

ACUERDO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

ENTRE

PALISADES RANCH

Y

SINDICATO UFCW LOCAL 770

VIGENCIA:

25 DE ABRIL 2021 al 24 DE ABRIL 2026

ACUERDO DE PALISADES RANCH

ESTE ACUERDO se celebra entre PALISADES RANCH, en lo sucesivo denominado el Empleador, y UFCW LOCAL 770, instituido por “United Food and Commercial Workers International Unions” (en español: Sindicato Internacional de Trabajadores Unidos de la Industria de Alimentos y el Comercio), en lo sucesivo denominado el Sindicato.

ARTÍCULO 1 RECONOCIMIENTO DEL SINDICATO

1.1 El Empleador suscrito reconoce formalmente al Sindicato como el representante exclusivo de negociaciones colectivas con respecto a la escala de sueldos, los salarios, las horas de empleo y otras condiciones de empleo para todos los empleados cubiertos por este Acuerdo de las instalaciones ubicadas en 5925 Alcoa Avenue, Vernon, California 90058, quienes se identifican expresamente en las clasificaciones establecidas en el Artículo 11 de este documento.

1.2 Toda persona empleada para realizar un trabajo cubierto por este Acuerdo deberá, como condición de empleo, inscribirse y pasar a ser miembro y mantener la membresía vigente con el Sindicato al pasar treinta y un (31) días después empleo o dentro de treinta y un (31) días después de la fecha de vigencia de este Acuerdo, cualquiera que sea la fecha posterior; conforme a lo permitido, en su caso, por las leyes estatales o federales, la personas deben pasar a ser miembros vigentes del Sindicato dentro del período mínimo permisible o que pueda ser permisible por las leyes correspondientes.

1.3 El Empleador debe despedir a cualquier persona que no haya cumplido con las disposiciones de la Sección 1.2 al momento de recibir notificación por escrito de parte del Sindicato, con indicaciones para que el Empleador despida a dicho empleado, a más tardar a finales de la semana laboral en curso, y asimismo acuerda a no emplear o volver a emplear a cualquier persona que haya sido despedida, hasta que el Empleador haya recibido notificación por escrito del Sindicato, que dicha persona reúne los requisitos de membresía sindical.

1.4 Todos los empleados deberán recibir salarios y beneficios, no menos de lo establecido por este Acuerdo, comenzando desde su primer día de empleo.

1.5 El Sindicato se compromete a eximir de responsabilidad al Empleador e indemnizar al Empleador por cualquier demanda que surja a consecuencia de que el Empleador haya despedido o dado de alta a cualquier empleado, para cumplir con el aviso por escrito del Sindicato, en el cual se le indica al Empleador, que debe despedir o dar de baja a dicho empleado como en el caso anterior. Tras la notificación por escrito del Sindicato sobre un error en sus indicaciones al Empleador para despedir o a dar de baja a un empleado, conforme a las disposiciones de la Sección 1.3 en lo anterior, dentro de un plazo de seis (6) meses después de haber recibido dicha notificación del Sindicato con indicaciones para despedir o dar de baja a un empleado, el Empleador acuerda restituir completamente la antigüedad de

cualquier empleado que haya sido despedido conforme a este Artículo dentro de un plazo de una (1) semana después de dicha notificación. “Restituir Completamente la Antigüedad” no significa que habrá ningún pago al empleado, sea de beneficios o de salarios que se hayan perdido a consecuencia de haber sido despedido como en el caso anterior.

1.6 El Empleador deberá notificar a la Unión por correo electrónico, dentro de un plazo de siete (7) días naturales, cuando un empleado haya sido recién contratado, recontratado, dado de baja, reingresado o despedido.

1.7 A medida que sea posible, el Empleador acuerda en ponerse en contacto con las oficinas del Sindicato, cada vez que haya intenciones de contratar nuevo personal dentro de las clasificaciones estipuladas por este Acuerdo. Se reconoce que el Empleador no está obligado a contratar a ningún solicitante enviado por el Sindicato.

1.8 El Sindicato y el Empleador continuarán ejerciendo sus políticas de no discriminar por motivos de raza, color, género, edad, credo religioso, origen nacional ni de ascendencia, ni en la selección, contratación ni promoción de los empleados.

1.9 Queda acordado que después de recibir autorización individual por escrito, y para facilitar el proceso para los empleados, el Empleador deducirá las cuotas sindicales y de matrícula de tales empleados, del primer pago de la nómina de cada mes, y que pagará el total de esas deducciones a un representante designado por el Sindicato, junto con las deducciones mensuales normales. En caso de que algún empleado esté atrasado en sus cuotas sindicales o de matrícula relacionadas a su empleo con este Empleador, y al recibir una autorización por escrito para efectuar una deducción automática, el Empleador efectuará la deducción del cheque de tal empleado, en cada tercer (3er) período de nómina de cada mes. La cantidad de la deducción será enviada debidamente al representante designado del Sindicato junto con el informe usual del Empleador de cada mes.

El Sindicato acuerda proporcionarle al Empleador una notificación que establezca la tasa autorizada de las cuotas sindicales y de matrícula, y también el nombre y dirección de la persona designada para recibir las cuotas sindicales y de matrícula de parte del Sindicato.

Para los empleados que voluntariamente autorizan la contribución hacia el comité de acción política “Active Ballot Club” de UFCW, el Empleador acuerda, que al recibir autorización individual por escrito, el Empleador deducirá la cantidad autorizada en cada ciclo de nómina, programado con las deducciones de nómina, y remitirá dicha cantidad al Sindicato mensualmente.

La autorización escrita debe aparecer en un formulario mutuamente aceptado por el empleador y el Sindicato y que también reúna a todos los requisitos de las Leyes Estatales y Federales.

Antes del fin de cada mes natural, el Sindicato le proporcionará a la Compañía, dos copias de la lista de sus miembros registrados en la nómina de la Compañía, para indicar quienes han firmado tarjetas de autorización. La Compañía utilizará una (1) copia de la lista como un aviso de pago con el cual remitirá las deducciones al Sindicato a más tardar en la segunda semana del mes corriente al representante designado por el Sindicato.

En caso de que un empleado cancele o retire su autorización de deducción, la Compañía se lo notificará al Sindicato.

1.10 El trabajo de la unidad de negociaciones continuará siendo realizado por los miembros de la unidad de negociaciones, excepto en caso de emergencia grave, entonces no habrá exclusión.

1.11 La Compañía notificará al Sindicato, dentro de sesenta (60) días, sobre la compra de otra compañía, y en tal caso se reunirá con el Sindicato para entablar un diálogo sobre asuntos de reconocimiento.

ARTÍCULO 2 NO HUELGA - NI CIERRE PATRONAL

2.1 El Sindicato y el Empleador acuerdan que se hará todo esfuerzo en ejercer este Acuerdo en virtud de los verdaderos propósitos de estos términos y disposiciones para mantener buenas relaciones laborales. Por medio del presente, las partes expresan su intención de cultivar una relación estable entre ellos para prevenir interrupciones de producción durante la vigencia del Acuerdo. Por lo tanto, se acuerda que, durante la vigencia de este Acuerdo, el proceso de arbitraje resolverá las disputas conforme a las estipulaciones de la cláusula de arbitraje en el presente, y que durante la vigencia de este Acuerdo, ni el Sindicato ni cualquiera de los empleados cubiertos por este Acuerdo, participarán, por ningún motivo, en cualquier huelga, paro, disminución o cualquier otra forma de interferencia con el trabajo, dentro o alrededor de cualquier lugar cubierto por este Acuerdo, y que el Empleador no deberá participar en ningún cierre patronal de los empleados.

2.2 Si algún empleado o empleados se rehúsan a cruzar una línea principal de piquetes autorizada por el Sindicato "United Food and Commercial Workers International Union", ya sea en las instalaciones del Empleador o cualquier otra, no constituirá un incumplimiento de este Acuerdo y no será causa para despedir o sancionar.

2.3 Debido a las características percederas de los productos elaborados y gestionados por la Compañía, el Sindicato le dará a la Compañía un aviso mínimo de setenta y dos (72) horas para permitir la extracción de dichos productos y el cierre ordenado de las instalaciones, antes de cualquier huelga, paro laboral, disminución o cualquier otra forma de interferencia con el trabajo por parte del Sindicato o sus miembros.

ARTÍCULO 3 DERECHOS DE LA GERENCIA

3.1 Excepto como quede expresamente limitado en este Acuerdo, la Compañía tendrá el derecho de administrar el negocio eficiente y lucrativamente incluyendo pero no limitado a la dirección de la fuerza laboral; el derecho de contratar, asignar, transferir, ascender, y bajar de puesto a asociados; el derecho de establecer métodos de remuneración; el derecho de mantener disciplina para todos los asociados y suspender, disciplinar, y/o despedir por causa justa; el derecho a dar de baja a asociados debido a falta de trabajo; el derecho a determinar el trabajo a desempeñar por cualquiera y todos los asociados; el derecho a establecer reglas de seguridad razonables, incluyendo pero no limitado a, cumplimiento de choferes, pruebas, monitoreo y humo; el derecho a eliminar trabajos, establecer nuevos trabajos, combinar o consolidar trabajos y determinar contenido de trabajo para todos los asociados; el derecho a determinar el alcance al cuál el negocio será operado, el número y locaciones de todas las plantas, sucursales e instalaciones y determinar los productos a ser fabricados, adquiridos y/o manejados; el derecho a determinar el trabajo a hacer en cualquier locación, los medios, métodos, y equipo a ser usado para desempeñar todo trabajo; el derecho a establecer estándares razonables; el derecho a introducir nuevas tecnologías, equipo, automatización, dispositivos para lograr eficiencia u otros mecanismos o aparatos de ahorro de trabajo; el derecho a determinar el precio de productos y pólizas financieras y de contabilidad; el derecho a establecer e implementar reglas de trabajo y estándares de conducta. Todos estos derechos son conferidos exclusivamente dentro de los derechos de la Compañía y la Unión no reducirá estos derechos.

3.2. Los derechos específicos como son enlistados no son inclusivos y cualquiera y todos los derechos, poderes o autoridades que la compañía tenía previo a la firma de cualquier Acuerdo son retenidos por la Compañía, excepto aquellos derechos como puedan ser expresamente limitados por un lenguaje claro y explícito de algunas estipulaciones de este Acuerdo.

ARTÍCULO 4 - ANTIGÜEDAD

4.1 La acumulación de antigüedad en las instalaciones será el tiempo total de empleo dentro de la unidad de negociación.

4.2 La antigüedad de clasificación será el tiempo total de su empleo dentro de esa clasificación.

4.3 Cuando dos (2) o más empleados tengan la misma fecha de inicio en las instalaciones, la secuencia de los trámites de contratación debe ser registrada en el archivo del personal y dicha secuencia prevalecerá.

4.4 En caso de que el negocio del Empleador requiera una reducción de personal, dicha reducción se implementará de la siguiente manera:

Cuando la reducción de personal incumbe a los empleados dentro de una clasificación, dicha reducción será implementada en función de la antigüedad acumulada dentro de esa clasificación laboral. En otras palabras, el empleado con menos antigüedad dentro de una clasificación laboral será desplazado de esa misma clasificación. El empleado que fue desplazado puede ejercer sus derechos de reemplazamiento sindical, o "Bumping rights" para reemplazar al empleado con menos senioría en otra clasificación de salario igual o menor, dentro de las instalaciones, en base a su antigüedad acumulada en las instalaciones. Asimismo, los derechos de reemplazo sindical se extienden al empleado reemplazado, y en última instancia, si hay una reducción en el número total de empleados en las instalaciones, el empleado que haya sido dado de baja y sin trabajo en las instalaciones debe ser el empleado con menor antigüedad acumulada en las instalaciones y, asimismo, la recontractación de empleados debe ser en función de la antigüedad acumulada en las instalaciones.

4.5 Toda disponibilidad de puestos permanentes en las instalaciones debe ser publicada dentro de las instalaciones. Cualquier empleado que desee ser considerado para el puesto, debe firmar la publicación del puesto de trabajo dentro de setenta y dos (72) horas que se haya publicado el puesto. Asimismo, se publicará toda disponibilidad de puestos temporales cuando se conozca que sean de más de dos (2) semanas de duración. Si se presenta un puesto vacante en la clasificación del Operador de Sierras De División de cárnicos con Experiencia y el Empleador decide contratar a un solicitante con experiencia para suplir el puesto vacante, dicho puesto vacante no necesita ser publicado..

4.6 La Compañía le concederá a los empleados que hayan sido elegidos para un nuevo puesto, un plazo de prueba de noventa (90) días hábiles en su nuevo puesto. En cualquier momento durante ese periodo de prueba el asociado puede elegir regresar a su posición previa con la senioría completa y con su anterior tarifa de pago. El empleador puede determinar que el asociado no está calificado y regresarlo a su posición previa. La Unión puede pedir una justificación por esta decisión.

4.7 También queda acordado que cuando se presenta un puesto disponible dentro de una clasificación, un empleado dentro de la misma clasificación puede solicitar ese puesto para conseguir un turno más favorable.

4.8 Cuando los puestos vacantes se hayan publicado debidamente, pero nadie solicita dichos puestos, entonces los nuevos empleados contratados serán a discreción única de la gerencia.

4.9 Un empleado temporal contratado para suplir a otro empleado que haya tomado vacaciones o que esté ausente, no acumulará antigüedad bajo las disposiciones de este Acuerdo, excepto en casos en que su empleo continúe después que regrese el empleado a quien se estaba supliendo, y en ese caso, dicho

empleado si reunirá los requisitos para la acumulación de derechos de antigüedad bajo las disposiciones de este Acuerdo.

- 4.10 Un empleado cancelará su antigüedad y empleo con un Empleador:
- a) Si el empleado renuncia.
 - b) Si el empleado es despedido por una causa justa.
 - c) Si un empleado no trabaja activamente para el empleador por cualquier razón por un periodo de seis (6) meses o doze (12) meses si está fuera debido a una lesión relacionada al trabajo.
 - d) Si el empleado no se presenta al trabajo al final de un permiso de ausencia o un período de vacaciones, sin informar al Empleador, ni proporcionar explicación satisfactoria al Empleador por la cual no se presentó de manera oportuna.

4.14 Los empleados que hayan sido despedidos deben notificar al Empleador de cualquier cambio de dirección, o en caso de estar fuera de la ciudad, proporcionar una dirección de reenvío. El Empleador deberá comunicarse con empleados que hayan sido despedidos, por mensaje de texto o correo electrónico, con una copia al Sindicato, y si no hay respuesta de parte del empleado dentro de 48 horas, el empleado perderá sus derechos de antigüedad. Si se determina que el empleado está fuera de la ciudad, el tiempo se extenderá a diecisiete (17) días.

4.15 Si el empleado está ausente del trabajo por tres (3) días hábiles consecutivos, sin informar a la Compañía y sin proporcionar explicación satisfactoria a la Compañía por dicha ausencia, él / ella terminará su antigüedad y empleo.

4.16 Cuando un empleado esté ausente por un período superior a un (1) día, será la responsabilidad del empleado informarle al Empleador un (1) día hábil antes de su regreso previsto. Será la responsabilidad de un empleado que esté ausente por un período superior a una (1) semana informar al Empleador de su intención de regresar el jueves anterior a su regreso.

4.17 Todo nuevo empleado estará sujeto a un período de prueba de noventa (90) días consecutivos de trabajo, con el Empleador antes de adquirir derechos de antigüedad desde el primer día de empleo. Sin embargo, al proporcionar una notificación por escrito al Sindicato y al empleado de que el empleado no está cumpliendo con las expectativas, el Empleador puede extender el período de prueba por treinta (30) días. Los empleados que sean despedidos dentro de dicho período de prueba no tendrán recurso de agravio ni de arbitraje bajo las disposiciones de este Acuerdo, pero, no obstante, deben unirse al Sindicato Local en conformidad con la Sección 1.2 del acuerdo de negociaciones colectivas

ARTÍCULO 5 - PERMISOS de AUSENCIA Y LICENCIAS

5.1 DISPOSICIONES GENERALES PARA LOS PERMISOS DE AUSENCIA Y LAS LICENCIAS. Todos los permisos de ausencia y licencias deben ser autorizadas y por escrito. El Empleador deberá proporcionar una copia al Sindicato de todos los permisos de ausencia que hayan sido autorizados. Ninguno de los permisos de ausencia interrumpirá la antigüedad, con reserva de las disposiciones establecidas y definidas en este Artículo.

Si un empleado no se presenta al trabajo cuando se termine el plazo de un permiso de ausencia, todos los derechos de antigüedad se cancelarán, excepto en caso de una emergencia comprobada, por la cual, el Empleador, a su discreción, acepte extender el plazo del permiso de ausencia.

A menos que el Empleador lo autorice específicamente por escrito, no se otorgará un permiso de ausencia para trabajar en otro empleo, y cualquier empleado que trabaje en otro lugar durante el plazo de un permiso de ausencia, será considerado haber renunciado voluntariamente.

Salvo que se disponga lo contrario en este Artículo o por mandato de ley, los permisos de ausencia de cualquier tipo no deberán infringir en los derechos de antigüedad por un período de ciento veinte (120) días. Tales permisos de ausencia se pueden extender a discreción del Empleador. Una vez que el empleado regrese al trabajo, la fecha de antigüedad del empleado y el tiempo de servicio serán ajustados conforme al tiempo perdido, en meses y días, mientras el empleado permaneció en dicho permiso de ausencia por más de ciento veinte (120) días.

5.2 LICENCIAS POR MOTIVOS PERSONALES. Cuando se le presenten al Empleador solicitudes para pedir o renovar los permisos de ausencia sin paga, por motivos personales, el Empleador puede autorizar las solicitudes de empleados que hayan completado un (1) año o más de servicio continuo. Cualquier renovación debe solicitarse antes que termine el plazo de la licencia en curso. Cuando se conceda una licencia por motivos personales, se hará por escrito y se le entregará una copia de la licencia al empleado y al Sindicato. El plazo de cada permiso de ausencia y de las renovaciones, será expresamente indicado en la solicitud y en la autorización de la licencia, y ninguna licencia será autorizada por un plazo o plazos continuos que excedan seis (6) meses de duración. En tales casos, el denegar la autorización de una licencia no estará sujeto a recurso de arbitraje.

5.3 LICENCIAS POR LESIONES O ENFERMEDADES LABORALES. las licencias de 12 meses o menos por enfermedades laborales o por lesiones laborales no debe infringir los derechos de antigüedad. Un empleado que esté ausente del trabajo debido a enfermedades laborales o por lesiones laborales será permitido regresar a trabajar, siempre y cuando haya aprobado un examen médico, sin costo para el empleado, para determinar su aptitud para trabajar, si fuese requerido por el Empleador.

5.4 LICENCIAS POR ENFERMEDADES EXTRALABORALES U OTROS PERMISOS DE AUCENCIA CUBIERTOS BAJO LA LEY FEDERAL DE LICENCIAS POR ENFERMEDAD Y CUIDADO FAMILIAR / LEY DE DERECHOS FAMILIARES DE CALIFORNIA. El Empleador deberá cumplir con las disposiciones de la Ley de Licencia Médica Familiar y la Ley de Derechos Familiares de California, y cualquier enmienda a cualquiera de las leyes, para todos los empleados.

5.5 LICENCIA POR MATERNIDAD. El Empleador deberá cumplir con las disposiciones vigentes de los estatutos federales y del Estado de California.

5.6 LICENCIAS PARA OBTENER DOCUMENTACIÓN DE EMPLEO, En caso que sea necesario despedir a un empleado debido a la documentación de empleo con respecto a la identificación y / o el derecho de trabajar en los Estados Unidos, le será autorizado un permiso sin pago por un máximo de noventa (90) días para presentar la documentación adecuada incluso cuando se trate de un número de Seguridad Social en cuestión. Si el empleado regresa con la documentación adecuada dentro del tiempo permitido, será reintegrado conforme a los siguientes términos.

La antigüedad que el empleado haya acumulado en las instalaciones quedará completa. Durante el plazo de la licencia, el empleado no acumulará ninguna antigüedad adicional en las instalaciones. Cuando el empleado regrese al trabajo, la fecha de antigüedad del empleado y el tiempo de servicio serán ajustados debidamente conforme al tiempo perdido, en meses y días, mientras el empleado permaneció fuera por dicho permiso de ausencia.

5.7 El Empleador deberá permitir que un máximo de dos (2) empleados tomen licencia sindical, sin paga ni remuneración, por un plazo máximo de seis (6) meses, con derecho a regresar a su puesto anterior y con su antigüedad completa.

ARTÍCULO 6 - SEMANA LABORAL (DIVISIÓN DE CÁRNICOS)

6.1 Queda acordado que cuarenta (40) horas constituirán la semana laboral garantizada, ya sean, ocho (8) horas en un período de nueve (9) horas con una (1) hora de descanso para comer, u ocho (8) horas en un período de ocho horas y media (8 ½) horas con media (½) hora de descanso para comer, que se trabajará conforme a lo siguiente: lunes, martes, miércoles, jueves y viernes; o desde el domingo por la noche hasta el jueves por la noche. Se aceptará que un turno de noche comience a partir de las 2:00 p.m. Cuando un empleado no acepta una asignación de trabajo y trabaja menos de cuarenta (40) horas en una (1) semana laboral, dicho empleado no tendrá derecho a cuarenta (40) horas de pago garantizado.

6.2 Los empleados que hayan sido dados de baja y se les llame para regresar a trabajar la semana después de haber sido dados de baja, les será

garantizado el pago de la semana completa. Sin embargo, si fue llamado para trabajar por la necesidad de suplir a empleados ausentes que estaban programados para trabajar, al empleado que regresa a trabajar solo le serán garantizadas las horas de trabajo restantes en la semana. Si posteriormente se les llama a otros empleados para que regresen a trabajar por cualquier otra razón, a todos los empleados que regresan se les garantizará las cuarenta (40) horas completas de trabajo. Cuando se les llame a los empleados para regresar a trabajar después de la segunda semana, se les garantizará el pago del día en que se les llamó y los días restantes de esa semana.

6.3 Si un empleado fijo o suplente llega tarde, se le pagará solo por las horas realmente trabajadas en ese día y su garantía diaria y semanal se reducirá proporcionalmente por las horas no trabajadas de ese día.

6.4 Se pagará sueldo y medio (1 ½) después de ocho (8) horas de trabajo en un (1) día (incluyendo cuando un empleado trabaje horas extra en un turno de noche que pase al lunes por la mañana) y después de las cuarenta (40) horas, cualquier (1) semana, y después de cinco (5) horas sin tiempo de descanso hasta tomar tiempo de descanso para comer. Se pagará el doble (2) por cualquier trabajo realizado los domingos, excepto los turnos que comiencen después de las 2:00 PM de empleados fijos que trabajen desde el domingo por la noche hasta el jueves por la noche. Se pagará doble sueldo de la escala ordinaria (2x) por cualquier trabajo realizado el Día de Año Nuevo, el Día del Trabajo, el Día de Acción de Gracias o el Día de Navidad, con la excepción del trabajo realizado después de las 2:00 P.M. por los empleados que trabajen en el turno de noche. se pagará sueldo y medio (1 ½) de la escala de sueldo ordinaria por todo el trabajo realizado en todos los demás días festivos, con la excepción del trabajo posterior a las 2:00 p.m. por los empleados que trabajan en el turno de noche. Para los empleados del turno de noche, queda acordado, que la noche anterior a los días festivos señalados serán aceptados como días festivos con paga dentro del significado de esta Sección.

6.5 Todos los empleados - Cuando se requiera que un empleado trabaje más de diez (10) horas en un (1) turno, se le pagará un subsidio de siete dólares (\$7.00) para comida y se le concederá un tiempo de descanso con paga de veinte (20) minutos para comer. Los empleados deben trabajar por lo menos media (1/2) hora después de su hora de descanso para recibir el subsidio para comida. Esta disposición no corresponde a aquellos empleados que trabajen una semana laboral de cuatro (4) días, de diez (10) horas por día.

6.6 Los empleados que trabajen de lunes a sábado durante la semana laboral (Servicios Sanitarios) a partir del 1 de Marzo, 2001, recibirán pago de horas extras los sábados, aunque estén ausentes durante la semana, debido a una enfermedad, siempre que traigan un comprobante médico de enfermedad al Empleador.

6.7 En caso de un bajón de voltaje o apagón creado por crisis energética, interrupción de servicios públicos, casos de fuerza mayor o cualquier otra condición que requiera la interrupción del trabajo y que esté fuera del control del Empleador, incluyendo, pero no limitado a la imposibilidad de conseguir una inspección del Departamento de Agricultura de los Estados Unidos ("USDA" por sus siglas en inglés) debido a un cierre de las oficinas del USDA, la garantía de cuarenta (40) horas no se aplicará, solamente para esa semana.

6.8 También queda acordado que todo trabajo realizado el sexto (6º) día de la misma semana laboral se pagará a base de sueldo y medio (1 ½) de la escala de sueldo ordinaria. Si se realiza algún trabajo los sábados, el empleado tendrá cuatro (4) horas garantizadas de trabajo.

6.9 Un empleado de tiempo parcial es un empleado contratado para trabajar por menos de 30 horas en una (1) semana laboral. Empleados de tiempo parcial no son garantizados ningún número de horas de trabajo y no tienen derecho a ningún beneficio para empleados, incluyendo, entre otros, licencia por enfermedad, días festivos con paga, vacaciones, pensiones o beneficios de seguro médico.

6.10 El Empleador reconoce que la contratación de empleados fijos de tiempo completo es preferible al uso de empleados de tiempo parcial, siempre que sea práctico. Sin embargo, el Empleador puede contratar empleados extraoficiales a un máximo de 25% de la fuerza laboral total dentro de una clasificación para satisfacer las necesidades de producción de la Compañía. Se reconoce y se acuerda que el término "veinticinco por ciento (25%) de la fuerza laboral total" se refiere a la cantidad total de horas trabajadas por empleados fijos de tiempo completo

6.11 Queda acordado que habrá períodos de descanso de quince (15) minutos durante el turno de la mañana y quince (15) minutos durante el turno de la tarde para todos los empleados del Empleador.

6.12 Los comienzos de turnos fijos que se establecen semanalmente serán publicados antes del mediodía (12:00 p.m.) del viernes a la hora de salida de la semana anterior. El trabajo realizado antes y después del horario establecido de trabajo se pagará a base de sueldo y medio (1 ½) de la escala de sueldo ordinario por esas horas trabajadas.

6.13 Habrá un mínimo de diez (10) horas de por medio entre la hora de salida y la próxima hora de entrada de los turnos de un empleado fijo con el Empleador. En caso de que las horas de por medio sean menos de las diez (10) horas entre la hora de salida y la próxima hora de entrada de los turnos de un empleado fijo, al empleado se le pagará sueldo y medio (1 ½) de la escala de sueldo ordinario por las horas trabajadas que infrinjan dentro de las diez (10) horas de por medio.

6.14 Como alternativa a la semana laboral y otras condiciones establecidas, la Compañía puede programar horarios de trabajo de diez (10) horas por día para cualquier porción de sus asignaciones. En caso de que la Compañía programe horarios de diez (10) horas por día, será conforme a lo siguiente:

La semana laboral garantizada será de cuarenta (40) horas de trabajo o pago. La semana laboral ordinaria es de lunes a viernes. El día normal de trabajo consiste en diez (10) horas de trabajo, excluyendo treinta (30) minutos de almuerzo por el cual no se le pagará a un empleado. Las horas extras se pagarán a sueldo y medio (1 ½) de la escala de sueldo ordinaria del empleado por:

(a) Todas las horas trabajadas en exceso de cuarenta (40) horas por semana.

(b) Todas las horas trabajadas en exceso de (10) horas por día, pero menos de doce (12) horas por día,

(c) Todo el trabajo realizado en el quinto (5º) o sexto (6º) día de trabajo dentro de una (1) semana laboral.

Se pagará doble (2) sueldo de la escala de sueldo ordinario del empleado por:

(a) Todas las horas trabajadas que excedan doce (12) horas por día.

(b) Todas las horas trabajadas en el séptimo (7º) día consecutivo de trabajo.

(c) Todas las horas trabajadas el domingo, a menos que el domingo por la noche sea primer turno de la semana laboral fija del empleado.

La garantía mínima diaria del sábado es de cuatro (4) horas de trabajo o pago. No habrá doble cobro de horas extra.

6.15 El Empleador tendrá el derecho de implementar una semana laboral de martes a sábado y / o de miércoles a domingo para empleados contratados después de Marzo del 2001. (Esta cláusula solo será obligatoria para empleados contratados después del 1 de Marzo del 2001)

ARTÍCULO 6 SEMANA LABORAL (DIVISIÓN AVÍCOLA)

6.1 Los empleados tienen derecho a media hora (½) o una (1) hora ininterrumpida para comer. A los empleados que trabajen más de cinco (5) horas sin tiempo libre para comer se les pagará sueldo y medio (1 ½) de la escala de sueldo ordinario durante las cinco (5) horas hasta que se conceda dicho período de comida.

6.2 Se pagará sueldo y medio (1 ½) de la escala de sueldo ordinario después de ocho (8) horas en cualquier día (1) y después de cuarenta (40) horas

dentro de una (1) semana. No se permitirán turnos divididos. La semana laboral consistirá de cinco (5) días consecutivos, de lunes a viernes o de domingo a jueves. Se considerará que un turno de noche comienza a partir de las 2:00 p.m.

6.3 Horas de Inicio. Los comienzos de los turnos fijos establecidos semanalmente serán publicados por lo menos tres (3) horas antes de la hora de salida habitual, el jueves de la semana anterior. El trabajo realizado antes y después del horario de trabajo establecido se pagará a sueldo y medio (1 ½) de la escala de sueldo ordinario de los empleados por las horas trabajadas.

6.4 Cuando los empleados son llamados a trabajar y permanecen esperando por un período de tiempo antes de comenzar a trabajar, se les pagará la escala de sueldo ordinario por el período de espera. Cuando se pide a los empleados que trabajen y no se proporciona ningún trabajo, se les pagará un mínimo de la escala de salarios vigente para su clasificación durante ocho (8) horas.

6.5 La semana laboral garantizada será de cuarenta (40) horas para todos los empleados. Cuando se llama a un empleado, se le garantizará un pago de cuatro (4) horas. Todo el trabajo realizado el sexto (6º) día de trabajo en la misma semana laboral se pagará a sueldo y medio (1 ½). En el caso de una interrupción del trabajo causada por circunstancias fuera del control del Empleador, como terremotos, incendios o inundaciones en las instalaciones, o si los servicios públicos no suministran electricidad, agua o gas, o cuando hay una falla en el sistema de alcantarillado, casos de fuerzas mayores o cualquier otra condición que requiera parar el trabajo, incluyendo, pero no limitado a la imposibilidad de conseguir una inspección del Departamento de Agricultura de los Estados Unidos (“USDA” por sus siglas en inglés) debido a un cierre de las oficinas del USDA, la garantía de cuarenta (40) horas no se aplicará, solo por esa semana, y el Empleador puede reprogramar el horario de los empleados sin perjuicio.

6.6 Horas extras. Cuando se requiera trabajo de horas extras, el Empleador deberá notificar a los empleados, a más tardar, al comienzo del último periodo de descanso, antes del final de su turno fijo.

Los empleados dispuestos a trabajar horas extras deberán inscribirse en una lista que se proporcionará para ese propósito. Dicha lista se publicará continuamente con una (1) semana de anticipación. La firma de empleados en dicha lista constituirá una obligación de realizar el trabajo requerido. En caso de que el Empleador no pueda obtener la cantidad suficiente de empleados como voluntarios, las horas extras serán obligatorias en el orden inverso de antigüedad. Por antigüedad, hasta un 10% de cada clasificación de trabajo presente para trabajar puede elegir no trabajar más de dos horas extras en cualquier día determinado. Asociados que tienen previas citas programadas (citas médicas, de escuela, etc.) que representen un conflicto con trabajar tiempo extra serán dispensados de trabajar extra (podrían requerirles comprobantes).

6.7 Semana laboral de cuatro días: Como alternativa a la semana laboral y otras condiciones establecidas, la Compañía puede programar horarios de trabajo cuatro (4) días de diez (10) horas por día. En caso de que el Empleador elija emplear esta semana laboral, dicha semana laboral será voluntaria para los empleados y en ningún caso esta semana laboral será obligatoria para ningún empleado. La semana laboral garantizada será de cuatro (4) días, de diez (10) horas por día, de lunes a viernes. El día normal de trabajo será de diez horas y media (10 ½) y treinta (30) minutos de descanso para comer. Se pagará sueldo y medio (1 ½) por todas las horas trabajadas en exceso de cuarenta (40) por semana o diez (10) horas en cualquier día (1) pero menos de doce (12) horas. Todo trabajo realizado el quinto (5º) o sexto (6º) día de la misma semana laboral se pagará a sueldo y medio (1 ½) de la escala de sueldo ordinario.

6.8 Se pagarán horas extras a doble (2) del sueldo de la escala de sueldo ordinario del empleado, por:

- (a) Todas las horas trabajadas en exceso de doce (12) horas en cualquier (1) día.
- (b) Todas las horas trabajadas el séptimo (7º) día de trabajo en la misma semana laboral
- (c) No se permite cobrar dos veces las horas extra.
- (d) Los empleados, cuando se transfieren a una semana laboral de cuatro (4) días, de diez (10) horas por día, deben ser notificados la semana anterior
y Una vez que haya comenzado, dicha semana laboral debe completarse conforme al horario. En casos de dar de baja, el empleado de menos antigüedad será despedido sin tener en cuenta el cierre de la semana laboral.

6.9 Una semana laboral feriado consistirá en cuatro (4) días de ocho (8) horas diarias, por las cuales dicho empleado recibirá cuarenta (40) horas de pago.

6.10 Empleados De Medio Tiempo. Los empleados de medio tiempo son aquellos empleados programados para trabajar treinta (30) horas o menos por semana.

El Empleador puede emplear trabajadores de medio tiempo con un máximo del veinte (20%) por ciento de la fuerza laboral. Se entiende y acuerda que el término "veinte por ciento (20%) de la fuerza laboral total" se refiere al número total de horas trabajadas por empleados fijos de tiempo completo.

A los empleados de medio tiempo se les garantizarán cuatro (4) horas de trabajo o paga el día en que sean llamados a trabajar. Los empleados de medio tiempo no tienen derecho a ningún beneficio para empleados bajo las disposiciones

de este Acuerdo, incluyendo, pero sin limitación a la licencia por enfermedad, días festivos, vacaciones, pensión y beneficios de cuidado médico. Los empleados de tiempo completo que opten por aceptar trabajo de medio tiempo, tendrán derecho a ciertos beneficios limitados de seguro de médico, conforme a las disposiciones del Artículo 13 a continuación.

Sin perjuicio a las disposiciones contrarias en el presente, los empleados de medio tiempo no acumulan antigüedad ni tienen derechos de antigüedad para empleo. El Empleador mantendrá una lista de empleados de medio tiempo en el orden de su contratación, y cuando esté disponible un puesto de tiempo completo y se hayan notificado a todos los empleados de tiempo completo con antigüedad, le será ofrecido el puesto al primer empleado contratado de medio tiempo, siempre que el empleado posea las habilidades y las aptitudes necesarias. Un empleado de medio tiempo a quien le sea ofrecido un empleo de tiempo completo, tendrá su fecha de antigüedad establecida a partir del primer día de empleo de tiempo completo.

El Empleador hará todo esfuerzo razonable para garantizar que los empleados de tiempo completo, que hayan sido dados de baja y que hayan aceptado trabajar de medio tiempo, tengan la oportunidad de trabajar por lo menos veinticuatro (24) horas a la semana, siempre que dicho trabajo esté disponible. En caso de que un turno de treinta y dos (32) horas esté disponible para un empleado de medio tiempo, a los empleados de tiempo completo que hayan sido dados de baja se les ofrecerán horas adicionales conforme al orden de antigüedad antes de que a un empleado fijo de medio tiempo se le ofrezcan las horas adicionales.

6.11 Licitación de Turno. El Empleador publicará una lista de selección de turno, una vez al año en enero. Los empleados pueden seleccionar su preferencia de turno de noche o turno de día. Además, pueden seleccionar su día libre. A partir de entonces, los empleados serán asignados a su turno y semana laboral de su preferencia, conforme a su antigüedad en la clasificación, siempre que sea posible conforme a las operaciones. El empleador tendrá derecho a establecer semanas laborales de martes a sábado y / o de miércoles a domingo para empleados contratados después del 1 de Marzo de 2001. (Esta cláusula solo será obligatoria para empleados contratados después del 1 de Marzo de 2001).

Si el Empleador opta por modificar una semana laboral, el Empleador primero deberá solicitar voluntarios para el cambio. Si una cantidad insuficiente de empleados se ofrece como voluntarios para aceptar la semana laboral modificada, los empleados serán asignados en orden inverso de antigüedad por clasificación.

ARTÍCULO 7 DÍAS FESTIVOS

7.1 El Empleador acepta respetar los siguientes días festivos:

Día de Año Nuevo	Día de Trabajo "Labor Day"
Día de Conmemoración "Memorial Day"	Día de Acción de Gracias
Día de la Independencia (4 de julio)	Día de Navidad
Un (1) día festivo comodín (vigente a partir del 1 de enero de 2018)	

7.2 Para ser elegible para el pago de días festivos durante los días festivos designados, establecidos en lo anterior, en el punto 7.1, un empleado debe:

(a) Ser un empleado fijo de tiempo completo;
(b) Haber completado su período de prueba antes del día festivo;
(c) Haber trabajado un turno completo antes del día festivo y su primer turno completo programado inmediatamente después del día festivo, a menos que la ausencia de todo o parte del turno programado se deba a:

- (1) Licencia de vacaciones autorizadas;
- (2) Impuntualidad de menos de una (1) hora.

Se entiende y acuerda que un empleado debe trabajar por lo menos un (1) día laboral completo en la semana laboral del día festivo o debe regresar de una licencia por enfermedad o lesión dentro de la semana laboral siguiente al día festivo para ser reunir los requisitos de pago de días festivos.

7.3 Cualquier empleado con horario programado para trabajar en un día festivo y que no lo haga, perderá toda elegibilidad que hubiese tenido para pago de días festivos.

7.4 El presentar de un certificado médico o comprobante falsificado, será motivo para ser despedido inmediatamente.

7.5 (a) Cuando cualquiera de los días festivos designados anteriormente caiga en sábado o domingo, se respetará el viernes anterior o el siguiente lunes, a discreción del Empleador. Alternativamente, el Empleador puede designar el viernes anterior para respetar un día festivo para cualquier segmento o porción de empleados, y respetar el día festivo el lunes siguiente para la porción restante de los empleados. El Empleador publicará un aviso, dos (2) semanas antes del día festivo de los días que serán respetados.

(b) Para el Día de Acción de Gracias y cualquier día festivo designado que sea de lunes a jueves, se entiende y acepta que para aquellos empleados que se reportan regularmente a trabajar a partir de las 2:00 p.m., se les respetará su "día festivo" el día anterior al día de trabajo. Si se requiere un cambio al día siguiente de la celebración de los días festivos, el Empleador programará la mayor cantidad de empleados posible desde el punto de vista operacional para comenzar a trabajar lo más temprano posible por la mañana.

7.7 Solo se contarán las horas realmente trabajadas en un día festivo para calcular el pago de horas extras.

7.8 El trabajo realizado en días festivos respetados, excepto como se estipula más adelante, se pagarán al doble (2) del sueldo de la escala de sueldo ordinario, sea escala de turno de día o de noche y también una compensación de ocho (8) horas de sueldo ordinario de turno de mañana o de noche. Disponiéndose, además, que si se requiere y se realiza trabajo el Día de Año Nuevo, el Día del Trabajo, el Día de Acción de Gracias o el Día de Navidad, dicho trabajo se pagará a cuádruple (4) del sueldo de la escala de sueldo ordinario, más ocho (8) horas basado en sueldos de turno diurno o nocturno ordinario, siempre que el empleado reúna los requisitos. El término "día festivo respetado" se refiere al día designado por el Empleador como el día "respetado" para el empleado y prima el pago de sobresueldo se pagará solamente si se requiere que un empleado trabaje el día designado como su día festivo respetado.

7.9 Los empleados que hayan trabajado durante dos (2) o más años recibirán dos (2) días libres pagados si no han utilizado ninguna licencia por enfermedad o no tienen ausencias injustificadas en el año aniversario anterior. Los empleados de servicios sanitarios que hayan trabajado durante dos (2) o más años recibirán tres (3) días libres pagados si no han utilizado ninguna licencia por enfermedad en el año aniversario anterior. Los empleados deben solicitar el día libre por escrito, con un mínimo de dos (2) semanas de anticipación. Solo un (1) empleado puede tomar su día libre por (1) semana. Los días libres con paga no pueden tomarse durante las semanas festivas o en conjunto con los días festivos del empleado. Los empleados deben tomar su día libre pagado más no pueden canjear el día libre a cambio de paga.

ARTÍCULO 8 CONDICIONES DE TRABAJO (Todos los empleados)

8.1 El Sindicato y el Empleador continuarán sus políticas de no discriminación por edad, raza, color, credo religioso, sexo, origen nacional o ascendencia, en su reclutamiento, contratación y promoción de empleados.

8.2 El Empleador deberá proporcionar todas las sábanas, guantes, equipos y herramientas necesarios, y dar mantenimiento a estos mismos.

8.3 División de Cárnicos - El Empleador deberá proporcionar, y el empleado deberá usar los dispositivos de seguridad, conforme a los requisitos de OSHA, incluyendo fajas protectoras de la cintura, guantes de malla de acero y bolsas de cuchillos; y el Empleador adoptará y usará tales prácticas, medios, métodos, operaciones y procedimientos que sean adecuados para que dicho empleo y lugar de empleo, sean seguros, y hará todo lo necesario para proteger la vida y la seguridad de todos los empleados. El empleado será responsable del cuidado, protección y el reemplazo de dicho equipo. Si se requiere el reemplazo de dicho equipo debido al uso y desgaste normal, el Empleador será responsable del reemplazo de dicho equipo. El Empleador proporcionará un lugar seguro en las instalaciones de la Compañía para el almacenamiento de dicho equipo. Un empleado que se rehúse a usar tales dispositivos de seguridad, equipo y protecciones será sujeto a medidas disciplinarias, incluso a ser despedido inmediatamente.

8.4 Ningún empleado será dado de baja ni despedido por negarse a trabajar cuando su trabajo o el lugar de su empleo no sean seguros, y si algún empleado es despedido o dado de baja por negarse a trabajar cuando el trabajo o el lugar de empleo no son seguros, dicho empleado tendrá derecho de tomar acción por los salarios perdidos durante el período de tiempo que el empleado estuvo sin trabajo a consecuencia de haber sido despedido o dado de baja.

8.5 Un empleado que se niegue a seguir las instrucciones puede estar sujeto a medidas disciplinarias que pueden incluir la suspensión o ser despedido siempre y cuando las instrucciones no resulten en condiciones inseguras y son consistentes con las leyes a nivel local, estatal y federal.

8.6 También será considerada causa justa y suficiente para imponer medidas disciplinarias, incluyendo la suspensión o ser despedido, si un empleado infringe las normas de trabajo publicadas del Empleador, siempre y cuando dichas reglas de trabajo hayan sido entregadas al Sindicato. Cualquier cambio en las reglas actuales de trabajo serán entregadas al Sindicato, la Unión puede presentar queja formal sobre lo razonable de estas reglas de trabajo.

8.7 Se considerará causa justa y suficiente para suspender o despedir a un empleado que sea culpable de robo (tener en posesión las pertenencias de la Compañía o de otro empleado sin debido permiso), por estar bajo los efectos de alguna sustancia, o por ingerir bebidas embriagantes en las instalaciones del Empleador o durante horas de trabajo, por consumir o estar bajo los efectos de drogas peligrosas adictivas, por la falta de cuidado del equipo u otros actos de conducta o desempeño laboral que sean perjudiciales para el bienestar de sus compañeros y el negocio del Empleador.

8.8 El Empleador deberá proporcionar un tablero de anuncios y un espacio adecuado en cada instalación, división, sección, departamento o cada parte del mismo, para la publicación de los documentos o avisos a discreción del Sindicato;

sin embargo, dichos documentos o avisos deben ser presentados al Empleador antes de ser publicados por el Sindicato Local.

8.9 En el caso de que el Empleador sea contactado por el Servicio de Inmigración y Control de Aduanas ("ICE" por sus siglas en inglés) para verificar documentos I-9, o en caso de la presencia del Agencia de Inmigración ("INS" por sus siglas en inglés) dentro de las instalaciones de la compañía, el Empleador deberá notificarlo al Sindicato inmediatamente. Si el Empleador recibe notificación previa o información de que ICE puede ir a las instalaciones para revisar el estatus de sus empleados, el Empleador, dentro de lo que sea posible y mientras no infrinja cualquier requisito de ICE, deberá publicar un aviso para avisarles a los empleados que pueden necesitar tener sus documentos de presencia legal en los Estados Unidos, en su persona.

8.10 El Empleador y el Sindicato acuerdan que se formará un comité Gerente Laboral, con la misma gerencia y membresía sindical. Su propósito será aumentar las comunicaciones e intentar proporcionar la resolución de problemas dentro de la Compañía.

8.11 La Compañía y el Sindicato se tratarán entre sí, a los miembros, empleados y supervisores con respeto y dignidad. La Compañía será responsable de las acciones de los supervisores hacia los empleados que la Compañía, o estaba enterada o debería haber estado enterada, y por ende, debería haber efectuado medidas adecuadas con los supervisores que no hayan tratado a los empleados con debido respeto y dignidad. Asimismo, los empleados que no traten a los supervisores con respeto y dignidad, estarán sujetos a medidas disciplinarias.

8.12 El Empleador retiene el derecho de establecer y aplicar estándares razonables de producción. El Sindicato se reserva el derecho de revisar cualquier estándar de productividad implementado en tiempos razonables y disputar la validez de cualquier estándar de producción a través del proceso de agravios de este Acuerdo.

ARTÍCULO 8 CONDICIONES DE TRABAJO (DIVISIÓN AVÍCOLA)

8.1 El Empleador proporcionará bajo su costo, equipo de seguridad requerido, incluido pero no limitado a guantes, delantales y botas como sea necesario para desempeñar sus trabajos de manera segura. El Empleador puede requerir un depósito al empleado por los guantes, delantales y botas. Tal depósito no debe exceder el costo real. Se puede exigir al empleado que pierda el depósito si no devuelve los guantes, delantales o botas para reemplazarlos, o cuando se deban entregar al terminar el empleo. El Empleador deberá asumir los gastos de lavado del equipo de seguridad otorgado. Tal equipo de seguridad proporcionado no será sacado de las instalaciones sin el permiso expreso del Empleador.

8.2 Ni el dar de baja a un empleado ni el cierre de las instalaciones por parte de cualquier Empleador interrumpirá ni cancelará la vigencia de los derechos de antigüedad de los empleados durante un período de nueve (9) meses a partir de la fecha de ser despedido o del cierre de las instalaciones.

8.3 Se permitirán dos (2) períodos de descanso de quince (15) minutos sin deducción de pago, en horarios habituales en cada turno. A nivel que sea posible, dichos períodos de descanso serán durante la primera mitad del turno y de la segunda mitad del turno. Se permitirá un período de descanso adicional de quince (15) minutos sin deducción de pago después de ocho horas y media (8½), a menos que el turno de trabajo esté programado a terminar al final de la novena hora. En caso que el período de trabajo se termine al final de la novena hora, no se tomarán descansos y el Empleador le agregará un crédito de quince (15) minutos a cada empleado para la nómina.

ARTÍCULO 9 LICENCIA POR LUTO

(DIVISIÓN DE CÁRNICOS)

9.1 En el caso de fallecimiento de un pariente cercano de cualquier empleado fijo, se pagará la escala de sueldo ordinario durante el plazo del permiso de ausencia urgente que corresponda a lo anterior. Dicho pago no excederá ocho (8) horas por día ni será de más de tres (3) días. Uno de los días debe ser para asistir al servicio fúnebre o conmemorativo. Un pariente cercano significa un cónyuge, hijo (excluyendo un aborto espontáneo, salvo que la inhumación sea requisito de ley), hijos legalmente adoptados, los padres, los padres del cónyuge, hermano o hermana. Un empleado que presente una prueba falsa de elegibilidad para recibir compensación por luto, puede estar sujeto a medidas disciplinarias, incluyendo ser dado de baja o a ser despedido.

(DIVISIÓN AVÍCOLA)

9.2 En el caso de fallecimiento de un pariente cercano, que sea un cónyuge, hijo, hijos legalmente adoptados, padres, hermanos y hermanas, abuelos y suegros de la pareja actual; se le permitirá al empleado tres (3) días libres con paga, ninguno de los pagos será deducido de la licencia por enfermedad acumulada del empleado. La elegibilidad para esta licencia corresponde solo a los empleados que hayan estado en la nómina por un (1) año, antes del fallecimiento de los mencionados. Es válido solicitarle al empleado que presente una prueba del fallecimiento y de su parentesco.

ARTÍCULO 10 - VACACIONES

10.1 Los empleados cubiertos por este Acuerdo recibirán las siguientes vacaciones pagadas cada año, que deberán tomarse anualmente, conforme a la antigüedad y en su aniversario:

(a) Una (1) semana de vacaciones pagadas para empleados que hayan prestado servicio al Empleador por un (1) año, pero menos de tres (3) años;

(b) Dos (2) semanas de vacaciones pagadas para empleados que hayan prestado servicio al Empleador por tres (3) años o más.

Tres (3) semanas de vacaciones pagadas para empleados que hayan prestado servicio al Empleador por diez (10) años o más.

(c) Cuatro (4) semanas de vacaciones pagadas para empleados que hayan prestado servicio al Empleador por veinte (20) años o más.

10.2 Las vacaciones deben calcularse sobre la escala de sueldo ordinario del empleado durante una semana laboral de cuarenta (40) horas. Si ocurre un día festivo durante el período de vacaciones, el empleado recibirá un pago de un día extra en su lugar.

10.3 La elegibilidad para el pago total de vacaciones se basa en el empleo continuo de doce (12) meses desde la última fecha de empleo del aniversario del empleado. Cualquier empleado que trabaje menos de mil ochocientas (1,800) horas ordinarias continuas durante cualquier año, recibirá vacaciones basadas proporcionalmente a las horas que se hayan trabajado. Los días festivos pagados, días de licencia pagada, vacaciones pagadas y cuando sea dado de baja temporalmente sin exceder los treinta (30) días máximo, serán considerados tiempo trabajado para propósitos de calcular la elegibilidad de vacaciones. Las horas no trabajadas, sin exceder doscientas (200) horas máximo, como resultado de una lesión o enfermedad laboral indemnizable, serán consideradas tiempo trabajado para propósitos de calcular la elegibilidad de vacaciones.

10.4 Todo el tiempo dedicado al Servicio Militar por un empleado, será considerado como tiempo trabajado con el Empleado, desde el momento que salga para prestar Servicio Militar, para propósitos de calcular la elegibilidad de vacaciones, siempre que regrese a su trabajo cuando sea dado de alta del Servicio Militar, dentro del límite de tiempo establecido por ley.

10.5 Se deben tomar todas las vacaciones acumuladas y no transferirlas de un (1) plazo de vacaciones al siguiente.

10.6 Al terminar el empleo, el empleado recibirá el pago de vacaciones acumuladas conforme al siguiente programa:

(c) Una doceava parte (1/12) del pago de una semana por cada mes o parte mayor de la misma después de seis (6) meses de servicio y hasta tres (3) años;

(d) Dos doceavo partes (2/12) del pago de una semana por cada mes o parte mayor de la misma después de tres (3) años de servicio o más.

Con vigencia el 1 de marzo de 1998, tres doceavas partes (3/12) del pago de una semana por cada mes o parte mayor de la misma después de diez (10) años de servicio o más.

10.7 Lo anterior se pagará al empleado si se termina su empleo antes de que llegue el momento de que reciba sus vacaciones regulares. Sin embargo, si un empleado es dado de baja por deshonestidad comprobada, perderá todas las vacaciones prorrateadas que se hubieran pagado al momento de ser despedido. Los pagos de vacaciones serán calculados a base aproximada de mes completo de servicio.

10.8 El Empleador deberá proporcionar solicitudes para vacaciones el mes de octubre de cada año para vacaciones que serán programadas para el siguiente año natural. Los empleados deben especificar su período deseado de vacaciones durante el siguiente año natural antes del primer lunes de noviembre. Posteriormente, el Empleador aprobará el período de tiempo solicitado antes del 31 de diciembre. La prioridad de las solicitudes de tiempo disponibles será regida por la antigüedad. Los empleados pueden tomar hasta dos (2) semanas de vacaciones a la vez. Los empleados con tres (3) o más semanas de vacaciones pueden tomar todas las semanas a la vez, pero solamente una vez durante el plazo del acuerdo de negociación colectiva.

10.9 Cualquier empleado que no solicite su preferencia de horario de vacaciones antes del primer lunes de noviembre para el próximo año natural, podrá programar sus vacaciones para el año natural a partir del 15 de enero para cualquier periodo disponible después de la asignación de períodos de tiempo a empleados que hayan solicitado su preferencia de manera oportuna. Cualquier empleado que no haya podido solicitar su preferencia de tiempo de vacaciones antes del primer lunes de noviembre no puede utilizar su antigüedad para reclamar el tiempo de vacaciones programado de otro empleado.

10.10 Los empleados recibirán el pago de vacaciones acumulado cuando se programen las vacaciones, que puede ser una porción proporcional. Los empleados que deseen recibir el pago de vacaciones acumulado en una fecha de aniversario, deben indicar dicha selección en la solicitud de vacaciones que fue entregada antes del primer lunes en octubre para ser entregada al Empleador antes del primer lunes de noviembre.

10.11 Todas las vacaciones deben ser aprovechadas antes de la fecha de aniversario del empleado, a partir de la fecha que terminaron las vacaciones previas. El Empleador se reserva el derecho de programar unilateralmente vacaciones dentro de un período de sesenta (60) días de la fecha de aniversario del empleado para cualquier empleado que no haya programado y tomado sus vacaciones durante su año de elegibilidad. El Empleador acuerda proporcionar a los empleados una notificación, con dos (2) semanas de anticipación antes de comenzar dichas vacaciones programadas unilateralmente.

ARTÍCULO 11 SALARIOS

11.1 Las tarifas de pago de abajo serán las escalas de sueldo mínimas para las clasificaciones enumeradas.

CÁRNICOS

	Tiempo en el Puesto	9/1/2021	4/30/2022	4/30/2023	4/30/2024	4/30/2025
Operador de Sierra	0-12M	\$18.15	\$18.60	\$19.05	\$19.55	\$20.05
	1 yr	\$18.55	\$19.00	\$19.45	\$19.95	\$20.45
	5 yr	\$18.95	\$19.40	\$19.85	\$20.35	\$20.85
	10 yr	\$19.35	\$19.80	\$20.25	\$20.75	\$21.25
	15 yr	\$19.75	\$20.20	\$20.65	\$21.15	\$21.65
	20 yr	\$20.15	\$20.60	\$21.05	\$21.55	\$22.05
Carnicero	0-12M	\$17.10	\$17.55	\$18.00	\$18.50	\$19.00
	1 yr	\$17.50	\$17.95	\$18.40	\$18.90	\$19.40
	5 yr	\$17.90	\$18.35	\$18.80	\$19.30	\$19.80
	10 yr	\$18.30	\$18.75	\$19.20	\$19.70	\$20.20
	15 yr	\$18.70	\$19.15	\$19.60	\$20.10	\$20.60
	20 yr	\$19.10	\$19.55	\$20.00	\$20.50	\$21.00
Recortador/Trimmer	0-12M	\$16.00	\$16.45	\$16.90	\$17.40	\$17.90
	1 yr	\$16.40	\$16.85	\$17.30	\$17.80	\$18.30
Operador de Máquina Marelec	0-12M	\$15.40	\$15.85	\$16.30	\$16.80	\$17.30
	1 yr	\$15.65	\$16.10	\$16.55	\$17.05	\$17.55
Empacador/Utilidad	0-12M	\$15.20	\$15.65	\$16.10	\$16.60	\$17.10
	1 yr	\$15.40	\$15.85	\$16.30	\$16.80	\$17.30

AVES/ SANITACIÓN

	Tiempo en el Puesto	9/1/2021	4/30/2022	4/30/2023	4/30/2024	4/30/2025
Sierra en Aves	0-12M	\$18.00	\$18.45	\$18.90	\$19.40	\$19.90
	1 yr	\$18.40	\$18.85	\$19.30	\$19.80	\$20.30
	5 yr	\$18.80	\$19.25	\$19.70	\$20.20	\$20.70
	10 yr	\$19.20	\$19.65	\$20.10	\$20.60	\$21.10
	15 yr	\$19.60	\$20.05	\$20.50	\$21.00	\$21.50
	20 yr	\$20.00	\$20.45	\$20.90	\$21.40	\$21.90
Empacador/Utilería en Aves	0-12M	\$15.20	\$15.65	\$16.10	\$16.60	\$17.10
	1 yr	\$15.40	\$15.85	\$16.30	\$16.80	\$17.30
Sanitación	0-12M	\$15.20	\$15.65	\$16.10	\$16.60	\$17.10
	1 yr	\$15.60	\$16.05	\$16.50	\$17.00	\$17.50
	5 yr	\$16.00	\$16.45	\$16.90	\$17.40	\$17.90
	10 yr	\$16.40	\$16.85	\$17.30	\$17.80	\$18.30
	15 yr	\$16.80	\$17.25	\$17.70	\$18.20	\$18.70
	20 yr	\$17.20	\$17.65	\$18.10	\$18.60	\$19.10

A partir del 9/01/21, empleados arriba de la escala recibirán un aumento mínimo de \$0.40 por año.

En lugar de pago retroactivo, todos los miembros en la unidad de negociación recibirán un bono con firma de recibido de \$700 (menos los impuestos y deducciones aplicables) tan pronto como sea práctico después de la ratificación.

A la sola discreción de la compañía, los asociados pueden ser seleccionados para servir en una posición de líder. El pago mínimo para los asociados líderes en esa posición será de \$1.50 por arriba de la tarifa por hora contractual apropiada.

11.2 (División de Cárnicos) Las horas extras se ofrecerán primero al empleado con mayor antigüedad que normalmente realiza el trabajo para el cual hay horas extras disponibles. Si un número insuficiente de empleados se ofrece como voluntario para realizar las horas extraordinarias requeridas, las horas extras serán obligatorias en orden inverso de antigüedad, teniendo en cuenta la capacidad de realizar el trabajo requerido de los empleados. Por señoría, hasta un 10% de cada clasificación de trabajo presente para trabajar puede elegir no trabajar más de dos horas de tiempo extra en cualquier día. Los Asociados que tienen citas programadas con anterioridad (citas médicas, de escuela, etc.) que pudieran tener conflicto con

trabajar tiempo extra serán dispensados de trabajar tiempo extra (se podría requerir comprobante).

Se dará aviso a los empleados de que el tiempo extra mandatorio puede ocurrir no más tarde que antes del último receso del turno actual.

11.3 Nada de lo contenido en este Artículo restringirá al Empleador de conseguir un registro de voluntarios por adelantado. Cualquier empleado que se registre para horas extras voluntarias debe trabajar dichas horas extras.

11.4 No se pagarán sobresueldos ni horas extras más de una vez por las mismas horas trabajadas.

11.5 En caso de que se establezcan nuevos puestos de trabajo o nuevas clasificaciones, dichos puestos y clasificaciones estarán sujetos a ser negociados. En caso de que no se llegue a un acuerdo sobre una escala de sueldo dentro de treinta (30) días, se someterá al proceso de arbitraje en conformidad con el Artículo 14 de este Acuerdo. La escala de sueldo establecida por medio del proceso de arbitraje será retroactivamente aplicada a la fecha en que la nueva clasificación y escala de sueldo hayan sido efectuadas por el Empleador con el empleado que realizaba el trabajo.

11.6 El Empleador puede establecer un plan que proporcione una compensación a los empleados mencionados anteriormente, y también de los salarios contractuales estipulados por este Acuerdo. Queda acordado que dicho plan o método de compensación podrá ser modificado, retirado o cancelado por el Empleador cuando ya se haya pagado la compensación antes de la fecha de tal modificación o discontinuación.

11.7 Los empleados nuevos recibirán las escalas de sueldo ordinario del Sindicato durante el período de prueba.

11.8 (División Avícola) Todos los empleados regulares de tiempo completo que trabajen la semana laboral de domingo al jueves recibirán una prima de cincuenta centavos (50) por hora por cada hora trabajada los domingos.

11.9 Los empleados de medio tiempo (excluyendo a los empleados de tiempo completo que hayan sido dados de baja) recibirán un salario por hora equivalente al salario mínimo del estado de California. Los empleados de medio tiempo no tendrán derecho a ningún beneficio en virtud de este Acuerdo, Incluyendo pero no limitado a vacaciones, días festivos pagados, seguro médico, beneficios de pensión o licencia por enfermedad. Para fines del presente, la designación "empleo habitual" se refiere a cualquier empleado de medio tiempo que trabaje al menos dos (2) días por mes durante doce (12) meses consecutivos.

11.10 (División Avícola) Los empleados de tiempo completo que han sido dados de baja y que optan por aceptar el trabajo de medio tiempo, recibirán su sueldo de tiempo completo, por horas de medio tiempo o la escala de salario mínimo del estado de California, cual sea mayor. Un empleado de tiempo completo que calificó para la cobertura de seguro médico antes de ser dado de baja tendrá la opción de recibir una prima de veinticinco centavos (25) por hora o de continuar su cobertura médica solamente para sí mismos, conforme al Artículo 13, sobre Cuidado de Salud y Bienestar (13.4 - 13.7) de este Acuerdo.

11.11 Empleados de tiempo parcial (excluyendo a empleados de tiempo completo descansados) recibirán una tarifa de salario por hora igual al salario mínimo del Estado de California. Los empleados de tiempo parcial no tendrán derecho a ningún beneficio bajo este Acuerdo, incluyendo pero no limitado a vacaciones, días festivos pagados, aseguranza médica, beneficios de pensión o permiso de ausencia por enfermedad. Como es usado aquí en lo sucesivo, el término "empleado regularmente" significaría cualquier empleo de tiempo parcial que hizo un promedio de más de 30 horas por semana por cuatro (4) meses consecutivos.

ARTÍCULO 12 - LICENCIA POR ENFERMEDAD

12.1 El derecho al pago de licencia por enfermedad será calculado de la siguiente manera:

(a) Todos los empleados que presten servicio al Empleador por mil ochocientos (1,800) horas de tiempo completo en cualquier año de aniversario laboral, tendrán derecho a treinta y dos (32) horas de licencia por enfermedad con sueldo por año, y el pago por enfermedad no usado será pagado cada aniversario. La fecha de aniversario laboral se utilizará para calcular los beneficios de licencia por enfermedad del empleado.

(b) Los empleados que trabajen menos de mil ochocientos (1,800) horas de tiempo completo en un (1) año de aniversario laboral, tendrán derecho a una licencia por enfermedad basada en una porción $1/52$ de hora por cada cuarenta (40) horas trabajadas en horario ordinario para el año de aniversario laboral cursado.

(c) Al calcular las horas trabajadas para ausencias por enfermedad, las horas trabajadas por vacaciones, días festivos y tiempos de baja temporales que no excedan los treinta (30) días, serán considerados como tiempo trabajado. Horas no trabajadas hasta un máximo de doscientas (200) horas, como resultado de una lesión o enfermedad laboral indemnizable, serán consideradas como tiempo trabajado, para propósitos de calcular la elegibilidad por enfermedad.

12.2 La licencia por enfermedad no utilizada se pagará en la fecha de aniversario laboral del empleado.

12.3 En caso de tal enfermedad y / o lesión, el Empleador puede requerir que el empleado presente pruebas por escrito de su médico que acredite la enfermedad o lesión de los empleados antes de que el empleado reúna los requisitos para recibir pago de licencia por enfermedad o lesión. Comenzando con el segundo día de enfermedad o lesión personal, la cantidad pagadera será de ocho (8) horas por día a la escala de sueldo ordinario del empleado, menos cualquier cantidad que el empleado reciba o tenga derecho a recibir del Seguro Estatal por Incapacidad , cobertura del seguro privada aprobado de discapacidad o de indemnización laboral. La paga por lesiones laborales comenzará a partir del primer día de empleo.

12.4 Todos los empleados fijos de tiempo completo que hayan completado su período de prueba pero que hayan estado en la nómina durante menos de un (1) año, tendrán derecho a un máximo de tres (3) días de licencia pagada por lesiones o enfermedades ocasionadas en el trabajo y dicho tiempo serán restados de su licencia por enfermedad acumulada en la fecha de aniversario del primer año del empleado.

12.5 En los casos de lesiones industriales donde un empleado debe acudir a un médico para recibir atención y el médico le indica al empleado a quedarse en casa por el resto del día, dicho empleado recibirá un sueldo regular por ese día y no le será restado de su licencia por enfermedad que haya acumulado. Lo mismo se aplica en los casos en que un empleado haya comenzado el trabajo y no pueda volver a trabajar ese día.

12.6 Un empleado que haya completado dos (2) o más años de servicio con su Empleador, recibirá un pago por los días de licencia por enfermedad no utilizados en el momento de la terminación de su empleo, conforme a lo siguiente:

- (a) Ser Despedido y Renunciar: Se le pagará a un empleado por el tiempo de licencia por enfermedad no utilizados acumulados hasta la fecha de su último aniversario de su contratación que haya pasado, con máximo de veinticuatro (24) horas de trabajo directo, y perderá la licencia por enfermedad que haya acumulado a partir la fecha de su aniversario de contratación.
- (b) Ser Dado de Baja: Un empleado que sea dado de baja no le será pagado por el tiempo de licencia por enfermedad no utilizada. Al volver al trabajo, el empleado tendrá a su disposición la licencia por enfermedad acumulada no utilizada.

12.7 Pérdida de los beneficios por licencia por enfermedad: un empleado que es dado de baja por deshonestidad comprobada perderá todos los beneficios de la licencia por enfermedad, tanto generados como acumulados.

12.8 Si un día festivo, vacaciones, ser dado de baja u otro permiso de ausencia cae durante el período de licencia por enfermedad del empleado, no se pagará por los días festivos, vacaciones u otro pago y el pago por licencia por enfermedad será siempre y cuando el empleado reúna los requisitos, en su caso, salvo que se disponga lo contrario en el Artículo 7 del presente. Ningún empleado que haya comenzado unas vacaciones programadas puede convertir el tiempo libre en licencia por enfermedad en lugar de vacaciones debido a enfermedades que se presenten después de que comenzaron las vacaciones.

ARTÍCULO 13 - CUIDADO DE SALUD Y BIENESTAR

13.1 El Empleador contribuirá con los porcentajes enlistados abajo hacia el pago de la prima mensual para todos los empleados elegibles y sus dependientes por los beneficios hospitalarios y médicos, dentales, medicamentos recetados y de seguro colectivo de vida. Los empleados deberán contribuir con los porcentajes enlistados abajo de la prima mensual.

Contratado Antes de 9/1/21		
Duración	ER	EE
0 a 5	89%	11%
5 a 15	94%	6%
15+	97%	3%
Contratado Después de 9/1/21		
Duración	ER	EE
Todas	85%	15%

Los niveles de beneficios han sido, y serán, seleccionados únicamente por el Empleador. El Empleador acuerda que el nivel general de beneficios será similar al ofrecido en los planes actuales. Durante la vigencia de este Acuerdo, en el momento de la renovación anual, el Empleador tendrá el derecho de proponer cambios de compañía proveedora de planes y / o a los beneficios ofrecidos a los empleados, y el Sindicato acordará negociar sobre los cambios propuestos por el Empleador. Si el Empleador desea negociar sobre dichos cambios, proporcionará un aviso mínimo de 60 días al Sindicato. Durante el período de aviso de 60 días, el Sindicato acuerda reunirse y negociar los cambios propuestos. La negociación a medio plazo sobre tales cambios propuestos no actuará como una reapertura del acuerdo entre las partes. Además de lo anterior, si en cualquier año, el aumento de renovación es del siete por ciento (7%) o más, el Empleador puede cambiar de proveedor, planes o beneficios, siempre que el nivel general de beneficios proporcionados sea similar. El Sindicato se reserva el derecho de arbitraje si considera que el nivel general de beneficios no es similar.

Durante el período de notificación de sesenta (60) días, el Sindicato puede solicitar que la responsabilidad financiera compartida de la Compañía y el Empleado elegible se calcule utilizando la tasa de nivel correspondiente, basada en la cobertura

elegida por el empleado (empleado solamente; empleado + 1 [un cónyuge o niño], o empleado + familia), en lugar de la escala de sueldo compuesta. Si la Compañía y el Sindicato acuerdan, en cualquier año, en convertir la responsabilidad financiera compartida de la Compañía y del Empleado Elegible, de las tasas compuestas a las tasas de nivel correspondiente, el cálculo se mantendrá en función de la tasa de nivel correspondiente para los años restantes del Acuerdo.

13.2 Para los propósitos de este Artículo Empleados elegibles, se referirá a todos los empleados fijos de tiempo completo que hayan completado noventa (90) días hábiles de empleo y que hayan trabajado (o hayan recibido pago) por lo menos de ochenta (80) horas en el mes anterior.

13.3 (División Avícola) Si dos (2) empleados están casados entre sí, el Empleador solo hará un pago de la prima para uno (1) de los empleados casados. Los empleados casados elegirán quién será registrado como el empleado elegible para los propósitos de la prima. Si no eligen, el pago de la prima se realizará para el empleado cuyo cumpleaños ocurra primero (1º) durante el año natural. Esta cláusula no se invocará si resultara en la pérdida de cobertura por parte de cualquier dependiente de cualquiera de los cónyuges que reúna los requisitos.

13.4 (División Avícola) Cualquier empleado que reúna los requisitos que haya sido dado de baja de tiempo completo y que reciba beneficios de cuidado médico, en el momento del ser puesto de baja y que opte por aceptar un empleo de medio tiempo, tendrá su seguro médico por el resto del mes en que fue puesto de baja y durante sesenta (60) días adicionales a partir de esa fecha. En caso de que el empleado no sea llamado durante el período de extensión inicial de su seguro médico, se le ofrecerá al empleado la opción de aceptar un pago de prima por hora de veinticinco centavos (25) por hora o para continuar su seguro de salud por sí mismo, solo durante el resto del tiempo que está de baja y por un máximo de nueve (9) meses. Todos los privilegios apropiados de COBRA están disponibles para dichos empleados.

13.5 (División Avícola) Un empleado de tiempo completo que haya sido dado de baja, debe trabajar un mínimo de ochenta (80) horas cada mes para seguir siendo elegible para la cobertura de seguro. En caso de que el Empleador no cuente con las ochenta (80) horas disponibles de trabajo de medio tiempo para tal empleado dado de baja, el empleado será notificado y su cobertura de seguro terminará treinta (30) días después. Tal empleado tendrá derecho a todos los privilegios de COBRA. Si un empleado no trabaja las horas mínimas requeridas por haber rechazado tiempo de trabajo ofrecido, o por no presentarse al trabajo por cualquier motivo que no sea una enfermedad verificada, su seguro será cancelado el primer día del mes siguiente y recibirá la notificación correspondiente de COBRA y de los privilegios.

Si un empleado ha optado por mantener su cobertura de seguro, solo para sí mismo, en lugar de la prima de veinticinco centavos (25), dicha opción solo puede ser cancelada por el empleado a partir del primer día del mes siguiente a los treinta (30) días de haber entregado aviso por escrito al Empleador.

13.6 (División Avícola) Si un empleado no trabaja las horas mínimas requeridas porque rechazó el trabajo ofrecido, o por no presentarse al trabajo por cualquier motivo que no sea una enfermedad verificada, su seguro será cancelado el primer día del mes siguiente y recibirán notificaciones apropiados de COBRA y de los privilegios.

13.7 (División Avícola) Una vez que un empleado ha optado por mantener su cobertura de seguro en lugar de la prima de veinticinco centavos (25), dicha opción solo puede ser cancelada por el empleado a partir del primer día del mes siguiente a los treinta (30) días de haber entregado aviso por escrito al Empleador

ARTÍCULO 14 AGRAVIOS Y ARBITRAJE

14.1 No se discriminará a los empleados debido a sus actividades en el Sindicato.

14.2 Los empleados no deberán ser suspendidos, despedidos, imponerles un descenso laboral o disciplinado sin causa justa y suficiente. El tiempo máximo de una suspensión no debe exceder el saldo de la semana laboral en que ocurre, más una (1) semana laboral adicional. Cualquier empleado que crea tener un reclamo deberá presentar un agravio por escrito con el Sindicato dentro de los siete (7) días naturales posteriores a la acción ejercida por los Empleadores

14.3 Todas las quejas de un empleado o del Sindicato, excepto aquellas especificadas en la Sección 14.2 anterior, que aleguen un incumplimiento de cualquier disposición de este Acuerdo se presentarán por escrito ante el Sindicato y el supervisor del empleado dentro de los siete (7) días naturales después que el empleado se entere o que debería haberse enterado del hecho que dio lugar al agravio. Las partes del presente deberán ejercer todos los medios amistosos para solucionar o resolver todas las quejas presentadas dentro de los plazos establecidos en este Artículo. El Sindicato tendrá treinta (30) días naturales después de recibir el agravio para enviar un aviso por escrito a la Compañía sobre la intención de someter un asunto a arbitraje. El Sindicato y la Compañía seleccionarán un árbitro de una lista de siete (7) nombres presentados por la Asociación Americana de Arbitraje o Servicios de Conciliación y Mediación Federales antes de, y a más tardar, quince (15) días naturales después de la notificación escrita del Sindicato informando la Compañía de su intención de proceder al arbitraje. El árbitro presentara su veredicto dentro de los treinta (30) días posteriores al cierre de la audiencia.

Tras la aprobación por escrito del Empleador y del Sindicato, se solicitará al Servicio de Conciliación del Estado de California o al Servicio Federal de Mediación y Conciliación que designe un mediador para escuchar la disputa y recomendar un acuerdo a las partes. Dicha recomendación deberá hacerse por escrito inmediatamente después de la conclusión de la audiencia o dentro de las cuarenta y

ocho (48) horas posteriores. El Empleador y el Sindicato podrán renunciar a tal plazo. Dicha recomendación por escrito será final y vinculante para el Empleador, el Sindicato y el agraviado.

14.4 Todos los agravios y solicitudes de arbitraje que no se hayan presentado al Empleador en los plazos especificados en este Acuerdo, o que se extiendan mutuamente o se renuncien, serán prohibidos para todos los efectos.

14.5 Solamente la tarifa del árbitro y el costo de la sala de audiencias serán costos compartidos entre las partes. Todos los demás gastos, tales como honorarios de testigos expertos, estenógrafos y otros gastos no acordados por ambas partes, serán gastos de la parte que los haya solicitado. Todos los gastos incurridos a petición del árbitro deberán ser asumidos por partes iguales.

14.6 El árbitro no tendrá poder para alterar, enmendar, cambiar, agregar o quitar, cualquiera de los términos de este Acuerdo, y solamente determinará si hubo incumplimiento de este Acuerdo en el respeto al agravio en disputa y en su caso, la solución adecuada. La decisión del árbitro se basará únicamente en las pruebas y los argumentos que le presenten las partes y en presencia de las demás partes. El árbitro no estará sujeto a la limitación de la suspensión establecida en la Sección 14.2 de este Artículo.

14.7 El procedimiento de reclamación y arbitraje establecido en este Artículo será el medio exclusivo de solución de todas las disputas entre las partes con respecto a la interpretación y aplicación de este Acuerdo.

14.8 Para que el Sindicato tenga conocimiento de cualquier posible incumplimiento de las normas establecidas del Empleador, que no esté en conflicto con este Acuerdo, y también para brindar la oportunidad de ayudar a corregir dichos incumplimientos y mantener la operación a máxima eficiencia, queda acordado que cuando el Empleador considere que es necesario amonestar a un empleado, el Empleador describirá dicha amonestación por escrito y proporcionará una copia a la Unión vía correo electrónico. Tales notificaciones de amonestaciones escritas serán desestimadas después de un (1) año. Tres (3) avisos de este tipo a un empleado dentro de un (1) año darán derecho al Empleador de despedir al empleado. Nada en el presente debe interpretarse como requisito al Empleador de dar un aviso de advertencia por una ofensa mayor que sea "causa justa" para despedir a un empleado. Despedir a un empleado, conforme a los avisos de amonestación, comenzarán inmediatamente a pesar de la garantía de una semana laboral de cuarenta (40) horas.

14.9 A ningún empleado se le puede reducir su sueldo si es mayor al sueldo mínimo estipulado en este Acuerdo, ni se le pueden extender sus horarios y el empleado no será reclasificado para circunvenir el propósito de este Acuerdo. Cualquier empleado que trabaje en dos (2) o más puestos recibirá la escala de sueldo mayor por su clasificación por las horas trabajadas en esa clasificación.

ARTÍCULO 15 - TARJETAS de REGISTRO de HORAS

15.1 El Empleador debe mantener tarjetas o registros de horas conforme a las leyes estatales y / o federales vigentes. Tales registros deben estar disponibles para un representante autorizado del Sindicato para su revisión con previa notificación razonable ya que dichos registros pueden estar relacionados con un agravio particular.

15.2 Todos y cada uno de los reclamos por ajuste de sueldos y de horas extras serán presentados antes de ciento veinte (120) días a partir del momento en que se reclame dicho ajuste de sueldos o de horas extras.

15.3 Todos los registros de horas se deben presentar en forma completa conforme a las disposiciones de este Acuerdo y de la ley. Cualquier empleado que no cumpla estrictamente con los requisitos de registrar las horas de trabajo estará sujeto a la misma medida disciplinara como en cualquier otro incumplimiento de los reglamentos o políticas de la Compañía.

ARTÍCULO 16 - REPRESENTACIÓN SINDICAL

16.1 Ningún empleado será discriminado o despedido por motivo de sus actividades o su representación en el Sindicato. Un representante debidamente autorizado del Sindicato tendrá el privilegio de contactar a los miembros del Sindicato durante el horario de trabajo. El Representante del Sindicato notificará a un representante de la gerencia de su intención de visitar las instalaciones del Empleador inmediatamente después de llegar a las instalaciones.

Dicho representante deberá llevar credenciales que demuestren su autoridad en todo momento y deberá presentarlas en cada instancia que sea solicitada por el Empleador. El Sindicato acuerda que dicho representante no deberá interferir/perturbar el trabajo de ningún empleado y deberá llevar a cabo sus acciones con la menor interferencia posible con las operaciones. El Empleador acuerda que proporcionará inmediatamente, a solicitud del Sindicato, una lista de todos los empleados que entren bajo la competencia de este.

ARTÍCULO 17 - DIVISIBILIDAD DE LAS DISPOSICIONES

17.1 Las disposiciones de este Acuerdo se consideran divisibles en la medida que, si un Tribunal de última instancia considera que una disposición particular de este Acuerdo está en conflicto con cualquier ley o decreto presidencial emitido relacionado a dicha disposición, la decisión no afectará la validez de las disposiciones restantes de este Acuerdo y las disposiciones restantes continuarán en pleno vigor y efecto.

Asimismo, se establece que, en caso de que alguna disposición o disposiciones se declaren en conflicto con dicha resolución, reglamento o ley, ambas partes se reunirán dentro de los treinta (30) días con fines de renegociación de la disposición anulada.

Sin embargo, queda mutuamente acordado que en caso de que se establezca un día laboral más corto o una semana laboral más corta, por ley o por decreto presidencial, este Acuerdo se reabrirá para la negociación de cambios en las escalas de sueldo por hora de las clasificaciones citadas, con previa notificación por escrito de cualquiera de las partes después de treinta (30) días después de la fecha de vigencia de dicho decreto o ley, y en espera de dicha negociación, los empleados recibirán el sueldo por hora por horas de trabajo realizado, a pesar de cualquier otra disposición de este Acuerdo.

ARTÍCULO 18 VIGENCIA DEL ACUERDO

18.1 Este Acuerdo, salvo que se especifique lo contrario, entrará en vigencia el 25 de abril de 2021 y continuará vigente hasta las doce en punto de la medianoche del 24 de abril de 2026, y de año en año a menos que cualquiera de las partes lo resuelva mediante notificación por escrito de cancelación enviada por correo certificado a la otra parte, no menos de sesenta (60) días antes del 24 de abril de 2020 o antes del 24 de abril de cualquier año posterior.

EN FE DE LO CUAL los representantes debidamente elegidos, de las partes, dan fe de poseer la autoridad para celebrar este Acuerdo en nombre de sí mismos y el de sus mandantes y quienes se comprometan a ello con su puño y letra.

FIRMADO ESTE DÍA 25 DEL MES de
ABRIL de 2021

POR LA COMPAÑÍA
PALISADES RANCH

Firma: (Firma)

Nombre: Paul S. Paget

Título: DIRECTOR

POR EL SINDICATO
UFCW LOCAL 770

Firma: (Firma).

Nombre: John M. Grant.

Título: PRESIDENTE.

APÉNDICE A

CARTA ADJUNTA
AL ACUERDO DE NEGOCIACIONES COLECTIVAS ENTRE
PALISADES RANCH
Y
UNITED FOOD AND COMMERCIAL WORKERS LOCAL 770

DIVISIÓN DE CÁRNICOS

Queda acordado y reconocido mutuamente, entre Palisades Ranch ("el Empleador") y el Sindicato United Food and Commercial Workers Local 770 ("el Sindicato") que, el Empleador puede cambiar de una nómina semanal a una nómina quincenal. Esto significa que en lugar de recibir 52 cheques de nómina (depósitos bancarios directos) por año, cada empleado recibirá 26 cheques de nómina pago (depósitos bancarios directos). Los días de pago continuaran siendo los jueves. El pago quincenal de un empleado se basará en la misma escala de sueldo por hora que corresponda, pero reflejará una compensación de dos semanas.

El Empleador notificará al Sindicato, con suficiente anticipación, sobre el día que sucederá el cambio tan pronto como se sepa, y luego notificará con anticipación al Sindicato y a los empleados de la unidad de negociaciones, la fecha precisa en que ocurrirá el cambio.

Cuando se implemente el cambio a la nómina quincenal, debido a que habrá una semana adicional inicial sin pago, el Empleador dispuesto para tomar medidas para ayudar a los empleados para quienes la demora en recibir el pago resulte en algún inconveniente. El Empleador permitirá a cualquier empleado cobrar y recibir el valor monetario de las vacaciones acumuladas durante la semana de transición a la nómina quincenal, pero todas las vacaciones canjeadas también serán reducidas de los días de licencia de vacaciones disponibles del empleado. Cualquier empleado que no cuente con vacaciones acumuladas para cubrir la semana de transición a la nómina quincenal puede solicitar y recibir un adelanto de hasta cuarenta (40) horas de vacaciones para aplicar en la semana de transición. Dicho adelanto de vacaciones deberá ser restituido por el empleado en su totalidad antes de que el empleado acumule vacaciones adicionales.

PALISADES FARMS

UNITED FOOD AND COMMERCIAL WORKERS
LOCAL 770