

**WASHINGTON
BEEF
(SPANISH)**

LABOR AGREEMENT

5122P

FROM: November 5, 2018

TO: November 4, 2022

RATIFIED: December 13, 2018

UNITED FOOD AND COMMERCIAL WORKERS UNION LOCAL 1439

1719 N ATLANTIC – SPOKANE WA 99205 – 1-800-359-1439/509-328-6090

www.ufcw1439.org

ÍNDICE

	Página
PRÓLOGO	1
ARTÍCULO 1 RECONOCIMIENTO Y ALCANCE DEL CONTRATO	1
ARTÍCULO 2 DERECHOS DE ADMINISTRACIÓN	1
ARTÍCULO 3 DEDUCCIONES AUTORIZADAS DE CUOTAS Y SEGURIDAD SINDICAL	2
ARTÍCULO 4 CONTRATACIÓN	3
ARTÍCULO 5 PROHIBICIÓN DE HUELGAS O CIERRES PATRONALES	3
ARTÍCULO 6 MEDIDAS DISCIPLINARIAS	4
ARTÍCULO 7 POLÍTICA DE ASISTENCIA	5
ARTÍCULO 8 QUEJAS Y ARBITRAJE	7
ARTÍCULO 9 MEDIDAS DE SEGURIDAD	8
A. Comité de Salud y Seguridad	9
B. Procedimiento del Comité de Salud y Seguridad	9
C. Ámbito de actividad del Comité de Salud y Seguridad	9
D. Prácticas laborales seguras	10
ARTÍCULO 10 PROHIBICIÓN DE DISCRIMINACIÓN	11
ARTÍCULO 11 AUTORIZACIÓN LABORAL	11
ARTÍCULO 12 ACTIVIDADES SINDICALES	11
ARTÍCULO 13 SUPERVISIÓN	12
ARTÍCULO 14 ANTIGÜEDAD	12
ARTÍCULO 15 CAPACITACIÓN CRUZADA	17
ARTÍCULO 16 EQUIPOS Y ROPA PROPORCIONADOS POR LA EMPRESA	17
ARTÍCULO 17 HORARIO LABORAL Y PERÍODOS DE DESCANSO	18
ARTÍCULO 18 PAGO DE FERIADOS	19
ARTÍCULO 19 DÍAS LIBRES PAGOS	20
ARTÍCULO 20 SALARIOS	21
ARTÍCULO 20.1.1 COMPLEMENTO PARA MANTENIMIENTO/AUMENTO PARA MECÁNICOS	21
ARTÍCULO 21 BENEFICIOS MÉDICOS/DE SEGURO DEFINIDOS Y PLANES 401(k)	22
ARTÍCULO 22 LICENCIAS	22
A. Disposiciones generales	22
B. Licencia por duelo o para funerales	22
C. Servicio en jurado o como testigo	23
D. Elección y designación del delegado sindical	23
E. Duración de licencia	23
ARTÍCULO 23 DISPOSICIONES VARIAS	23
ARTÍCULO 24 PLAZO DE VIGENCIA DEL CONVENIO	24
ARTÍCULO 25 CLÁUSULA DE CONTINUIDAD	24
ARTÍCULO 26 FUSIÓN Y MODIFICACIÓN	24
ARTÍCULO 27 AUTORIDAD E INTEGRIDAD DEL CONTRATO	27
APÉNDICE: MEMORÁNDUM DE ENTENDIMIENTO	26-28

*En caso de que hubiera alguna discrepancia entre la versión en inglés y la traducción al español del convenio colectivo del trabajo, prevalecerá la versión en inglés.

CONVENIO

PRÓLOGO

Se celebra el presente convenio colectivo de trabajo entre United Food and Commercial Workers Union (Unión de Trabajadores de la Industria de Alimentos y del Comercio), Local 1439, afiliada a la United Food and Commercial Workers International Union (UFCW, Unión Internacional de Trabajadores de la Industria de Alimentos y del Comercio), la American Federation of Labor and Congress of Industrial Organizations (AFL-CIO, Federación Estadounidense del Trabajo y Congreso de Organizaciones Industriales), el Canadian Labour Congress (CLC, Congreso Laboral Canadiense), en adelante, denominados conjuntamente el “Sindicato”, y Washington Beef, L.L.C., en adelante, denominada la “Empresa”. La intención y el propósito de la Empresa y el Sindicato consisten en promover y mejorar la viabilidad y perdurabilidad de la actividad comercial de la Empresa, el empleo de sus trabajadores y la relación industrial entre la Empresa y el Sindicato, mejorar las relaciones laborales y administrativas entre ellos, y establecer mediante el presente las condiciones básicas del convenio que han de observarse, como salarios, horarios y condiciones laborales.

ARTÍCULO 1. RECONOCIMIENTO Y ALCANCE DEL CONTRATO

La Empresa reconoce al Sindicato como el único agente exclusivo de negociación colectiva para los empleados a tiempo parcial y a tiempo completo de los sectores de producción, mantenimiento, control de calidad, liderazgo, operación de paneles, pesaje, almacén, productos de valor agregado, depósito, curtiembre, saneamiento y rendering, contratados por Washington Beef, L.L.C., en la planta de Toppenish, Washington, con exclusión de todos los empleados administrativos de oficina, empleados profesionales, empleados encargados de la compra de ganado, personal de enfermería terapéutica, contratistas independientes y sus empleados, empleados encargados de la clasificación de la carne, y guardias y supervisores, conforme lo que establece la Ley en cuanto a salarios, términos y condiciones laborales, según las definiciones correspondientes de la National Labor Relations Act (NLRA, Ley Nacional de Relaciones Laborales).

En caso de que se ideara un nuevo método para el trabajo de producción, almacén o control de calidad contemplado en este convenio, dicho trabajo continuará estando contemplado por el convenio colectivo de trabajo. No obstante, los empleados dentro del convenio no tendrán derecho a dicho trabajo si se lo elimina, total o parcialmente, por un cambio en la tecnología o el proceso, o por una innovación de cualquier tipo. Si se elimina el puesto de trabajo de algún empleado debido a un cambio de este tipo, la Empresa le ofrecerá al empleado afectado cualquier puesto comparable disponible y el empleado no perderá antigüedad.

Se sobreentiende que la Empresa y el Sindicato tienen un interés compartido en proteger las oportunidades laborales contempladas por el presente Convenio. Los supervisores (incluso los temporarios) podrán realizar trabajo contemplado por el convenio colectivo de trabajo siempre y cuando no desplacen a ningún empleado dentro del convenio, o para brindar capacitación a un empleado o reemplazar provisoriamente un ausentismo, o en caso de emergencias.

ARTÍCULO 2. DERECHOS DE ADMINISTRACIÓN

La administración de las operaciones de la Empresa y la dirección de los empleados quedan reservadas exclusivamente a la Empresa. Entre estos derechos, se incluyen los de seleccionar, contratar, evaluar y ascender empleados; despedir, reasignar, transferir o reubicar empleados; cerrar, total o parcialmente, o transferir plantas; determinar las horas de funcionamiento, el horario de trabajo, los turnos y las tasas de producción; seleccionar equipos, plantas, métodos o procedimientos; transferir o vender el negocio, total o parcialmente; mantener el orden y la eficiencia; determinar y establecer las normas, incluidas las normas de las plantas, o los reglamentos que se consideren necesarios para la realización de sus operaciones y trámites; y determinar de forma exclusiva si el trabajo se realizará dentro o fuera de sus plantas o de las plantas de las personas o empresas con las que elija realizar negocios, siempre y cuando la decisión de realizar trabajo fuera de su planta no reemplace a empleados dentro del convenio. A pesar de que la Empresa puede contratar empleados temporarios para realizar trabajo alcanzado por el convenio, solo podrá ser por un plazo máximo de treinta (30) días naturales. La Empresa conservará, a su criterio exclusivo y definitivo, los derechos reservados a ella en virtud del presente y los que no están cubiertos expresamente por las disposiciones del Convenio. El ejercicio de los derechos reservados a la Empresa en virtud del presente no estará sujeto a negociación colectiva durante el plazo de vigencia del Convenio.

ARTÍCULO 3. DEDUCCIONES AUTORIZADAS DE CUOTAS Y SEGURIDAD SINDICAL

1. De acuerdo con la NLRA, la Empresa retendrá del pago del empleado los montos que este autorice por escrito. Todos los formularios de deducciones y renunciaciones estarán redactados en inglés y en español. Se harán deducciones semanales del salario. La Empresa le cobrará al Sindicato una tarifa única de programación informática para el procesamiento de las deducciones de cuotas del Sindicato.
2. El Sindicato acepta eximir a la Empresa de responsabilidad por toda reclamación, demanda u otra clase de responsabilidad que derive de la deducción de fondos del pago de un empleado para las cuotas, evaluaciones y tarifas, y cuotas de iniciación del Sindicato.
3. Todo empleado alcanzado por el convenio a la fecha de entrada en vigor del presente Convenio que no sea miembro dentro de los primeros treinta (30) días naturales posteriores a dicha fecha cumplirá y se mantendrá al día con sus obligaciones mediante el pago de las cuotas de iniciación y las tarifas o cuotas mensuales exigidas uniformemente como condición de membresía. La finalización de dicho período de treinta (30) días naturales no afectará el período de prueba.
4. Como condición de empleo, los empleados contratados con posterioridad a la fecha de entrada en vigor, pasados treinta (30) días naturales desde el inicio del empleo, cumplirán con sus obligaciones mediante el pago de las cuotas de iniciación y las tarifas o cuotas mensuales exigidas uniformemente como condición de membresía. Se les notificará a los empleados sus derechos legales conforme a la ley federal. La finalización de dicho período de treinta (30) días naturales no afectará el período de prueba.
5. Si un empleado es despedido inadvertidamente por la falta del pago de cuotas o tarifas, la Empresa lo reincorporará en su puesto anterior dentro de un plazo razonable después de detectar el error.

ARTÍCULO 4. CONTRATACIÓN

La Empresa acepta notificar al Sindicato cada vez que contrate a un nuevo empleado o empleado temporario.

Solo la Empresa podrá juzgar la competencia de los empleados o de los candidatos para un puesto al tomar decisiones de contratación, y los empleados que sean despedidos antes de que finalice el período de prueba no tendrán derecho a recurrir al procedimiento de quejas.

Los nuevos empleados se encuentran sujetos a las disposiciones del presente Convenio y estarán a prueba durante un período de noventa (90) días naturales, durante el cual podrán ser despedidos por la Empresa, a su criterio exclusivo, sin ningún derecho de apelación en virtud del Artículo 8 ni con ningún otro fundamento. La tarifa de pago de todos los empleados durante el período de prueba será de \$13.70/h. Los empleados a prueba acumulan antigüedad, pero no la ganan efectivamente hasta haber completado el período de prueba. El período de prueba se podría extender por un plazo razonable en casos particulares, según lo determine la Empresa mediante una notificación al Sindicato. Con respecto a los empleados temporarios de agencias de empleo temporario, los días trabajados como empleado temporario cuentan para el período de prueba si el empleado temporario es contratado como empleado de la Empresa.

ARTÍCULO 5. PROHIBICIÓN DE HUELGAS O CIERRES PATRONALES

Durante el período de validez del presente Convenio, el Sindicato se compromete a no autorizar, provocar, instigar, respaldar ni tolerar ninguna huelga, piquete, huelga de solidaridad, paralización del trabajo, huelga de celo, abandono del lugar de trabajo, boicot de productos o cualquier otra acción similar que perjudique a la Empresa o a sus productos por parte de los empleados alcanzados por este Convenio. Se considerará que los empleados que participen en alguna de estas acciones habrán violado este Convenio. Asimismo, se acuerda que unirse a un piquete relacionado con la Empresa constituirá una violación de este Convenio.

La Empresa acuerda que, durante el plazo de vigencia de este Convenio, no le impedirá trabajar a ninguno de los empleados alcanzados por este Convenio.

En caso de que algún empleado viole las disposiciones de los párrafos precedentes, el Sindicato, sus funcionarios, sus representantes y el delegado sindical negarán dicha acción y les ordenarán a los miembros que se encuentren participando en ella regresar al trabajo, enviarán copias de la orden a la Empresa y emplearán todos los medios a su alcance para prevenir la conducta y la continuidad de dicha acción.

Todos los empleados que participen efectivamente en una huelga, piquete, huelga de solidaridad, paralización del trabajo, huelga de celo, abandono del lugar de trabajo o cualquier otra acción que perjudique a la Empresa o a sus productos en incumplimiento de este Artículo estarán sujetos a suspensión o despido sin notificación previa, a criterio de la Empresa. Las quejas relacionadas con una suspensión o un despido se procesarán de acuerdo con los pasos uno y dos del Artículo 8 dentro de los quince (15) días naturales a partir del acontecimiento y se arbitrarán, de ser necesario, dentro de los treinta (30) días una vez agotados los pasos uno y dos del Artículo 8.

Ante un cierre patronal, huelga, piquete, huelga de solidaridad, paralización del trabajo, huelga de celo, abandono del lugar de trabajo o cualquier otra acción que perjudique a la Empresa o a sus productos, en incumplimiento de este Convenio o cualquier prórroga de este, la parte agraviada podrá recurrir a cualquier remedio legal o equitativo disponible que sustituya o complemente el arbitraje, y no será un requisito indispensable para ningún recurso judicial agotar en primer lugar los procedimientos de quejas o arbitraje.

ARTÍCULO 6. MEDIDAS DISCIPLINARIAS

No se podrá despedir ni tomar ninguna medida disciplinaria contra un empleado sin justa causa, excepto conforme a los Artículos 3, 4 y 7. Conforme a las circunstancias del caso, la Empresa podrá imponer medidas disciplinarias progresivas a empleados que se encuentren fuera del período de prueba para determinados problemas conductuales o de rendimiento.

Cualquier infracción o deficiencia de rendimiento (esté relacionada o no con incidentes disciplinarios previos) podrá desencadenar en una medida disciplinaria más grave que el nivel de disciplina impuesto previamente. Los empleados tendrán un plazo razonable para subsanar cualquier deficiencia en su rendimiento laboral (siempre y cuando no se trate de una conducta indebida) antes de que se les vuelva a imponer una medida disciplinaria por la misma deficiencia, en tanto los empleados hagan un esfuerzo razonable para mejorar de inmediato su rendimiento laboral. Los apercibimientos por escrito pierden validez doce meses después de su emisión, excepto en el caso de los apercibimientos por acoso ilícito. La Empresa debe emitir los apercibimientos por conductas indebidas (en lugar de deficiencias en el rendimiento laboral) dentro de un plazo razonable después de que haya tomado conocimiento de la conducta indebida o haya finalizado su investigación, lo que ocurra más tarde.

La Empresa, dentro de los diez (10) días de la solicitud escrita, les comunicará por escrito al empleado y al Sindicato la fecha efectiva y los motivos de despido. La Empresa enviará las notificaciones de despido al Sindicato dentro de los dos (2) días hábiles desde su emisión.

Las siguientes infracciones, entre otras, constituyen causales de despido inmediato: engaño; falsificación de registros de la Empresa (como tarjetas de registro horario o solicitudes de empleo); robo; riña o amenazas extremas para iniciar una riña durante el horario laboral o en las instalaciones de la Empresa con otros empleados; destrucción, adulteración o daños deliberados o negligentes a bienes o productos de la Empresa o bienes de otros empleados; venta, transporte o consumo de narcóticos ilegales, alcohol u otras sustancias controladas por la ley federal; maltrato verbal o ataque no provocado contra un supervisor u otro empleado; acoso ilícito o violaciones deliberadas, flagrantes e intencionadas de políticas y normas definidas de la Empresa relacionadas con la seguridad alimentaria, la seguridad en el lugar de trabajo y la manipulación correcta. Adicionalmente, todas las violaciones de políticas y normas de la Empresa en los ámbitos de seguridad alimentaria, seguridad en el lugar de trabajo y manipulación correcta requerirán que se imparta capacitación de actualización sobre las políticas correspondientes y exigirán la firma del empleado y del evaluador para acusar recibo de la capacitación antes de que se les autorice regresar a trabajar.

La Empresa y el Sindicato han aceptado una política escrita sobre pruebas de detección de drogas y alcohol, actualmente vigente. La Empresa podrá establecer normas laborales razonables y

modificarlas oportunamente. Se le proporcionará al Sindicato copias de todas las normas laborales a más tardar cinco (5) días naturales antes de que entren en vigor y, posteriormente, se publiquen, a menos que no pueda enviarse dicha notificación debido a una emergencia. Si el Sindicato considera que alguna norma laboral no es razonable, deberá notificárselo de inmediato a la Empresa. Si la aplicación de las normas laborales genera como consecuencia una medida disciplinaria o el despido de un empleado, el Sindicato podrá solicitar una compensación en virtud del Artículo 8.

La Empresa no debe violar los derechos Weingarten de los empleados dentro del Convenio. Los empleados, mediante una notificación razonable, podrán revisar sus expedientes de personal fuera del horario laboral y durante el horario de atención habitual del Departamento de Personal, pero esta posibilidad está limitada a una vez por año.

La Empresa podrá requerir un pago por adelantado por el costo del copiado y del personal si los empleados solicitan copias de su expediente de personal. Únicamente hasta cuatro (4) empleados por mes podrán solicitar copias de sus expedientes de personal.

ARTÍCULO 7. POLIZA DE ASISTENCIA

La Política de presentismo entrará en vigor con su ratificación y se modificará para reflejar lo siguiente:

1. Se eliminarán los puntos de asistencia por infracciones de presentismo.
2. Todas las amonestaciones existentes por asistencia se vuelven nulas con la ratificación y se eliminarán todas las restricciones de ofertas de empleo por concurso debido a infracciones vigentes por presentismo.
3. Todas las infracciones de asistencia bajo las definiciones actuales (excepto las infracciones NCNS) estarán sujetas a un proceso de Disciplina Progresivo de 4 Pasos (proceso actual) específicamente definido como:
 - a. Reporte de asesoramiento verbal y escrito
 - b. Reporte de advertencia escrita
 - c. Advertencia escrita de terminación
 - d. Terminación
4. Definiciones de infracción:
 - a. Tarde
 - b. Día de trabajo incompleto
 - c. Ausencia no planeada
 - d. Llamada tarde
5. Las infracciones por ausencias sin notificación previa estarán sujetas a un proceso disciplinario progresivo de tres pasos (se elimina la orientación oral).
6. Los empleados recibirán tres episodios de “emergencias imprevistas” por año calendario. La cantidad de episodios que reciban los nuevos empleados se basará en la siguiente tabla. Sin embargo, esta exención eliminará el siguiente paso del proceso disciplinario progresivo para un único episodio de asistencia.

Fecha de contratación:	Episodios de emergencias imprevistas:
1.º de enero – 30 de abril	3 episodios
1.º de mayo – 31 de julio	2 episodios
1.º de agosto – 30 de noviembre	1 episodio
1.º de diciembre – 31 de diciembre	0 episodios

7. Si el empleado tiene disponibles días de vacaciones/PTO (Paid Time Off, tiempo libre pagado), se deberán usar para compensar los días perdidos.
8. Si se entrega un certificado médico o el comprobante de una cita médica para el empleado o un familiar directo, la ausencia no estará sujeta al proceso disciplinario progresivo. La ausencia durante tres o más días consecutivos exigirá una certificación de la Family Medical Leave Act (FMLA, Ley de Licencias Médicas y Familiares). Los empleados que utilicen una licencia intermitente de la FMLA deberán informarle específicamente a la Empresa a través de procedimientos de administración autorizados que están utilizando PTO y la FMLA.
9. Todos los puntos “ganados” se suspenderán. No habrá puntos negativos.
10. Los empleados no podrán competir por un puesto vacante si han recibido un apercibimiento escrito previo al despido en los últimos 6 meses.
11. Todos los registros de infracciones por asistencia caducarán después de los 12 meses.
12. Los empleados recibirán dos (2) días pagos si tienen un asistencia “PERFECTO” después de 12 meses en virtud de la nueva póliza, que entrará en vigor a partir de la fecha de ratificación.
 - i. Se logra un asistencia “perfecto” cuando el empleado no tenga ninguna medida disciplinaria en su expediente en los últimos 12 meses.
 - ii. Los empleados podrán tomarse los 2 días libres u optar por el pago, a su opción. Los días libres se añadirán a su cuenta de PTO, a menos que esto exceda el límite de días devengados, en cuyo caso se pagarán automáticamente.

Las partes acuerdan que, en cualquier momento entre el 1.º de enero y el 31 de enero de 2020, cualquier parte podrá enviar una notificación escrita a la otra parte para exigir una reapertura y revisar las disposiciones del Convenio sobre asistencia. Si se produce una reapertura, todas las cuestiones relativas a las disposiciones sobre asistencia estarán sujetas a negociación. Las partes acuerdan que la disposición del Convenio que prohíbe las huelgas continuará plenamente vigente durante el plazo entero del Convenio y se aplicará durante la reapertura. Asimismo, las partes

acuerdan que ninguna cuestión relativa a la reapertura de las disposiciones sobre presentismo estará sujeta a las disposiciones del Convenio sobre quejas y arbitraje.

ARTÍCULO 8. QUEJAS Y ARBITRAJE

Las Partes convienen que todas las disputas que surjan durante el período de validez de este Convenio con respecto a la solicitud y la interpretación de toda disposición específica y expresa del Convenio estarán sujetas al procedimiento de quejas y arbitraje. Asimismo, las partes aceptan que el procedimiento de quejas y arbitraje de este Convenio serán el recurso exclusivo para cualquier disputa que surja en virtud de este Convenio y ninguna parte podrá utilizar recursos distintos con respecto a las disputas relacionadas con el presente, excepto según lo dispuesto en los Artículos 4, 5 y 10.

El delegado sindical estará autorizado a asistir a toda reunión donde se trate una queja a solicitud de un miembro del Sindicato, el delegado o el representante sindical.

Representantes autorizados de la Empresa y del Sindicato resolverán las quejas del siguiente modo.

Paso uno: El supervisor involucrado de la Empresa y el delegado sindical recibirán de inmediato toda queja que surja de este Convenio y harán todo lo posible por resolverla. En caso de que la queja no se resuelva satisfactoriamente dentro de los siete (7) días naturales, la parte quejosa deberá plasmar la queja por escrito donde se indique su naturaleza. Todas las quejas deberán redactarse por escrito y enviarse a la Empresa, personalmente o por fax, seguidas por correo de primera clase, dentro de los veinte (20) días naturales posteriores al acontecimiento que dio origen a la queja. Si la parte quejosa no presenta la queja dentro del plazo especificado en este párrafo, la queja se desestimará de forma definitiva.

Todas las quejas escritas deberán incluir la siguiente información:

1. el Artículo o los Artículos del Convenio presuntamente violados;
2. la acción o las acciones que presuntamente han violado el Convenio;
3. los recursos solicitados;
4. las personas involucradas en la queja.

Paso dos: Toda queja no resuelta en el Paso uno se tratará en una reunión entre el representante del Sindicato y el representante de la Empresa designado para resolver dichas cuestiones a más tardar diez (10) días naturales después de la presentación de la queja, y este plazo podrá prorrogarse por acuerdo mutuo. Si la queja no se resuelve satisfactoriamente en dicha reunión, la parte que recibe la queja le dará una respuesta escrita a la otra parte para expresar su postura, incluidos los motivos de la denegación, dentro de los cinco (5) días hábiles a partir del cierre de la reunión del Paso dos. Si no se prorroga el plazo, la parte que recibe la queja le dará una respuesta escrita a la otra parte para expresar su postura, incluidos los motivos de la denegación, dentro de los cinco (5) días hábiles a partir del último día posible de la reunión del Paso dos, y la parte quejosa procederá al Paso tres.

Paso tres: Si la parte quejosa no está satisfecha con la respuesta escrita, podrá solicitar por escrito que se someta la cuestión a arbitraje. Esta solicitud debe presentarse a más tardar siete (7) días hábiles a partir de la recepción de la respuesta escrita. Deberá enviar la solicitud de arbitraje a la otra parte por correo certificado, fax (seguido por una copia impresa enviada el mismo día por correo certificado) o personalmente. Si las partes no se ponen de acuerdo para designar a un árbitro dentro de los tres (3) días hábiles a partir de la recepción de la solicitud de arbitraje, seleccionarán a un arbitraje para cada caso de una lista de nueve (9) personas que entregará a las partes el Federal Mediation and Conciliation Services (“FMCS”, Servicio Federal de Mediación y Conciliación), una vez recibida. Cada parte tachará alternativamente un (1) nombre de la lista del FMCS (lanzarán una moneda para tachar el primer nombre) y el último nombre que quede será el árbitro. Ante la imposibilidad o la falta de voluntad de la persona designada para actuar como árbitro, las partes solicitarán una nueva lista de nueve (9) nombres del FMCS y se repetirá el proceso. Cada una de las partes tiene derecho a rechazar la primera lista enviada por el FMCS.

El árbitro considerará y resolverá la queja que se le presente, y su decisión será definitiva y vinculante para la Empresa, el Sindicato y sus empleados. El laudo del árbitro se redactará por escrito, llevará la firma del árbitro y se entregará a las partes respectivas dentro de los sesenta (60) días naturales a partir del cierre del expediente. Con el consentimiento de las partes, en cualquier momento previo al cierre del expediente, el árbitro emitirá una decisión oral. El árbitro no tendrá facultades para modificar, enmendar, cambiar, alterar o eliminar cualquier disposición del Convenio.

A menos que se establezca lo contrario por acuerdo mutuo, en las audiencias de arbitraje, todos los testimonios serán bajo juramento. Las partes se harán cargo en partes iguales de la lista del FMCS de los honorarios del árbitro, los honorarios y gastos del árbitro, y todos los demás honorarios y gastos conjuntos del arbitraje (como el costo de la sala de audiencia). Todos los demás costos y gastos correrán a cargo de la parte que los haya originado. El árbitro emitirá informes si cualquiera de las partes los solicita.

Toda violación del Artículo 5, Prohibición de huelgas o cierres patronales, podrá someterse directamente a arbitraje sin antes haber agotado el procedimiento de quejas. Se podrá celebrar la audiencia no antes de ocho (8) horas después de notificar a la otra parte. Las partes deben seleccionar árbitros para resolver dichas cuestiones de cualquier lista acordada de árbitros permanentes, por acuerdo mutuo o tachando alternativamente los nombres de una lista del FMCS hasta que quede un solo nombre. El árbitro estará facultado para adjudicar la disputa de inmediato conforme a las disposiciones del Artículo 5 y tendrá la autoridad de ordenarle a la parte que viola el Artículo 5 que cese y desista urgentemente. El laudo arbitral será definitivo y vinculante para todas las partes y las personas involucradas, y entrará en vigor una vez emitido.

Deberán respetarse rigurosamente todos los plazos establecidos en este Artículo. Cualquier incumplimiento de los plazos implicará que la queja se desestime de forma definitiva. No podrá hacer valer esta disposición ninguna parte que incumpla los plazos. Si la parte que debe contestar la queja de conformidad con el Paso dos no lo hace dentro de los plazos señalados, la queja avanzará al Paso tres. Los plazos que se especifican en el presente solo podrán prorrogarse por escrito con la firma de los representantes autorizados de las partes.

ARTÍCULO 9. MEDIDAS DE SEGURIDAD

La Empresa y el Sindicato se comprometen a promover la seguridad en el lugar de trabajo. La Empresa podría requerirles a los empleados que tomen ciertas precauciones y usen equipos y dispositivos de protección determinados a fin de promover la seguridad. Los empleados que se nieguen de forma reiterada, imprudente o negligente a cumplir con los requisitos razonables de seguridad de la Empresa serán pasibles de medidas disciplinarias de acuerdo con el Artículo 6, Medidas disciplinarias.

A. COMITÉ DE SALUD Y SEGURIDAD

A los fines de detectar y eliminar procedimientos y condiciones laborales poco seguros, se establecerá un Comité de Salud y Seguridad con representación de los empleados y la gerencia.

B. PROCEDIMIENTO DEL COMITÉ DE SALUD Y SEGURIDAD

Se seguirán las siguientes instrucciones de guía:

1. Representantes serán seleccionados de los siguientes departamentos:

Procesamiento/Refrigeradores	2
Mantenimiento de Procesamiento	1
Rendering durante el día	1
Rendering durante la noche	1
Sanitación durante la noche, todas las áreas	1
Planta de Cueros	1
Fabricación	2
Mantenimiento de Fabricación	1
Almacén/paletizado (Días)	1
Almacén/paletizado (Noches)	1
Área de Productos con Valor Agregado	1
Mantenimiento de Área de Productos con Valor Agregado;	1
Pulverización	1

2. La composición del comité podrá ser extendida a discreción del comité.
3. Si ocurre una vacancia en el comité, se seleccionará un nuevo miembro de la misma área.
4. El comité fijará la fecha, la hora y ubicación de la reunión. La duración de cada reunión no podrá exceder una (1) hora, excepto por voto mayoritario del comité.
5. La asistencia y los temas discutidos serán documentados en actas y archivados por un período de un (1) año. Se entregarán copias de las actas a la Gerencia, a la Unión y a los Miembros del Comité, y se colocarán en el tablero de anuncios de seguridad.
6. El Comité de Seguridad actual será unido al comité PARAR.

C. ÁMBITO DE ACTIVIDAD DEL COMITÉ DE SALUD Y SEGURIDAD

1. Revisar informes de inspección de salud y seguridad para colaborar con la corrección de condiciones y prácticas poco seguras no identificadas.
2. Revisar informes e investigaciones de accidentes para determinar si se identificaron y corrigieron debidamente las prácticas o condiciones poco seguras.
3. Recibir y evaluar sugerencias de empleados.
4. Revisar los procedimientos laborales y recomendar mejoras.
5. Controlar la efectividad del programa de seguridad.
6. Promover y publicitar la seguridad.

El tiempo que pasen en reuniones de seguridad del comité o en inspecciones de seguridad de acuerdo con este Artículo se considera tiempo compensatorio. La Empresa no autoriza ni les permite a los empleados pasar tiempo compensatorio adicional en relación con su participación en el comité de seguridad.

D. PRÁCTICAS LABORALES SEGURAS

1. En caso de que un empleado detecte lo que considera razonablemente que constituye un peligro para la salud y seguridad en su área de trabajo, el empleado tendrá derecho a comunicarse con su supervisor inmediato, quien, en conformidad con el empleado, tomará medidas inmediatas para eliminar el peligro. Si el empleado considera que no se ha eliminado el peligro, tendrá derecho a comunicarse con el miembro de su área del Comité de Salud y Seguridad, quien le informará el problema al director de seguridad o al gerente de planta.
2. La Empresa impartirá los programas de capacitación que, a su criterio exclusivo, considere necesarios para garantizar que cada empleado esté debidamente capacitado en los procedimientos y las precauciones que se requieren para que haga su trabajo, así como en los procedimientos y las precauciones de seguridad general que afectan a todos los empleados. La gerencia de esta área tomará en consideración las recomendaciones del Comité de Salud y Seguridad.
3. En caso de que un empleado sufra una lesión en el lugar de trabajo que requiera tratamiento médico, la Empresa proporcionará transporte de ida y vuelta al centro médico. No se pagará el tiempo que el empleado no esté trabajando mientras reciba tratamiento médico por una lesión laboral, sino que contará como tiempo perdido a la hora de registrar ausencias.
4. La Empresa reconoce el valor de sus programas existentes de ergonomía y seguridad. Estos programas incluyen el Accident Prevention Program (Programa de Prevención de Accidentes), Hazard Analysis (Análisis de Peligros), Blood Borne Pathogens (Patógenos Transmitidos por la Sangre), Forklift Safety (Seguridad en el Manejo de Montacargas), Lock Out-Tag Out, (Bloqueo/Etiquetado), Hearing Conservation

(Conservación de la Audición), Fall Protection (Protección contra Caídas), Ergonomics (Espacios Reducidos), Ergonomics (Ergonomía), Fire Prevention Plan (Plan de Prevención contra Incendios), Hazard Communication (Comunicación de Peligros) y Emergency Action Plan (Plan de Acción ante Emergencias). La Empresa puede modificar estos programas en tanto le envíe una notificación al Sindicato. Asimismo, la Empresa podrá, a su criterio, adoptar o modificar los programas de seguridad según resulte necesario o recomendable para cumplir con las leyes de salud y seguridad. Antes de que la Empresa implemente un nuevo programa o política de seguridad voluntario, le enviará una notificación al Sindicato y, a pedido, entablará negociaciones al respecto hasta lograr un acuerdo o llegar a un impás.

5. Los miembros del Comité de Salud y Seguridad recibirán dos días no pagos al año para realizar la capacitación del Sindicato en materia de seguridad. Estos días serán acordados conjuntamente por el empleador y el Sindicato. No podrá negarse dicho acuerdo sin justificación.

ARTÍCULO 10. PROHIBICIÓN DE DISCRIMINACIÓN

La Empresa y el Sindicato no podrán discriminar a ninguna persona a los fines de su contratación, permanencia en el puesto o situación laboral en razón de su etnia, credo, religión, color, nacionalidad, edad, sexo, discapacidad no relacionada con las obligaciones laborales, condición de veterano, actividad sindical ni ninguna otra condición protegida por ley. Ninguna disposición de este Artículo podrá prohibirle a un empleado recurrir a un recurso por discriminación ilícita fuera de las disposiciones del presente Convenio.

ARTÍCULO 11. AUTORIZACIÓN LABORAL

La Empresa cumplirá con los requerimientos más actualizados sobre Seguro Social y Seguridad Nacional.

ARTÍCULO 12. ACTIVIDADES SINDICALES

El representante del Sindicato podrá visitar la Empresa y tener acceso a los empleados alcanzados por el Convenio dentro de la planta, siempre y cuando las visitas no interfieran con las obligaciones de los empleados ni con la operación de la planta y el Sindicato se haya registrado en la oficina de seguridad y en la oficina de recursos humanos. Para obtener dicho acceso fuera del horario de 7:00 a. m. a 5:00 p. m. (de lunes a viernes) y durante el tiempo de producción los sábados o domingos mientras está cerrada la oficina del personal, el Sindicato deberá enviar una notificación razonable y contar con la autorización de un directivo autorizado de la Empresa. La Empresa mantendrá dos tableros de anuncios de tamaño adecuado para que el Sindicato pueda publicar avisos relacionados con las actividades sindicales. También podrán publicarse en el tablero de anuncios otros tipos de avisos con el acuerdo de las Partes.

El Sindicato eximirá de responsabilidad a la Empresa por toda responsabilidad, costo, indemnización por daños y perjuicios u honorarios de abogados que surjan, total o parcialmente, del acceso de los representantes del Sindicato a la planta o del uso de los tableros de anuncios

mencionados precedentemente. Asimismo, se les dará a los representantes del Sindicato un tiempo prudencial al comienzo de cualquier programa de orientación para nuevos empleados organizado por la Empresa para presentar información sobre la membresía sindical u otros asuntos relacionados a los nuevos empleados.

ARTÍCULO 13. SUPERVISIÓN

La Empresa podrá utilizar cámaras, equipos y otros dispositivos de vigilancia (ocultos o no) dentro y fuera de todas las áreas de la planta, excepto en baños, vestuarios o duchas.

ARTÍCULO 14. – ANTIGÜEDAD

Sección 1: Todos los empleados tendrán una fecha de antigüedad en la planta, la división y, si corresponde, el departamento. La operación eficiente de la planta y la equidad requieren que se tenga en consideración la aptitud física, la habilidad y la capacidad para realizar el trabajo, así como la antigüedad.

Los empleados adquieren derechos de antigüedad retroactivamente hasta la fecha de su contratación con posterioridad al período de prueba de noventa (90) días naturales. La fecha de antigüedad de los empleados que tengan la misma fecha de contratación se determinará por la fecha de cumpleaños de los empleados. El empleado de mayor edad tendrá la mayor antigüedad. La Empresa agregará los nombres de los empleados a la lista de antigüedad laboral una vez finalizado el período de prueba. Los empleados que tengan licencias autorizadas, según lo establecido en el Artículo 22, conservarán y acumularán antigüedad durante la licencia.

Sección 2: La antigüedad solo será un factor para el despido, la recontractación y las ofertas de empleo por concurso en puestos específicos alcanzados por el Convenio. La antigüedad se aplicará para las unidades de antigüedad descritas a continuación y en ninguna circunstancia se superpondrá entre divisiones, salvo que se disponga explícitamente lo contrario en el Convenio. A los fines de la antigüedad, las divisiones son las siguientes: (1) División de Proceso; (2) División de Mantenimiento; (3) División de Saneamiento durante la Noche; (4) División de Almacén; (5) División de Fabricación; (6) División de Productos de Valor Agregado; (7) División de Control de Calidad; (8) División de Planta de los cuervos.

Sección 3: La antigüedad opera por planta, división y departamento.

Sección 4: Antigüedad por división.

Cada empleado tendrá antigüedad por división, acreditada y acumulada desde el primer día en que ingresa a la división, a menos que renuncie a dicha antigüedad por división de conformidad con otras disposiciones de este Artículo.

Sección 5: Antigüedad por departamento.

(a) Las unidades de antigüedad por departamento para la División de Proceso (Matadero) son las siguientes:

Todas, incluidas las unidades de Refrigeradores, Recepción del Ganado, Despojos durante el Procesamiento, Matadero, Producción/Envasado de Despojos y Rendering.

(b) Las unidades de antigüedad por departamento para la División de Mantenimiento son las siguientes:

Todas, incluidas las unidades de Mecánica de Procesamiento, Limpieza Externa del Procesamiento, Producción, Limpieza Externa de la Producción, Almacén, Rendering, Productos de Valor Agregado durante el Día y Productos de Valor Agregado durante la Noche.

(c) Las unidades de antigüedad por departamento para la División de Saneamiento durante la Noche son las siguientes:

Todas, incluidas las unidades de Procesamiento, Producción y Productos de Valor Agregado.

(d) Las unidades de antigüedad por departamento para la División de Almacén son las siguientes: Envíos Diurnos y Envíos Nocturnos.

(e) Las unidades de antigüedad por departamento para la División de Producción son las siguientes:

Todas, incluidas las unidades de Soporte de Producción, Línea de Lomo, Línea de Costilla, Línea de Redondo de Ternera, Línea de Filete de Aguja, Envasado, Despachado, Línea de Whizard, Línea de Corte y Paletizador.

(f) Las unidades de antigüedad por departamento para la División de Productos de Valor Agregado son las siguientes:

Todas las unidades diurnas, incluidas las de Producción, Corte en Porciones, Envasado, Despachado, Envío/Recepción y Adobado.

Todas las unidades nocturnas, incluidas las de Producción, Corte en Porciones, Envasado, Despachado, Envío/Recepción y Adobado.

(g) Las unidades de antigüedad por departamento para la División de Curtiembre son las siguientes:

Todas, incluida la unidad de Empleados de Curtiembres.

Cada empleado, excepto los empleados de la División de Control de Calidad, es asignado a un departamento de una división y tendrá antigüedad por departamento, acreditada y acumulada desde el primer día en que ingresa al departamento, a menos que renuncie a dicha antigüedad por departamento de conformidad con otras disposiciones de este Artículo.

Sección 6: Concurso.

Los empleados que tengan una antigüedad mayor a noventa (90) días naturales podrán concursar por puestos de trabajo.

Sección 7: Oferta de puestos disponibles y criterios de adjudicación.

Las ofertas permanentes de puestos de trabajo alcanzados por el Convenio que sean de grado 3 y superior se publicarán por un período de tres (3) días hábiles dentro de todas las divisiones. Todas las ofertas de empleo deben indicar el título del puesto, el departamento, una breve descripción de las obligaciones principales y el salario. Los puestos de empleo vacantes se adjudicarán según la antigüedad, siempre y cuando la Empresa, según lo considere razonable, determine que el candidato de mayor antigüedad posee la destreza, aptitud física y capacidad requeridas para realizar el trabajo. (Se considerará realizar adaptaciones razonables para determinar si un empleado con una discapacidad, conforme la definición del término en la Americans with Disabilities Act [ADA, Ley sobre Estadounidenses con Discapacidades]), puede desempeñar todas las obligaciones laborales esenciales). Las ofertas de puestos vacantes temporales (que no excedan las doce semanas), como puestos vacantes por enfermedad, licencia, vacaciones, etc., no estarán sujetas al proceso de concurso. En primer lugar, serán considerados para estos puestos los empleados que pertenezcan a la división donde se produzca la vacante. Los puestos se adjudicarán en un plazo de siete (7) días hábiles y la Empresa transferirá al empleado seleccionado en un plazo de treinta (30) días naturales. Se le otorgará al empleado seleccionado catorce (14) días naturales para demostrar competencia. Por acuerdo mutuo, las partes pueden ampliar el período de competencia. Solo será posible disputar las decisiones de la Empresa acerca de la idoneidad del empleado si se demuestra que son arbitrarias e injustificadas. De lo contrario, las decisiones serán definitivas. Al momento en que el empleado cumpla con los requisitos para un nuevo puesto publicado, se lo considerará una transferencia permanente, y es posible que el puesto vacante resultante se publique durante el período de idoneidad o a su vencimiento. Se le pagará al empleado el pago del nuevo puesto de trabajo una vez demostrada su idoneidad. Si la Empresa determina que un empleado no es idóneo, este podrá regresar al puesto que tenía anteriormente.

Los empleados con seis años de antigüedad o más tendrán derecho a aplicar su antigüedad por división a todos los departamentos dentro de su división, con exclusión de los puestos de operador de balanza, operador de cámara E+V, ayudante general/suplente, entrada de datos, empleados encargados de la clasificación de canales y líderes, que son puestos designados por la gerencia.

Sección 8: Idoneidad para la adjudicación de puestos y restricciones inhabilitantes para concursar.

El adjudicatario de una oferta de empleo concursada al momento de la finalización de la publicación estará obligado a aceptar el puesto y deberá hacer un esfuerzo honesto para cumplir con sus requisitos. Es necesario determinar si el empleado es idóneo o no para que pueda concursar nuevamente en el futuro. Los empleados inhabilitados regresarán al puesto que tenían anteriormente y no podrán concursar por seis (6) meses desde la fecha de la adjudicación. A los fines de este Artículo, la inhabilitación se considerará una oferta.

Sección 9: Restricciones para ofertas laterales o descendentes tras una adjudicación.

Los adjudicatarios de concursos laterales o descendentes no podrán participar en nuevos concursos por tres (3) meses desde la fecha de la última adjudicación. Las ofertas laterales o descendentes implican, a modo de ejemplo, un traspaso desde el puesto que le han asignado al empleado a un puesto de la misma categoría o de una categoría inferior a la del puesto asignado.

Sección 10: Toda adjudicación es una oferta.

La primera asignación de un puesto de trabajo se considerará una oferta a los fines de este Artículo si el empleado tenía el derecho de concursar por un puesto y no lo ejerció.

Sección 11: Posibilidad de concursar por puestos en distintas divisiones.

Los empleados podrán concursar por un puesto en otra división con las siguientes restricciones:

- (a) Este tipo de adjudicaciones se realizará únicamente cuando no haya ningún adjudicatario dentro de la división.
- (b) El empleado que concurse por un puesto en otra división debe tener una antigüedad igual o mayor a seis (6) meses.
- (c) La adjudicación le impedirá al empleado participar en nuevos concursos por seis (6) meses.
- (d) Se transferirá por completo la antigüedad por departamento y por división una vez comprobado que el empleado cumple con los requisitos, y, a los fines de la antigüedad, se considerará que el empleado fue contratado originalmente en la nueva división o el nuevo departamento.
- (e) En caso de que tuvieran restricciones médicas permanentes, los empleados podrán solicitar la oportunidad de ocupar un puesto vacante en otra división. La Empresa tomará en consideración y decidirá las solicitudes, sin rechazar ninguna sin fundamento.

Sección 12: Listas de antigüedad.

Se deberá mantener y actualizar mensualmente una lista de antigüedad en el tablero de anuncios. Todos los meses se deberá entregar una copia al Sindicato.

Sección 13: Pérdida de derechos de antigüedad.

Los empleados podrían perder sus derechos de antigüedad por los siguientes motivos:

- (a) Renuncia voluntaria.
- (b) Despido con justa causa.
- (c) Falta de presentación del empleado luego de un despido temporal en un plazo de cinco (5) días naturales después del envío de una notificación escrita por correo a la última dirección conocida que consta en los registros de la Empresa. Previa solicitud, la Empresa podrá, a su criterio exclusivo, conceder una prórroga de siete (7) días naturales.
- (d) Jubilación.
- (e) Despido temporal durante más de seis (6) meses.
- (f) Los empleados que asuman un puesto en la Empresa no alcanzado por el Convenio perderán la antigüedad acumulada únicamente si transcurren más de 90 días.

Dentro de los 21 días de haber asumido un puesto fuera del Convenio, los empleados podrán regresar al puesto que tenían anteriormente con el sueldo anterior.

Sección 14: Transferencias.

La antigüedad por división de los empleados que se transfieran a otra división se aplicará a la nueva división. No obstante, queda entendido que los empleados no podrán participar en nuevos concursos por tres (3) meses desde la fecha de la transferencia. En caso de que un empleado que haya ingresado en una nueva división según lo descrito anteriormente regrese a su división anterior como consecuencia de un despido, el empleado recibirá, a los fines del cálculo de su antigüedad por división, el tiempo trabajado en la división anterior. Los empleados que se hayan transferido a una nueva división como consecuencia de un despido podrán regresar a su división anterior dentro de un período de tiempo razonable una vez vacante el puesto anterior del empleado.

Sección 15: Despidos.

Los despidos de cualquier división se harán en función de la antigüedad dentro de los departamentos y, en el caso de la División de Control de Calidad, la antigüedad dentro de la división será como se explica a continuación y deberá elegirse para cada puesto una persona capaz de realizar el trabajo de forma satisfactoria. Es posible que los empleados que perderían sus puestos de trabajo en un despido se encuentren con puestos para los cuales la Empresa anteriormente los declaró idóneos y que no requerirán capacitación adicional.

- (a) En la División de Procesamiento, cada departamento será autónomo.
- (b) En la División de Mantenimiento, cada departamento será autónomo.
- (c) En la División de Saneamiento durante la Noche, cada departamento será autónomo.
- (d) En la División de Almacén, cada departamento será autónomo.
- (e) En la División de Producción, cada departamento será autónomo.
- (f) En la División de Productos de Valor Agregado, cada departamento será autónomo.
- (g) En la División de Curtiembre, cada departamento será autónomo.
- (h) En la División de Control de Calidad, la División será la unidad de antigüedad aplicable a los fines de los despidos.

Sección 16: Contratación.

Cuando se vuelvan a contratar empleados despedidos, estos serán contratados en el orden inverso de los despidos (primeros despedidos, primeros recontratados).

Sección 17: Derechos de desplazamiento cuando se elimina un puesto o se reduce el pago.

A los empleados que cumplan con los requisitos de un concurso o resulten adjudicatarios de un puesto de trabajo, cuando se elimine el puesto o se reduzca el pago de acuerdo con el resto de los términos de este Convenio, se les ofrecerá la oportunidad de regresar al puesto que tenían anteriormente o quedarse en un puesto con salario reducido. Se eliminarán todas las restricciones para concursar de conformidad con esta sección.

Sección 18:

Se les otorgará un período de gracia de 30 días a los empleados que sean despedidos debido al vencimiento de sus documentos de autorización laboral. Si el empleado despedido puede entregarle a la Empresa una autorización laboral válida y actualizada dentro de los 30 días del vencimiento de sus documentos anteriores, recuperará su antigüedad. No se conservará el puesto del empleado anterior y el empleado que regresa podrá pasar a ocupar un puesto disponible con un pago adecuado.

ARTÍCULO 15. CAPACITACIÓN CRUZADA

La Empresa podría decidir brindar capacitación cruzada a los miembros alcanzados por el Convenio dentro de su división a fin de prepararlos para ascender a puestos de mayor categoría y mantener la productividad ante puestos vacantes. Los empleados pueden aceptar o rechazar las ofertas de capacitación cruzada. Si la Empresa determina que muy pocos empleados han aceptado de forma voluntaria la capacitación cruzada, esta se convertirá en obligatoria. Se ofrecerá la capacitación cruzada según la antigüedad por división del empleado, siempre y cuando el empleado de mayor antigüedad posea la aptitud física y la capacidad requeridas para realizar el trabajo. (Se considerará realizar adaptaciones razonables para determinar si un empleado con una discapacidad, conforme la definición del término en la Americans with Disabilities Act Amendment Act [ADAA, Enmienda de la Ley sobre Estadounidenses con Discapacidades]), puede desempeñar todas las obligaciones laborales esenciales). Los empleados serán dispensados de realizar capacitación cruzada optativa si firman una lista mantenida por la Empresa, que se proporcionará al Sindicato.

ARTÍCULO 16. EQUIPOS Y ROPA PROPORCIONADOS POR LA EMPRESA

El empleado será responsable del uso seguro y eficiente de todos los equipos o los bienes proporcionados por la Empresa. Si desaparecen o se destruyen dichos equipos, bienes o ropa proporcionados por la Empresa (se admite un desgaste razonable), el empleado será responsable personalmente y la Empresa podrá cobrarle al empleado (al costo de la Empresa) y deducir el costo del salario del empleado.

La Empresa proporcionará todos los equipos o las prendas, camisetas, delantales, cascos, chaquetas para frigoríficos, guantes, delantales de malla, cuchillas, redcillas y protección de seguridad para oídos/ojos. La Empresa lavará y mantendrá los guantes de algodón y las camisetas. Los empleados son responsables de adquirir, mantener, lavar y reemplazar el calzado requerido y todos los demás equipos o las prendas externas sanitarias optativas.

La Empresa les ofrecerá a los empleados un casillero y un candado con combinación, ambos bienes

de la Empresa. La Empresa podrá inspeccionar, a su criterio, los casilleros y todas las pertenencias de los empleados que ingresen en la propiedad de la Empresa. Esta política comprende, entre otras pertenencias, sus abrigos, chaquetas, bolsos, refrigeradores, loncheras, mochilas u otros artículos similares. El delegado sindical, si estuviera disponible, será invitado a observar estas inspecciones. Si no estuviera disponible el delegado sindical, se elegirá a un miembro del Comité de Salud y Seguridad para que observe la inspección. Los empleados deberán mantener limpios sus casilleros y no podrán guardar en ellos artículos de valor, comida ni camisetas o guantes de algodón. La Empresa no se responsabiliza por la pérdida o el robo de los bienes guardados en los casilleros. La Empresa podría ofrecer servicio de limpieza o calzado por su cuenta y, con la autorización escrita del empleado, deducir el costo del salario del empleado.

ARTÍCULO 17. HORARIO LABORAL Y PERÍODOS DE DESCANSO

1. A los fines del cálculo de la nómina, la semana laboral comienza a las 12:01 a. m. del domingo y finaliza a la medianoche del sábado por la noche. Se distribuirán los cheques de nómina aproximadamente a las 2:00 p. m. del viernes siguiente, a menos que mediaren circunstancias de emergencia.

2. La Empresa pagará horas extra una vez excedidas las ocho (8) horas por día laboral o las cuarenta (40) horas por semana laboral. Será voluntario trabajar más de doce (12) horas al día, a menos que hubiera una situación de emergencia o fuerza mayor. En el caso de un empleado que trabaje todas las horas laborales que le han asignado o que le han pedido trabajar durante la semana laboral, se le pagarán todas las horas trabajadas al 150 % el sexto (6.º) día de la semana laboral del empleado.

3. Se le notificará al empleado antes de las 12:00 p. m. del viernes si tiene que trabajar el sábado o el domingo, a menos que la Empresa no pueda notificarlos con dicha antelación o en caso de emergencia.

4. **Períodos de descanso:** Los empleados tendrán un período de descanso no menor a quince (15) minutos durante su horario laboral por cada cuatro (4) horas trabajadas. Los períodos de descanso deben programarse lo más cerca posible al punto medio de las cuatro horas de trabajo. No se podrá obligar a ningún empleado a trabajar más de tres (3) horas consecutivas sin un período de descanso. Los empleados no podrán renunciar a su derecho a un período de descanso.

5. **Períodos de almuerzo:** No es necesario que los empleados que trabajen cinco (5) horas o menos tengan un período de almuerzo. Es obligatorio que los empleados que trabajen cinco (5) horas o más tengan un período de almuerzo ininterrumpido de 36 minutos. El período de almuerzo de 36 minutos se debe tomar entre la segunda y la quinta hora de trabajo. Los períodos de almuerzo no son pagos siempre y cuando los empleados sean relevados por completo de sus obligaciones laborales y dispongan de 36 minutos ininterrumpidos para comer. Los períodos de almuerzo se consideran horas de trabajo cuando el empleador le exige al empleado quedarse en las instalaciones en interés del empleador. En este caso, el empleador deberá pagar por el período de almuerzo y, aun así, permitirle al empleado un total de 36 minutos durante su turno. Se les deberá conceder a los empleados que trabajen tres horas o más adicionales a un día laboral normal al menos un período de almuerzo de 36 minutos o durante el período de horas extra.

6. **Permiso para cambiarse:** Las partes acuerdan que los empleados recibirán doce (12)

minutos por día de trabajo para las actividades laborables compensables por descansos y períodos de almuerzo, antes y después del turno. De acuerdo con la sección 203(o) de la Fair Labor Standards Act (Ley de Normas Razonables de Trabajo), queda excluido de las horas trabajadas el tiempo que pasan los empleados cambiándose de ropa y aseándose al comienzo o al final de cada día de trabajo. Sección 203(o), título 29 del United States Code (USC, Código de Estados Unidos)

7. Los empleados que sean citados para trabajar deberán trabajar al menos cuatro (4) horas de trabajo o recibir un pago equivalente.

8. La Empresa les pagará a los empleados que preparan, cierran, aseguran y limpian las sierras por toda la cantidad de tiempo razonable que necesiten para finalizar el trabajo.

ARTÍCULO 18. PAGO DE FERIADOS

Las siguientes fechas se deben pagar como feriados: Año Nuevo, Día de los Caídos en Guerra, Día de la Independencia, Día del Trabajo, Día de Acción de Gracias, Navidad y el cumpleaños del empleado. Si los empleados deben trabajar un feriado, se les pagarán al 150 % todas las horas trabajadas ese día.

Si un feriado cae en un día de trabajo habitual programado, todos los empleados regulares, de tiempo completo y fuera del período de prueba recibirán el pago regular de ocho (8) horas por cada uno de los feriados anteriores, siempre y cuando el empleado deba trabajar el día de trabajo completo anterior y el día de trabajo completo siguiente al feriado, a menos que la Empresa autorice algo distinto. Si un feriado cae en un día de trabajo no programado, no se contarán las horas del feriado a fines del cálculo de horas extra semanales para la semana laboral que incluye el feriado. Todos los sábados programados siguientes que se trabajen como consecuencia de un feriado entre el lunes y el sábado de la semana anterior se pagarán al 150 %. En caso de que un empleado llegue tarde más de media hora (30 minutos) el día programado anterior al feriado o el día programado siguiente al feriado, no recibirá pago de feriado.

Cuando el cumpleaños de un empleado cae en un día laboral programado, el empleado puede aceptar voluntariamente un pago regular de ocho (8) horas de trabajo en lugar de tomarse el día. Si el empleado elige tomarse el día para festejar su cumpleaños, esto debe arreglarse con antelación y lo debe autorizar su supervisor directo. En este caso, el empleado deberá notificar a su supervisor directo con una antelación mínima de siete días naturales.

Cuando el cumpleaños de un empleado cae en un feriado pago, el empleado recibirá un día de trabajo libre adicional antes o después del cumpleaños, según lo determinen por acuerdo mutuo la Empresa y el empleado.

Si hay un feriado durante el período de vacaciones de un empleado, recibirá un pago regular de ocho horas (8) de trabajo, siempre y cuando haya trabajado el día inmediatamente anterior y posterior a los días de vacaciones.

ARTÍCULO 19. PTO (PAID TIME OFF, TIEMPO LIBRE REMUNERADO) - A partir del 1.º de enero de 2019

La Política de vacaciones vigente se convertirá en una Política integral de PTO a partir del 1.º de enero de 2019.

La licencia por enfermedad actual establecida por el estado continuará manejándose de la misma forma de conformidad con la ley.

1. Pueden usarse PTO para vacaciones, ausencias por enfermedad cuando no pueda usarse una licencia por enfermedad o cualquier tema personal.
2. El PTO debe solicitarse y autorizarse con antelación si la ausencia es previsible. Todas las solicitudes de PTO se responderán en un plazo de 2 días hábiles.
3. En el caso de las emergencias o enfermedades imprevisibles, los empleados deben informar su ausencia todos los días hasta que regresen a trabajar.
4. Se aplicará el PTO acumulado a todas las ausencias (autorizadas y no autorizadas).
5. Se puede tomar PTO en incrementos mínimos de una hora.
6. Es posible transferir el PTO de un año a otro. El límite máximo de acumulación es de 160 horas para una antigüedad de entre 0 y 5 años, y de 256 horas para una antigüedad mayor a 6 años. Una vez alcanzado este límite, no podrá acumularse más PTO hasta que sea utilizado. El PTO obtenido pero que no se haya utilizado antes del fin de la relación laboral se abonará con el pago final si el empleado trabajó un mínimo de 90 días. Los empleados no pueden usar PTO para el último día de empleo ni extender el último día de empleo.
7. Todos los empleados a prueba recibirán 16 horas libres no pagadas que vencen el día N.º 91. Los empleados a prueba comienzan a acumular PTO desde el primer día, pero no pueden utilizarlo hasta que haya transcurrido el día N.º 90 de empleo.
8. El PTO se acumula por período de pago. El empleado debe tener condición activa para ser elegible.
9. Los empleados pueden optar por el pago de horas, según su nivel de acumulación anual, una sola vez por año calendario. La Empresa determinará cuándo puede hacerse. Los empleados no podrán optar por el pago de horas de PTO si terminan con menos de 20 horas acumuladas de PTO.
10. La programación de vacaciones no sufrirá cambios en relación con el acuerdo previo durante el período de programación de PTO del 1.º al 15 de febrero.
11. La Empresa podría cerrar la planta debido a un acto de fuerza mayor. En este caso, los empleados podrán usar PTO durante este período.
12. Año de transición: el 1.º de enero de 2019, todos los empleados reciben su acumulación anual inicial concentrada. No acumulan horas durante el resto del año. Pueden optar por el pago de PTO no gozado (un mínimo de 20 horas) en diciembre de 2019. Y luego comienzan a acumular horas conforme a la política normal el 1.º de enero de 2020. Si renuncia algún empleado durante el año de transición, se prorrateará la cantidad de PTO que se le pagará (no la totalidad del monto concentrado inicial).
13. Los empleados regulares de tiempo completo serán elegibles para acumular PTO de acuerdo con su antigüedad.
14. Este beneficio de PTO es de la siguiente forma: (acumulación semanal fija)

Años de antigüedad	Total de horas	Acumulación semanal
0-2 años	40	0.769
3-7 años	80	1.538

8-15 años	120	2.308
16 años o más	160	3.077

15. A partir del 1.º de enero de 2019, a todos los empleados con vacaciones no gozadas, se les convertirán las horas de vacaciones en PTO no remunerado (pagado anteriormente) que podrá utilizarse durante el año calendario 2019. Estas horas de PTO no remunerado vencen en la fecha de aniversario del empleado en 2019.

ARTÍCULO 20. SALARIOS

A partir de la ratificación, todos los salarios se establecen en el Apéndice de categorías de puestos. En el Apéndice se indica cada puesto con su categoría. Cada categoría de puesto tiene un salario propio para todos los puestos que correspondan a dicha categoría. Asimismo, se aumentará el salario de cada categoría de puestos de acuerdo con el siguiente cronograma:

Fecha	11/4/18	11/3/19	11/11/20	11/7/21	
Monto del aumento	\$0.60	\$0.60	\$0.50	\$0.50	

Congelación de salarios: Se congelan los salarios de todos los empleados en el puesto que tenían al momento de la ratificación. Los empleados con salario congelado mantienen el mismo salario, si es más alto que el salario de la categoría de puestos correspondiente, hasta que dejen ese puesto. Un empleado que mantiene la condición de salario congelado recibe los aumentos indicados más arriba directamente sobre su salario. Si un empleado deja el puesto que tenía al momento de la ratificación para pasar a ocupar otro puesto, incluso en la misma categoría, perderá la condición de salario congelado y tendrá el salario previsto en el Apéndice de categorías de puestos con los aumentos programados.

Todos los aumentos no contractuales del período contractual anterior se incluirán en las nuevas categorías contractuales.

Todos los empleados programados para el turno de la una (1) p. m. o un turno más tarde recibirán \$0.65 por hora además del salario regular que corresponde a dichos turnos trabajados.

Bono de ratificación

\$200 – menos de un año de antigüedad (incluso empleados a prueba)

\$700 – más de un año de antigüedad

-Antigüedad a partir de la fecha de la ratificación del contrato

ARTÍCULO 20.1.1. COMPLEMENTO PARA MANTENIMIENTO/AUMENTO PARA MECÁNICOS

Aumentos de \$0.15 en noviembre de 2018, \$0.15 en noviembre de 2019, \$0.15 en noviembre de 2020 y \$0.20 en noviembre de 2021.

Habrà una asignación para herramientas de \$200.00 por año.

Los auxiliares de mantenimiento tienen derecho a pedirle a un supervisor que les provea cualquier herramienta que necesiten para realizar su trabajo.

WA Beef/UFCW CBA

-2018-2022

Cambios en categorías de puestos

- Apilador de palé (63102), corte de rectos (60409) y despellejamiento del lomo (60316): ascenso de la categoría 3 a la categoría 4.
- Gato elevador para montacargas (61604): ascenso de la categoría 2 a la categoría 3.

ARTÍCULO 21. SEGURO/BENEFICIOS MÉDICOS/BENEFICIO DEFINIDO Y PLANES 401(K)

La Empresa continuará prestando beneficios médicos/de seguro y un plan 401(K). Los beneficios de dichos planes sufrirán modificaciones oportunas, pero en ningún caso los planes dejarán de cumplir con la cobertura mínimo o con los requerimientos de beneficios determinados por la ley estatal y federal.

Las partes han acordado las primas del primer año del contrato. En el caso de que haya aumentos anuales en la cobertura para empleados, cónyuges o dependientes, la Empresa y los empleados soportarán los costos equitativamente, dividiendo el monto del aumento en partes iguales.

Todos los empleados con más de noventa (90) días de antigüedad serán elegibles para recibir beneficios de seguro médico, dental y de la vista.

ARTÍCULO 22. LICENCIAS

A. Disposiciones generales

La Empresa concederá licencias en ciertos casos y de conformidad con todas las leyes de licencias estatales y federales. Es importante solicitar las licencias por escrito con la mayor antelación posible, mantenerse en contacto con el supervisor del empleado o con el Departamento de Personal durante la ausencia del empleado y enviar una notificación oportuna si cambia la fecha de regreso.

Los empleados no podrán obtener otro empleo ni solicitar seguro por desempleo mientras estén de licencia. La aceptación de otro empleo (incluido el autoempleo) durante una licencia se tratará como una renuncia voluntaria del empleo de la Empresa.

Una vez que el empleado entregue un certificado médico donde conste que el empleado puede regresar a trabajar, será reincorporado de acuerdo con la ley aplicable. Si un empleado regresa a trabajar de una licencia por una lesión laboral, será reincorporado a su puesto anterior si está disponible o, de no estarlo, a un puesto similar.

B. Licencia por duelo o para funerales

Los empleados recibirán hasta tres (3) días remunerados por la muerte de un familiar inmediato. Los familiares inmediatos comprenden a los cónyuges, padres, hijos, hermanos, hermanas, nietos, abuelos y suegros. Los pedidos de licencia por duelo se deben hacer al supervisor directo del empleado lo antes posible.

Se concederán licencias para tutores solo si el empleado tiene registrado en la Oficina de Personal durante al menos treinta (30) días una declaración firmada por el empleado donde consta que el empleado no se ha tomado ninguna licencia para el funeral de su padre o madre y que el empleado cambia la licencia potencial para el funeral de sus padres por la licencia para el funeral de sus

tutores. La declaración también debe indicar el nombre de los tutores.

Los empleados pueden recibir tiempo libre no remunerado adicional (sin exceder los diez [10] días naturales) para asistir al funeral de un familiar inmediato con una verificación escrita admisible para la Empresa que refleje la muerte y la ubicación del servicio funerario.

C. Servicio en jurado o como testigo

Los empleados citados para servir en un jurado deben notificar a su supervisor inmediatamente luego de recibir la citación y entregar una copia de la citación o la orden a su supervisor. Si son dispensados de servir en un jurado o como testigo, los empleados deberán regresar al trabajo si quedan más de cuatro (4) horas del turno después de regresar inmediatamente a la planta. El servicio en jurado o como testigo es no remunerado.

D. Elección y designación del delegado sindical

Si un empleado es elegido o designado como delegado sindical, recibirá dos días no remunerados por año para capacitación y asuntos sindicales con el acuerdo mutuo del Empleado y del Sindicato. No podrá negarse dicho acuerdo sin justificación. Los pedidos de este tipo de licencia se deben hacer al supervisor directo del empleado lo antes posible. Si un empleado es designado como representante sindical, podrá, tras la terminación del cargo, regresar a su puesto anterior, de estar disponible, o a otro puesto con un pago comparable. Mientras están de licencia, los empleados no obtendrán beneficios ni acumularán antigüedad.

E. Duración de licencia

La Empresa y el Sindicato acuerdan lo siguiente: La duración estándar de la licencia, en virtud del Artículo 22, subpárrafo A, es de 18 meses. Después de que un empleado haya estado de licencia durante 17 meses, la Empresa enviará una carta a la última dirección conocida del empleado para pedir que aclare si tiene la intención de regresar al trabajo y solicitar una fecha aproximada de regreso. Si el empleado no responde, luego de 18 meses, el empleado perderá los derechos de antigüedad y será despedido, de conformidad con el Artículo 14, Sección 13.

La Empresa y el Sindicato aceptan que los empleados que padezcan una discapacidad elegible tendrán derecho a solicitar, como adaptación razonable, una licencia mayor a 18 meses. La Empresa evaluará dichas solicitudes según cada caso particular, de acuerdo con la situación médica del empleado.

ARTÍCULO 23. DISPOSICIONES VARIAS

1. Los empleados que deben asistir a reuniones de la Empresa fuera de su horario laboral habitual recibirán un pago por su asistencia de acuerdo con las leyes estatales y federales de salarios y horarios.

2. Los empleados no tendrán la obligación de someterse a una prueba de polígrafo, evaluador de estrés psicológico ni ningún otra prueba destinada a medir la veracidad/falsedad como condición de continuación laboral.

3. Todas las referencias al género masculino son inclusivas del género femenino y son únicamente a los fines de conveniencia.

4. Este Convenio se ha traducido al español a modo de servicio para los empleados que no pueden leer ni entender el inglés. En caso de que surja algún problema a causa de esta traducción, prevalecerá la versión en inglés.
5. La Empresa podrá, a su criterio, implementar aumentos de salario o mejoras de beneficios y reducirlos a los mínimos establecidos en este Convenio, sin necesidad de notificación previa al Sindicato ni su consentimiento.
6. Durante el plazo de este Convenio o cualquier prórroga válida, ninguna parte tendrá la obligación de participar en negociaciones colectivas con respecto a ningún asunto, a menos que surja de este Convenio una obligación explícita.
7. Las partes aceptan crear un comité de administración/trabajo conformado por hasta cuatro (4) representantes de la gerencia y hasta cuatro (4) representantes sindicales, incluidos los presidentes de la Empresa y del Sindicato. Este comité se reunirá como mínimo una vez por trimestre.

ARTÍCULO 24. PLAZO DE VIGENCIA DEL CONVENIO

El presente Convenio tendrá vigencia plena desde el 4 de noviembre de 2018 hasta el 5 de noviembre de 2022, inclusive. Este Convenio se renovará automáticamente tras el vencimiento por períodos sucesivos de un (1) año a partir de la fecha de vencimiento, a menos que alguna de las partes haya notificado a la otra por escrito la intención de concluirlo al menos sesenta (60) días antes de la fecha de vencimiento. En caso de que se proporcione una notificación oportuna, todos los términos y las condiciones de este Convenio permanecerán plenamente vigentes hasta la fecha de vencimiento.

ARTÍCULO 25. CLÁUSULA DE CONTINUIDAD

En caso de que alguna parte de este Convenio pierda vigencia a causa de una ley o regulación local, estatal o federal aplicable, únicamente dicha parte del Acuerdo perderá vigencia y en ningún caso se considerará inválido o rescindido el resto del Convenio. Asimismo, las partes acuerdan reabrir y, de ser necesario, volver a renegociar los términos de cualquier Artículo en un plazo de treinta (30) días naturales. Toda disputa no resuelta oportunamente se resolverá en virtud del Artículo 8.

ARTÍCULO 26. FUSIÓN Y MODIFICACIÓN

El presente Convenio constituye la totalidad del acuerdo de las partes con respecto a la negociación colectiva, y se considera que todos los acuerdos o los memorándums previos entre las partes, ya sean escritos u orales, quedan supeditados, integrados y fusionados a este Convenio. Únicamente se podrá enmendar, modificar, cambiar, alterar o dispensar alguna disposición o cláusula de este Convenio por medio de un documento escrito firmado por las partes del presente.

ARTÍCULO 27. AUTORIDAD E INTEGRIDAD DEL CONTRATO

La Empresa y el Sindicato reconocen que, durante las negociaciones que dieron lugar a la celebración de este Convenio, cada parte tuvo derechos y oportunidades ilimitadas para formular exigencias y propuestas con respecto a cualquier tema o cuestión no excluida por ley del ámbito de la negociación colectiva. Asimismo, reconocen que se establecen en este Convenio el entendimiento y el acuerdo a los que llegaron las partes tras el ejercicio de dichos derechos y oportunidades. Con respecto a las negociaciones que dieron lugar a la celebración de este Convenio, el hecho de que se formuló y retiró determinada propuesta durante el curso de dichas negociaciones no se utilizará para demostrar que la parte que formuló la propuesta había renunciado de algún modo a los derechos concedidos en algún otro sector del presente Convenio.

Las partes del presente aceptan en este acto que este Convenio será el único documento que las vincule a ambas con respecto a todas las cuestiones relacionadas con el horario laboral y demás condiciones laborales que rigen a los empleados alcanzados por este Convenio.

Washington Beef, L.L.C.

**United Food and Commercial
Workers Union, Local 1439**

Representante: _____

Brad McDowell, presidente

Fecha: 2 de octubre de 2019

Representante: _____

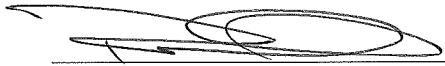
Eric Renner, presidente

Fecha: 2 de octubre de 2019

Memorandum de entendimiento

Washington Beef, L.L.C., y United Food and Commercial Workers Union, Local 1439, tienen el propósito de promover y mantener relaciones armoniosas entre la Empresa, sus empleados y el Sindicato, en aras de los empleados. Ambas partes reconocen el valor personal y la dignidad humana de cada empleado individual. Este memorándum de entendimiento tiene la finalidad de promover y mantener relaciones armoniosas y de respeto mutuo entre todas las personas y las partes involucradas en esta negociación colectiva. Toda persona que no se ajuste a esta política estará sujeta a las medidas disciplinarias que correspondan. Toda violación percibida del propósito de este entendimiento se resolverá en una reunión de administración/trabajo, a menos que por su naturaleza apremiante las partes deban debatirla de inmediato.

ACORDADO POR:



WASHINGTON BEEF, L.L.C.



UNITED FOOD AND COMMERCIAL
WORKERS UNION, LOCAL 1439

FECHA: 10/7/19

FECHA: 10-7th 2019

Memorándum de entendimiento

Las partes aceptan evaluar las prácticas actuales sobre actividades laborables compensables por descansos y períodos de almuerzo, antes y después del turno. El objetivo de la revisión será identificar formas de reducir la carga de las actividades previas y posteriores al turno en los empleados. Una vez completa la revisión, es posible que se realicen cambios operativos. Luego de la implementación de los cambios, las partes aceptan llevar a cabo una revisión de las disposiciones de la subsección 6 del Artículo 17, "Permiso para cambiarse". En una fecha que se acordará en el futuro próximo, se llevará a cabo un estudio de tiempos y movimientos para determinar la cantidad de tiempo que pasan los empleados en actividades compensables. Dicha cantidad acordada reemplazará los doce (12) minutos provistos en el contrato.

ACORDADO POR:


WASHINGTON BEEF, L.L.C.


UNITED FOOD AND COMMERCIAL
WORKERS UNION, LOCAL 1439

FECHA: 10/7/19

FECHA: 10-7-19

Memorandum de entendimiento

Las partes acuerdan que la Empresa tiene derecho a controlar a los empleados por conducta indebida relacionada con la operación de vehículos en Elmwood St. cuando ingresan y egresan de la planta, y a tomar medidas disciplinarias en virtud del Artículo 6.

ACORDADO POR:



WASHINGTON BEEF, L.L.C.



UNITED FOOD AND COMMERCIAL
WORKERS UNION, LOCAL 1439

FECHA: 10/7/19

FECHA: 10-7-19

ACTUALIZACIÓN: 17/12/2018

Aumento sindical a partir del 4/11/2018

11/4/2018 11/3/2019 11/1/2020 11/7/2021

NIVEL BÁSICO		\$ 13.70	\$ 13.70	\$ 13.70	\$ 13.70
60215	APRENDIZ-DESPOJOS				
60334	APRENDIZ-PROCEDIMIENTOS CON PIEL				
60439	APRENDIZ-PROCEDIMIENTOS SIN PIEL				
60501	APRENDIZ-PROCESAMIENTO				
60617	APRENDIZ-REFRIGERADOR				
61901	APRENDICES				
64101	APRENDIZ DE RENDERING				
65701	APRENDIZ DE PRODUCTOS DE VALOR AGREGADO				
66101	APRENDIZ DE CURTIEMBRE				
68101	APRENDIZ DE SANEAMIENTO-PROCESAMIENTO				
68201	APRENDIZ DE SANEAMIENTO-PRODUCCIÓN				
68301	APRENDIZ DE SANEAMIENTO-PRODUCTOS DE VALOR AGREGADO				
68401	APRENDIZ DE SANEAMIENTO-CURTIEMBRE				

11/4/2018 11/3/2019 11/1/2020 11/7/2021

CATEGORÍA 1		\$ 14.80	\$ 15.40	\$ 15.90	\$ 16.40
60201	RECUPERACIÓN DE DESPOJOS 1				
60209	PERSONAL DE TRIPAS COMESTIBLES				
60210	CUARTO DE NO COMESTIBLES				
60212	CORTE DE CORAZONES				
60213	OPERADOR DE CUCHILLA WIZZARD				
60305	ESCÁNER DE IDENTIFICACIÓN ELECTRÓNICA				
60307	TRASLADO DE CARRO				
60319	RECORTE DE BRAZUELO				
60320	ASPIRACIÓN DE CEREBROS/LAVADO DE LENGUAS				
60323	LIMPIEZA CON PIEL DURANTE EL DÍA				
60327	AUXILIAR DE PROCEDIMIENTOS CON PIEL				
60329	REMOCIÓN DE GRILLOS				
60330	REMOCIÓN DE GRILLOS				
60331	EMBOLSADOR DE RABOS				
60332	TRASLADO DE MARCAS AURICULARES				
60407	EXTRACCIÓN DE RABO/TIMO				
60423	CORTE DE CORAZONES/LENGUA				
60426	ATADO DE VÍSCERAS COMESTIBLES				
60428	EXTRACCIÓN DE VÍSCERAS NO COMESTIBLES				
60430	GANCHO/CONTENIDO RUMINAL/OMASO				
60431	AUXILIAR				
60432	LIMPIEZA SIN PIEL DURANTE EL DÍA				
60433	MONITOR SRM				
60438	CORTE Y ENJUAGUE DE CABEZAS				
60610	LIMPIEZA DE REFRIGERADOR				
60616	TEMPERATURA/CORTE DE CADÁVER				
61001	CORTE DE CARNAZA DE PALETA				
61002	CORTE DE PECHO				
61005	DESHUESE DE COLA DE LOMO				
61006	CORTE DE COLA DE LOMO				
61007	CORTE DE VACÍO				
61008	CORTE/EXTRACCIÓN DEL MÚSCULO REDONDO MAYOR				
61011	CORTE DE DIEZMILLO				
61012	LIMPIEZA DURANTE EL DÍA				
61013	CORTE DE ARRACHERA				
61015	CORTE DE CHINGOLO				
61101	CORTE/EXTRACCIÓN DEL MÚSCULO REDONDO MAYOR				
61102	CORTE DE AGUJA				
61103	CORTE DE COSTILLAR PLANO				
61104	CORTE DE PECTORALES				
61105	CORTE DE CARNAZA DE PALETA				

61106 DESHUESE DE BRAZUELO
 61116 CUELGUE DE PALETA
 61201 LIMPIEZA DURANTE EL DÍA
 61202 CORTE/ELEVADOR DE COSTILLA
 61203 CORTE DE FALDA
 61204 ASADO DE 9"
 61205 LIMPIEZA DE HUESO DE PECHO
 61206 CORTE DE ALAS
 61207 CORTE DE PECHO
 61208 AGUJAS
 61301 LIMPIEZA DURANTE EL DÍA
 61302 OREJAS DE ELEFANTE
 61304 CORTE DE NALGA INFERIOR
 61306 CORTE DE NALGA SUPERIOR
 61401 LIMPIEZA DURANTE EL DÍA
 61402 CORTE DE DEFECTOS
 61403 CUELGUE DE TAPA
 61404 CORTE DE VACÍO
 61405 CORTE DE COLA DE LOMO
 61406 CORTE DE BIFE DE BOLA DE LOMO
 61407 EXTRACCIÓN DE COLITA DE CUADRIL
 61408 DESHUESE DE BRAZUELO REDONDO
 61409 CORTE DE TAPA
 61410 DESHUESE DE COLA DE LOMO
 61417 CORTE/EXTRACCIÓN DE BRAZUELO
 61419 EXTRACCIÓN DE TENDÓN
 61422 CORTE DE TAPA
 61423 EXTRACCIÓN DE TAPA
 61601 TRABAJADOR DE CORTE 1
 61607 OPERADOR DE WIZZARD
 61610 LIMPIEZA DURANTE EL DÍA
 61701 LIMPIEZA DURANTE EL DÍA
 61702 EMBOLSADO DE CARNES FINAS
 61703 ABRIR DESECHOS
 61704 EXTRACCIÓN DE CORTES PRINCIPALES
 61705 ENVASADO DE ASADO DE 9"
 61706 ENVASADO DE CORTES PRINCIPALES
 61710 ASISTENTE DE CRYOVAC
 61801 LIMPIEZA DE ALMACENAMIENTO EN SECO
 61802 ATADOR
 61902 APRENDIZ CUALIFICADO (LIMPIEZA DE HUESOS DE ASADO)
 63201 REPARACIÓN DE PALÉ
 65702 LIMPIEZA DURANTE EL DÍA

11/4/2018 11/3/2019 11/1/2020 11/7/2021

CATEGORÍA 2

\$ 15.20 \$ 15.80 \$ 16.30 \$ 16.80

59102 NIVEL DE ENVASADO 2
 60203 ENVASADO DE DESPOJOS/ENVASADO
 60204 OPERADOR DE DESPOJOS 1
 60205 OPERADOR DE PEDILUVIOS
 60211 APERTURA DE PECHO
 60216 RECORTE DE GRASA EN CALIENTE
 60301 VAQUEROS DE GANADO
 60308 CORTE DE PATAS/MARCADO DE ABDOMEN
 60309 CORTE DE LABIOS/OREJAS
 60311 TAPADO DE RECTOS
 60321 RECORTE DE OREJAS/DESCORNADO
 60333 PREPARACIÓN DE PIEL
 60403 EXTRACCIÓN Y CUELGUE DE LENGUAS
 60411 EMBOLSADO Y ATADO DE RECTOS
 60416 EXTRACCIÓN DE FALDA INTERNA

60427 CORTE DE DESPOJOS
 60429 EXTRACCIÓN DE CONTENIDO RUMINAL COMESTIBLE
 60436 ASISTENTE DE MESA
 60437 ASISTENTE DE BALANZA
 60503 AUXILIAR DE CUARTO DE SUMINISTRO
 60615 SELLADO DE CADÁVER
 61009 PECHO CON HUESO
 61115 RODILLO DE AGUJA
 61117 EXTRACTOR DE CHINGOLO
 61209 DESHUESE/CORTE DE COSTILLAS CON SIERRA
 61210 PECHO CON HUESO
 61211 EXTRACTOR DE COSTILLAS
 61212 MARCAR FALDA
 61308 CORTE DE CHINGOLO
 61309 CORTE DE BIFE ANGOSTO
 61411 TRASLADO DE CADÁVERES
 61602 OPERADOR DE SIERRA
 61603 OPERADOR DE BALANZA DE CAJAS
 61609 OPERADOR DE RECUPERACIÓN DE CARNE
 61611 AFILADOR DE CUCHILLAS
 61803 FABRICANTE DE CAJAS PARA EXPORTACIÓN
 61804 MONORRIEL
 61805 FORMADOR DE BANDEJAS
 63202 ALMACÉN DE NIVEL BÁSICO
 64102 AUXILIAR DE RENDERING
 65301 NIVEL DE ENVASADO 2
 68102 TRABAJADOR DE SANEAMIENTO
 68202 TRABAJADOR DE SANEAMIENTO
 68302 TRABAJADOR DE SANEAMIENTO
 68402 TRABAJADOR DE SANEAMIENTO

*La categoría 3 y superior requieren una oferta de empleo

	11/4/2018	11/3/2019	11/1/2020	11/7/2021
CATEGORÍA 3	\$ 15.95	\$ 16.55	\$ 17.05	\$ 17.55
59104 AUXILIAR DE PICADORA				
60101 RECIBIDOR DE GANADO				
60206 OPERADOR DE TRIPAS DEL OMASO				
60207 CABEZAS ÓSEAS				
60314 OPERADOR DE EXTRACCIÓN LATERAL				
60315 DESPELLEJAMIENTO DE LOMO				
60336 OPERADOR DESOLLADORA CORTE SUPERIOR				
60318 OPERADOR DESOLLADORA CORTE INFERIOR				
60322 OPERADOR DE ASPIRADORAS				
60326 OPERADOR PREEVICERACIÓN				
60328 CORTE DE CADÁVER CON PIEL				
60335 RECORTE DE TENDÓN FLEXOR/CORVEJÓN				
60401 CORTE DE CABEZAS				
60402 CUELQUE DE CABEZAS				
60406 OPERADOR DE EXTRACCIÓN DE MÉDULA ESPINAL				
60417 CORTE DE CADÁVER				
60421 SEPARACIÓN DE PECHO				
60434 OPERADOR DE ASPIRADORAS				
60435 CORTE DE CADÁVER II				
60611 EMPUJAR REFRIGERADORES DE CARNE VACUNA				
60612 ESPACIADO DE CADÁVERES				
61109 SIERRA PARA PECHO				
61216 MARCADO DE COSTILLAS				
61217 MARCADO DE AGUJA				
61310 DESHUESE DE BIFE ANGOSTO				
61311 DESHUESE DE NALGA SUPERIOR				
61412 EXTRACCIÓN DE BIFE DE BOLA DE LOMO				

61414 HUESOS DEL CUARTO TRASERO
 61604 GATO ELEVADOR PARA MONTACARGAS
 61707 OPERADOR DE CRYOVAC
 61806 EMPAQUETADO
 61807 ASISTENTE DE BOX SEAL
 63101 PALETIZADOR
 64104 OPERADOR DE PARQUE DE TANQUES
 65103 PRODUCCIÓN ESPECIAL 1
 65402 NIVEL DE EMPAQUETADO 2
 65403 NIVEL DE EMPAQUETADO 1
 65502 INVENTARIO DE MUESTRAS Y PRODUCTOS SECOS
 65503 NIVEL DE ENVÍOS/RECEPCIONES 1
 66102 TRABAJADOR GENERAL
 66103 TRABAJADOR CUALIFICADO
 69105 LIMPIEZA DE CARROS (PARTE DEL GRUPO DE MANTENIMIENTO)

11/4/2018 11/3/2019 11/1/2020 11/7/2021

CATEGORÍA 4

\$ 16.55 \$ 17.15 \$ 17.65 \$ 18.15

59101 OPERADOR DE TRITURADORA DE CARNE VACUNA
 60303 GRILLOS
 60304 ETIQUETA
 60310 ALAS
 60312 CUARTO TRASERO DE GANADO
 60313 DESUELLO DE BRAZUELO
 60316 DESPELLEJAMIENTO DE LOMO, 2.º PUESTO
 60409 CORTE DE RECTOS
 60413 ENLACE DE CONTROL
 60422 OPERADOR DE BALANZA
 60601 CLASIFICACIÓN DE CADÁVERES
 60602 OPERADOR DE SIERRA
 60603 OPERADOR DE BALANZA
 60605 MÁQUINA PARA CORDONCILLO
 60613 OPERADOR DE SISTEMA E+V
 61108 DESHUESE DE BRAZOS
 61112 CORTE DE AGUJA CON SIERRA
 61213 CORTE DE ALAS CON SIERRA
 61215 PRODUCCIÓN DE SIERRA PARA COSTILLAS
 61312 CORTE DE LONGITUD DE LOMO CON SIERRA
 61313 CORTE DE ESPINAZO CON SIERRA
 61314 CORTE DE ESPINAZO CON SIERRA
 61315 CORTE DEL CUARTO TRASERO CON SIERRA
 61413 CORTE DE TAPA
 61808 INGRESO DE DATOS
 62101 CONTACTO ESPECIAL
 63102 APILADOR DE PALÉ
 63203 ENVÍO DIURNO POR WHS
 63204 OPERADOR DE CAMIÓN GRÚA DIURNO
 63301 ENVÍO NOCTURNO POR WHS
 63302 OPERADOR DE CAMIÓN GRÚA NOCTURNO
 64103 OPERADOR DE PRENSA
 65104 PRODUCCIÓN ESPECIAL 4
 65201 NIVEL DE CONTROL DE PORCIONES 2
 65302 NIVEL DE ENVASADO 1
 65404 CONTROLADOR DE BALANZA
 65406 OPERADOR DE BALANZA
 65505 ESCÁNER DE PRODUCTOS
 65601 NIVEL DE ADOBE 1
 66104 OPERADOR DE CURTIEMBRE

11/4/2018 11/3/2019 11/1/2020 11/7/2021

CATEGORÍA 5

\$ 17.30 \$ 17.90 \$ 18.40 \$ 18.90

60214	AYUDANTE GENERAL DESPOJOS
60302	PISTOLA
60306	EXTRACCIÓN DE EXTREMIDADES
60415	EXTRACCIÓN DE ESÓFAGO CON TIRABUZÓN
60607	ETIQUETADOR DE GANADO
60614	AYUDANTE GENERAL SISTEMA DE PESAJE
61111	EXTRACCIÓN DE CARNAZA DE PALETA
61214	DESHUESE DE COSTILLAS
61316	EXTRACCIÓN DE CHINGOLO
61608	AYUDANTE GENERAL CUARTO DE CORTE
61709	AYUDANTE GENERAL ENVASADO
61810	AYUDANTE GENERAL EMPAQUETADO
63205	PREPARADOR DE PEDIDOS DURANTE EL DÍA
63206	ALMACENAMIENTO EN REFRIGERADOR
63303	PREPARADOR DE PEDIDOS DURANTE LA NOCHE
64105	OPERADOR PRINCIPAL
64107	OPERADOR DE SECADORA DE SANGRE PARA RENDERING
67101	Ayudante general - Procesamiento, control de calidad
67201	Ayudante general - Producción, control de calidad
67301	Ayudante general - Productos de valor agregado, control de calidad
67401	Ayudante general - Almacén, control de calidad
68104	AYUDANTE GENERAL SANEAMIENTO
68105	CONTACTO DE SANEAMIENTO
68205	AYUDANTE GENERAL SANEAMIENTO
68206	CONTACTO DE SANEAMIENTO
68304	CONTACTO DE SANEAMIENTO
68305	AYUDANTE GENERAL SANEAMIENTO: PRODUCTOS DE VALOR AGREGADO

CATEGORÍA 5

\$ 18.30 \$ 18.90 \$ 19.40 \$ 19.90

60404	SEPARADOR DE CADÁVERES
60412	CLOACAS
61110	AGUJA CON HUESO

11/4/2018 11/3/2019 11/1/2020 11/7/2021

CATEGORÍA 6

\$ 18.60 \$ 19.20 \$ 19.70 \$ 20.20

60103	AYUDANTE GENERAL RECEPCIÓN DE GANADO
60324	AYUDANTE GENERAL PROCEDIMIENTOS CON PIEL
60410	AYUDANTE GENERAL PROCEDIMIENTOS SIN PIEL
60619	AYUDANTE GENERAL REFRIGERADOR
61014	LÍNEA MISCELÁNEA
61113	ROVER AGUJA CON HUESO
61218	ROVER AGUJA
61317	ROVER DE LOMO
61415	ROVER TAPA
61605	LÍDER DE PRODUCCIÓN
61708	LÍDER DE PRODUCCIÓN
61809	LÍDER DE PRODUCCIÓN
63208	AYUDANTE GENERAL WHS DURANTE EL DÍA
63305	AYUDANTE GENERAL WHS DURANTE LA NOCHE
64108	AYUDANTE GENERAL RENDERING
65304	AYUDANTE GENERAL PRODUCTOS DE VALOR AGREGADO
66106	AYUDANTE GENERAL PROCEDIMIENTOS CON PIEL
68103	LÍDER DE SANEAMIENTO
68203	LÍDER DE SANEAMIENTO
68303	LÍDER DE SANEAMIENTO

11/4/2018 11/3/2019 11/1/2020 11/7/2021

CATEGORÍA 7

\$ 19.25 \$ 19.85 \$ 20.35 \$ 20.85

59103	LÍDER DE ALMACÉN/PRODUCTOS DE VALOR AGREGADO/TRITURADORA
60102	LÍDER RECEPTOR
60208	LÍDER DE DESPOJOS
60325	LÍDER DE PROCEDIMIENTOS CON PIEL

60408 LÍDER DE PROCEDIMIENTOS SIN PIEL
60618 ETIQUETADOR DE GANADO CERTIFICADO
60608 LÍDER DE REFRIGERADOR
61010 LÍDER DE MESA DE PRODUCCIÓN - LÍNEA MISCELÁNEA
61114 LÍDER DE MESA DE PRODUCCIÓN
61219 LÍDER DE MESA DE PRODUCCIÓN
61318 LÍDER DE MESA DE PRODUCCIÓN
61416 LÍDER DE MESA DE PRODUCCIÓN
62201 ENTRENADORES
63103 LÍDER DE PALETIZADOR
63207 LÍDER DE WHS DURANTE EL DÍA
63304 LÍDER DE WHS DURANTE LA NOCHE
64106 LÍDER DE RENDERING
65202 NIVEL DE CONTROL DE PORCIONES 1
65204 LÍDER DE PRODUCTOS DE VALOR AGREGADO
65506 LÍDER DE ALMACÉN/PRODUCTOS DE VALOR AGREGADO/TRITURADORA
66105 LÍDER DE CURTIEMBRE
67102 LÍDER DE PROCESOS DE CONTROL DE CALIDAD
67202 LÍDER DE PRODUCCIÓN DE CONTROL DE CALIDAD