos con Receta

Los Beneficios para Medicamentos con Receta serán de la siguiente manera:

	Actual	7/1/2010
Co-pago Rx Por Menor	Genérico \$7 Formulario \$15 Marca \$30 50% Estilo de Vida	PPL (Lista de Farmacia Preferida) Gen \$7 PPL Marca \$15 Otro Genérico 20% o \$15 Min. \$30 Max. Otra Marca 20% o \$30 Min. \$60 Max. Especializado 20% o \$50 Min. \$100 Max. *suministro para 30 días
Co-pago Rx Pedido por Correo	Genérico \$15 Formulario \$30 Marca \$60 50% Estilo de Vida	PPL Gen \$17.50 PPL Marca \$37.50 Otro Genérico \$37.50 Otra Marca \$75.00 Especializado \$250.00

Efectivo el 1/1/2011, habrá un máximo de gastos de su bolsillo combinado anual para “medicamentos especializados” de \$1200 por miembro.

La Compañía realizará una “Revisión de Desempeño Anual” del plan médico/de medicamentos recetados. Esta Revisión de Desempeño Anual será realizada en abril de cada año y evaluará el período que se extiende entre el 1 de enero y el 31 de diciembre. La primera Revisión de Desempeño Anual para evaluar la penetración de la PPL será en abril de 2011.

La Compañía mantendrá vigentes los niveles de co-pago si el nivel de penetración de recetas de PPL es del sesenta y cinco por ciento (65%) para la Revisión de Desempeño Anual de 2011, setenta por ciento (70%) para la Revisión de Desempeño Anual de 2012 y setenta y cinco por ciento (75%) en la Revisión de Desempeño Anual de 2013. El nivel de penetración de recetas de

PPL será medido como la cantidad de recetas de PPL emitida versus la cantidad total de todas las recetas emitidas. Si los niveles de penetración no alcanzan los niveles a los que se apunta la Compañía aumentará el “Otro” porcentaje de co-pagos en el monto del porcentaje de la deficiencia (por menor y pedido por correo). Sin embargo, el mínimo en dólares permanecerá igual. Si el nivel de penetración al que se apunta se logra en un año subsiguiente el “Otro” co-pago se revertirá al nivel correspondiente para el logro del objetivo.

En la medida en que se encuentren disponibles, los medicamentos especializados para pacientes externos deben ser obtenidos a través del grupo farmacéutico y no el grupo de proveedores médicos.

Debido a la dinámica de las drogas especializadas, las partes han convenido revisar el programa de medicamentos especializados durante la Revisión de Desempeño Anual para determinar los niveles de co-pagos apropiados, máximos, duración de la cobertura, etc.

#### Atención de Calidad de JBS

La Compañía y la Unión han discutido varias medidas de gestión del plan destinadas a proveer atención médica de calidad y controlar los costos sin cambiar el diseño del plan y la estructura de co-pagos del empleado descritas anteriormente. Estas medidas incluyen, de manera descriptiva pero no limitativa, la implementación de la Lista de Farmacia Preferida de JBS (PPL) y Administración de Condición/Administradores de Condición y un Grupo de Rendimiento Elevado (HPN). A cambio de mayores cambios de diseño del plan las partes han acordado lo siguiente:

- Las contribuciones semanales del empleado para el plan médico y de medicamentos recetados serán de la siguiente manera:

○ Empleado Solo	\$11.00
○ Empleado+1	\$16.00
○ Empleado+2	\$19.00
○ Empleado+3	\$22.00
○ Empleado+4	\$25.00
  
- A partir del 1 de enero de 2011 la Compañía acepta cubrir beneficios para prevención/bienestar de acuerdo con lo discutido.
- La Compañía y la Unión han convenido la metodología y han establecido un punto de referencia para los costos médicos sobre la base de un costo neto por miembro por mes (PMPM). La referencia se basa en un período de los tres últimos años (1 de enero al 31 de diciembre) e incluirá reclamaciones pagadas, costos fijos, menos reembolso por exceso de siniestralidad y más la tendencia de inflación médica de acuerdo con lo informado en la encuesta anual de Mercer. El desempeño del Plan será revisado contra este punto de referencia cada año durante la Revisión de Desempeño Anual (abril de 2011, 2012 y 2013). El desempeño del plan se basará en el período de doce (12) meses precedente del 1 de enero hasta el 31 de diciembre e incluirá reclamaciones pagadas, costos fijos menos reembolsos por exceso;

- Dos veces por año la Compañía revisará la experiencia de costos del plan médico y de medicamentos recetados de la planta, resultados de iniciativas del plan y tendencias con la Unión;
- La Compañía implementará su programa de Administración de Condición además de otros cambios de diseño ajenos al plan para mejorar la atención médica y mantener costos;
- La Compañía se reunirá con la Unión y buscará sus aportes antes de la implementación de estas y otras iniciativas del plan;
- Además de establecer la referencia durante las Revisiones de Desempeño Anuales la Compañía y la Unión revisarán el desempeño del Plan y, de ser necesario, efectuarán cambios al Plan para mantener el desempeño;
- Si el costo PMPM aumenta por encima de la referencia establecida la Compañía implementará cambios al diseño del plan o aumentos en las contribuciones para volver a alinear los costos con la referencia acordada;
- Los cambios en un año de plan simple no excederán:
  - Deducibles dentro del grupo, cien dólares (\$100) y trescientos dólares (\$300) para individual y familiar respectivamente;
  - Deducibles fuera del grupo, doscientos dólares (\$200) y seiscientos dólares (\$600) respectivamente;
  - Máximo de gastos de bolsillo dentro del grupo, quinientos dólares (\$500) y mil dólares (\$1,000) respectivamente;
  - Máximo de gastos de bolsillo fuera del grupo podrá pasar a "sin máximo";
  - Eliminación del co-pago de consultorio de médico de atención primaria (PCP) y Especialista;
  - El co-seguro dentro del grupo no disminuirá más del diez por ciento (10%) durante la extensión del Acuerdo;
  - Si no hubiera modificaciones en el diseño del plan en un año del plan, o la modificación fuera inferior al máximo anual, la modificación subsiguiente permitida de un (1) año sería el monto(s) no incrementado en el año(s) del plan previo(s) más los montos del año del plan actual permitidos en lo precedente.

<b>31/3/2010</b>	
<b>Anemia por Deficiencia de Hierro, Prevención</b>	<b>RX</b>
<b>Anemia por Deficiencia de Hierro, Reconocimiento Preventivo</b>	<b>Cuidado de la Salud</b>
<b>Aneurisma Aórtico Abdominal, Reconocimiento Preventivo</b>	<b>Rutina</b>
<b>Bacteriuria, Reconocimiento Preventivo por Asintomática</b>	<b>Rutina</b>
<b>Cáncer Cervical, Reconocimiento Preventivo</b>	<b>Cuidado de la Salud</b>
<b>Cáncer Colo-rectal, Reconocimiento Preventivo (interpretado como colonoscopia)</b>	<b>Rutina</b>
<b>Cáncer de Mamas, Quimo-prevención</b>	<b>Cuidado de la Salud</b>
<b>Cáncer de Mamas, Reconocimiento Preventivo</b>	<b>Cuidado de la Salud</b>
<b>Caries Dentales en Niños en Edad Pre-escolar, Prevención</b>	<b>RX</b>

<b>Depresión, Reconocimiento Preventivo</b>	<b>Rutina</b>
<b>Diabetes Mellitus en Adultos, Reconocimiento Preventivo para Tipo 2</b>	<b>Cuidado de la Salud</b>
<b>Dieta, Orientación de Conducta</b>	<b>Cuidado de la Salud</b>
<b>Discapacidad Visual en Niños Menores de 5 Años, Reconocimiento Preventivo</b>	<b>Visión</b>
<b>Enfermedad de Células Falciformes, Reconocimiento Preventivo</b>	<b>Cuidado de la Salud</b>
<b>Enfermedad por Incompatibilidad de Rh, Reconocimiento Preventivo</b>	<b>Rutina</b>
<b>Gonorrea, Medicación Profiláctica</b>	<b>RX</b>
<b>Gonorrea, Reconocimiento Preventivo</b>	<b>Rutina</b>
<b>Hipertensión, Reconocimiento Preventivo</b>	<b>Cuidado de la Salud</b>
<b>Infección por Clamidia, Reconocimiento Preventivo</b>	<b>Cuidado de la Salud</b>
<b>Infección por Sífilis, Reconocimiento Preventivo</b>	<b>Rutina</b>
<b>Infección por Virus de Hepatitis B, Reconocimiento Preventivo</b>	<b>Cuidado de la Salud</b>
<b>Lactancia, Intervenciones de Conducta para Promover</b>	<b>Rutina</b>
<b>Obesidad en Adultos, Reconocimiento Preventivo</b>	<b>Rutina</b>
<b>Osteoporosis en Mujeres Post-menopáusicas, Reconocimiento Preventivo</b>	<b>Rutina</b>
<b>Reconocimiento Preventivo para Abuso de Alcohol y Orientación de Conducta</b>	<b>Rutina</b>
<b>Susceptibilidad al Cáncer de Mamas y Ovarios, Evaluación Genérica de Riesgo y Prueba de Mutación de gen BRCA</b>	<b>Rutina</b>
<b>Trastornos Lipídicos, Reconocimiento Preventivo</b>	<b>Cuidado de la Salud</b>
<b>Uso y Enfermedad por Tabaco, Orientación</b>	<b>Cuidado de la Salud</b>
<b>VIH, Reconocimiento Preventivo</b>	<b>Rutina</b>

## **Sección 2**

### **Cobertura Dental**

Los empleados regulares de tiempo completo serán elegibles el primer día del mes calendario, **después de completar** seis (6) meses de servicio, para inscribirse en el Plan de Grupo Dental.

**A partir del 1/1/2011, los empleados podrán escoger individualmente su opción de plan de los dos presentados por la Compañía. Los empleados que opten por inscribirse para la cobertura pagarán, por deducción de la nómina, el costo completo de la cobertura.**

**Véa Tabla en el Apéndice “E”**

### **Sección 3**

#### **Cobertura de Vision**

Los empleados regulares de tiempo completo serán elegibles el primer día del **mes calendario**, después de completar seis (6) meses de servicio, para inscribirse en el Plan de Grupo de la Vision.

Los empleados que deciden inscribirse para la cobertura pagarán, por deducción de la nómina, **el costo completo de la cobertura.**

**Véa Tabla en el Apéndice “F”**

### **Sección 4**

Se utilizará el plan flex pre-impuesto.

### **Sección 5**

Todos los empleados deben volver a inscribirse para la cobertura durante la inscripción abierta completando y devolviendo el material de inscripción, ya sea que escojan o rechacen la cobertura. Los empleados que rechacen la cobertura o no completen los materiales de inscripción y más adelante resulten elegibles para participar en los planes estarán sujetos a las limitaciones de condiciones pre- existentes de los planes respectivos. Los cambios están limitados de acuerdo con lo definido en los documentos del plan.

### **Sección 6**

En el caso de que se promulgue alguna legislación futura de Reforma a la Atención de Salud, los representantes de la Compañía y la Unión se reunirán para determinar el impacto de dicha legislación y acordar mutuamente las modificaciones, si las hay, a los planes Integrales de Atención de Salud de la Compañía.

## **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.) El cheque con el cual la Compañía paga a los empleados indicará todas las deducciones, rédito por hora, horas trabajadas, tiempo regular y horas extras. Se entiende y acepta que se pagará a los empleados semanalmente.
- B.) La Compañía continuará utilizando métodos y prácticas legítimas para distribuir los cheques de pago a los empleados.
- 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 para la semana siguiente.
- D.) Los cheques de pago se distribuirán no más tarde del descanso de almuerzo del viernes para el turno A y no más tardar del comienzo del descanso de almuerzo del jueves para el turno B.

### **Sección 3**

Tarjetas de I.D. La Compañía acepta proveer un (1) tarjeta de identificación, sin costo alguno, a los empleados. De allí en adelante, el costo de reemplazo de las tarjetas de identificación será de no 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 acepta que instalará, dentro de los tres (3) meses de la ratificación, 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 acuerda contribuir \$25,000 a un fideicomiso conjunto multicultural en el año inicial de este acuerdo. Cada año a partir de allí la Compañía contribuirá un monto necesario, hasta \$25,000, el saldo disponible del Fideicomiso hasta \$25,000. Se financiarán clases de inglés como segunda lengua (ESL) del fideicomiso en la medida en que exista el debido interés para dar las clases. **Dichas lenguas podrán incluir, de manera descriptiva pero no limitativa, español, somalí y burmese.**

## **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.



## RECOMENDACIÓN DEL COMITÉ DE NEGOCIACIÓN

### NEGOCIACIONES CON JBS 2010

Tras varios meses de negociaciones, a través de esta carta nosotros, el Comité, recomendamos aceptar el presente contrato

Ramiro Alvarez Ramiro Alvarez  
Andy Archuleta Andy Archuleta  
Beverly Cazarez Beverly Cazarez  
Juan (Tex) Esparza Juan Esparza  
Steve Gomez Steve Gomez  
Angelica Gutierrez Angelica Gutierrez  
Jorge Hernandez Juarez Jorge Hernandez Juarez  
Edward Kent Edward Kent  
Aldo Montes Aldo Montes  
Maryan Muse Maryan Muse  
Diana Narvaez Diana Narvaez  
James Suazo James Suazo  
Linda Sughrone Linda Sughrone  
Maung Tway Maung Tway  
Rodolfo Vargas Rodolfo Vargas

9 de abril de 2010

**APÉNDICE "A"**  
**(Salarios)**

El rédito mínimo inicial y la progresión salarial será de la siguiente manera:

Tarifa de Inicio:	\$10.50
Después de 30 Días	\$10.75
Después de 60 Días	\$11.00
Después de 90 Días	Rédito Base

El primer lunes a continuación de la ratificación de este Acuerdo, los empleados en la progresión pasarán al nuevo rédito por la extensión de su servicio.

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

- Efectivo desde el 23 de noviembre de **2009** después de la ratificación del rédito base aumentará cuarenta centavos (\$0.40) por hora a **\$12.65**.
- Efectivo desde el **22 de noviembre de 2010** el rédito base aumentará treinta centavos (\$0.30) por hora a **\$12.95**.
- Efectivo desde el **21 de noviembre de 2011** el rédito base aumentará treinta centavos (\$0.30) por hora a **\$13.25**.
- Efectivo desde el **19 de noviembre de 2012** el rédito base aumentará treinta centavos (\$0.30) por hora a **\$13.55**.

El incremento del rédito de inicio será extendido por cada ausencia más allá de una (1) semana. Dicha extensión será por la extensión de la ausencia.

Los diferenciales del Salario Laboral son de la siguiente manera:

**\*Retroactivo al 23 de noviembre de 2009 se pagará dentro de los treinta (30) de la ratificación.**

Grupo 7	Rédito Base	+	\$3.75/hora
Grupo 6	Rédito Base	+	\$2.50/hora
Grupo 5	Rédito Base	+	\$1.85/hora
Grupo 4	Rédito Base	+	\$1.20/hora
Grupo 3	Rédito Base	+	\$0.70/hora
Grupo 2	Rédito Base	+	\$0.40/hora
Grupo 1	Rédito Base	+	\$0.20/hora

**Los Nuevos Diferenciales de Salario Laboral se implementarán dentro de los treinta (30) días de la ratificación.**

Los réditos de pago incluyen la compensación por el tiempo pasado poniéndose y quitándose la ropa de trabajo, incluyendo ropa y/o equipo de seguridad, excepto que el acuerdo conciliatorio (donning and doffing, ponerse y quitarse la ropa) con fecha del 11 de septiembre de 2000 disponga lo contrario

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

**Los Líderes y Los Entrenadores pagados por hora recibirán treinta centavos (\$0.30) por encima del grado más alto del área a la que se asignan.**

Grado	<b>*Pago por Grado a través del Contrato</b>			
	23/11/2009	22/11/2010	21/11/2011	19/11/2012
Grado 7	\$16.40	\$16.70	\$17.00	\$17.30
Grado 6	\$15.15	\$15.45	\$15.75	\$16.05
Grado 5	\$14.50	\$14.80	\$15.10	\$15.40
Grado 4	\$13.85	\$14.15	\$14.45	\$14.75
Grado 3	\$13.35	\$13.65	\$13.95	\$14.25
Grado 2	\$13.05	\$13.35	\$13.65	\$13.95
Grado 1	\$12.85	\$13.15	\$13.45	\$13.75
Base	\$12.65	\$12.95	\$13.25	\$13.55

<b>Trabajos Base de Fabricación</b>		
Dept.	Grado	Título
Fab	00	Add Inserts
Fab	00	Bag Flap Meat
Fab	00	Bag Ball Tip
Fab	00	Bag Cap Lifter Meat
Fab	00	Bag Chuck Finger Meat
Fab	00	Bag Chuck Tender
Fab	00	Bag D-Shank
Fab	00	Bag Finger Meat
Fab	00	Bag Flank Steak
Fab	00	Bag Flatiron
Fab	00	Bag Inside Skirt
Fab	00	Bag Loin Tail
Fab	00	Bag Outside Skirt
Fab	00	Bag Pectoral
Fab	00	Bag Person
Fab	00	Bag Plate Finger Meat
Fab	00	Bag Riblets
Fab	00	Bag Rose Meat
Fab	00	Bag Teres Muscle
Fab	00	Bag Top Butt Caps
Fab	00	Bag Tri Tip
Fab	00	Box Femur Bone

<b>Trabajos Base de Fabricación</b>		
<b>Dept.</b>	<b>Grado</b>	<b>Título</b>
Fab	00	Box Finger Meat
Fab	00	Box Rose Meat
Fab	00	BPI Clean Up/Set Pallets
Fab	00	BPI Fill Combos
Fab	00	BPI Picker
Fab	00	Clean Up
Fab	00	Clean Up Locker Room
Fab	00	Clip Off Brisket Bone
Fab	00	Combo Maker
Fab	00	Combo Monitor
Fab	00	Combo-Cleanup
Fab	00	Custodian
Fab	00	Drop Arm Bone
Fab	00	Drop Pallets
Fab	00	Dump Tubs
Fab	00	Dumping Grinder Helper
Fab	00	Hang Boxes
Fab	00	Inject CO2 - Chuck
Fab	00	Inject CO2 – Rib
Fab	00	Inject CO2 - Round
Fab	00	Laundry Operator
Fab	00	Mark Wing
Fab	00	Monitor Chuck Trim
Fab	00	Open Leakers
Fab	00	Operate Baader
Fab	00	Operate Block Grinder
Fab	00	Operate Dumper
Fab	00	Operate Grinder/GB
Fab	00	Operate Indexer
Fab	00	Operate Tenderizer
Fab	00	Pick Product
Fab	00	Pick Product Conveyor
Fab	00	Pick Product Out of Bone Belt
Fab	00	Pick Vertebra
Fab	00	Pull Kidney Fat
Fab	00	Pull Rose Meat
Fab	00	Rehang Round
Fab	00	Reject Person
Fab	00	Rework After Meat Master
Fab	00	Rework Ground Beef
Fab	00	Set Pallet/Combo Maker - Chuck
Fab	00	Shackle Chuck
Fab	00	Sort Rope Meat
Fab	00	Stage Clod

<b>Trabajos Base de Fabricación</b>		
<b>Dept.</b>	<b>Grado</b>	<b>Título</b>
Fab	00	Stage Loin Product
Fab	00	Stage Round
Fab	00	Stage Strip
Fab	00	Toss Butt Bone
Fab	00	Unhook Round
Fab	00	VA Bag Dice Product
Fab	00	VA Bag Sliced Product
Fab	00	VA Operate Dicer
Fab	00	VA Transfer Product

<b>Trabajos de Fabricación Grado 01</b>		
<b>Dept.</b>	<b>Grado</b>	<b>Título</b>
Fab	01	Bag Brisket
Fab	01	Bag Chuck
Fab	01	Bag Chuck Flap
Fab	01	Bag Chuck Short Rib
Fab	01	Bag Clod
Fab	01	Bag Knuckle
Fab	01	Bag Navel
Fab	01	Bag Rib
Fab	01	Bag Round
Fab	01	Bag Short Loin/Strip
Fab	01	Bag Short Ribs
Fab	01	Bag Tenderloin
Fab	01	Bag Top Butt
Fab	01	Band Combo
Fab	01	Box & Palletize Back Strap
Fab	01	Box Back Rib
Fab	01	Box Bag Meats
Fab	01	Box Brisket
Fab	01	Box Chub
Fab	01	Box Chuck
Fab	01	Box Chuck Riblet
Fab	01	Box Knuckle
Fab	01	Box Loin
Fab	01	Box Navel
Fab	01	Box Rib
Fab	01	Box Round
Fab	01	Box Skirt
Fab	01	Box Tenderloin
Fab	01	Box Top Butt
Fab	01	Box Trim/Rework
Fab	01	Box-Label-Palletize
Fab	01	Clean Paddle Bones

<b>Trabajos de Fabricación Grado 01</b>		
<b>Dept.</b>	<b>Grado</b>	<b>Título</b>
Fab	01	Cooler Operators
Fab	01	Drop Head of Tender
Fab	01	Floor Loaders
Fab	01	Leaker Auditor
Fab	01	Operate Grinder/GB
Fab	01	Operate Six Shooter
Fab	01	Palletize Chub
Fab	01	Palletize Trim
Fab	01	Pull Knuckle
Fab	01	Pull Paddle Bone
Fab	01	Stack Boxes
Fab	01	Stretch Wrap
Fab	01	Temp Combo
Fab	01	Upgrade Product
Fab	01	VA Box Slice Product
Fab	01	VA Operate Slicer

<b>Trabajos de Fabricación Grado 02</b>		
<b>Dept.</b>	<b>Grado</b>	<b>Título</b>
Fab	02	Bag Center Cut Back Ribs
Fab	02	Bone Loin Wing
Fab	02	Bone/Peel/Drop Knuckle
Fab	02	Bone Test Whiz Knife
Fab	02	Bone/Peel/Drop Knuckle
Fab	02	Box Erector
Fab	02	BPI Manifestor
Fab	02	Check for Spinal Cord
Fab	02	Clean Back Ribs
Fab	02	Clean Chuck Short Rib Bones
Fab	02	Clean Plate Bones
Fab	02	Clean Rib Bone
Fab	02	Combo Manifestor
Fab	02	Cut Keyboard Operator
Fab	02	Dejoint Femur Bones
Fab	02	Drop Flap Meat
Fab	02	Drop Wing
Fab	02	Inventory Walker System
Fab	02	Mark Ball Tip On Chain
Fab	02	Mark Brisket
Fab	02	Mark Inside Skirt
Fab	02	Mark Rose Meat
Fab	02	Mark Tri Tip
Fab	02	Mark/Pull Round Cap
Fab	02	Operate Brisket Saw

<b>Trabajos de Fabricación Grado 02</b>		
<b>Dept.</b>	<b>Grado</b>	<b>Título</b>
Fab	02	Operate Case Sealer
Fab	02	Operate Cryovac
Fab	02	Operate Extruder
Fab	02	Operate Skinner - Round
Fab	02	Operate Skinner - Skirts
Fab	02	Operate Skinner - Top Butt Caps
Fab	02	Operate Skinner Loin Tails
Fab	02	Operate Tray Former
Fab	02	Palletize Chub
Fab	02	Pop Feather Bones
Fab	02	Pull Flank
Fab	02	Pull Hanging Tender
Fab	02	Pull/Trim D-Shank
Fab	02	Recondition Meat
Fab	02	Saw Butt Bone
Fab	02	Saw Center Cut Back Ribs
Fab	02	Saw Hock
Fab	02	Saw Short Rib
Fab	02	Separate Arm/Brisket
Fab	02	Separate Top Butt
Fab	02	Size BBQ Plate
Fab	02	Square Naval
Fab	02	Trim BBQ Plate
Fab	02	Trim Bnls Chuck Short Rib
Fab	02	Trim Bottom Butt
Fab	02	Trim Chuck Square
Fab	02	Trim Chuck Tender
Fab	02	Trim Clod
Fab	02	Trim Contamination
Fab	02	Trim D-Shank
Fab	02	Trim Eye of Round
Fab	02	Trim Flank
Fab	02	Trim Flap Meat
Fab	02	Trim Flat and Point
Fab	02	Trim Hanging Tender
Fab	02	Trim Inside Round
Fab	02	Trim Inside Skirt
Fab	02	Trim Knuckle
Fab	02	Trim Length on Ribs
Fab	02	Trim Loin Tail
Fab	02	Trim Outside Skirt
Fab	02	Trim Pectoral
Fab	02	Trim Plate
Fab	02	Trim Rib Cap Extension Meat

<b>Trabajos de Fabricación Grado 02</b>		
<b>Dept.</b>	<b>Grado</b>	<b>Título</b>
Fab	02	Trim Rib Cap Lifter Meat
Fab	02	Trim Round Flat
Fab	02	Trim Scapula Meat
Fab	02	Trim Skirts
Fab	02	Trim Strip
Fab	02	Trim Teres Muscle
Fab	02	Trim Top Butt Cap
Fab	02	Upgrade Product With Knife
Fab	02	Upgrade Trim From Short Rib
Fab	02	VA Operate Skinner/Chuck Tender
Fab	02	VA Operate Skinner/Clod Heart
Fab	02	VA Operate Skinner/Flap Meat
Fab	02	VA Operate Skinner/Flat Iron
Fab	02	VA Operate Skinner/Teres Muscle
Fab	02	VA Separate Flat Iron
Fab	02	VA Trim Chuck Tender
Fab	02	VA Trim Clod Heart
Fab	02	VA Trim Flap Meat
Fab	02	VA Trim Flat Iron
Fab	02	VA Trim Teres Muscle
Fab	02	Whiz Button Bone
Fab	02	Whiz Cartilage
Fab	02	Whiz Knife Pin Bone Cartilage
Fab	02	Whiz Rose Meat

<b>Trabajos de Fabricación Grado 03</b>		
<b>Dept.</b>	<b>Grado</b>	<b>Título</b>
Fab	03	BPI Pallet Jack
Fab	03	Cardboard Bailer
Fab	03	Clean Brisket Bone
Fab	03	Export Helper
Fab	03	Forklift Dumper
Fab	03	Forklift Inbound
Fab	03	Forklift Outside
Fab	03	Forklift Shipping
Fab	03	Forklift Take Away
Fab	03	Forklift Trim
Fab	03	Forklift Trim Upper
Fab	03	Mark/Pull Eye
Fab	03	Operate Forklift/Weigh Pallets
Fab	03	Operate Pallet Jack
Fab	03	Pull Chuck Tender
Fab	03	Rework/Operate Pallet Jack
Fab	03	Saw Rib /Chuck

<b>Trabajos de Fabricación Grado 03</b>		
<b>Dept.</b>	<b>Grado</b>	<b>Título</b>
Fab	03	Trim Chuck
Fab	03	Trim Short Rib
Fab	03	Trim Tenderloin
Fab	03	Trim Top Butt

<b>Trabajos de Fabricación Grado 04</b>		
<b>Dept.</b>	<b>Grado</b>	<b>Título</b>
Fab	04	Bone Aitch
Fab	04	Bone Arm
Fab	04	Bone Foreshank
Fab	04	Bone Hind Shank
Fab	04	Bone Plate
Fab	04	Bone Short Rib
Fab	04	Drop Gooseneck/Peel Heel
Fab	04	Knife Room Straight
Fab	04	Knife Room Whizard
Fab	04	Mark Knuckle
Fab	04	Mark Paddle Bone
Fab	04	Mark/Pull Outside Skirt
Fab	04	Pull Pectoral/Bone Arm
Fab	04	Saw Chuck
Fab	04	Saw Shell
Fab	04	Sharpen Slicer Blades
Fab	04	Split Forequarter

<b>Trabajos de Fabricación Grado 05</b>		
<b>Dept.</b>	<b>Grado</b>	<b>Título</b>
Fab	05	Bone Strip
Fab	05	Bone Top Butt
Fab	05	Saw Chine
Fab	05	Saw Hind Split
Fab	05	Saw Rib
Fab	05	Saw Wing
Fab	05	Seam Inside Round
Fab	05	Walking Steward

<b>Trabajos de Fabricación Grado 06</b>		
<b>Dept.</b>	<b>Grado</b>	<b>Título</b>
Fab	06	Bone Chuck
Fab	06	Bone Rib
Fab	06	Bone Tenderloin
Fab	06	Pull Clod
Fab	06	Shag Driver

<b>Trabajos de Fabricación Grado 07</b>		
<b>Dept.</b>	<b>Grado</b>	<b>Título</b>
Fab	07	Bone Chuck – Black Hat
Fab	07	CDL Town Driver
Fab	07	Pull Clod – Black Hat

<b>Trabajos Base de la Matanza</b>		
<b>Dept.</b>	<b>Grado</b>	<b>Título</b>

Slaughter	00	Bag Box Kidney/Tendon
Slaughter	00	Bag Fresh Livers
Slaughter	00	Bag Tongue & Tag
Slaughter	00	Bag/Box Tails
Slaughter	00	Blow Off Hock
Slaughter	00	Box Add Dry Ice/Lid
Slaughter	00	Box Fresh Offal
Slaughter	00	Box Weasand Meat
Slaughter	00	Clean Up
Slaughter	00	Cleanup Locker Room
Slaughter	00	Clip Tails
Slaughter	00	Cover Brisket
Slaughter	00	Cut Intestine to Length
Slaughter	00	Custodian
Slaughter	00	Cut Off 1 <sup>st</sup> Hind Leg
Slaughter	00	Cut Off 2 <sup>nd</sup> Hind Leg
Slaughter	00	Cut Off Dew Claw
Slaughter	00	Cut Off Front Hock
Slaughter	00	Drive Cattle
Slaughter	00	Find A-40 Tongues
Slaughter	00	Flush Head
Slaughter	00	Flush Weasand
Slaughter	00	Hang Ear Tag
Slaughter	00	Hang Off 2 <sup>nd</sup> Leg
Slaughter	00	Hot Box Out Feeder
Slaughter	00	Hot Cattle Spacer
Slaughter	00	Insert Bungee Cord
Slaughter	00	Laundry Operator
Slaughter	00	Load Sales Coolers
Slaughter	00	Mark/Clip Idle Bone
Slaughter	00	Operate Tail Puller
Slaughter	00	Pull Off Paunch/Intestine
Slaughter	00	Re-box Tongue

<b>Trabajos Base de la Matanza</b>		
<b>Dept.</b>	<b>Grado</b>	<b>Título</b>
Slaughter	00	Remove Bungee Cord
Slaughter	00	Remove Plastic – Condemn Cage
Slaughter	00	Remove Shackle
Slaughter	00	Remove Spinal Sheath
Slaughter	00	Rinse Inside of Carcass
Slaughter	00	Sanitize 1 <sup>st</sup> Hock
Slaughter	00	Sanitize 2 <sup>nd</sup> Hock
Slaughter	00	Sanitize Front Hock
Slaughter	00	Scaler Helper
Slaughter	00	Scan Tags
Slaughter	00	Scrape Ribeye/Load Indexer
Slaughter	00	Space Carcass
Slaughter	00	Squeegee
Slaughter	00	Stamp & Record 30+
Slaughter	00	Stamp Beef (Coolers)
Slaughter	00	Steam Vac Arm Pit
Slaughter	00	Steam Vac Inside Pattern
Slaughter	00	Steam Vac Inside Round
Slaughter	00	Stem Vac Midline
Slaughter	00	Steam Vac Round Area
Slaughter	00	Tag Carcass at Gut Table
Slaughter	00	Tie Bung
Slaughter	00	Tie Intestine
Slaughter	00	Transfer Kidneys & Sweetbread
Slaughter	00	Tuck Tail/Stamp Angus/Put Plastic
Slaughter	00	Un-Bag Tongue
Slaughter	00	Vacuum Hide
Slaughter	00	Vacuum Midline
Slaughter	00	Wash Bung/Hind Leg
Slaughter	00	Wash Cattle
Slaughter	00	Wash Mouth/Tuck Tongue
Slaughter	00	Wash Spacers
Slaughter	00	Wash Trolley
Slaughter	00	Wrap & Pack Tongue

<b>Trabajos de la Matanza Grado 01</b>		
<b>Dept.</b>	<b>Grado</b>	<b>Título</b>
Slaughter	01	Apply Wax Paper
Slaughter	01	Bag Head Meat
Slaughter	01	Bag Small Intestines – Small Bag
Slaughter	01	Bone Hearts
Slaughter	01	Box Omasum
Slaughter	01	Box Maker
Slaughter	01	Box Small Intestine

<b>Trabajos de la Matanza Grado 01</b>		
<b>Dept.</b>	<b>Grado</b>	<b>Título</b>
Slaughter	01	Combo Pet Food
Slaughter	01	Cut Intestines from Paunch
Slaughter	01	Cut Off Bile Bag / Aside Liver
Slaughter	01	Cut Off Blanket Fat/Aside Fat
Slaughter	01	Dehorn
Slaughter	01	Down Puller
Slaughter	01	Dump Paunch
Slaughter	01	Flush Small Intestine
Slaughter	01	Hang Carcass Tag
Slaughter	01	Hang Hide After Flesher
Slaughter	01	Hang Hide Before Flesher
Slaughter	01	Hang Paunch
Slaughter	01	Mark Foreshank
Slaughter	01	Offal Box Strapper
Slaughter	01	Operate Scalded/HC Tripe Refiner
Slaughter	01	Operate Scalded/HC Tripe Washer
Slaughter	01	Pack Omasum
Slaughter	01	Pack Scalded, HC Tripe
Slaughter	01	Palletize Product
Slaughter	01	Pop Kidney
Slaughter	01	Presenter (USDA)
Slaughter	01	Pull Blanket Fat, Separate Stomachs
Slaughter	01	Remove Kidney
Slaughter	01	Remove Tail & Hang
Slaughter	01	Rinse Omasum
Slaughter	01	Round Runner
Slaughter	01	Save Omasum
Slaughter	01	Save Pet Food
Slaughter	01	Save Sweet Bread
Slaughter	01	Save Tendon
Slaughter	01	Saw Omasum
Slaughter	01	Scale and Pack Small Intestine
Slaughter	01	Separate Heart / Lung, Aside Products
Slaughter	01	Separate Omasum
Slaughter	01	Strip Weasand
Slaughter	01	Tank Puller
Slaughter	01	Temp Product
Slaughter	01	Tip Tail/Remove Plastic
Slaughter	01	Trim Omasum
Slaughter	01	Trim Back of Carcass

<b>Trabajos de la Matanza Grado 01</b>		
<b>Dept.</b>	<b>Grado</b>	<b>Título</b>
Slaughter	01	Trim Brisket/Shank
Slaughter	01	Trim Cont B/F 180 Wash
Slaughter	01	Trim Cont Before Prewash
Slaughter	01	Trim Contamination
Slaughter	01	Trim Contamination (Folds/Flaps)
Slaughter	01	Trim Face Place
Slaughter	01	Trim Final
Slaughter	01	Trim High Hock / Round
Slaughter	01	Trim Neck
Slaughter	01	Trim Salivary Gland
Slaughter	01	Trim Tongue
Slaughter	01	Trim Tripe/Split Honeycomb
Slaughter	01	Trim, Brand Heart / Pack
Slaughter	01	Trimmer (QA)
Slaughter	01	Upgrade Tongue Trim
Slaughter	01	Wash Omasum
Slaughter	01	Wash, Trim and Pack Sweet Breads
Slaughter	01	Whiz Contamination/Neck Area

<b>Trabajos de la Matanza Grado 02</b>		
<b>Dept.</b>	<b>Grado</b>	<b>Título</b>
Slaughter	02	Bag Tongue
Slaughter	02	Cut Off Ears
Slaughter	02	Cut Off Eyelid/Ear Cart/Lips
Slaughter	02	Dehorn/Cut Off Carcass Ears
Slaughter	02	Dejoint Head
Slaughter	02	Ground Keeper
Slaughter	02	Operate Cryovac
Slaughter	02	Operate Side Puller
Slaughter	02	Operate Skinner/Tongues
Slaughter	02	Recondition Tails
Slaughter	02	Remove Missplits
Slaughter	02	Rip Belly
Slaughter	02	Trim Contamination - Pattern
Slaughter	02	Trim Head (USDA)
Slaughter	02	Trim Head/Remove 30+ Bags
Slaughter	02	Trim Rounds/Watch Indexer
Slaughter	02	Trim Tail
Slaughter	02	Trim/Skin Livers
Slaughter	02	Whiz Contamination Round

<b>Trabajos de la Matanza Grado 02</b>		
<b>Dept.</b>	<b>Grado</b>	<b>Título</b>
Slaughter	02	Whiz Pelvic Fat

<b>Trabajos de la Matanza Grado 03</b>		
<b>Dept.</b>	<b>Grado</b>	<b>Título</b>
Slaughter	03	Drop and Hang Tongue
Slaughter	03	Dump Inedible Combo
Slaughter	03	Dump Vertebrae Truck
Slaughter	03	Forklift Hide Shipping
Slaughter	03	Forklift Hide Take Up
Slaughter	03	Forklift Inedible Co-Products
Slaughter	03	Forklift Variety Meats
Slaughter	03	Hang Head
Slaughter	03	Hide Grader
Slaughter	03	Knocker
Slaughter	03	Mark/Saw Brisket
Slaughter	03	Open Hide - Neck
Slaughter	03	Open Neck
Slaughter	03	Operate Flesher/Trim Shank
Slaughter	03	Pre Gutter
Slaughter	03	Pre Gutter/Pull Bung
Slaughter	03	Rim Over Brisket
Slaughter	03	Shackler
Slaughter	03	Sticker (Stick Jugular)
Slaughter	03	Trim Jaw Bone
Slaughter	03	Trim Jaw Bone/Head
Slaughter	03	Trim Midline
Slaughter	03	Weasand Rodder
Slaughter	03	Whiz Contamination - Brisket
Slaughter	03	Wrap & Pack Tongue

<b>Trabajos de la Matanza Grado 04</b>		
<b>Dept.</b>	<b>Grado</b>	<b>Título</b>
Slaughter	04	1 <sup>st</sup> Butter
Slaughter	04	2 <sup>nd</sup> Butter
Slaughter	04	Cap Bung
Slaughter	04	Cheeker
Slaughter	04	Chisel Head
Slaughter	04	Drop Bung/Dejoint Tail
Slaughter	04	Knife Room Straight
Slaughter	04	Low Backer/Tail Puller
Slaughter	04	Mark Pattern From Cod Fat to Navel
Slaughter	04	Mark Pattern From Tail to Cod Fat

<b>Trabajos de la Matanza Grado 04</b>		
<b>Dept.</b>	<b>Grado</b>	<b>Título</b>
Slaughter	04	Open Hide on 1 <sup>st</sup> Leg
Slaughter	04	Open Hide on 2 <sup>nd</sup> Leg
Slaughter	04	Remove Liver, Spread Viscera
Slaughter	04	Remove Mud Balls
Slaughter	04	Remove Pizzle/Udder, Hock Hole
Slaughter	04	Rumper
Slaughter	04	Scan Box
Slaughter	04	Sharpen Air Knives
Slaughter	04	Skin Hide From Inside of 1 <sup>st</sup> Leg
Slaughter	04	Skin Hide From Inside of 2 <sup>nd</sup> Leg
Slaughter	04	Skin Hide From Outside of 1 <sup>st</sup> Leg
Slaughter	04	Skin Hide From Outside of 2 <sup>nd</sup> Leg
Slaughter	04	Temple Head
Slaughter	04	Trim Contamination for USDA High
Slaughter	04	Trim Contamination for USDA Low
Slaughter	04	Trim High
Slaughter	04	Trim Low

<b>Trabajos de la Matanza Grado 05</b>		
<b>Dept.</b>	<b>Grado</b>	<b>Título</b>
Slaughter	05	Clear Gullet
Slaughter	05	Flanker
Slaughter	05	Low Backer
Slaughter	05	Rib Beef
Slaughter	05	Saw Rib
Slaughter	05	Trim Outrail

<b>Trabajos de la Matanza Grado 06</b>		
<b>Dept.</b>	<b>Grado</b>	<b>Título</b>
Slaughter	06	Clean Up GEL Operator
Slaughter	06	Clean Up Inedible Operator
Slaughter	06	Condemn Cage/Open Paunch
Slaughter	06	Gutter
Slaughter	06	Load Out
Slaughter	06	Operate Blood Cooker
Slaughter	06	Operate Cooker
Slaughter	06	Operate Cooker/CIP
Slaughter	06	Operate Daff
Slaughter	06	Operate Grinder
Slaughter	06	Operate Hammermill
Slaughter	06	Operate Mobile Track
Slaughter	06	Operate Split Saw
Slaughter	06	Wastewater Operator

<b>Trabajos de la Matanza Grado 07</b>		
<b>Dept.</b>	<b>Grado</b>	<b>Título</b>

## **APÉNDICE "B"**

### **EMPIEZO RÁPIDO**

#### **Sección 1**

Los interesados están de acuerdo a programa de aceleración de la progresión rédito, de aquí en adelante se nombrar  "Empiezo Rápido," para dispensar de la progresión de rédito de inicio a los nuevos empleados.

#### **Sección 2**

Un empleado también será elegible para el Empiezo Rápido 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 el Empiezo Rápido y pago del grupo.

B.)

Un empleado que tiene lastimadura relacionada al trabajo o enfermedad que llega a su al Máximo Mejoramiento Médico y es colocado en un trabajo de paga menor.

## APÉNDICE "C"

### DÍAS GANADOS Y PERSONALES

#### Sección 1. Días Ganados

Los empleados regulares de tiempo completo que se presentan a trabajar puntualmente y que 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 que 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 de asistencia trimestrales 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 resultar elegible para el Día Ganado, el empleado regular de tiempo completo debe trabajar todos los días y horas programados en su correspondiente **período de asistencia trimestral**. 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 que supere los catorce (14) días no resultarán elegibles para **ganar** Días Ganados **en un período trimestral de elegibilidad en el cual se encuentren con permiso de ausencia**.

## Sección 2.

### Días Personales –

El Programa de Día Personal descrito a continuación entrará en efectivo a partir del 22/11/2004.

- A) Los empleados que hayan completado con éxito su período de prueba tendrán permitidos siete días y medio (7.5) personales por cada período de seis (6) meses precedentes. Los empleados podrán usar hasta cuatro (4) Días Personales en períodos de medio (½) día con aviso anticipado, y para situaciones de presentarse con retraso o necesidad de irse antes a casa.
- B) Si los Días Personales se toman en forma consecutiva, cada día individual se descontará de la asignación sin pago de siete y medio (7.5) Días Personales. Sin embargo, los empleados no podrán usar más de siete y medio (7.5) días personales por cada período de seis (6) meses consecutivos. Los empleados recibirán notificaciones escritas en sus terceras (3<sup>ra</sup>) y quintas (5<sup>ta</sup>) ausencias en un período de seis meses, siempre que se encuentren presentes para recibirlas.
- C) Los empleados que se ausenten más días que los siete y medio (7.5) Días Personales no pagados permitidos en un período de seis (6) meses consecutivos, excepto por las razones especificadas en la Sección 2, serán separados de la Compañía.
- D) A los empleados que llamen media (½) hora antes de su horario de inicio programados y se presenten dentro de las dos (2) horas de ese tiempo se les descontará medio (½) Día Personal completo sin pago. A los empleados que llamen media (1/2) hora antes de su horario de inicio programado, y que se presenten dos (2) horas o más después de su horario de inicio programado se les descontará un (1) Día Personal no pagado. A los empleados que se retiren a sus casas temprano, con aprobación de su supervisor, se les descontará la mitad (½) de un Día Personal completo sin pago si lo hacen cuatro (4) horas o menos antes del final de su turno. En el caso de que se retiren más de cuatro (4) horas antes del final de su turno, se les descontará un (1) día completo.

## Sección 3.

### Ausencias Excusadas

A los empleados no se les descontarán Días Personales por ausencias en las siguientes circunstancias.

- I. Permiso de Ausencia debidamente solicitado de acuerdo con lo dispuesto en el presente Acuerdo de Negociación Colectiva, a condición de que supere los dos (2) días hábiles.
- II. Ausencias por ausencia para funeral aprobada.
- III. Ausencias por tiempo de vacaciones programadas.
- IV. Ausencias cubiertas por las disposiciones de el Acto 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 MA&D	De Vida Comp	Comp MA&D	Vida Depend	Vida Cónyuge Depend	Vida Hijos Depend	MA&D Depend	Elegibilidad Espera
Nuevo	\$15,000	\$15,000	10k – 500k (incrementos de 10k) Emisión de Garantía 100k	Igual a elección vida comp		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	Provisto por Compañía	Provisto por Compañía	Det por edad	.04 por 1,000 *	N/A	Det 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

9/4/2010

**APÉNDICE "E"**

<b>Dental</b>		
	<b>Opción actual</b>	<b>Opción 2</b>
<b>Deducible Año Calendario</b>		
<b>Individual</b>	<b>\$50</b>	<b>\$75</b>
<b>Familiar</b>	<b>\$100</b>	<b>\$225</b>
<b>Deducible Ortodoncia</b>	<b>N/A</b>	<b>N/A</b>
<b>Co-seguro</b>		
<b>Preventivo</b>	<b>80% (no deducible)</b>	<b>100% (no deducible)</b>
<b>Básico</b>	<b>70%</b>	<b>80%</b>
<b>Principal</b>	<b>50%</b>	<b>50%</b>
<b>Ortodoncia</b>	<b>50%</b>	<b>50%</b>
<b>Máximo Año Calendario</b>	<b>\$1,000/participante</b>	<b>\$1,500/participante</b>
<b>Máximo de por Vida por Ortodoncia</b>	<b>\$1,000/participante</b>	<b>\$1,500/participante</b>
<b>100% Beneficios (No Deducible)</b>	<b>Ninguno</b>	<b>Ninguno</b>
<b>Contribuciones Semanales (actuales)</b>		
<b>Ee Sólo</b>	<b>1.98</b>	<b>N/A</b>
<b>Ee y Cónyuge</b>	<b>4.76</b>	<b>N/A</b>
<b>Ee e Hijo(s)</b>	<b>5.15</b>	<b>N/A</b>
<b>Familiar</b>	<b>8.64</b>	<b>N/A</b>
<b>Opción Propuesta de Contribuciones Semanales</b>		
<b>Ee Solo</b>		<b>1.98</b>
<b>Ee y 1 dependiente</b>		<b>4.04</b>
<b>Ee y 2 dependientes</b>		<b>6.10</b>
<b>Ee y 3 dependientes</b>		<b>8.16</b>
<b>Ee y 4 dependientes</b>		<b>10.22</b>
<b>El empleado continúa pagando 100% del Costo del Plan</b>		

**APÉNDICE "F"**

<b>Visión</b>		
	<b>En Grupo Ninguno</b>	<b>Sin Cambio Fuera de Grupo Ninguno</b>
<b>Deducible</b>		
<b>Co-pagos</b>	N/A	N/A
<b>Examen Visual</b>	<b>100%</b> Una vez cada 12 meses	<b>\$30</b> Una vez cada 12 meses
<b>Lentes:</b>		
<b>Lentes Unifocales</b>	<b>100%</b> Una vez cada 12 meses	<b>\$30</b> Una vez cada 12 meses
<b>Lentes Bifocales</b>	<b>100%</b> Una vez cada 12 meses	<b>\$40</b> Una vez cada 12 meses
<b>Lentes Trifocales</b>	<b>100%</b> Una vez cada 12 meses	<b>\$55</b> Una vez cada 12 meses
<b>Lentes Lenticulares</b>	<b>100%</b> Una vez cada 12 meses	<b>\$80</b> Una vez cada 12 meses
<b>Lentes de Contacto:</b>		
<b>Necesarios</b>	<b>100%*</b> Una vez cada 12 meses	<b>\$210</b> Una vez cada 12 meses
<b>Opcionales</b>	<b>\$125 en lugar de mat.</b> Una vez cada 12 meses	<b>\$125</b> Una vez cada 12 meses
<b>Aros</b>	<b>Asignación de \$120</b> Una vez cada 12 meses	<b>\$45</b> Una vez cada 12 meses
<b>Contribuciones Semanales</b>		
<b>Ee Solo</b>		<b>1.55</b>
<b>Ee y Cónyuge</b>		<b>3.05</b>
<b>Ee e hijo(s)</b>		<b>3.05</b>
<b>Familiar</b>		<b>4.34</b>
<b>El empleado continúa pagando 100% del Costo del Plan</b>		

## CARTAS DE ENTENDIMIENTO

### COMITÉ COMUN LABORAL/GERENCIA

La Compañía y la Unión, con el objeto de mejorar las comunicaciones y las Relaciones Laborales y de establecer un Comité Laboral Gerencia. Los asuntos que se discutirán incluirán, de manera descriptiva pero no limitativa, asuntos de la fuerza de trabajo multicultural, compensación de los trabajadores, ambiente de trabajo, asuntos relacionados con el Inmigración (INS) y cuidados infantiles.

El Comité tendrá reuniones mensuales obligatorias a menos que se acuerde lo contrario.

La representación de la Gerencia en el Comité incluirá, como mínimo, al Gerente de Planta y representantes de Operaciones, Seguridad y Recursos Humanos.

La representación de la Unión en el Comité incluirá oficiales de la Unión/agentes de negocios, y cinco (5) representantes de los empleados escogidos por la Unión incluyendo Turnos A y B de Fabricación, turnos A y B de la Matanza, y un (1) representante de Carne Molida. Los representantes de los empleados recibirán pago por tiempo perdido de su turno regular o hasta una (1) hora si la reunión no se realiza durante su turno laboral.

#### **Protección de Derechos**

La Compañía notificará prontamente a un delegado y a la Unión si el **Departamento de Seguridad Nacional** investiga y/o detiene a un empleado **mientras se encuentra en propiedad de la Compañía en relación con un problema de inmigración.**

#### **Ausencias Excusadas**

Se concederá a los Empleados hasta catorce (14) días de permiso de ausencia no pagadas para asistir a procedimientos de inmigración del **Departamento de Seguridad Nacional, incluyendo reuniones para actualizar papeles**, que requieran su asistencia. Si un procedimiento del **Departamento de Seguridad Nacional esta fuera del estado**, se concederá 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.

#### **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 ARTÍCULO 2**

**Es entendido** que los técnicos del cuarto de cuchillos clasifican actualmente como soporte de gerencia. Los empleados actuales de soporte de la gerencia del cuarto de cuchillos de la matanza permanecerán como soporte de la gerencia. Toda vacante en el cuarto de cuchillos del piso de la matanza después 7 de septiembre de 1997 se convertirá y permanecerá como puesto de la unidad de negociación, y será ofrecido de acuerdo con el Artículo de Ofertas de Trabajo.

La exclusión de la unidad de negociación de los Trabajadores de Pesas y Operadores de la Computadora de la Planta aplicará a aquellos puestos que están excluidos a partir de la fecha de ratificación. Los puestos de Pesadores y Operadores de la Computadora de la Planta que se agregaran, serán discutidos entre la Compañía y la Unión. El estatus de inclusión o exclusión se determinará sobre la base del contenido del trabajo comparado con puestos existentes.

## **CARTA DE ENTENDIMIENTO**

### **Programa de Entendimiento de Supervisor Antes de Promoción**

10 de noviembre de 1997

JBS, USA LLC, (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 convenido lo siguiente en relación con el programa de noventa (90) días del Programa de Entendimiento de Supervisor Antes de Promoción (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 permanezcan en este programa. El aydante 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 Deducción / Seguridad de la Unión**

Los empleados en el PST continuarán con las deducciones de las cuotas de la Unión de la nómina y distribuido a la Unión, hasta el momento en que reciban su promoción anticipada al puesto de supervisor que se encuentra fuera de la unidad de negociación; en ese momento, se recomienda al empleado aplicar para una tarjeta de retiro de la Unión.

#### Artículo 9 Señoría

##### Sección 4 Pérdida de Señoría

##### Parte F

Se considerará que un empleado ha dejado la unidad de negociación el primer día en que se lo promoció al puesto anticipado de supervisor, y perderá todos los derechos de señoría de la unidad de negociación después de sesenta (60) días de la fecha de la promoción.

## **Artículo 10 Ofertar Trabajos**

### Sección 1

Surgirá una vacante cuando un empleado deje su puesto para aceptar la asignación al PST, y la vacante será publicada.

### Sección 8

Los empleados que no completen el programa PST o que no sean ascendidos a puestos de supervisión podrán regresar a sus puestos previos de acuerdo con lo que permita su señoría.

La Compañía o la Unión podrán terminar este acuerdo con aviso escrito con treinta (30) días de anticipación.

## **Carta de Entendimiento**

La presente Carta de Entendimiento es concertado por y entre JBS, USA LLC 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 acepta proveer los medios para lograr este objetivo lo antes posible.

## **CARTA DE ENTENDIMIENTO MÉTODO DE PAGO**

**Se acuerda que el método con el cual la Compañía paga a los empleados indicará todas las deducciones, réditos por hora, horas trabajadas, tiempo regular y horas extras. Se entiende y acuerda que los empleados recibirán el pago en forma semanal. Se acuerda que el método con el cual la Compañía puede pagar a los empleados podrá incluir todos los medios aceptables, incluyendo cheques de pago, efectivo, depósito directo, tarjetas de pago, tarjetas de débito, etc. Si la Compañía decide cambiar su método de pago primero se reunirá con la Unión y tratará el cambio.**

## **CARTA DE ENTENDIMIENTO ESTACIONAMIENTO**

**En las negociaciones que llevaron a este Acuerdo, hubo una gran cantidad de conversaciones acerca del estacionamiento actual para los empleados. La Compañía entiende que es una preocupación importante para el comité de negociación y sus empleados. La Compañía continuará evaluando las opciones compartidas con el comité de negociación y otras que puedan resolver el problema. La Compañía se esforzará por resolver este asunto en cuanto se encuentre una solución. La Compañía mantendrá informado a los líderes de la Unión acerca del estado de este asunto.**

## **CARTA DE ENTENDIMIENTO**

**La presente Carta de Entendimiento es concertada por y entre JBS, USA LLC 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 JBS, USA LLC 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 que los siguientes empleados que han sido "círculo rojo" ("red circled"). Estos empleados mantendrán el rédito de un dólar y sesenta y cinco centavos (\$1.65) por encima del rédito base de pago y participarán en aumentos contractuales hasta que suceda una de las siguientes opciones.**

- 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  
Benita Meracle**

## **CARTA DE ENTENDIMIENTO**

**La presente Carta de Entendimiento es concertada por y entre JBS, USA LLC 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, se acordó que los empleados en los puestos de entrenador y líder serán círculo rojo (red circled) en su rédito actual por encima de la base o se les pagará de acuerdo con el nuevo rédito negociado por encima de la base, lo que sea más alto. Este círculo rojo permanecerá en efecto por la duración de este contrato siempre que el empleado conserve su puesto.**

**Durante las negociaciones que llevaron a este acuerdo, se acordó que los empleados en los puestos de Sacar el Igado, Spread Viscera permanecerán a \$1.65 por encima del rédito base. Este círculo rojo permanecerá en efecto durante la duración de este contrato siempre que el empleado conserve su puesto.**

## **CARTA DE ENTENDIMIENTO**

**La presente Carta de Entendimiento es concertada por y entre JBS, USA LLC 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.**

**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 Trabajadore Unidos de Alimentos y Comercio, Local No. 7 y JBS USA, LLC, anteriormente conocida como JBS USA, Inc., anteriormente conocida como Swift & Compañía. 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**

**La presente Carta de Entendimiento es concertada por y entre JBS, USA LLC 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.**

## ÍNDICE

<u>Título</u>	<u>Artículo No.</u>	<u>Página</u>
Acuerdo.....		1
Asuntos de la Unión.....	20	30
Atención de Calidad de JBS .....		40
Cartas de Entendimiento .....		71
Clasificación de Rédito de Sueldo .....	22	33
Deberes de Jurado en Corte .....	17	27
Deducciones/Seguridad de la Unión.....	5	5
Demandas/Arbitración .....	12	19
Derechos de la Gerencia .....	4	5
Descanso/Eliminación de Trabajo .....	11	17
Días Festivos Pagados.....	16	26
Días Ganados y Personal .....	Apéndice "C"	65
Diferencial de Turno .....	30	37
Disciplina/No Discriminación .....	13	22
Duración del Acuerdo .....	36	47
Empiezo Rápido.....	Apéndice "B"	64
Fondo Fiduciario para Educación Multicultural .....	34	45
Garantía.....	7	9
Grupos de Trabajos de Fabricación .....		50
Grupos de Trabajos de Matanza.....		57
Horas de Trabajo.....	6	7
Índice de Materias.....		i
Ofertar Trabajos .....	10	13
Orientación para Miembros Nuevos .....	32	43
Pago de Congelador .....	29	37
Períodos de Comida y Descanso.....	25	34
Permiso de Ausencia.....	21	31
Permiso para Funeral .....	19	29
Plan de Médico, Visión, Dental, Y Incapacidad.....	31	38
Póliza de Accidentes y Enfermedades .....	18	28
Programa de Jubilación.....	28	37
Propósito del Acuerdo.....	1	1
Recomendación del Comité de Negociación .....		48
Reconocimiento .....	2	1
Renuncia, Acuerdo Completo Y Separabilidad .....	35	46
Responsabilidad de la Compañía y la Unión .....	8	10
Ropa/Equipo que proveerá la Compañía .....	15	25
Salarios.....	Apéndice "A"	49
Seguridad .....	3	2
Seguro de Vida.....	27	36
Señoría .....	9	11
Servicio Militar .....	14	24
Subcontratando .....	24	34
Tabla de Seguro de Vida.....	Apéndice "D"	68
Tabla Dental.....	Apéndice "E"	69
Tabla Visión.....	Apéndice "F"	70
Vacaciones .....	26	35
Varias Provisiones .....	33	44
Visitación de la Unión .....	23	34

**2010**

Enero 2010						
S	M	T	W	T	F	S
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						

Febrero 2010						
S	M	T	W	T	F	S
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28						

Marzo 2010						
S	M	T	W	T	F	S
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			

Abril 2010						
S	M	T	W	T	F	S
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30

Mayo 2010						
S	M	T	W	T	F	S
					1	
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					

Junio 2010						
S	M	T	W	T	F	S
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30			

Julio 2010						
S	M	T	W	T	F	S
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

Agosto 2010						
S	M	T	W	T	F	S
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

Septiembre 2010						
S	M	T	W	T	F	S
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30		

Octubre 2010						
S	M	T	W	T	F	S
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						

Noviembre 2010						
S	M	T	W	T	F	S
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30				

Diciembre 2010						
S	M	T	W	T	F	S
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

**2011**

Enero 2011						
S	M	T	W	T	F	S
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					

Febrero 2011						
S	M	T	W	T	F	S
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28					

Marzo 2011						
S	M	T	W	T	F	S
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

Abril 2011						
S	M	T	W	T	F	S
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30						

Mayo 2011						
S	M	T	W	T	F	S
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

Junio 2011						
S	M	T	W	T	F	S
		1	2	3	4	
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30		

Julio 2011						
S	M	T	W	T	F	S
				1	2	
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						

Agosto 2011						
S	M	T	W	T	F	S
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			

Septiembre 2011						
S	M	T	W	T	F	S
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	

Octubre 2011						
S	M	T	W	T	F	S
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					

Noviembre 2011						
S	M	T	W	T	F	S
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30			

Diciembre 2011						
S	M	T	W	T	F	S
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						

**2012**

Enero 2012						
S	M	T	W	T	F	S
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

Febrero 2012						
S	M	T	W	T	F	S
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29			

Marzo 2012						
S	M	T	W	T	F	S
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

Abril 2012						
S	M	T	W	T	F	S
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30					

Mayo 2012						
S	M	T	W	T	F	S
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31		

Junio 2012						
S	M	T	W	T	F	S
				1	2	
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30

Julio 2012						
S	M	T	W	T	F	S
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

Agosto 2012						
S	M	T	W	T	F	S
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

Septiembre 2012						
S	M	T	W	T	F	S
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30						

Octubre 2012						
S	M	T	W	T	F	S
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			

Noviembre 2012						
S	M	T	W	T	F	S
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	

Diciembre 2012						
S	M	T	W	T	F	S
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					

**2013**

Enero 2013						
S	M	T	W	T	F	S
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31		

Febrero 2013						
S	M	T	W	T	F	S
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28		

Marzo 2013						
S	M	T	W	T	F	S
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						

Abril 2013						
S	M	T	W	T	F	S
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30			

Mayo 2013						
S	M	T	W	T	F	S
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

Junio 2013						
S	M	T	W	T	F	S
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30						

Julio 2013						
S	M	T	W	T	F	S
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			

Agosto 2013						
S	M	T	W	T	F	S
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

Septiembre 2013						
S	M	T	W	T	F	S
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30					

Octubre 2013						
S	M	T	W	T	F	S
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31		

Noviembre 2013						
S	M	T	W	T	F	S
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30

Diciembre 2013						
S	M	T	W	T	F	S
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

## REGLAS WEINGARTEN

Dentro de la decisión del Tribunal Supremo de Weingarten, cuando ocurre una entrevista investigadora, usted deberá preguntar si es acción disciplinaria. Si es, las siguientes reglas se aplican:

**Regla I:** El empleado deberá solicitar claramente por representación de la Unión antes de la entrevista. El empleado no puede ser castigado por hacer esta solicitud.

**Regla II:** Después que el empleado haga la solicitud, el empleador debe escoger dentro de tres opciones. El empleador puede.

- A. Conceder la solicitud y retrasar las preguntas 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. Darle la oportunidad a el empleado de:
  - 1. Tener la entrevista sin representación o.
  - 2. Terminar la entrevista.

**Regla III:** Si el empleador rechaza la solicitud para representación de la Unión, y continua preguntando 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 Union 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**