

**CONVENIO**

**ENTRE**

**UNIÓN DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE  
ALIMENTOS Y DEL COMERCIO  
LOCAL #655**

**Y**

**HOLTEN MEAT INCORPORATED**

**19 DE SEPTIEMBRE DE 2022**

**HASTA**

**28 DE SEPTIEMBRE DE 2025**



*Este Convenio estipulado por la Unión se publica en inglés y español. La Compañía y la Unión aceptan que el documento controlador a efectos legales y administrativos será el Convenio firmado en inglés.*



## ÍNDICE

ARTÍCULO 1 – DERECHOS DE NEGOCIACIÓN .....	1
ARTÍCULO 2 – CONDICIONES DE EMPLEO .....	1
ARTÍCULO 3 – DERECHOS DE ADMINISTRACIÓN .....	2
ARTÍCULO 4 – ANTIGÜEDAD .....	3
ARTÍCULO 5 – PROCEDIMIENTO DE DISPUTAS.....	4
ARTÍCULO 6 – HUELGA Y CIERRE PATRONAL.....	5
ARTÍCULO 7 – HORAS DE TRABAJO .....	6
ARTÍCULO 8 – VACACIONES .....	7
ARTÍCULO 9 – VACACIONES .....	8
ARTÍCULO 10 – SERVICIO DE JURADO .....	10
ARTÍCULO 11- SALUD Y BIENESTAR.....	10
ARTÍCULO 12 – SALUD Y SEGURIDAD.....	12
ARTÍCULO 13 – HERRAMIENTAS SUMINISTRADAS.....	12
ARTÍCULO 14 – LICENCIA FUNERARIA .....	12
ARTÍCULO 15 – Delegados.....	13
ARTÍCULO 16 – LICENCIAS.....	13
ARTÍCULO 17 – NO DISCRIMINACIÓN .....	14
ARTÍCULO 18 – SALARIOS .....	14
ARTÍCULO 19 – BENEFICIOS DE JUBILACIÓN .....	14
ARTÍCULO 20 – SEPARABILIDAD .....	14
ARTÍCULO 21 – VENCIMIENTO.....	15
ANEXO “A”.....	16
<b>ANEXO DE LAS NORMAS DE INTERPRETACIÓN DE SALUD Y BIENESTAR.....</b>	<b>19</b>
NOTA COMPLEMENTARIA NÚMERO 1 .....	21
NOTA COMPLEMENTARIA NÚMERO 2.....	24
NOTA COMPLEMENTARIA NÚMERO 3.....	25

ESTE CONVENIO se celebró el día y el año que figuran a continuación entre HOLTEN MEAT INCORPORATED, en lo sucesivo denominado como el Empleador, y la UNIÓN DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE ALIMENTOS Y DEL COMERCIO, LOCAL #655, U.F.C.W., en lo sucesivo denominada como la Unión.

## ARTÍCULO 1 – DERECHOS DE NEGOCIACIÓN

1.1 La Unión será el único y exclusivo agente de negociación para todos los empleados de las clasificaciones enumeradas en la tabla salarial del Anexo “A” en las instalaciones del Empleador ubicadas en 1682 Sauget Business Blvd., Sauget, Illinois 62206, y en la sede de operación del Empleador ubicada en 1429 Boulder Blvd., Valmeyer, IL 62295.

1.2 El Empleador se compromete a no celebrar ningún acuerdo o contrato con los empleados que entre en conflicto, de cualquier manera, con los términos y disposiciones de este Convenio.

1.3 Nada de lo contenido en este Convenio pretende infringir ninguna ley, norma o regulación federal o estatal que sea aplicable. Si se considera que alguna parte de este Convenio constituye una infracción de este tipo, dicha parte será nula y quedará sin efecto y las partes acuerdan iniciar, de inmediato, las negociaciones para reemplazar dicha parte anulada por una disposición válida. En caso de que no se pueda acordar una disposición válida en un plazo de treinta (30) días calendario a partir del inicio de la negociación, el asunto se someterá a arbitraje.

## ARTÍCULO 2 – CONDICIONES DE EMPLEO

2.1 Las partes del presente documento comprenden y acuerdan que, como condición para continuar con el empleo, todas las personas que en adelante sean contratadas por el Empleador en la unidad objeto del presente Convenio se convertirán en miembros de la Unión a más tardar el trigésimo primer día siguiente al inicio de su empleo, o a la fecha de formalización del presente Convenio, lo que sea posterior; que el empleo continuo por parte del Empleador en dicha unidad de personas que ya son miembros activos de la Unión estará condicionado a que esas personas sigan pagando las cuotas periódicas de la Unión; y que el empleo continuo de las personas empleadas por el Empleador antes de la fecha de este Convenio y que ahora no sean miembros de la Unión estará condicionado a que esas personas se conviertan en miembros de la Unión a más tardar el trigésimo primer día siguiente a la fecha de formalización de este Convenio. El hecho de que una persona no se convierta en miembro de la Unión en los momentos requeridos obligará al Empleador a despedirla de inmediato, previa notificación por escrito de la Unión a tal efecto y en el sentido adicional de que la afiliación a la Unión estaba disponible para dicha persona en los mismos términos y condiciones disponibles en general para otros miembros. Además, el hecho de que cualquier persona no mantenga su afiliación a la Unión al día con sus obligaciones, tal como se exige en este documento, obligará al Empleador a despedir a dicha persona, previa notificación por escrito de la Unión al Empleador a tal efecto. Sin embargo, el Empleador no despedirá a un empleado por no ser miembro de la Unión si tiene motivos razonables

para creer que la afiliación fue denegada o cancelada por motivos distintos del hecho de que el empleado no haya pagado las cuotas periódicas y las tarifas de inscripción exigidas de manera uniforme como condición para adquirir o conservar la afiliación.

2.2 Durante la vigencia del presente Convenio, el Empleador deducirá semanalmente las tarifas de inscripción y las cuotas de la Unión a los empleados miembros de la Unión y certificará individual y voluntariamente por escrito la autorización para dichas deducciones. El Empleador remitirá todas las sumas deducidas de esta manera a la Unión antes del día quince (15) del mes siguiente al mes por el cual se cobraron las tarifas de inscripción y las cuotas.

2.3 El Empleador enviará trimestralmente a la Unión una lista de antigüedad actualizada en formato Excel o Access que incluya el nombre, el número de seguro social, la fecha de contratación, la clasificación, la tasa salarial y las horas pagadas en el trimestre anterior.

2.4 Los nuevos empleados estarán en período de prueba durante sus primeros sesenta (60) días de empleo, durante los cuales podrán ser despedidos por cualquier motivo. De mutuo acuerdo entre el Empleador y la Unión, se podrá conceder una extensión del período de prueba, que no excederá los treinta (30) días adicionales. Dicho despido no estará sujeto a lo dispuesto en el Artículo 4.

2.5 Una vez a la semana o una vez al año, el Empleador deducirá y remitirá a la entidad designada un monto que el empleado afectado aceptó por escrito como contribución política.

### ARTÍCULO 3 – DERECHOS DE ADMINISTRACIÓN

3.1 Salvo que una disposición específica de este Convenio lo limite de manera expresa, el Empleador mantiene y continuará teniendo el derecho único y exclusivo de administrar sus negocios y dirigir la fuerza laboral, incluidos, entre otros: el derecho a planificar, dirigir y controlar las operaciones; el derecho a contratar, incluido el derecho a solicitar pruebas de detección de drogas, suspender, disciplinar, descender de puesto, despedir por causa justificada; el derecho a mantener el orden y la eficiencia, a transferir o ascender o relevar a los empleados del servicio activo debido a falta de trabajo o por otras razones legítimas; el derecho a estudiar, determinar y regular los métodos, la calidad del trabajo y las fuentes y tipos de mercancías, materiales, piezas, instalaciones y equipos utilizados, manipulados o vendidos; el derecho a programar y reprogramar las horas de trabajo, los turnos de trabajo, las horas de los turnos y los requisitos de horas extras y las asignaciones correspondientes; el derecho a seleccionar clientes; el derecho a ampliar, limitar o reducir las operaciones cuando y de la manera que se considere conveniente hacerlo; el derecho a establecer, modificar y hacer cumplir normas y reglamentos, incluidas las normas sobre abuso de drogas y alcohol; el derecho a cerrar, vender, liquidar o trasladar, reubicar o transferir la empresa en su totalidad o cualquier parte de la misma, e incluido el derecho a expandir, reducir, alterar, combinar, mover, transferir, reubicar o suprimir cualquier puesto de trabajo, contenido del cargo, departamento, operación o servicio; el derecho a subcontratar siempre y cuando los

empleados no sean despedidos temporalmente, y el derecho a determinar el número, la ubicación y el funcionamiento de sus instalaciones, así como el derecho a tomar y adoptar decisiones para realizar cualquiera de las acciones anteriores y determinar y resolver los efectos de dichas decisiones mediante cualquier medio que el Empleador considere apropiado, sujeto solo a las disposiciones expresas de este Convenio.

3.2 A su entera discreción, el Empleador se reserva el derecho de implementar o retirar con posterioridad un programa de pago por méritos que, en determinadas circunstancias, pueda complementar el salario base de algunos o todos los empleados. El establecimiento y el inicio o el retiro de los términos y condiciones de dicho programa de pago por méritos están dentro de los derechos de administración del Empleador, incluido el derecho a realizar evaluaciones individuales de los empleados con o sin la participación del empleado. Esta sección, su aplicación e implementación, no están sujetas ni se eliminan de forma expresa de las disposiciones del Artículo IV, Procedimiento de disputas y, el recurso exclusivo correspondiente a esta sección se establece en la Sección 3.3.

### 3.3

- a.) Si un empleado tiene alguna duda sobre la aplicación de las Secciones 3.1 y 3.2, se la comunicará al delegado de la Unión, quien deberá plantear la inquietud al gerente de la planta;
- b.) Si el asunto no se resuelve en el paso anterior, el delegado de la Unión consultará con el Departamento de personal;
- c.) Si el asunto no se resuelve en el paso anterior, el representante de la Unión consultará con el Departamento de Personal.

3.4 El Empleador acepta que, al tratar con los empleados, sus gerentes y supervisores harán todos los esfuerzos razonables para considerar y respetar de manera consciente los sentimientos y la autoestima de los empleados. Esta sección no está sujeta al procedimiento de quejas.

## ARTÍCULO 4 – ANTIGÜEDAD

4.1 (a) La antigüedad se define como la duración del servicio continuo del empleado con el Empleador. Ningún empleado adquirirá ningún derecho de antigüedad hasta que haya sido empleado por el Empleador durante al menos sesenta (60) días y no se considerará con derecho a ninguno de los privilegios de antigüedad hasta que haya estado empleado durante ese tiempo. En caso de que el Empleador no pueda determinar si retendrá a un empleado antes de que finalice el período de sesenta (60) días, podrá solicitar a la Unión una prórroga de treinta (30) días del período sin antigüedad, solicitud que no se denegará de manera injustificada. Transcurridos sesenta (60) días [o sesenta (60) días y una prórroga de treinta (30) días], se aplicará la antigüedad a partir de la fecha de empleo.



(b) La antigüedad de un empleado terminará por cualquiera de las siguientes razones:

- Renuncia voluntaria.
- Despido por causa justificada, sujeto al procedimiento de queja y arbitraje.
- El hecho de que un empleado no regrese al trabajo.
- El hecho de que un empleado no regrese al trabajo tras un despido temporal, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la notificación por correo certificado del Empleador a la última dirección conocida del empleado contenida en los registros del Empleador.
- Cuando un empleado estuvo despedido temporalmente por un período de seis (6) meses. Los empleados en situación de despido permanente a partir de la fecha de este Convenio no tendrán derecho de reincorporación.
- Cuando un empleado no trabaja por motivos médicos verificados por sus médicos tratantes después de que haya expirado cualquier período de licencia aplicable de la Ley de Licencia Médica y Familiar (FMLA, por sus siglas en inglés) el empleado puede volver a trabajar hasta seis (6) meses después del inicio de dicha licencia.
- Jubilación.

(c) La antigüedad prevalecerá en la planta del Empleador, con referencia a los despidos temporales y reincorporaciones, solo si, en el ejercicio de la antigüedad, los empleados están calificados a discreción del Empleador para desempeñar el trabajo o los trabajos en cuestión, con sujeción al procedimiento de quejas. Los empleados en situación de despido temporal a la fecha de este Convenio serán reincorporados en el orden de su cesantía.

(d) A su entera discreción, el Empleador despedirá de forma temporal a los empleados que no figuren en la lista de antigüedad en función de las necesidades operativas del Empleador y del desempeño, las habilidades, la capacidad y la experiencia del empleado. Esta sección no está sujeta de manera específica ni se elimina de forma expresa a las disposiciones del Artículo IV, Procedimiento de disputas, y el recurso exclusivo correspondiente con esta sección se establece en la Sección 3.4.

## ARTÍCULO 5 – PROCEDIMIENTO DE DISPUTAS

5.1 En caso de que surja alguna diferencia, disputa, incluidas disputas de seguridad, o queja sobre la interpretación o la aplicación del contenido de este Convenio, incluidas las denuncias de discriminación por parte de un empleado contra el Empleador con respecto al sexo, la raza, la religión, la edad, el origen nacional, la discapacidad de conformidad con la ley, la actividad o afiliación a la Unión, la ley de licencia médica y familiar y las presuntas represalias en relación con cualquier ley de indemnización

laboral, ambas partes se esforzarán de manera sincera por resolverla sin demora mediante los siguientes pasos:

Paso 1. Dentro de los siete (7) días hábiles posteriores a la presentación de la queja por escrito al director de Recursos Humanos o al gerente de planta, mediante una conferencia entre el empleado involucrado junto con el delegado (de cualquier turno si el delegado del turno del empleado no está disponible) y/o un representante de la Unión, y un supervisor, un representante de Recursos Humanos y el Departamento.

Paso 2. Dentro de los siete (7) días hábiles posteriores a la conclusión de la conferencia descrita en el Paso 1, mediante una conferencia entre el representante de la Unión y el gerente de la planta y/o el representante de Recursos Humanos si no se resuelve en el Paso 1; y

Paso 3. Dentro de los siete (7) días hábiles siguientes a la conclusión de la conferencia descrita en el Paso 2, mediante una conferencia entre un funcionario o funcionarios de la Unión y un representante del Empleador, si no se resuelve en el Paso 2.

Paso 4. En caso de que el último paso no resuelva de manera satisfactoria la queja (reclamo), se someterá a arbitraje.

5.2 En cualquier caso en el cual un empleado se vea agraviado y la Unión le notifique sin demora que no tiene intención de solicitar el arbitraje después de la reunión del Paso 3, se suspenderá el plazo para solicitar el arbitraje hasta que el empleado agote las apelaciones internas de la Unión ante la Junta Ejecutiva de la Unión.

5.3 Las partes solicitarán al director del Servicio Federal de Mediación y Conciliación que proporcione un panel de siete (7) árbitros entre los cuales se pueda elegir al árbitro. Los gastos del árbitro se pagarán de forma conjunta.

5.4 En caso de un supuesto despido injusto, la Unión debe presentar una queja por escrito ante el Empleador dentro de los siete (7) días siguientes al día del despido, con la declaración de la improcedencia de dicho despido. Si el árbitro determina que se trató de un despido injusto, el Empleador reincorporará al empleado de conformidad con las conclusiones del árbitro, las cuales serán definitivas y vinculantes.

5.5 Las quejas deben examinarse con prontitud y ninguna queja se considerará, discutirá ni pasará a ser arbitrable si se presenta más de siete (7) días calendario después de que ocurra.

## ARTÍCULO 6 – HUELGA Y CIERRE PATRONAL

6.1 La Unión acuerda que, durante la vigencia del presente Convenio, no habrá huelga. El Empleador acuerda que no habrá cierres patronales.

## ARTÍCULO 7 – HORAS DE TRABAJO

7.1 Los empleados deberán perforar sus propias tarjetas inmediatamente antes de empezar a trabajar o al terminar de trabajar. Ningún empleado estará autorizado ni se le permitirá perforar la tarjeta de horario de otro empleado.

7.2 Los empleados deberán estar en su puesto de trabajo con la ropa de trabajo adecuada a la hora de comenzar.

7.3 Se requerirá que los empleados de tiempo parcial se reporten a trabajar luego de recibir una notificación con dos (2) horas de anticipación.

7.4 Es responsabilidad de cada empleado en caso de despido temporal ponerse en contacto con el Empleador cada día de trabajo para determinar si será requerido para trabajar al siguiente día laborable.

7.5 Se pagarán horas extras por todas las horas que excedan diez (10) horas en un día o cuarenta (40) en una semana. Las horas extras no serán piramidales.

7.6 No se enviará a los empleados a casa antes de tiempo para evitar el pago de horas extras durante la semana en la cual haya trabajo disponible para ellos.

Cuando se exijan horas extras de lunes a viernes, incluido el turno siguiente al último turno trabajado el viernes, el Empleador solicitará voluntarios por antigüedad entre aquellos empleados dentro de la clasificación aplicable calificados para realizar el trabajo en el turno anterior al de las horas extra requeridas. En caso de que no haya un número suficiente de empleados calificados para realizar el trabajo que se ofrezcan como voluntarios para cubrir las horas extras, el Empleador podrá exigir a los empleados de la clasificación del turno anterior a las horas extra, calificados para hacer el trabajo, que realicen dichas horas extras por antigüedad inversa.

Cuando se exija trabajar horas extras los sábados, domingos o feriados, el Empleador solicitará voluntarios de toda la unidad de negociación por antigüedad entre aquellos empleados de la clasificación afectada que reúnan los requisitos para realizar el trabajo. En el caso de que no haya un número suficiente de empleados calificados para realizar el trabajo como voluntarios para las horas extras, el Empleador podrá exigir a los empleados dentro de la clasificación afectada de toda la unidad de negociación calificados para hacer el trabajo, que realicen las horas extras por antigüedad inversa.

7.7 Si un empleado se presenta a trabajar al comienzo de su turno regular o se presenta en el momento en el cual el Empleador le haya solicitado de manera específica que se presente, se le garantizará un pago de al menos cuatro (4) horas; siempre que en un caso de fuerza mayor que impida el funcionamiento de la instalación o impida que un número suficiente de empleados se presenten a trabajar para gestionar la producción, no se pagará ninguna garantía.

7.8 Si un empleado trabaja más de dos (2) horas más de su turno programado, se le concederá un período de descanso de quince (15) minutos.

## ARTÍCULO 8 – VACACIONES

8.1 Se reconocerán como feriados los siguientes: Día de Año Nuevo, natalicio de Martin Luther King, Día de los Caídos, Día de la Independencia, Día del Trabajo, Día de Acción de Gracias, día después del Día de Acción de Gracias, Nochebuena y Navidad.

8.2 Un empleado debe haber completado el período de prueba para poder recibir el pago de días feriados.

8.3 Un empleado debe haber trabajado su día de trabajo programado, antes y después de un feriado para poder ser elegible para recibir el pago por dicho feriado, a menos que la ausencia sea causada por uno de los siguientes motivos:

- (a) Enfermedad comprobada: el Empleador puede solicitar una prueba de enfermedad en un centro médico aprobado por el Empleador;
- (b) Cualquier ausencia aprobada por el Empleador;
- (c) Lesión en el trabajo;
- (d) Reunirse con la administración como representante de la Unión;
- (e) Fallecimiento de un familiar inmediato; o
- (f) Nacimiento del hijo del empleado(a) como madre o padre legal.

El Empleador no utilizará ninguna disposición de este artículo como medio engañoso para privar a un empleado del pago por día feriado.

8.4 El pago por el trabajo realizado durante los días feriados enumerados en el apartado 8.1 de este Artículo se compensará a tiempo y medio de la tarifa por hora habitual del empleado en horario regular, además de cualquier pago de feriado devengado.

8.5 En caso de que el Empleador determine que debe trabajar el día del natalicio de Martin Luther King, notificará por escrito, con dos (2) semanas de antelación, su intención a la Unión y a los empleados. En tal caso, dicho día será un día de trabajo normal, sin embargo, los empleados recibirán el pago de feriado además de su salario regular de ese día.

8.6 Cada empleado recibirá un (1) feriado personal adicional en las fechas de aniversario del empleado de la siguiente manera: primero (1º), quinto (5º), duodécimo (12º), decimocuarto (14º), decimosexto (16º), decimoctavo (18º), vigésimo (20º), vigésimo quinto (25º), trigésimo (30º) y trigésimo quinto (35º) año de empleo. Estos

feriados podrán tomarse en cualquier momento, juntos o por separado, según lo acuerden de manera mutua el Empleador y el empleado, siempre y cuando el empleado avise con al menos siete (7) días de anticipación.

Se pueden utilizar hasta tres (3) días de tiempo libre remunerado (días personales, días de vacaciones, etc.) sin previo aviso de siete (7) días y, al usarlos, no se aplicarán puntos de asistencia.

8.7 Cada empleado puede ganar tres (3) días de asistencia (feriados) por año. Por cada mes calendario de asistencia perfecta, se otorgarán dos (2) horas. Un empleado que gane un día feriado de asistencia puede optar por recibir cien dólares (\$100.00) en lugar de dicho feriado. Los días feriados de asistencia solo pueden tomarse en incrementos de medio día o de día completo. A cualquier empleado con un incremento de menos de cuatro (4) horas se le pagará la tarifa por hora del empleado por esas horas, en lugar de concederle tiempo libre por dichas horas. Estos días feriados se tomarán y programarán según lo dispuesto para los días feriados personales en la Sección 8.6. Cuando se le pida a un empleado que se ofrezca como voluntario para irse a casa, este tiempo no se considerará para la asistencia perfecta del empleado.

## ARTÍCULO 9 – VACACIONES

9.1 Los empleados recibirán vacaciones con un pago prorrateado, en función de sus horas semanales y su tarifa por hora respectiva. (Consulte la Sección 9.4 más adelante para los nuevos empleados).

9.2 (a) Los empleados deberán tener derecho a vacaciones pagadas de acuerdo con el siguiente cronograma:

Cualquier empleado que haya completado un (1) año de empleo continuo a partir del 1 de enero tiene derecho a una (1) semana de vacaciones pagadas a la tarifa por hora vigente en ese momento que se tomará en cualquier ocasión en el transcurso de los doce (12) meses siguientes.

Cualquier empleado que haya completado tres (3) años de empleo continuo a partir del 1 de enero tiene derecho a dos (2) semanas de vacaciones pagadas a la tarifa por hora vigente que se tomarán en cualquier ocasión en el transcurso de los doce (12) meses siguientes.

Cualquier empleado que haya completado diez (10) años de empleo continuo a partir del 1 de enero tiene derecho a tres (3) semanas de vacaciones pagadas a la tarifa por hora vigente que se tomarán en cualquier ocasión en el transcurso de los doce (12) meses siguientes.

(b) Todos los empleados que hayan trabajado un mínimo de mil ochocientas (1,800) horas en el año calendario anterior recibirán vacaciones completas según su promedio semanal. Los empleados que trabajen menos de mil ochocientas (1,800) horas en un año calendario recibirán vacaciones prorrateadas.

9.3 Las vacaciones no pueden transferirse de un año a otro. Se deben tomar en el período de vacaciones siguiente al año en el cual se ganaron.

9.4 Los nuevos empleados que hayan completado su período de prueba con menos de un (1) año de servicio continuo el 1 de enero tendrán derecho a unas vacaciones prorrateadas de la siguiente manera:

150	horas al 1 de enero	1/12	pago de vacaciones
300	horas al 1 de enero	2/12	pago de vacaciones
450	horas al 1 de enero	3/12	pago de vacaciones
600	horas al 1 de enero	4/12	pago de vacaciones)
750	horas al 1 de enero	5/12	pago de vacaciones
900	horas al 1 de enero	6/12	pago de vacaciones
1050	horas al 1 de enero	7/12	pago de vacaciones
1200	horas al 1 de enero	8/12	pago de vacaciones
1350	horas al 1 de enero	9/12	pago de vacaciones
1500	horas al 1 de enero	10/12	pago de vacaciones
1650	horas al 1 de enero	11/12	pago de vacaciones
1800	horas al 1 de enero	total	pago de vacaciones

9.5 Excepto por lo dispuesto en la Sección 9.8 a continuación, las vacaciones no se programarán para menos de una (1) semana a la vez. Los empleados que hayan trabajado menos de un (1) año y que hayan ganado menos de cuarenta (40) horas de vacaciones pagadas se tomarán días libres consecutivos a razón de ocho (8) horas por día.

9.6 Los empleados que tengan programadas vacaciones pueden solicitar y recibir el pago de vacaciones antes de irse a disfrutarlas, si se les avisa con diez (10) días de antelación antes de tomar las vacaciones.

9.7 En caso de que el empleado deje el empleo del Empleador, tendrá derecho al pago de los beneficios ganados antes del 1 de enero, pero no tomados antes de la fecha de separación. Si un empleado deja el empleo del Empleador el 1 de enero o después, tiene derecho a un prorrateo de los beneficios de vacaciones para ese año en curso.

9.8 Los empleados con dos (2) semanas de vacaciones o más pueden tomarse una (1) semana de vacaciones ganadas un (1) día a la vez, siempre y cuando el día de vacaciones esté programado con al menos catorce (14) días de antelación y esté sujeto a lo dispuesto en la Sección 9.9 que figura a continuación.

9.9 El tiempo de vacaciones se programará para un momento en el cual el empleado y el Empleador acuerden mutuamente. El Empleador puede limitar el número de empleados de una clasificación laboral que tomen vacaciones a la vez.

9.10 Los empleados con tres (3) semanas de vacaciones pueden solicitar el pago de una (1) semana de vacaciones en lugar de tiempo libre.

## ARTÍCULO 10 – SERVICIO DE JURADO

10.1 Los empleados con horario regular que hayan alcanzado la antigüedad y sean citados y se presenten para prestar servicio en un jurado ordinario recibirán una compensación por el tiempo perdido por las horas programadas regularmente con su tasa base de pago habitual en un plazo máximo de cuarenta (40) horas en una (1) semana, sin superar las dos (2) semanas en cualquier (1) año calendario. El empleado retendrá las sumas pagadas por la corte por el servicio de jurado. No se exigirá a cualquier empleado que se presente a trabajar ningún día en el cual deba presentarse para prestar servicio como jurado.

## ARTÍCULO 11- SALUD Y BIENESTAR

11.1 La Compañía continuará con el pago de cuatro dólares y noventa y nueve centavos (\$4.99) por hora por todas las horas pagadas, con un máximo de cuarenta (40) horas por semana para todos los empleados cubiertos por este Convenio, en el Fondo de Bienestar de la Local No. 655, de la Unión de Trabajadores de la Industria de Alimentos y del Comercio.

A partir del 1 de junio de 2022, por cada una de las horas remuneradas en mayo de 2022, la Compañía pagará cuatro dólares con setenta y siete centavos (\$4.77) por hora.

A partir del 1 de junio de 2023, por cada una de las horas remuneradas en mayo de 2023, la Compañía pagará cuatro dólares y setenta y seis centavos (\$4.76) por hora.

A partir del 1 de junio de 2024, por cada una de las horas remuneradas en mayo de 2024, la Compañía pagará cuatro dólares y setenta y cinco centavos (\$4.75) por hora.

A partir del 1 de junio de 2025, por cada una de las horas remuneradas en mayo de 2025 y por todos los períodos subsiguientes durante la vigencia de este Convenio, la Compañía pagará la cantidad establecida de manera uniforme por los fideicomisarios para otros empleadores que contribuyan a la misma clasificación de beneficios.

Habrán tres (3) días feriados con contribución de la compañía en un mes. El primer feriado será el pago de agosto de 2022 por las horas pagadas en julio de 2022; el segundo feriado será el pago de agosto de 2023 por las horas pagadas en julio de 2023, el tercer feriado será el pago de julio de 2024 por las horas pagadas en junio de 2024. Si un aporte de feriado resultara en que el Fondo de Salud y Bienestar tenga menos de tres (3) meses de reservas, excluidos los IBNR, según lo determinen los actuarios del Fondo, entonces se anulará el aporte de feriado. Durante los meses en los cuales se produzca el aporte de feriado, la Compañía no cobrará los aportes de los trabajadores participantes.

A los efectos de interpretar las disposiciones de esta Sección, consulte el "Anexo de las normas de interpretación de pensiones, y salud y bienestar" que se adjunta al presente y se incorpora por referencia como si se estableciera de forma plena en el presente documento.

11.2 Los empleados cuyos cónyuges no tengan su propio seguro médico primario aportarán una contribución adicional, antes de impuestos, de cuarenta dólares (\$40.00) por semana al Fondo de Bienestar para la cobertura conyugal.

11.3 Todos los empleados que reúnan los requisitos para recibir beneficios del Fondo, o que lleguen a ser elegibles para recibirlos, deberán hacer contribuciones como empleados para poder recibir y continuar como elegibles para la cobertura de los beneficios del Fondo. El Empleador deducirá las contribuciones semanalmente (o si corresponde, quincenalmente) antes de impuestos. Dichas deducciones se realizarán de la siguiente manera:

20 % del monto establecido de manera uniforme por los fideicomisarios del Fondo de Bienestar para los empleadores que contribuyan a la misma clasificación de beneficios por todas las horas pagadas al empleado, con un máximo de cuarenta (40) horas por semana.

\*Los empleados cuyos cónyuges no tengan su propio seguro médico primario aportarán una contribución adicional, antes de impuestos, de cuarenta dólares (\$40.00) por semana al Fondo de Bienestar para la cobertura conyugal.

Un empleado que opte por rechazar la cobertura y no pagar las Contribuciones del empleado anteriores, de conformidad con este Convenio no recibirá los beneficios del Fondo.

La declinación de la cobertura por parte del empleado no eximirá al Empleador de su obligación de contribuir en nombre de ese empleado.

Los empleados elegirán por escrito el "Plan" de cobertura de beneficios en el cual participarán de entre los "Planes" para los que son elegibles, según las directrices de elegibilidad establecidas por los fideicomisarios del Fondo de Bienestar. Los empleados permanecerán en el mismo plan de beneficios (A, B, C, D o sin cobertura), a menos que el empleado lo notifique por escrito a la oficina del Fondo de Salud y Bienestar durante el próximo período de inscripción antes de enero de cada año. Los empleados tendrán la opción de cambiar el Plan de Beneficios (con base en las directrices de elegibilidad) o cancelar la cobertura, durante el período de inscripción anual antes del mes de enero de cada año.

Los empleados elegirán por escrito el nivel de cobertura (por ejemplo, solo empleado, empleado y cónyuge, etc.) entre los niveles de cobertura para los cuales son elegibles, con base en las directrices de elegibilidad establecidas por los fideicomisarios del Fondo de Bienestar. Los empleados permanecerán con el mismo nivel de cobertura, a menos que el empleado notifique a la Oficina del Fondo de Salud y Bienestar por escrito durante



el próximo período de inscripción antes de enero de cada año, el deseo de cambiar el nivel de cobertura o cancelar la cobertura.

Los empleados que han declinado la cobertura solo pueden elegirla durante los períodos de inscripción abierta o en el caso de que tengan un "evento de cambio de vida", tal como se define en el Documento del Plan/Descripción Resumida del Plan.

Un empleado recién elegible que no se presente a una elección se inscribirá en el Plan D con el nivel de cobertura más alto para ser elegible, según las horas pagadas. Cualquier persona que quede inscrita automáticamente de esta manera tiene el derecho de rechazar o modificar la cobertura prospectivamente en cualquier momento mediante el envío de una solicitud por escrito.

## ARTÍCULO 12 – SALUD Y SEGURIDAD

12.1 Si el Empleador exige un examen médico de algún empleado, dicho examen será pagado por dicho Empleador.

12.2 El Empleador se compromete a proporcionar un botiquín de primeros auxilios completo.

12.3 Ningún empleado utilizará equipos eléctricos sin las protecciones de seguridad. Cualquier empleado que utilice dichos equipos sin las protecciones de seguridad quedará sujeto a medidas disciplinarias, las cuales pueden llegar a la terminación de la relación laboral.

## ARTÍCULO 13 – HERRAMIENTAS SUMINISTRADAS

13.1 Todas las prendas de vestir, ropa blanca y uniformes especiales que exija el Empleador deberán ser provistas y lavadas (excepto las de planchado permanente) por el Empleador. Todas las herramientas, incluidos sierras, cuchillos, cuchillas, etc., deberán ser proporcionadas por el Empleador.

13.2 Los empleados que se nieguen a cooperar y a utilizar equipos de protección estarán sujetos a medidas disciplinarias.

13.3 Se pondrán guantes a disposición de los empleados que trabajen en las salas de corte.

## ARTÍCULO 14 – LICENCIA FUNERARIA

14.1 El Empleador se compromete a pagar a todos los empleados con horario regular, que hayan alcanzado la antigüedad, licencia por ausencias debido al fallecimiento de un familiar directo, hasta un máximo de tres (3) días de trabajo programados seguidos, siempre y cuando el empleado asista al funeral o al servicio conmemorativo. El término "familia inmediata" se refiere al cónyuge, los padres, los abuelos, los padrastros, los hijos, los nietos, los hermanos, las hermanas, los cuñados,

el suegro o la suegra, los yernos o las nueras. Al empleado se le permitirá un (1) día libre en caso de muerte de un familiar descrito en el párrafo anterior si dicho pariente muere y el servicio fúnebre o conmemorativo se celebra fuera de la ciudad y el empleado no puede asistir al funeral o al servicio conmemorativo, siempre y cuando el empleado afectado presente pruebas de la defunción y de su parentesco.

#### ARTÍCULO 15 – Delegados

15.1 La Unión tendrá el derecho de designar no más de dos (2) delegados en cada turno. Todos los asuntos estarán a cargo de los delegados. El delegado no realizará las actividades de la Unión en el horario del Empleador. Todos los delegados deberán tener una antigüedad superior, solo para efectos de despido temporal.

#### ARTÍCULO 16 – LICENCIAS

16.1 Una licencia se definirá como un período durante el cual un empleado debe, por motivos legítimos, ausentarse del trabajo. De conformidad con este Artículo, las licencias se limitarán a:

- A. Militar
- B. Familiar
- C. Unión

Serán por un período determinado y sin remuneración.

##### 16.2 LICENCIA MILITAR

En caso de que un empleado cubierto por este Convenio ingrese en las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos, podrá ser reincorporado de conformidad con las disposiciones de la legislación federal aplicable.

##### 16.3 LICENCIA FAMILIAR

El Empleador aplicará su Política de licencia familiar de conformidad con las leyes federales. La Compañía puede exigir que un empleado utilice hasta una (1) semana de vacaciones mientras esté de licencia médica y familiar.

##### 16.4 LICENCIA DE LA UNIÓN

A cualquier empleado con uno (1) o más años de antigüedad con el Empleador, elegido o nombrado para un cargo de la Unión o como delegado para asistir a una conferencia laboral que requiera una licencia, se le concederá una licencia sin goce de sueldo y se le garantizará el reemplazo al final de dicho período con la misma calificación de antigüedad que cuando se concedió la licencia. La licencia se concederá por un período no superior a un (1) año y deberá ser certificada por la Unión. Una licencia por más de un período de un (1) año se podrá renovar de tiempo en tiempo mediante un acuerdo entre la Unión y el Empleador.

16.5 Excepto en casos de emergencia, se presentará una solicitud por escrito al Departamento de Personal para solicitar una licencia al menos cinco (5) días hábiles antes de la fecha de inicio de la licencia solicitada. El empleado que esté de licencia será responsable de notificar al Empleador si no puede volver a trabajar al expirar la licencia y solicitar una prórroga de conformidad con el procedimiento apropiado.

#### ARTÍCULO 17 – NO DISCRIMINACIÓN

17.1 El Empleador y la Unión acuerdan no discriminar a ningún empleado por motivo de sexo, orientación sexual, identidad de género, expresión de género, religión, edad, origen nacional, discapacidad de acuerdo con la ley, actividad en la Unión o afiliación a la Unión. Esta sección está sujeta al procedimiento de quejas y arbitraje.

#### ARTÍCULO 18 – SALARIOS

18.1 Las tasas salariales, la fecha de entrada en vigencia y las clasificaciones figuran en el Anexo "A" adjunto al presente documento y forman parte del mismo.

#### ARTÍCULO 19 – BENEFICIOS DE JUBILACIÓN

19.1 El Empleador establecerá un plan 401(k) y contribuirá con el uno por ciento (1 %) del salario bruto anual a dicho plan por cada empleado que reúna los requisitos para recibir una contribución por satisfacción del trabajo, el tiempo de empleo y otros requisitos especificados en el plan, y el Empleador igualará cien por ciento (100 %) de la contribución individual de cualquier empleado hasta una contribución del empleado de cuatro por ciento (4 %). El plan puede incluir otros beneficios para los empleados a entera discreción del Empleador.

#### ARTÍCULO 20 – SEPARABILIDAD

20.1 Nada de lo contenido en este Convenio pretende infringir las leyes, normas o reglamentos federales o estatales establecidos de conformidad con el mismo. Si cualquier corte de jurisdicción competente considera que alguna parte de este Convenio constituye una violación de este, dicha parte será nula y sin efecto y las partes negociarán la sustitución de dicha parte nula por una disposición válida.

ARTÍCULO 21 – VENCIMIENTO

21.1 Este Convenio entrará en vigencia el 19 de septiembre de 2022 y vencerá el 28 de septiembre de 2025, a medianoche, y continuará de un año a otro a partir de la fecha de vencimiento, a menos que cualquiera de las partes notifique por escrito sesenta (60) días antes de la fecha de vencimiento o cualquier fecha de aniversario posterior su deseo de rescindir o modificar este Convenio.

POR LA UNIÓN:  
Unión de Trabajadores de la Industria de  
Alimentos y del Comercio,  
Unión Local #655

POR EL EMPLEADOR:  
  
Holten Meat, Inc.

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Fecha: \_\_\_\_\_

Fecha: \_\_\_\_\_

ANEXO "A"

	ACTUAL POR HORA		<u>01 de enero de 2023</u>		<u>01 de enero de 2024</u>		<u>01 de enero de 2025</u>
OPERADOR DE MOLINO*	\$20.63		\$21.89		\$22.89		\$24.39
		+\$1.26		+\$1.00		+\$1.50	
OPERADOR DE MÁQUINAS FORMAX*	\$20.13		\$21.39		\$22.39		\$23.89
		+\$1.26		+\$1.00		+\$1.50	
PERSONAL DE CONGELACIÓN	\$20.13		\$21.39		\$22.39		\$23.89
		+\$1.26		+\$1.00		+\$1.50	
COORDINADO R DE EQUIPO	\$20.13		\$21.39		\$22.39		\$23.89
		+\$1.26		+\$1.00		+\$1.50	

PERSONAL DE PRODUCCIÓN Y SANEAMIENTO	ACTUAL POR HORA		<u>01 de enero de 2023</u>		<u>01 de enero de 2024</u>		<u>01 de enero de 2025</u>
Tasa inicial	\$12.00		\$14.50		\$14.75		\$15.00
6º mes	\$12.73		\$15.25		\$15.25		\$15.25
12º mes	\$13.90		\$17.50		\$17.50		\$17.50
24º mes	\$14.10		\$17.70		\$17.70		\$17.70
36º mes	\$14.45		\$18.05		\$18.05		\$18.05
48º mes	\$17.74		\$19.00		\$20.00		\$21.50
		+\$1.26		+\$1.00		+\$1.50	

\* Los empleados que ocupen desde hace poco tiempo los cargos de operador de molino u operador de máquinas Formax deberán participar en un programa de capacitación. Los empleados pasarán a la siguiente escala salarial que se muestra a continuación cuando hayan demostrado el dominio de las habilidades asociadas a ese nivel, a entera discreción del Empleador y en ningún caso a más tardar tres (3) meses después de haber comenzado cualquier nivel. El Empleador se reserva el derecho de retirar a los

empleados del cargo de aprendiz debido a su desempeño laboral o a exigencias comerciales, en cuyo caso el empleado volverá a ocupar el cargo anterior. Cuando un empleado regrese a su puesto anterior por motivos comerciales y se vuelva a abrir una oportunidad de capacitación, se concederá a dicho empleado la primera oportunidad de capacitarse para el puesto desde el cual fue transferido por exigencias comerciales.

Cargo	Tasa inicial	3 meses	6 meses	9 meses
Aprendiz de operador de molino	Tasa por hora completa menos \$1.50	Tasa por hora completa menos \$1.00	Tasa por hora completa menos \$0.50	Tasa por hora completa
Aprendiz de máquinas Formax	Tasa por hora completa menos \$1.50	Tasa por hora completa menos \$1.00	Tasa por hora completa menos \$0.50	Tasa por hora completa

Los empleados con salarios por encima del rango salarial para su puesto de trabajo (círculo rojo) recibirán la misma cantidad de aumentos que los empleados de estas clasificaciones.

- A.1 (b) Al personal de producción se le pagará un dólar (\$1.00) por hora por encima de su tasa regular mientras capacite a otros miembros del personal de producción.
- A.1 (c) Al personal de producción se le pagará un dólar (\$1.00) por hora por encima de su tasa mientras fabrica cajas. Esto incluirá hasta un dólar (\$1.00) por encima de la tarifa más alta del personal de producción indicada con anterioridad.
- A.1 (d) Los empleados de saneamiento que trabajen en el tercer (3º) turno recibirán una prima de un dólar y cincuenta centavos (\$1.50) por encima de su tasa regular por todas las horas trabajadas en dicho tercer turno.
- A.1 (e) Los empleados que trabajen en el segundo (2º) turno recibirán una prima de un dólar (\$1.00) por encima de su tasa regular por todas las horas trabajadas en dicho segundo turno.
- A.1 (f) Los empleados designados por el Empleador para realizar la inspección preoperativa recibirán un dólar (\$1.00) por encima de su tasa regular por las horas trabajadas durante cada turno trabajado.
- A.1 (g) A los instructores de operador de molino se les pagará un dólar (\$1.00) por hora por encima de su tasa regular mientras capaciten a otros miembros del personal de trituradoras.

- A.1 (h) A los instructores de máquinas Formax se les pagará un dólar (\$1.00) por hora por encima de su tasa regular mientras capaciten a otro personal de máquinas Formax.
- A.1 (i) Los empleados que se trasladen de las instalaciones de Sauget a las de Valmeyer, o viceversa, recibirán una prima de un dólar (\$1.00) por hora por todas las horas trabajadas en la otra ubicación. Esta prima se aplicará tanto a las transferencias temporales como a las permanentes.

## ANEXO DE LAS NORMAS DE INTERPRETACIÓN DE SALUD Y BIENESTAR

Las partes acuerdan aplicar los siguientes principios al interpretar la obligación de la Compañía de contribuir al Artículo 11: Fondo de Salud y Bienestar.

1. La Compañía contribuirá las horas pagadas en un año calendario como vacaciones no utilizadas del año anterior, hasta un máximo de cuarenta (40) horas en la semana en la cual se realice el pago.

Ejemplos:

Un empleado a quien se le paguen cuarenta (40) horas en una semana en 2011 (incluido el pago por las horas trabajadas y las horas con derecho a días libres) también recibirá en la misma semana el pago por veinticinco (25) horas de vacaciones no utilizadas de 2010. La Compañía está obligada a aportar cuarenta (40) horas para esa semana.

Un empleado a quien se le paguen veinte (20) horas en una semana en 2011 (incluido el pago por las horas trabajadas y las horas con derecho a días libres) también recibirá en la misma semana el pago por veinticinco (25) horas de vacaciones no utilizadas de 2010. La Compañía está obligada a aportar cuarenta (40) horas para esa semana.

Un empleado a quien se le paguen veinte (20) horas en una semana en 2011 (incluido el pago por las horas trabajadas y las horas con derecho a días libres) también recibirá en la misma semana el pago por quince (15) horas de vacaciones no utilizadas de 2010. La Compañía está obligada a aportar treinta y cinco (35) horas para esa semana.

2. La Compañía contribuirá con las horas pagadas por el derecho a vacaciones en lugar del tiempo libre hasta un máximo de cuarenta (40) horas durante la semana en la cual se paguen al empleado las horas de vacaciones.

Ejemplos:

Un empleado a quien se le paguen cuarenta (40) horas en una semana (incluido el pago por las horas trabajadas y las horas con derecho a días libres) también recibirá en la misma semana el pago de vacaciones de veinticinco (25) horas en lugar del tiempo libre. La Compañía está obligada a aportar cuarenta (40) horas en esa semana.

Un empleado a quien se le paguen veinte (20) horas en una semana (incluido el pago por las horas trabajadas y las horas con derecho a días libres) también recibirá en la misma semana el pago de vacaciones de veinticinco (25) horas en lugar del tiempo libre. La Compañía está obligada a aportar cuarenta (40) horas para esa semana.

Un empleado a quien se le paguen veinte (20) horas en una semana (incluido el pago por las horas trabajadas y las horas con derecho a días libres) también recibirá en



la misma semana el pago de vacaciones de quince (15) horas en lugar del tiempo libre. La Compañía está obligada a aportar treinta y cinco (35) horas para esa semana.

3. Al terminar la relación laboral, la Compañía está obligada a aportar por todas las horas pagadas en una suma global (es decir, las horas a las que el empleado tenía derecho a recibir al retirarse de conformidad con el Convenio de Negociación Colectiva, el cual puede incluir, entre otras cosas, vacaciones personales y días de enfermedad) sin tener en cuenta el límite de cuarenta (40) horas. Ejemplo: Un empleado concluye el empleo (ya sea por su renuncia, jubilación o terminación involuntaria). Él/ella recibe un cheque que representa el pago de veinte (20) horas trabajadas, ochenta (80) horas de vacaciones no utilizadas y dieciséis (16) horas de días libres personales. La Compañía está obligada a aportar por ciento dieciséis (116) horas.

4. La Compañía está obligada a contribuir con las horas pagadas por vacaciones antes del tiempo libre si el tiempo que se va a tomar como vacaciones se designa en el momento en el cual se solicita el pago de vacaciones:

Ejemplos:

Un empleado solicita el pago de vacaciones para el tiempo libre que tomará la semana siguiente. La Compañía está obligada a aportar por estas horas.

Un empleado solicita el pago de vacaciones para el tiempo libre que tomará un mes después de realizada la solicitud. La Compañía está obligada a aportar por estas horas.

Un empleado solicitó el pago de vacaciones sin indicar si se tomaría tiempo libre o cuándo se tomaría. La obligación de la Compañía de contribuir por estas horas se determinaría en el párrafo 2 anterior (es decir, pagar el derecho a vacaciones en lugar del tiempo libre).

## NOTA COMPLEMENTARIA NÚMERO 1 Programa de asistencia

Cada empleado es contratado por el valor que aporta al Empleador y para cubrir un vacío existente en un cargo hasta que el empleado llegó a cubrir ese vacío. Si el empleado no está en el trabajo, ese vacío permanece. En un esfuerzo por apreciar de forma constante el valor del empleado para el Empleador y brindar servicios y productos de alta calidad para los clientes del Empleador, se diseñó la siguiente Política de asistencia.

### 1. DEFINICIONES

(a) 100 % de asistencia: la asistencia al 100% es la presencia en el trabajo cada día laboral programado.

(b) Ocurrencia de ausencia: una ausencia es el tiempo de trabajo perdido que supera las dos (2) horas de cada período de trabajo programado. A un empleado con más de dos (2) horas de retraso, a discreción exclusiva del Empleador, no se le permitirá trabajar.

(c) Retraso: un retraso es marcar la entrada después de la hora de inicio programada si el tiempo es inferior a dos (2) horas. Un retraso también ocurre si un empleado sale antes de un período de trabajo programado si el tiempo es inferior a cuatro (4) horas. Dos (2) retrasos equivalen a una (1) ocurrencia de ausencia.

(d) Período de trabajo programado: un período de trabajo programado es el turno programado del empleado, incluidas las horas extras programadas. También es un horario de trabajo voluntario o premium al que el empleado se comprometió con anticipación.

(e) Certificación médica: una certificación médica es una justificación válida por escrito, firmada o sellada personalmente por un médico, un odontólogo o un quiropráctico por cada día de retraso o ausencia en la cual se especifica el motivo por el que el empleado tuvo que faltar al trabajo. La certificación médica debe presentarse al Empleador el primer (1º) día en el cual el empleado se presente a trabajar después de la ausencia o el retraso o la mencionada certificación quedará anulada. Las certificaciones del MD (médico) de la sala de emergencias son válidas durante un máximo de tres (3) días calendario.

(f) Excusa por ausencias de cuidados continuos: una disculpa por ausentismo continuo es una excusa válida por escrito de un médico, proveedor de atención médica o centro de cuidados de urgencia y reducirá dos (2) o más ausencias consecutivas hasta (1) semana calendario a una (1) ausencia.

(g) Certificación no médica: una certificación no médica es la verificación por escrito de que un empleado está ausente o llega tarde debido a las siguientes razones: servicio en jurado, funeral, accidente laboral, licencia médica, actividades de la unión, vacaciones, despido temporal, o clima (autorizado por el Empleador). La verificación

debe proporcionarse al Empleador el primer (1º) día en que el empleado regrese al trabajo o la certificación no médica quedará anulada.

(h) Fecha obligatoria ante la corte: en el caso de un día de audiencia obligatorio, el empleado debe presentar una verificación por escrito al gerente de operaciones al menos dos (2) semanas antes de la fecha de audiencia en la corte. Si el empleado no proporciona una verificación por escrito al gerente de operaciones al menos dos (2) semanas antes de la fecha de audiencia, se cargará un (1) punto al empleado.

(i) Período de registro: el período de registro es de nueve (9) meses. Las ausencias o retrasos registradas durante dicho período se eliminarán del registro de asistencia del empleado el día en el cual se cumplan nueve (9) meses desde que ocurrió la ausencia o el retraso.

(j) Registro de asistencia: un registro de asistencia es un registro de todos los días de asistencia, todas las ocurrencias de ausencias y retrasos de cada empleado.

(k) Personal clave: los empleados que ocupen cargos clave, tales como los empleados de saneamiento que tengan previsto trabajar el lunes por la mañana antes de la operación, los empleados de transporte que trabajen en la sala de molino o los empleados de mantenimiento programados para el domingo, deben hacer los preparativos al menos cuatro (4) horas antes de la hora de inicio programada o se considerará como un caso de "no llamar/no presentarse", sin tener en cuenta la notificación. El incumplimiento de las horas extras asignadas por el personal clave está sujeto a medidas disciplinarias que pueden incluir hasta el despido. En caso de que un empleado de Saneamiento esté ausente durante el turno de cuatro (4) horas extras o el turno de ocho (8) horas del mismo día, la cantidad máxima de puntos a los que accede es de un (1) punto.

## 2. FUNCIONAMIENTO DEL PROGRAMA:

(a) Todas las ocurrencias de ausencias o retrasos de un empleado se anotarán en el registro de asistencia del empleado.

(b) Ausencias justificadas:

(1) Solo se aceptarán solicitudes de tiempo libre aprobadas para excusar ocurrencias de ausencias o retrasos para que no cuenten en el registro de asistencia del empleado.

(2) La certificación médica solo servirá para reducir dos (2) o más ausencias consecutivas de hasta una (1) semana calendario para una ausencia.

(c) Ausencias no justificadas:

(1) Por la tercera (3ª) ausencia injustificada durante un período de registro, el empleado recibirá una advertencia verbal.

- (2) En el caso de la cuarta (4ª) ausencia injustificada durante un período de registro, el empleado recibirá una advertencia por escrito.
- (3) Por la quinta (5ª) ausencia injustificada durante un período de registro, el empleado recibirá una suspensión de un (1) día sin goce de sueldo.
- (4) En el caso de la sexta (6ª) ausencia injustificada durante un período de registro, el empleado recibirá una advertencia "Final" por escrito.
- (5) Por la séptima (7ª) ausencia injustificada durante un período de registro, el empleado será despedido.

(d) Un empleado puede solicitar un tiempo libre programado por adelantado, al hacer los arreglos con al menos una (1) semana de anticipación con el gerente de operaciones. Para emergencias documentadas, se puede aceptar un aviso con veinticuatro (24) horas de anticipación. Cuando se haya aprobado el tiempo libre programado, se retirará al empleado del horario de trabajo y no estará sujeto a medidas disciplinarias, según el acuerdo y la discreción del gerente de operaciones. Todas las licencias pagadas deben utilizarse antes de que se permita cualquier tiempo libre aprobado no remunerado.

POR LA UNIÓN:

POR EL EMPLEADOR:

Unión de Trabajadores de la Industria  
de Alimentos y del Comercio,  
Unión Local #655

Holten Meat, Inc.

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Fecha: \_\_\_\_\_

Fecha: \_\_\_\_\_

NOTA COMPLEMENTARIA NÚMERO 2

Los empleados podrán presentar ofertas para los cargos de trabajo publicados por el Empleador de un turno a otro, siempre y cuando estén calificados para desempeñar el trabajo al cual se postulan. El Empleador determinará quién debe cubrir la vacante mediante la consideración de quién reúne los requisitos para el cargo y puede desempeñar las funciones del cargo. Si el Empleador determina que hay dos o más empleados "igualmente calificados" que han firmado la oferta de trabajo interna, se seleccionará al de mayor antigüedad. El Empleador se reserva el derecho de determinar las calificaciones para los trabajos y determinar si algún empleado cumple con los requisitos para dicho trabajo. Cuando el Empleador determine que no hay ningún empleado calificado, se reserva el derecho de contratar para la oferta de trabajo a un candidato externo. Este proceso se utilizará solo para ofertas de trabajo individuales. Cuando, de manera simultánea, se producen varias vacantes en un departamento [dos (2) o más, como una expansión de personal], el Empleador se reserva el derecho de cubrir cargos de cualquier fuente adicional (interna y externa) en función de las calificaciones. Los empleados no podrán hacer ofertas de un turno a otro debido a la creación de nuevas líneas temporales durante la temporada alta. No se trasladará a ningún empleado a su nuevo turno hasta que su sustituto haya sido capacitado y calificado. Esta Carta complementaria permanecerá en vigencia durante la validez del Convenio.

POR LA UNIÓN:

Unión de Trabajadores de la Industria  
de Alimentos y del Comercio,  
Unión Local #655

POR EL EMPLEADOR:

Holten Meat, Inc.

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Fecha: \_\_\_\_\_

Fecha: \_\_\_\_\_

NOTA COMPLEMENTARIA NÚMERO 3

Todos los empleados recibirán al menos un fin de semana completo (sábado y domingo) libre al mes durante la temporada alta. Los empleados pueden trabajar de manera voluntaria en su fin de semana libre designado, pero eso no les da derecho a otro fin de semana (sábado y domingo) libre durante ese mes.

Esta Carta complementaria vencerá el 28 de septiembre de 2025 y su renovación estará sujeta a negociaciones.

POR LA UNIÓN:

POR EL EMPLEADOR:

Unión de Trabajadores de la Industria  
de Alimentos y del Comercio,  
Unión Local #655

Holten Meat, Inc.

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Fecha: \_\_\_\_\_

Fecha: \_\_\_\_\_