



CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

ENTRE

**SMITHFIELD PACKAGED MEATS
CORPORATION**

Y

**SINDICATO DE TRABAJADORES UNIDOS DE LA
INDUSTRIA DE ALIMENTOS Y EL COMERCIO
LOCAL 770 -UNITED FOOD AND COMMERCIAL
WORKERS UNION LOCAL 770**

16 de Julio de 2018 – 1ero. de Agosto de 2022

NOTA:

Esta traducción se presenta para conveniencia de los miembros que hablan español. En caso de algún conflicto entre esta traducción y la original, el texto en inglés prevalecerá.

NOTE:

This translation is provided for convenience of Spanish speaking members. In the event of conflict between this translation and the English version, the wording in the English version shall prevail.

ÍNDICE DE CONTENIDO

Artículo 1 - Reconocimiento del Sindicato	2
Artículo 2 - No Discriminación	4
Artículo 3 - Derechos de la Gerencia	5
Artículo 4 - Agravios y Arbitraje	7
Artículo 5 - Período de Prueba	11
Artículo 6 - Señoría	11
Artículo 7 - Garantía de Trabajo	14
Artículo 8 - Semana Laboral y Tiempo Extra	15
Artículo 9 - Períodos de Comida y Receso	16
Artículo 10 - Condiciones de Trabajo	17
Artículo 11 - Salarios	19
Artículo 12 - Seguro Médico	20
Artículo 13 - Pensión	21
Artículo 14 - Vacaciones	21
Artículo 15 - Días Festivos	23
Artículo 16 - Ausencia por Funeral	24
Artículo 17 - Permiso de Ausencia	25
Artículo 18 - Ausencia por Enfermedad	25
Artículo 19 - Ausencia por Actividades Sindicales	26
Artículo 20 - Derechos de Recontratación de Veteranos	27
Artículo 21 - Tablero de Boletines	27
Artículo 22 - Acceso al Sindicato	27
Artículo 23 - No Huelga, No Cierre Patronal	28
Artículo 24 - Comité de Seguridad	29
Artículo 25 – Renovación del Permiso de Trabajo	30
Artículo 26 – Cambio de Propiedad	30
Artículo 27 – Constancias de Separabilidad y Acuerdo Completo	31
Artículo 28 - Práctica Pasada	32
Artículo 29 – Terminación del Contrato	32

CONTRATO

ESTE CONTRATO es llevado a cabo por y entre Smithfield Packaged Meats Corp., Vernon, CA. ("Empleador" o "Compañía") localizado en el 3049 East Vernon Avenue, Los Angeles, California y el LOCAL 770 del SINDICATO DE TRABAJADORES UNIDOS DE LA INDUSTRIA DE ALIMENTOS Y EL COMERCIO, AFL-CIO, aquí llamado la "Unión" y "Sindicato".

ARTÍCULO 1

RECONOCIMIENTO DEL SINDICATO

Sección 1. El Empleador reconoce a la Unión como el representante para los fines de negociación colectiva de salarios, horas y condiciones de trabajo a nombre de todos los empleados de producción a excepción de los Ingenieros Operativos, La Unión de Teamsters, trabajadores de oficina y personal administrativo, supervisores y cualquiera y todos los empleados con posiciones de supervisión.

Sección 2. Como una condición de empleo, todos los trabajadores pagarán a la Unión cuotas de iniciación y/o pagos de reintegro y contribuciones periódicas legalmente requeridas por la Unión. Esta obligación comenzará noventa (90) días después de la fecha de entrada en vigor de este Contrato para todos aquellos empleados en la fecha de entrada en vigor del acuerdo y en el treinta-y-un (31) día después de la fecha de empleo para todos los contratados después de la fecha de entrada en vigor de este acuerdo.

Sección 3. La Compañía descontará cuotas de membresía de la Unión, cuotas de iniciación y estimaciones de los salarios de cada empleado del que la Compañía ha recibido una asignación por escrito, en cumplimiento con las leyes de Estados Unidos y las regulaciones que autorizan tales deducciones. La Compañía enviará todas las cuotas descontadas al Secretario-Tesoro, u otro representante autorizado de la Unión, en o antes del día quince (15) de cada mes calendario durante el término de este Acuerdo.

Sección 4. La Unión asegurará y librerá de responsabilidad a la Compañía contra cualquier y todo reclamo, demandas, juicios o formas de responsabilidad legal incluyendo pagos de abogado que surgieran de, o a razón de, cualquier acción tomada, o no tomada, por la Compañía para el propósito de cumplir con el palomeo o las cuotas de Unión o para cualquiera de las disposiciones de este artículo o en dependencia de cualquier lista, aviso o asignación dotadas bajo tales provisiones.

ARTÍCULO 2

NO DISCRIMINACIÓN

Sección 1. La Compañía y la Unión acuerdan que ninguno de ellos discriminará en contra de cualquier empleado o solicitante de empleo por razones de raza, nacionalidad de origen, antecedentes familiares, sexo, edad, color, religión, credo, discapacidad, condición médica como se define bajo la ley de California, estado civil, orientación sexual, identidad y expresión de género, actividad sindical o falta de actividad sindical o cualquier otra base de discriminación prohibida bajo las leyes aplicables a nivel local, estatal o federal. Este principio se aplicará a todos los aspectos de sueldos, horas de trabajo y condiciones de empleo.

Sección 2. La Compañía prohíbe absolutamente el acoso sexual a sus empleados por parte otros trabajadores, empleados de la gerencia, vendedores externos o visitantes. Cualquier violación comprobada de esta póliza puede resultar en disciplina inmediata, incluyendo el despido. El Empleador hará los razonables acomodos para los empleados con discapacidades siempre y cuando no causen una dificultad excesiva al negocio del Empleador. Solicitudes por escrito para estas adaptaciones o arreglos deben ser entregados a Recursos Humanos especificando la naturaleza de dichas adaptaciones las cuales permitirán al empleado desempeñar las funciones esenciales del puesto del empleado.

ARTÍCULO 3

DERECHOS DE LA GERENCIA

Sección 1. El Empleador reserva y retiene única y exclusivamente todos los derechos inherentes de la gerencia, poderes y autoridades de administrar su negocio a menos que sea expresamente modificado por el presente Acuerdo.

Sección 2. Sin limitar la generalidad de lo anterior, el Empleador tiene derecho a controlar el uso de toda propiedad de la Compañía, de manejar la instalación y dirigir el trabajo de los empleados, incluyendo pero no limitado a, el derecho a despedir, suspender, o de otro modo disciplinar a empleados por causa justa; bajar de grado, transferir, o ascender a empleados; a establecer, asignar y cambiar turnos; a asignar y distribuir el trabajo a empleados; a determinar y asignar trabajo a empleados; a determinar la cantidad de trabajo necesario y despedir a empleados.

Sección 3. El Empleador también tiene el derecho de hacer lo siguiente: determinar el producto, servicio y/o trabajo que debe ser realizado; establecer y cambiar los procesos, equipo e instalaciones; determinar los materiales a ser usados y el tamaño y carácter de cualquier inventario; establecer estándares oficiales y juzgar la

calidad y cantidad de trabajo, así como otros factores de rendimiento en el trabajo; mantener la calidad y eficiencia de las operaciones.

Sección 4. El Empleador debe también conservar el derecho a establecer, de acuerdo a las necesidades de producción, programaciones de trabajo para empleados, incluyendo la determinación de horas de inicio y el número de horas de trabajo; a determinar o cambiar el número de empleados necesarios para operar cualquier departamento o clasificación del Empleador; a determinar la organización administrativa para cada departamento; a seleccionar a quién será contratado y quien no será contratado; a utilizar empleados temporales; a determinar la capacidad, calificaciones y otras habilidades requeridas de los empleados; a evaluar el desempeño y habilidades de los empleados; a desarrollar e implementar pruebas y evaluaciones de trabajo específicas para determinar la habilidad y desempeño de los empleados; a determinar dónde y cuándo es requerido un entrenamiento sobre una operación particular o trabajo, cuánto entrenamiento es requerido, y el derecho de mover, entrenar de nuevo y transferir empleados; a establecer o modificar obligaciones y clasificaciones trabajo, incluyendo las habilidades requeridas para cada trabajo; y usar completa discreción en el empleo de servicios de todos los supervisores, incluyendo el derecho de asignar personal de supervisión para realizar trabajo de la unidad de negociación.

Sección 5. El Empleador puede transferir trabajo entre cualquiera de sus instalaciones. También puede determinar la ubicación del negocio, incluyendo el establecimiento de nuevos negocios y unidades de negocio, divisiones, o subdivisiones y puede reubicar, vender, alquilar o cerrar unidades de negocio y otras operaciones en su totalidad o en parte.

Sección 6. El Empleador tiene el derecho de subcontratar o contratar trabajo. Si la decisión de subcontratar trabajo resultara en el despido de empleados, el Empleador dará un aviso con treinta (30) días de anticipación a la Unión para que haya suficiente tiempo para negociar sobre los efectos de la decisión de subcontratar.

Sección 7. La Compañía tendrá el derecho de establecer o hacer revisiones sobre asistencia razonable, trabajo, abuso de sustancias, pruebas de drogas y alcohol, pruebas de funcionalidad, y reglas de fumar y seguridad que todos los empleados deban cumplir. La Compañía también tendrá el derecho de establecer o revisar una póliza disciplinaria razonable para abordar violaciones de estas reglas por los empleados. Las reglas y/o pólizas de disciplina de la Compañía serán efectivas cinco (5) días después de que hayan sido publicadas en el trabajo y cuando la Unión haya sido notificada.

Sección 8. Se acuerda que la lista de derechos de la gerencia no será considerada para excluir otros derechos de la gerencia no especificados en el listado. Cualquier otro derecho relacionado a la administración del negocio del Empleador y la dirección de la mano de obra, la cual el Empleador no ha específicamente limitado por este Acuerdo, es específicamente conservado por el Empleador.

Sección 9. Si el Empleador no ejerce cualquier derecho reservado por él o el ejercicio de cualquier derecho en una forma particular, ésto no será considerado una renuncia al derecho del Empleador de ejercer tal derecho en una manera diferente, o prevenir al Empleador de ejercer tal derecho en el futuro.

Sección 10. El capataz u otro personal pueden desempeñar cualquier deber, incluyendo trabajo de la unidad de negociación, que son necesarios para hacer negocio, siempre y cuando no sean usados para reemplazar personal de la unidad de negociación de manera permanente.

Sección 11. El ejercicio del Empleador de sus derechos de gerencia no será sujeto a las disposiciones de agravio y arbitraje de este Acuerdo a menos que haya conflicto con otras disposiciones específicas de este Acuerdo.

ARTÍCULO 4

AGRAVIOS Y ARBITRAJE

Sección 1. Agravios, para propósitos de este Acuerdo, son definidos como cuestiones de interpretación y aplicación de disposiciones específicas de este Acuerdo. Este Artículo requiere que un agravio sea presentado sobre cualquier asunto cubierto por cualquier disposición de este Acuerdo incluso si el asunto también es regido por la ley del estado, la ley federal o local. Es la intención de las partes de este Acuerdo resolver todos esos asuntos de manera expedita.

Sección 2. Cualquier agravio tiene que ser llevado directamente por el empleado, con o sin el delegado de la Unión, al supervisor del departamento del empleado dentro de tres (3) días después de que el empleado se dio cuenta o razonablemente debió haberse dado cuenta del suceso que causó el agravio. Las partes involucradas harán el esfuerzo de resolver el agravio.

Sección 3. Si el asunto no es resuelto, deberá ser presentado por escrito al Director de Recursos Humanos o a su representante designado dentro de seis (6) días después de que el empleado supo o razonablemente debió haber sabido del suceso que causó el agravio. El Director de Recursos Humanos o su representante designado y el delegado de la Unión y/o Representante de la Unión se reunirán para discutir el agravio en fecha y hora mutuamente acordadas. Esta reunión se llevará a cabo dentro de tres (3) días hábiles de presentar el agravio por escrito.

Sección 4. El agravio por escrito debe contener una descripción de la conducta por la que se presenta la queja, la Sección del contrato presuntamente violado y la reparación que se pide. Cualquier agravio o queja que no cumpla con estos requisitos puede ser desechada por el Empleador y ya no ser procesada. A menos que la gerencia se oponga al tipo de agravio el día de la reunión en la Sección 3 y dé a la Unión tiempo para corregir el agravio, la administración de la empresa no puede usar el incumplimiento de la Unión respecto a esta provisión como defensa en cualquier fase posterior del proceso de la queja.

Sección 5. El Director de Recursos Humanos o representante designado tendrán que emitir por escrito una decisión dentro de cinco (5) días después de recibir el agravio que cumpla con los requerimientos de la Sección 4 indicada arriba.

Sección 6. Si la Unión declina aceptar o no recibe la respuesta del Empleador descrita en la Sección 5 indicada arriba, puede proceder a arbitraje. En cualquier etapa del procedimiento de agravio, la Unión tendrá la final y exclusiva autoridad, respecto a cualquier empleado que tenga agravio cubierto por este Acuerdo, a no procesar un agravio, queja, dificultad o más disputas, si a juicio de la Unión dicho agravio o disputa carece de mérito o justificación bajo los términos de este Acuerdo. Ningún empleado cubierto por los términos de este Acuerdo tendrá cualquier derecho individual fuera de la Unión para procesar un agravio más allá del segundo paso del procedimiento de agravio establecido en este Artículo.

Sección 7. Si la Unión desea proceder a arbitraje, tiene que notificar por escrito al Director de Recursos Humanos o representante designado, dentro de diez (10) días de la decisión del Empleador como se describe en la Sección 5 indicada arriba o cuarenta (40) días después de la fecha en que el empleado supo o razonablemente debió haber sabido del hecho que causó el agravio, lo que sea que ocurra primero.

Sección 8. Ningún asunto puede ser sometido a arbitraje si no ha sido presentado como un agravio por escrito, y ningún agravio por escrito puede ser presentado a arbitraje a menos que y hasta que contenga una descripción de la conducta por la que se hizo la queja, la Sección del contrato presuntamente violado y la reparación que se pide.

Sección 9. El no adherirse a las delimitaciones indicadas en este Artículo impedirá permanentemente cualquier avance en el procesamiento del agravio, incluyendo la presentación de dicha queja a arbitraje; siempre y cuando, sin embargo, los límites de tiempo puedan ser extendidos por mutuo acuerdo.

Sección 10. En caso de que el sindicato presente de manera apropiada y oportuna un aviso de intención de arbitraje, la Unión o el Empleador pedirán al Servicio Federal de Mediación y Conciliación una lista de siete (7) árbitros. Al recibir el panel de los siete (7) árbitros, los nombres de los árbitros serán eliminados alternativamente hasta que quede uno sólo. La Unión tachará el primer árbitro. Se enviará una carta al árbitro notificándole que fue seleccionado y pidiéndole que envíe con su respuesta de aceptación sus fechas disponibles más cercanas. Ambas partes harán un esfuerzo razonable de eliminar a los árbitros dentro de quince (15) días de recibir la lista de árbitros por parte del Servicio Federal de Mediación y Conciliación.

Sección 11. Al tomar una decisión, el árbitro estará regido y limitado por las provisiones de este Acuerdo, las leyes aplicables y la intención expresa de las dos partes como se indica en este Convenio. El árbitro no tendrá la autoridad de agregar, quitar o modificar ninguno de los términos y disposiciones de este Acuerdo y limitará su juicio estrictamente a los hechos presentados en la audiencia, la evidencia ante él/ella, y a los términos y provisiones expresos de este Artículo y las leyes aplicables.

Conforme el árbitro cumpla con estas delimitaciones, la decisión del árbitro será final y obligatoria entre las dos partes.

Sección 12. El gasto del árbitro será asumido de manera equitativa por las dos partes. El costo total de cualquier archivo estenográfico o transcripciones serán pagadas por la parte que las ordene; sin embargo, si el árbitro pide una transcripción, el gasto del documento estenográfico será pagado igualmente entre las dos partes; siempre y cuando cada parte pague el costo de su propia copia.

Sección 13. En caso de despidos únicamente, un árbitro tiene que ser escogido y el arbitraje tiene que llevarse a cabo dentro de sesenta (60) días de la fecha que la Unión pida un arbitraje. Si el árbitro que se ha elegido no puede arbitrar el caso dentro del periodo de sesenta (60) días, otro árbitro tiene que ser seleccionado y los términos de tiempo tienen que ser cumplidos.

ARTÍCULO 5

PERIODO DE PRUEBA

Sección 1. El Empleador tendrá el derecho de contratar a cualquier persona como nuevo empleado. Cada nuevo empleado tendrá un periodo de prueba de noventa (90) días de calendario. Los empleados que estén a prueba pueden ser despedidos por cualquier razón no discriminatoria. Los empleados despedidos durante el periodo de prueba no podrán recurrir a las disposiciones de reclamo y arbitraje de este Acuerdo, excepto seguir reclamos que son reglamentarios por naturaleza.

Sección 2. Los empleados a prueba no serán elegibles para beneficios dados a empleados regulares bajo este Acuerdo. Ninguno de los términos de este Acuerdo aparte de este Artículo, el Artículo 2 y el salario apropiado será aplicable a empleados a prueba.

ARTÍCULO 6

SEÑORÍA

Sección 1. La Compañía reconoce el principio de *señoría de departamento*. Señoría de Departamento es el tiempo más reciente que un trabajador lleva trabajando de manera continua en la Compañía en un departamento en particular.

Sección 2. Si hay despido de empleados, los empleados tendrán que ser despedidos en base a la señoría de departamento, si son capaces de realizar el trabajo; el empleado con la menor señoría en el departamento será el primero en ser despedido.

Sección 3. En caso de recontractación o llamar a los empleados de regreso será en orden inversa a la cual fueron despedidos, en el entendido de que los empleados que están siendo llamados para trabajar todavía sean capaces de desempeñar el trabajo.

Sección 4. Si hay un despido en un departamento en particular y la Compañía tiene vacantes temporales en otros departamentos en los cuales la Compañía está

contratando, dichos empleados despedidos serán empleados para las vacantes temporales de acuerdo a la señoría en caso de que estén calificados y tengan la habilidad para realizar el trabajo requerido en las posiciones vacantes.

Sección 5. Los empleados despedidos tendrán que notificar al Empleador de cualquier cambio en su nueva dirección. El Empleador notificará a los empleados despedidos sobre una llamada de regreso al trabajo a través de una carta con regreso de correo a su última dirección conocida con una copia a la Unión. Si no hay respuesta del empleado dentro de tres (3) días hábiles, el empleado perderá sus derechos de señoría. Si se encuentra con que el empleado esta fuera de la ciudad, el tiempo será extendido a siete (7) días.

Sección 6. En un ascenso o colocación preferencial de empleados, registrá la señoría en casos en los que la habilidad sea relativamente igual. Si el empleado no cumple con los requerimientos del nuevo trabajo dentro de un periodo razonable de prueba, el empleado será regresado a su trabajo anterior sin pérdida de señoría. Si un empleado es ascendido a una posición de sueldo más alto, recibirá el nuevo pago al momento de la transferencia. Los empleados estarán limitados a dos ofertas efectivas en cualquier periodo corriente de 12 meses. Los empleados que concursen por un trabajo de más alto nivel podrán hacerlo incluso después de que ellos ya ejercieron sus dos (2) ofertas con éxito en un periodo corriente de doce (12) meses.

Sección 7. Cuando se abra una vacante de empleo de más de noventa (90) días de duración, el Empleador tendrá que colocar un aviso en el departamento y dar preferencia en base a la señoría, a los empleados de dicho departamento.

Sección 8. Por razones legítimas de negocios, los empleados pueden ser transferidos temporalmente de un departamento a otro. Las transferencias serán consistentes con las disposiciones de señoría de este Acuerdo. Antes de implementar una transferencia temporal, el Empleador buscará voluntarios entre las posiciones restantes. Los voluntarios que tienen la capacidad de desempeñar el trabajo serán seleccionados por señoría. Si no hay suficientes voluntarios, los empleados que tienen la capacidad de desempeñar el trabajo serán seleccionados por señoría inversa.

Sección 9. En caso de que dos (2) o más empleados tengan la misma fecha de comienzo de trabajo en un departamento, entonces el día de inicio con la Compañía es el que contará. Cuando el Empleador contrata dos (2) o más empleados para el mismo departamento el mismo día, la secuencia de contratación será documentada en el registro de personal.

Sección 10. No desempeñar un trabajo por cualquier razón por un periodo de doce (12) meses resultará en pérdida de señoría a menos que la ley estatal o federal dicte algo diferente.

Sección 11. Si un empleado no se reporta a trabajar al final de una ausencia autorizada, sus derechos de señoría serán cancelados, a menos que el empleado notifique al Empleador de una emergencia que pueda ser comprobada antes de que

acabe la salida autorizada y el Empleador esté de acuerdo en extender la salida autorizada.

Sección 12. No regresar a trabajar después de seis (6) meses por motivo de enfermedad o lesión no relacionadas a su ocupación, ocasionará una pérdida de señoría a menos de que la ley estatal o federal dicten algo diferente.

Sección 13. Es mutuamente entendido y acordado por las partes que cualquier empleado que no se presente trabajar por tres (3) días laborales consecutivos o más, sin notificar a su Empleador de dicha ausencia, será considerado como haber dejado el trabajo voluntariamente, excepto en el caso de emergencia comprobada.

Sección 14. Cuaquier empleado recontratado dentro de un lapso de 30 días de su despido, gozará nuevamente de su beneficio de señoría.

ARTÍCULO 7

GARANTÍA DE TRABAJO

Sección 1. La semana laboral garantizada será de treinta y dos (32) horas o el equivalente en paga de tiempo continuo en la escala salarial por hora regular del empleado. Mientras que los días festivos nacionales no trabajados serán contados para calcular la semana de trabajo garantizada, las horas extra no serán contadas. Ningún temporal (ayuda de agencia) podrá desempeñar trabajo cubierto por el contrato en el departamento durante semanas cuando los miembros cubiertos por el contrato en el departamento no tienen la oportunidad de trabajar cuarenta (40) horas.

Sección 2. Los empleados despedidos y llamados a trabajar de nuevo, la semana inmediatamente después de la semana de despido tendrán garantizada su semana completa de pago. Si los empleados son llamados de regreso la segunda semana o después, tendrán garantizado el salario del día que sean llamados de regreso y el balance de los días de esa semana.

Sección 3. Cuando un empleado se reporta más de una (1) hora tarde para trabajar y se ha usado un reemplazo, el Empleador no estará obligado a permitir que el empleado trabaje ese día y éste perderá su garantía de horas para esa semana. El tiempo libre pagado, incluyendo permiso de ausencia por enfermedad será usado en la cuenta de la jornada laboral garantizada pero no quitará la garantía de la semana.

Sección 4. La garantía de la semana laboral no aplicará si el trabajo es interrumpido por actos de Dios tales como un terremoto, incendio, inundación, u otro tipo de desastre nacional; o si hechos fuera del control del Empleador tales como la interrupción de servicios, detención de regulaciones, no disponibilidad de productos, u otra interrupción inesperada, impiden que el Empleador opere su negocio.

ARTÍCULO 8

SEMANA LABORAL Y TIEMPO EXTRA

Sección 1. Se acuerda que cuarenta (40) horas constituirán la semana regular de trabajo. Se entiende que lo anterior no limitará la cantidad de tiempo que un empleado pueda ser requerido para trabajar. Las horas de trabajo, incluyendo tiempo extra, serán programadas de acuerdo a los requerimientos de trabajo.

Sección 2. El tiempo extra será pagado a tiempo y medio (1½) después de cuarenta (40) horas en cualquier semana de trabajo y después del turno regular del empleado (8-10 horas). El tiempo de ausencia por enfermedad pagado no contará en la suma de las horas extras. La escala regular de pago por hora de empleados que desempeñan trabajo en diferentes escalas en una jornada laboral deben de estar basadas en un cálculo de “promedio ponderado” apropiado bajo la FLSA y las leyes de salarios y horas de California.

Sección 3. Todo tiempo extra en el departamento será distribuido considerablemente igual, de acuerdo a la señoría entre los trabajadores del departamento. (La intención de esta cláusula no significa que todos los trabajadores en el departamento recibirán la misma cantidad de tiempo extra. Al distribuir tiempo extra en un departamento, la Compañía puede intentar dar horas de trabajo a empleados que no han completado cuarenta (40) horas en ese departamento, antes de asignar tiempo extra si los empleados disponibles tienen la habilidad de desempeñar el trabajo, y siempre y cuando la Producción/Operaciones no sean disminuídas o afectadas). El Empleador mantendrá tarjetas de horas de trabajo de los empleados cubiertos por este Acuerdo para registrar el tiempo extra. Se requiere que los empleados ponchen su salida en el reloj designado para ello. Se acuerda que las nóminas de pago que mantiene el Empleador, de los trabajadores cubiertos bajo este Acuerdo, estarán disponibles para inspección del representante sindical autorizado cuando sean solicitadas.

Sección 4. Si el tiempo extra no es asignado en base al departamento, la Compañía primero buscará voluntarios. Si no hay voluntarios suficientes, los empleados serán requeridos a trabajar. La Compañía distribuirá tiempo extra voluntario y mandatario, en un departamento, considerablemente igual, según los principios de señoría. Las partes reconocen que esto no implicará que todos los trabajadores en el departamento recibirán la misma cantidad de tiempo extra.

Sección 5. De ser posible, los empleados que no están regularmente programados para trabajar los fines de semana, serán notificados el jueves si se requiere que vayan a trabajar el sábado o domingo. Siempre que la programación diaria sea extendida más allá del día de trabajo regular programado, la Compañía hará un esfuerzo para informar a los empleados antes o durante el receso de comida del

empleado ese día. Si los empleados no son notificados antes de que se acabe su descanso de comida, la Compañía dará una oportunidad durante o después del último descanso para que los empleados llamen a su familia u otros cuidadores para hacer los arreglos necesarios para que ellos puedan trabajar tiempo extra.

ARTÍCULO 9

PERIODOS DE ALMUERZO Y RECESO

Sección 1. Dos (2) periodos de receso sin deducción de salario, a tiempo regular en cada turno determinado por el Empleador serán dados a los empleados los días que trabajen un turno de siete y medio (7 ½) horas o más. Estos periodos de descanso serán programados, conforme a los requerimientos de producción, razonablemente cerca de la mitad de la semana de trabajo. El periodo de descanso de la mañana será quince (15) minutos. Si el turno durara más de siete y media (7 ½) horas, el descanso en la tarde será de trece (13) minutos. La Compañía continuará con la actual práctica con respecto a los periodos de descanso en los turnos de diez (10) horas. Se acuerda que estos periodos de descanso permitan por lo menos diez (10) minutos de tiempo en los que los empleados sean liberados de todas sus funciones y responsabilidades. Un empleado cuyo turno es tres y media (3 ½) horas o menos, no tiene derecho a un periodo de descanso.

Sección 2. Los empleados que trabajan más de seis (6) horas tendrán derecho a por lo menos treinta (30) minutos para almuerzo, los cuales deben ser tomados dentro de las primeras seis (6) horas de trabajo. Este tiempo de almuerzo no es pagado. Se acuerda mutuamente que este periodo de comida permite a los empleados ser liberados de responsabilidad por treinta (30) minutos. Los empleados que trabajen más de seis (6) horas sin tiempo de descanso para almuerzo serán pagados por todo el tiempo trabajado y recibirán una (1) hora adicional de pago. Sin embargo, el periodo de comida puede ser cancelado por mutuo consentimiento de la Compañía y el empleado si el turno del empleado no es más de seis (6) horas.

Los empleados que trabajen más de diez (10) horas tendrán derecho a un segundo periodo de comida el cuál debe ser tomado dentro del periodo de diez (10) horas. Como con el primer periodo de comida, el segundo periodo de comida no es pagado y durante ese tiempo, los empleados serán liberados de toda obligación por un periodo de treinta (30) minutos. El segundo periodo de comida puede ser cancelado por consentimiento mutuo del empleado y la Compañía si el turno no es de más de doce (12) horas, y el empleado ha tomado el primer descanso de comida.

A pesar de lo anterior, si hay una falla mecánica dentro de una (1) hora de un periodo de comida o descanso programados, la Compañía puede, como su opción, reprogramar tal descanso o periodo de comida de acuerdo con requerimientos operativos de la Compañía. Los empleados que pierdan recesos de comida o tomen

descansos de comida tarde como resultado de dicho suceso, recibirán una (1) hora adicional de pago.

Sección 3. El Empleador no podrá, sin razón válida, restringir el uso de los baños por parte de los empleados.

ARTÍCULO 10

CONDICIONES DE TRABAJO

Sección 1. Se acuerda mutuamente que el Empleador dotará a sus empleados de abrigos y uniformes de acuerdo a lo que sea requerido por el Empleador. Los abrigos y uniformes estarán disponibles lo más cerca de cada departamento como resulte más práctico. El Empleador lavará todo los uniformes de trabajo de los empleados.

Sección 2. Cuando resulte práctico, el Empleador dará un aviso de por lo menos tres (3) días sobre un cambio de horarios en un departamento entero. Sin embargo, las partes reconocen que los horarios de menos de un departamento completo pueden ser modificados con un aviso de menos tiempo.

Sección 3. Los empleados recibirán el pago más alto por el tiempo ocupado en trabajos que tengan pagos más altos que el pago del trabajo original del empleado, por el tiempo trabajado.

Sección 4. Si el Empleador crea un nuevo trabajo, notificará a la Unión por escrito. Después de discutir el nuevo trabajo con la Unión, el Empleador establecerá el pago.

Sección 5. El Empleador dará las herramienta necesarias, incluyendo cuchillos, piedras de afilar y acero.

Sección 6. Todas las advertencias disciplinarias serán reducidas a documentos por escrito con copias al empleado y al sindicato. Estas advertencias tienen que ser distribuidas dentro de diez (10) días del tiempo en que la Compañía supo o razonablemente debió haber sabido de la violación. Todas las advertencias disciplinarias serán anuladas después de trescientos sesenta y cinco (365) días. Si una copia no es enviada a la Unión, el aviso de advertencia será anulado y cancelado.

Sección 7. Los empleados temporales pueden ser utilizados siempre y cuando cada empleado temporal no trabaje más de mil (1,000) horas regulares en un año calendario. Los empleados temporales que trabajen más de mil (1,000) horas regulares en un año calendario pasarán a tener un estatus regular con su fecha de antigüedad siendo la fecha del cambio. Los días trabajados como empleado temporal no serán considerados como días trabajados para fines de periodo de prueba.

ARTÍCULO 11

SALARIOS

Sección 1. Las tasas de salario para las siguientes clasificaciones serán efectivas a partir de las fechas indicadas en este Artículo:

Efectivo a partir del 16 de Julio de 2018 -- \$0.50 ACB

Grado	Comienzo	Después de Prueba	Después de 6 meses	Después de 1 año
A (1)	\$12.85	\$13.10	\$13.20	\$13.35
B (2)	\$13.10	\$13.35	\$13.45	\$13.60
C (3)	\$13.55	\$13.80	\$13.90	\$14.35
D (4)	\$14.05	\$14.30	\$14.55	\$15.10
E (5)	\$14.55	\$14.80	\$15.05	\$15.60

Efectivo a partir del 1 de Julio de 2019 -- \$0.50 ACB

Grado	Comienzo	Después de Prueba	Después de 6 meses	Después de 1 año
A (1)	\$13.35	\$13.60	\$13.70	\$13.85
B (2)	\$13.60	\$13.85	\$13.95	\$14.10
C (3)	\$14.05	\$14.30	\$14.40	\$14.85
D (4)	\$14.55	\$14.80	\$15.05	\$15.60
E (5)	\$15.05	\$15.30	\$15.55	\$16.10

Efectivo a partir del 6 de Enero de 2020 -- \$1.00 ACB

Grado	Comienzo	Después de Prueba	Después de 6 meses	Después de 1 año
A (1)	\$14.35	\$14.60	\$14.70	\$14.85
B (2)	\$14.60	\$14.85	\$14.95	\$15.10
C (3)	\$15.05	\$15.30	\$15.40	\$15.85
D (4)	\$15.55	\$15.80	\$16.05	\$16.60
E (5)	\$16.05	\$16.30	\$16.55	\$17.10

Efectivo a partir del 4 de Enero de 2021 -- \$1.00 ACB

Grado	Comienzo	Después de Prueba	Después de 6 meses	Después de 1 año
A (1)	\$15.35	\$15.60	\$15.70	\$15.85
B (2)	\$15.60	\$15.85	\$15.95	\$16.10
C (3)	\$16.05	\$16.30	\$16.40	\$16.85
D (4)	\$16.55	\$16.80	\$17.05	\$17.60
E (5)	\$17.05	\$17.30	\$17.55	\$18.10

Efectivo a partir del 3 de Enero de 2022 -- \$1.00 ACB

Grado	Comienzo	Después de Prueba	Después de 6 Meses	Después de 1 año
A (1)	\$16.35	\$16.60	\$16.70	\$16.85
B (2)	\$16.60	\$16.85	\$16.95	\$17.10
C (3)	\$17.05	\$17.30	\$17.40	\$17.85
D (4)	\$17.55	\$17.80	\$18.05	\$18.60
E (5)	\$18.05	\$18.30	\$18.55	\$19.10

Sección 2. A los empleados que han sido designados como líderes (“lead persons”) se les pagará un mínimo de setenta y cinco centavos (\$.75) arriba de lo programado para los empleados de la Clase E.

Sección 3. La Compañía retiene el único y exclusivo derecho de crear, modificar o discontinuar planes de incentivos. La administración de estos planes no está sujeta a los procedimientos de agravio y arbitraje de este contrato y es a completa discreción de la gerencia.

Sección 4. Todos los empleados que empiezan a trabajar entre las 2:00 p.m. y la medianoche recibirán quince centavos (15¢) más por hora por turno diferencial.

Sección 5. A los empleados se les pagará semanalmente los Viernes. Los talones de cheque mostrarán la tasa de pago, horas trabajadas de corrido y horas extra, así como deducciones.

Sección 6. Los aumentos de salario y bonos serán efectivos a partir del primer periodo de pago, empezando después del contrato aplicable o la fecha de aniversario individual.

ARTÍCULO 12

SEGURO MÉDICO

Sección 1. La Compañía está de acuerdo en proporcionar cobertura de seguro médico. Los detalles del plan de cobertura de salud se pueden encontrar en el Resumen de la Descripción del Plan (*Summary Plan Description*). Cualquier cambio en el plan será anunciado periódicamente.

Sección 2. Como condición de participación en el plan de seguro de salud, los empleados elegibles deben hacer las contribuciones de prima requeridas. A partir del 1ero. de Enero de 2019, la Compañía dará beneficios de salud a través del Plan de Seguro de Salud de Smithfield. Durante la duración del contrato, la Compañía mantendrá la misma Programación de Beneficios, la cuál está adjunta a este contrato como Exposición “B”. El costo de la prima de seguro médico será compartido. Para 2019 y 2020, las primas semanales serán fijadas en \$14.00 por individual, 29.50 por ee+1, y 42.25 por familiar. Para los años 2021 y 2022 el costo de la prima de seguro médico será compartido con la Compañía que pagará un ochenta y dos y medio por

ciento (82.5%) y el empleado pagará un diecisiete y medio por ciento (17.5 %) no excediendo un 6% de aumento en las cantidades de primas semanales.

ARTÍCULO 13

PLAN DE RETIRO

Sección 1. Empleados actuales, en el momento de la ratificación, que están participando en el programa Money Purchase Plan tendrán la opción de quedarse en el mismo plan o excluirse del Money Purchase Plan y ser inscritos en el programa 401(k) de Smithfield. Al mismo tiempo, el Money Purchase Plan ya no será una opción para empleados que decidan no participar en el Money Purchase Plan.

Empleados actuales, que elijan no entrar al Money Purchase Plan y elijan inscribirse al programa 401(k) de Smithfield, así como todas las nuevas contrataciones después de la ratificación del contrato, sólo serán elegibles para participar en Plan de Impuesto Diferido del programa 401(k) de Smithfield.

La Compañía retendrá de las ganancias de un empleado, las cantidades acordadas y depositará dicho dinero a la cuenta del 401(k) a nombre del empleado en cumplimiento con el Código Fiscal y E.R.I.S.A. A partir del 1 de agosto de 2018, todas las nuevas contrataciones serán registradas automáticamente después un periodo de espera de 90 días, en el Plan para contribuir un dos por ciento (2%) de su compensación elegible. La Compañía corresponderá a las contribuciones del empleado en un cincuenta por ciento (50%) de los primeros cuatro por ciento (4%) contribuidos al Plan por cada empleado. Todas las contribuciones proporcionales serán depositadas conforme a los lineamientos del Plan.

ARTÍCULO 14

VACACIONES

Sección 1. Sujeto a las provisiones restantes de este Artículo, los empelados se ganan sus vacaciones de acuerdo a la siguiente tabla:

Servicio Continuo	Vacaciones
1 año	1 semana
3 años	2 semanas
8 años	3 semanas
17 años	4 semanas

Sección 2. Los empleados deben trabajar un mínimo de mil ochocientas (1,800) horas regulares durante el año calendario previo para poder calificar para un pago de vacaciones completo el año siguiente. Las horas de vacaciones usadas contarán como horas trabajadas para el propósito de calificar para vacaciones. Los empleados que trabajen menos de mil ochocientas (1,800) horas pero más de novecientas (900) horas durante el año anterior, tendrán derecho a diez por ciento (10%) de su pago de vacaciones por cada ciento ochenta (180) horas trabajadas. Los empleados que trabajen menos de novecientas (900) horas no tendrán derecho a pago de vacaciones o a un año de vacaciones acumuladas, para propósito del pago de vacaciones, con la excepción de los empleados que se retiran a mitad del año. Los empleados no comenzarán a acumular vacaciones hasta que hayan completado seis (6) meses de empleo. Cuando un empleado llegue a un aniversario dándole el derecho al siguiente nivel de acumulación de vacaciones durante el año calendario, el Empleador cargará la semana adicional de vacaciones al inicio de ese año calendario siempre y cuando la semana adicional sea quitada si el empleado finaliza antes de llegar a la fecha de aniversario que le da el derecho de la semana adicional.

Sección 3. Se permitirá a los empleados un tiempo adicional razonable de vacaciones sin pago, en base a un acuerdo mútuo entre el Empleador y el empleado, siempre y cuando el empleado no haya tenido vacaciones adicionales en los últimos dos (2) años.

Sección 4. La programación de las vacaciones será durante el año calendario.

Sección 5. La programación de vacaciones será colocada en cada departamento durante el mes de noviembre. Los empleados escogerán su periodo de vacaciones por antigüedad durante este periodo. Dicha elección estará sujeta a la aprobación del Empleador, y el Empleador no impedirá de manera arbitraria o caprichosa retener tal aprobación. El Empleador dará su aprobación a más tardar el 1ero. de Diciembre.

Sección 6. Un empleado recibirá el pago de cuarenta (40) horas al tiempo regular de trabajo por cada semana de vacaciones ganada, a menos que las vacaciones sean prorrateadas.

Sección 7. Ante la terminación de empleo, los empleados recibirán el balance de vacaciones no usadas y lo que han acumulado para el año siguiente de vacaciones. En caso de que un empleado deje el trabajo antes de completar su tercero, octavo o diecisieteavo año de servicio (3,8,17 años), perderá las horas adicionales de vacaciones que son dadas al completar el tercer, octavo y diecisieteavo años de servicio.

Sección 8. Cuando un día festivo cae en el tiempo de vacaciones de un empleado, éste recibirá su pago de vacaciones y su pago por día feriado.

ARTÍCULO 15

DÍAS FESTIVOS

Sección 1. Los siguientes días serán considerados como días festivos: Año Nuevo, Día de la Conmemoración, Día de la Independencia, Día del Trabajo, Día de Acción de Gracias y Día de Navidad.

Sección 2. A los empleados que lleguen a un (1) año de servicio se les dará dos (2) días festivos flotantes en su aniversario. Cada año subsecuente, su día feriado flotante que reciba será el 1ero. de enero. A los empleados con dos (2) años o más se les darán tres (3) días feriados flotantes el 1ero. de enero de cada año subsecuente. Los empleados deben pedir el uso de los días festivos flotantes por lo menos dos semanas antes. Las peticiones de los empleados serán consideradas, pero los requerimientos operativos determinados por la Compañía son los que decidirán. Los días festivos flotantes no pueden ser tomados durante una semana en la que cae un día festivo o en conexión con las vacaciones del empleado. Los días festivos flotantes que no son usados durante el año calendario serán pagados al final del año calendario.

Sección 3. Todos los empleados serán pagados a una tasa de ocho (8) horas por día en tiempo regular para todos los días festivos. Los empleados que trabajen estos días recibirán tiempo y medio (1½) del pago regular, para todas las horas trabajadas el día festivo, además del pago del día festivo.

Sección 4. Los días festivos que caigan en sábado o domingo serán observados el viernes o lunes.

Sección 5. Si un empleado es despedido durante la semana inmediatamente anterior a la semana en la que cae un día festivo, o llamado de regreso en la semana inmediatamente después de la semana en la que cae un día festivo, el empleado recibirá pago del día festivo.

Sección 6. Un empleado debe trabajar completo el día de trabajo programado antes y después del día festivo para poder tener derecho al pago de día festivo.

ARTÍCULO 16

AUSENCIA POR FUNERAL

Sección 1. En caso del fallecimiento de un familiar inmediato del empleado, éste recibirá dos (2) días de ausencia por funeral con sueldo, para el propósito de arreglar y asistir al funeral y a los servicios fúnebres. Para propósitos de esta Sección, el pago de un (1) día de ausencia por funeral, será de ocho (8) horas en base al sueldo por hora en tiempo regular del empleado. Si un empleado lo solicita, recibirá tres (3) días adicionales de permiso sin pago.

Sección 2. Para propósitos de este Artículo, un familiar inmediato es definido como esposo, esposa, pareja doméstica legal, padre, madre, hermano, hermana, hijos, incluidos los hijos legalmente adoptados, suegra, suegro, abuelos y nietos.

Sección 3. El Empleador puede requerir prueba razonable del fallecimiento del familiar y la relación con el empleado.

ARTÍCULO 17

PERMISO DE AUSENCIA

Sección 1. Un permiso de ausencia puede ser dado ante una solicitud por escrito por parte del empleado que desea dicho permiso, siempre y cuando presente a la Compañía un aviso con anticipación razonable. Todos los permisos de ausencia concedidos serán puestos por escrito con una copia para la Unión. Los formularios de permisos de ausencia serán proporcionados por el Empleador en inglés, español,

vietnamita, chino, y laociano. Otros idiomas apropiados serán determinados por la Unión y el Empleador. Una falta no autorizada no interrumpirá los beneficios de señoría a menos que un empleado sea lucrativamente empleado durante dicha ausencia. En ese caso, los derechos de señoría bajo este Acuerdo serán automáticamente quitados.

Sección 2. La Compañía cumplirá con todas las leyes federales y estatales aplicables con respecto a la ausencia familiar, ausencia por razones médicas y cualquier otra ausencia requerida.

ARTICULO 18

AUSENCIA POR ENFERMEDAD

Sección 1. La Compañía acuerda cumplir la ley de pago en caso de ausencia por enfermedad, ordenada por el Estado y dará a cada empleado tres (3) días de descanso por enfermedad hasta el 1 de julio de cada año. Al término de empleo el balance que no ha sido usado, será perdido. Si el empleado es recontratado dentro de 12 meses de su despido, el balance no usado/no pagado será reactivado.

Sección 2. Los días de ausencia por enfermedad que no sean usados serán pagados dentro de 2 semanas del 1ero. de Julio de cada año, a las personas que todavía estén empleadas hasta la fecha del pago. El 16 de Julio de 2018, ante la ratificación de este acuerdo, la Compañía pagará todos los balances congelados a los empleados actuales activos a su tasa de pago actual hasta el 26 de junio de 2018

ARTÍCULO 19

AUSENCIA POR ACTIVIDADES SINDICALES

Sección 1. Los empleados tendrán el derecho a tiempo libre sin pago para actividades oficiales de la Unión, incluyendo posiciones como representantes de negocio, siempre y cuando el empleado solicite el permiso por escrito por lo menos dos (2) semanas antes del primer día de su ausencia planeada. Si un empleado toma una posición de representante de negocio, tal empleado conservará los derechos de antigüedad sólo por un periodo de treinta (30) días.

Durante el periodo de treinta días que el empleado conserva sus derechos de antigüedad, el empleado no visitará la planta del Empleador. Después de treinta (30) días, la antigüedad del empleado será cancelada. Si el empleado regresa dentro de treinta (30) días, el empleado puede no proteger su antigüedad por otro periodo de treinta (30) días como un representante de negocio hasta después de un (1) año de la fecha que regresa a su trabajo. También se estipula que el total de tal tiempo tomado

en cualquier un (1) año no sobrepasará treinta (30) días a menos que sea acordado mutuamente entre la gerencia y los representantes de la Unión. En todos los otros casos, las faltas sin pago por actividades oficiales de la Unión serán concedidas cuando una solicitud verbal razonable sea dada al supervisor inmediato del empleado.

ARTICULO 20

DERECHOS DE RECONTRATACIÓN DE VETERANOS

Sección 1. El Empleador acuerda observar todas las leyes estatales y federales relacionadas a una ausencia por asuntos militares. Si es necesario, los empleados con menos senioría consentirán a ser despedidos para dar espacio a los veteranos que regresan.

Sección 2. Los hombres de servicio que regresan recibirán vacaciones con pago igual que otros empleados, en base al tiempo acumulado con la Compañía y el servicio militar.

ARTICULO 21

TABLERO DE BOLETINES

Sección 1. El Empleador mantendrá cuatro (4) tableros de boletines informativos cerca del reloj. Después de recibir permiso del Empleador, la Unión puede poner avisos oficiales relacionados a la unidad de negociaciones. El permiso del Empleador no será negado de manera irrazonable.

ARTICULO 22

ACCESO SINDICAL

Sección 1. Representantes de la Unión y representantes autorizados tendrán el derecho de visitar la planta de la Compañía en cualquier momento durante horas de operación normales con el propósito de investigar agravios o para revisar las operaciones con aviso al Director de Recursos Humanos o su designado, y no interferirán con la producción. Los representantes autorizados de la Unión acordados previamente tendrán el derecho de visitar las áreas de descanso y las áreas comunes como haya sido aprobado por la Compañía.

Sección 2. La Unión mantendrá una lista actualizada de todos los oficiales, representantes y delegados del local sindical autorizados con el Director de Recursos Humanos o sus designados.

Sección 3. La Compañía está de acuerdo en permitir, durante orientación, la oportunidad a los representantes de la Unión para discutir el papel de la Unión en la planta y solicitar firmas para aplicaciones y formas de autorización de cuotas. Dichas presentaciones normalmente no serán de más de quince (15) minutos.

Sección 4. En todos los casos de disciplina, la Compañía notificará al empleado sobre su derecho de tener a un delegado o representante de la Unión presente durante la reunión para discutir la infracción y la presencia de dicho delegado no será negada. Copias de reprimendas por escrito o advertencias serán dadas a la Unión dentro de setenta y dos (72) horas de la acción disciplinaria. Un delegado o representante de la Unión puede estar presente durante cualquiera de todos los despidos a petición del empleado que es despedido.

Siempre que sea práctico, la Compañía notificará a la Unión y permitirá a un delegado de la Unión estar presente durante inspecciones de casilleros o en el caso de que se necesite quitar candados de casilleros ocupados.

ARTÍCULO 23

NO HUELGA, NO CIERRE PATRONAL

Sección 1. Durante la vigencia de este Acuerdo, no habrá huelga, paro laboral, organización de piquetes, reconocimiento a ninguna línea de piquete o manifestaciones de protesta, disminución de trabajo, huelga en solidaridad, detención deliberada de la producción o suspensión del trabajo, boicot (primario o secundario) o cualquier otra forma de presión económica dirigida contra el Empleador o cualquiera de sus servicios por parte de la Unión, sus miembros, o cualquier individuo cubierto por este Acuerdo. La Unión acuerda además que no interferirá con el negocio del Empleador a través de una sanción o realizando un boicot contra el manejo de productos obtenidos de una fuente o destinados a un punto donde pueda existir una controversia o disputa laboral.

Sección 2. En caso de incumplimiento de esta disposición, la Unión inmediatamente declarará públicamente que tal acción no es autorizada e inmediatamente ordenará a sus miembros que reanuden sus tareas normales a pesar de la existencia de la línea de piquete.

Sección 3. El Empleador acuerda que no llevará a cabo ningún cierre patronal durante la vigencia de este Acuerdo.

Sección 4. Ni la violación de cualquiera de las disposiciones de este Acuerdo, ni la comisión de cualquier acto que constituya una práctica laboral injusta o de otra manera considerada ilegal por cualquier ley federal, estatal, o local, excusará a los empuelados o a la Unión de cumplir sus obligaciones bajo las provisiones de este Artículo.

ARTICULO 24

COMITÉ DE SEGURIDAD

Sección 1. Un Comité de Salud y Seguridad será establecido en la planta de Farmer John. El Comité estará formado por un (1) empleado representante de cada departamento escogido por los empleados en ese departamento y un número igual de representantes elegidos por la gerencia. Un (1) representante de la Unión será incluido en cada reunión y/o actividad del Comité.

Sección 2. Miembros del Comité serán pagados por el Empleador por el tiempo empleado en las reuniones mensuales de Salud y Seguridad y por todo trabajo autorizado relacionado a sus funciones como miembros del comité.

Sección 3. La revisión y monitoreo del plan de Desastre y Evacuación del Empleador será considerada una función del Comité.

Sección 4. En caso de que un delegado de departamento o empleado sienta que la velocidad de la línea y/o equipamiento de personal de un trabajo o trabajos es encontrado que constituye una situación insegura, o que difiere de los estándares mutuamente acordados sobre velocidad de línea o personal, el delegado de departamento o empleado puede contactar a su supervisor de departamento e informale de la situación. Si ninguna acción es tomada, o la respuesta del supervisor es inaceptable para el delegado o empleado, el delegado o empleado puede tratar esta situación con el Gerente de Operaciones y un Representante de la Unión. Si la acción o decision es inaceptable para la Unión, la situación puede ser tratrada a través del procedimiento de agravios.

ARTÍCULO 25

RENOVACIÓN DE LA AUTORIZACIÓN DE TRABAJO

Sección 1. En caso de que un empleado sea despedido como resultado de un permiso de trabajo vencido, la Compañía inmediatamente informará a la Unión por escrito.

Sección 2. A un empleado que ha sido despedido como resultado de una autorización de trabajo vencida le será dada una cantidad razonable de tiempo, de hasta 90 días (la cuál puede ser extendida en acuerdo con la Unión) para presentar un permiso de trabajo actualizado y será considerado para reinstalación a una posición abierta, con señoría retroactiva.

Sección 3. La Compañía mantendrá tal licitación de trabajo del empleado por treinta (30) días después del despido. Después de treinta (30) días, al empleado le será permitido escoger una posición abierta.

ARTÍCULO 26

CAMBIO DE PROPIEDAD

Sección 1. Si hay un cambio en la propiedad de la planta, el Empleador seguirá siendo responsable de todos los beneficios monetarios que los empleados han acumulado bajo este Acuerdo, hasta la fecha efectiva del cambio. El Empleador acuerda, en caso de una venta, alquiler o transferencia previstas, ya sea de la planta completa o una porción de la misma, notificar a la Unión de tal venta, alquiler o transferencia previstas, antes de la conclusión de cualquiera de tales transacciones. El empleador acuerda notificar al sucesor, arrendatario, comprador o cesionario de la existencia de este Contrato.

ARTÍCULO 27

CONSTANCIAS DE SEPARABILIDAD Y ACUERDO COMPLETO

Sección 1. Si cualquier legislación estatal o federal, decisión de corte o regulación del gobierno invalida cualquier artículo o sección de este Acuerdo, todos los otros artículos y secciones no invalidados permanecerán en efecto y vigor. La Compañía y la Unión se reunirán para negociar el nuevo lenguaje del contrato para reemplazar el artículo o secciones que han sido invalidadas.

Sección 2. La Compañía y la Unión acuerdan que las relaciones entre ellos serán regidas por este Acuerdo. Las modificaciones a este Acuerdo no estarán por encima de este convenio a menos que sean puestas por escrito y ejecutadas por la Compañía y la Unión.

Sección 3. Las dos partes reconocen que durante las negociaciones resultantes en este Acuerdo, cada uno tuvo el derecho ilimitado de hacer propuestas con respecto a todos los temas de negociación colectiva. Los entendimientos y acuerdos a los que llegaron las dos partes después del ejercicio de ese derecho están establecidos en este Acuerdo. Por lo tanto, la Compañía y la Unión cada una reclaman su derecho y cada una acuerda que el otro no será obligado a negociar colectivamente con respecto a cualquier asunto referido por este Acuerdo o con respecto a cualquier otra materia no específicamente referida en este Acuerdo, excepto aquellos requeridos por ley, aunque dichos casos pudieron no estar dentro del conocimiento o contemplación de cualquiera de las dos partes en el momento que negociaron este Acuerdo.

ARTÍCULO 28

PRÁCTICA PASADA

Sección 1. Este Acuerdo sustituye cualquier otro previo acuerdo verbal o escrito entre la Compañía, sus empleados y la Unión. La Compañía no estará obligada por cualquier otro entendimiento, prácticas y/o costumbres entre la Compañía, sus empleados, y la Unión, sobre asuntos no específicamente regidos por los términos de este Acuerdo.

ARTÍCULO 29

TERMINACIÓN DEL CONTRATO

Sección 1. Este Acuerdo estará vigente desde el 16 de julio de 2018 y continuará en vigor y efecto hasta el 1ero. de Agosto de 2022, y de año a año a partir de entonces, a menos que sea finiquitado por alguna de las dos partes a través de una notificación de terminación escrita y enviada por correo registrado a la otra parte no más de sesenta (60) días antes del 1ero. de Agosto de 2022 o antes del 1ero. de Agosto de cualquier otro año después.

Con sus firmas, los representantes autorizados de la Compañía y la Unión han acordado este Contrato Colectivo de Trabajo, el día 27 de junio de 2018, en Downey, California.

POR LA COMPAÑÍA:

POR LA UNIÓN:

SMITHFIELD PACKAGED MEATS

UNITED FOOD AND COMMERCIAL

WORKERS UNION, LOCAL NO. 770

Por _____

Por _____

Por _____

Por _____

Notas

Notas

