

**MAPLE LEAF FOODS INC
BRANDON**

DESDE: 12 de enero de 2020
HASTA: 31 de diciembre de 2024

Mensaje del Presidente



Estimado Socio,

Un convenio colectivo sindical es como una Carta de Derechos. Explica, protege y garantiza sus derechos en el trabajo. Estipula el salario que se le debe pagar y los beneficios que debe recibir. Deja por escrito su derecho a la dignidad y al respeto en el trabajo.

Es importante que conozca sus derechos, los salarios y los beneficios que tiene derecho a recibir. Tómese el tiempo de leer este convenio. Si tiene alguna pregunta al respecto, hable con un delegado en su lugar de trabajo o llame a su representante sindical a tiempo completo. También son ellos las personas con las que debe hablar si siente que los derechos y beneficios descritos en este documento no le están siendo proporcionados.

Atentamente,

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Jeff Traeger". The signature is stylized with a long horizontal line extending to the right.

Jeff Traeger,
Presidente UFCW Local 832



MAPLE LEAF FOODS INC.

Índice

	<u>ARTÍCULO</u>	<u>PÁGINA</u>
Ajuste de reclamos	22	40
Asignación de fondos legados para empleados de Brandon		54
Apéndices, referencias	30	46
Pago por duelo	19.08	38
Programas de incentivos de Brandon	Ltr. Nº 6	83
Carteleras de anuncios	24	43
Licencia cívica	19.11	39
Tiempo para limpieza	5.12	10
Cooperación Empresa y sindicato - Delegados sindicales	25	43
Licencia compasiva	19.10	39
Entrenador corporativo	13.02	24
Deducción de cuotas sindicales	3	2
Medidas de disciplina	21	39
Autorizaciones médicas	Apéndice A-4	55
Licencia por violencia doméstica y por acoso	19.12	39
Ergonomía	16.14	33
Vencimiento y renovación	34	49
Licencia por responsabilidad familiar	19.09	38
Reglamento Federal de Inmigración	33.06	49
Estación de primeros auxilios	Ltr. #5	82
Programa de trabajadores extranjeros	33	48
Despidos de trabajadores extranjeros	33.04	48
Feriados generales	11	21
Investigación de reclamos	25.05	44
Comité de Salud y Seguridad	16.02	29
Cooperación de salud y seguridad	16.13	32
Salud y seguridad	16	29
Plan dental de salud y bienestar / Plan de pensiones	Apéndice A	52
Salud y bienestar, Referencia	20	39
Horarios de trabajo	5	3
Trámites de inmigración	33.01	48
Información sobre reclamos	22.02	40
Lesiones en el trabajo	12.02	23
Presentación del Delegado	25.03	44
Alteración del trabajo - Nuevo trabajo introducido	Apéndice D-2	71
Rotación laboral en las categorías	10	21
Proyecto de empleo conjunto	Ltr. #4	82
Comité Conjunto de Gestión Laboral	32	47
Licencia por servicio de jurado	19.06	37

Períodos de comida y descanso en el Piso de matadero	Ltr. #7	83
Afilado de cuchillos	16.11	31
Despido y convocatoria luego del despido	8	17
Aviso de despido / Definición	8.01	17
Prima por referente	13.01	24
Entrenador principal / Entrenador corporativo, Tasas de alivio	26.03	45
Permisos de ausencia	19	34
Casilleros	29	46
Mantenimiento y renovación de licencias de central eléctrica	Apéndice B.5	58
Programas de Ayudante de Mantenimiento y Programa de Aprendices	Ltr. #1	76
Encuesta de salarios de mantenimiento	Apéndice B-6	58
Horarios de mantenimiento de fin de semana	Apéndice F	75
Derechos y funciones de la Administración	15	29
Licencia por Maternidad / Licencia Parental	19.04	35
Pausa para comidas y descanso	5.10	7
Plan odontológico MFCW	Apéndice A.2	53
Fondo Fiduciario de Educación y Capacitación de MFCW, Referencia	28	46
Fondo Fiduciario de Educación y Formación de MFCW	Apéndice C	60
Naturaleza de la Unidad de Negociación	1	1
Sin acoso / Discriminación	2.04	2
Prima por trabajo fuera de turno	13.03	24
Proceso de anuncios en línea	Ltr. #3	82
Orientación, Nuevo empleado	25.06	44
Horas extra	6	10
Horario laboral de los empleados a tiempo parcial	5.08	4
Período de pago: depósito directo	27	45
Errores de nómina	27.02	45
Plan de pensiones	Apéndice A-3	53
Descansos personales	5.11	9
Licencia personal (1-4 días)	19.05	37
Pagos premium	13	24
Período de prueba	4	2
Ropa de seguridad / Equipo de protección provisto por la empresa	16.09	31
Horas extras programadas regularmente	6.05 2)	12
Tasas de alivio	26	45
Eliminación de las referencias disciplinarias	21.05	40
Solicitudes de horas extras	6.05	11
Lugar de trabajo respetuoso Artículo 31	Ltr. #2	81
Lugar de trabajo respetuoso	31	47
Derecho a rechazar el trabajo peligroso	16.07	30
Botas de seguridad	16.12	32
Horas extra programadas	6.05 1)	11
Turnos programados de doce horas	Apéndice E	73
Programación y contabilización del horario de trabajo	5.09	4
Selección de un árbitro	23	42
Antigüedad	7	15

Antigüedad, empleados a tiempo parcial	7.07	17
Licencia para Delegado Jefe	19.01	34
Huelgas y cierres patronales	17	33
Relojes de marcación	5.09(4)	6
Bono para herramientas	16.10	31
Clasificaciones de aprendizaje de oficios	Apéndice B-2	58
Traducción	33.02	48
Calcomanías con la insignia de la UFCW	2.05	2
Fondo Fiduciario de Beneficios UFCW / Maple Leaf Foods Inc.	Apéndice A-1	52
Visitas del representante sindical a la planta	18	33
Sindicato	2	1
Horas extras no programadas: más de una (1) hora	6.05 3)	12
Horas extras no programadas: una (1) hora o menos	6.05 4)	13
Anuncios de vacantes / clasificación	9	18
Programación de vacaciones	14.08	26
Vacaciones, general	14.17	28
Vacaciones, empleados a tiempo parcial	14.14	28
Vacaciones pagas	14	24
Categorías de clasificación salarial	Apéndice D	61
Tasas de salarios	Apéndice B-1	56
Salarios, referencias	12	23
Salarios / Clasificaciones	Apéndice B	56
Honorarios por testigo	19.07	37
Horarios de trabajo	5.09(5)	6

Vencimiento: 31 de diciembre de 2024

CONVENIO ENTRE

MAPLE LEAF FOODS INC., una entidad empresarial con actividad en la ciudad de Brandon, provincia de Manitoba, en lo sucesivo denominada la "Compañía".

Y

UNITED FOOD & COMMERCIAL WORKERS UNION, LOCAL No. 832, con el respaldo de United Food & Commercial Workers International Union, en lo sucesivo denominado "Sindicato"

POR CUANTO: La Compañía y el Sindicato desean cooperar mutuamente para establecer y mantener condiciones que promuevan una relación armoniosa entre la Compañía y los empleados cubiertos por este Convenio, con el fin de brindar métodos para una justa y amigable resolución de las disputas que puedan surgir entre ellos y promover la eficiencia y la mejora de las operaciones;

EN VIRTUD DE LO CUAL, EL SINDICATO Y LA COMPAÑÍA ACUERDAN MUTUAMENTE LO SIGUIENTE:

ARTÍCULO 1 NATURALEZA DE LA UNIDAD DE NEGOCIACIÓN

1.01 La Compañía acuerda reconocer al Sindicato como la única entidad con propósito de negociación colectiva para todos los empleados, ya sea a tiempo completo o parcial, en su planta ubicada en la Ciudad de Brandon, Provincia de Manitoba, con la excepción de los supervisores de trabajo y personal por encima de dicho rango, personal de seguridad, personal de oficina y control de calidad, y aquellos excluidos por la Ley.

ARTÍCULO 2 SINDICATO

2.01 La Compañía acuerda retener en su empleo dentro de la unidad de negociación, tal como se describe en el **Artículo 1** de este Convenio, solo a miembros del Sindicato con buena situación. La Compañía tendrá la libertad de contratar o recontratar nuevos empleados que no sean miembros del Sindicato, siempre que dichos no miembros -ya sea a tiempo parcial o completo- sean elegibles para ser miembros del Sindicato, y deberán presentar una solicitud mediante el formulario de membresía oficial, dentro de los diez (10) días corridos desde la fecha de contratación o recontratación, y convertirse en miembros dentro de los treinta (30) días calendario.

2.02 Al momento del empleo, la Compañía acuerda proporcionar a cada empleado nuevo o recontratado una carta formal que describa al empleado su responsabilidad con respecto al pago de las cuotas sindicales y la tarifa de inscripción.

2.03 La Compañía acuerda enviar **por vía electrónica** al Sindicato una Solicitud de Membresía debidamente completada, dentro de los diez (10) días calendario a partir de la fecha de contratación o recontratación de un empleado. El Sindicato correrá con los gastos de imprimir la Solicitud de Membresía. La Solicitud de Membresía se utilizará mientras dure el Convenio Colectivo.

2.04 Ningún empleado será despedido o discriminado por actividades legales del Sindicato, o por realizar servicios en un comité del Sindicato fuera de horario laboral, o por informar al Sindicato la violación de cualquier disposición de este Convenio.

2.05 Calcomanías con la insignia de la UFCW

A los empleados que lo deseen se les permitirá colocar en sus cascos una (1) calcomanía con la insignia de UFCW. Estas calcomanías se utilizarán únicamente para identificar el nombre del sindicato y el número local aplicable. Las dimensiones de estos adhesivos no deberán exceder 1.2" x 2.2", ni podrán cubrir ningún etiquetado emitido por la empresa o reglamentario. Éstas deben cumplir con los mismos requisitos de cualquier calcomanía de la compañía o reglamentaria. En caso de usarlas, es responsabilidad del empleado que la calcomanía permanezca correctamente adherida y en buenas condiciones.

ARTÍCULO 3 DEDUCCIÓN DE CUOTAS SINDICALES

3.01 La Compañía acuerda deducir del salario del empleado las cuotas sindicales y tarifas de iniciación autorizados por el voto regular y apropiado de los miembros, **o por voto de la Junta Ejecutiva del Sindicato, según corresponda.** Además, la Compañía acuerda deducir automáticamente las cuotas sindicales del salario de los primeros cheques de pago de los empleados nuevos o recontratados. El dinero deducido durante cualquier mes será enviado electrónicamente por la Compañía, por depósito directo al Secretario-Tesorero del Sindicato, dentro de los veinte (20) días calendario posteriores al final del período contable de cuatro (4) o cinco (5) semanas de la Compañía, y acompañado por un archivo electrónico de computadora de cuatro semanas o mensual, con los nombres, números de seguro social y números de planta de los empleados a los que se hicieron deducciones y el monto de cada una de ellas.

ARTÍCULO 4 PERÍODO DE PRUEBA

4.01 Los nuevos empleados estarán bajo prueba por un período de veintidós (22) semanas, para empleados a tiempo completo, y novecientos ochenta (980) horas, para empleados a tiempo parcial. La Compañía, a su discreción, podrá despedir a cualquier empleado en período de prueba dentro de los mencionados límites de tiempo, y dicho

empleado no podrá recurrir a los **Artículos de Reclamos y Arbitraje** de este Convenio. Cualquier extensión a lo anterior deberá ser acordada mutuamente por la Compañía y el Sindicato.

4.02 Se requerirá que todos los empleados en período de prueba usen durante ese período un casco azul con una calcomanía con su nombre.

ARTÍCULO 5 HORAS DE TRABAJO

5.01 La semana laboral básica normal para los empleados a tiempo completo será de cuarenta (40) horas por semana, que se trabajarán en cinco (5) turnos consecutivos de ocho (8) horas cada uno, programados por la administración; y/o cuatro (4) turnos consecutivos de diez (10) horas cada uno, programados por la administración. La Compañía y el Sindicato acuerdan que en caso de escasez de cerdos, avería de maquinaria, epidemias, circunstancias fuera del control de la Compañía, reconfiguración de equipos o condiciones del mercado, los empleados a tiempo completo podrán trabajar menos de cuarenta (40) horas por semana.

5.02 Con la excepción de los períodos de comida y descanso mencionados en el **Artículo 5.10**, el turno de un empleado a tiempo completo para el día estará conformado por horas consecutivas de trabajo.

5.03 Para los empleados a tiempo completo que tienen cinco turnos programados de ocho horas en una semana laboral, cuando un feriado general cae durante uno de los días de trabajo programados y la planta cierra ese día, el empleado trabajará treinta y dos (32) horas en esa semana y recibirá paga por cuarenta (40). Si un feriado general cae fuera de la semana laboral programada de un empleado a tiempo completo, a dichos empleados se les pagará por todas las horas trabajadas en la semana del feriado general, más ocho (8) horas de pago por dicho feriado general. Si dos días feriados generales caen en la misma semana calendario, se aplicará un procedimiento de asignación similar al anterior.

5.04 Para los empleados que tienen programado trabajar cuatro días de diez horas a la semana, si cae un feriado general durante un día de trabajo programado y la planta cierra ese día, el empleado trabajará treinta (30) horas y se le pagarán cuarenta (40) horas por esa semana. Si un empleado a tiempo completo trabaja una semana de 4 días y 10 horas y el feriado general no cae en su semana laboral programada, recibirá un pago adicional de ocho (8) horas por el feriado general además de todas las horas trabajadas y pagadas en la semana del feriado general. El mismo procedimiento se aplicará cuando dos (2) días festivos generales caigan en una semana calendario.

Para los empleados que tienen programado trabajar turnos de 12 horas, si un día feriado general cae en un día de trabajo programado y la planta cierra en dicha jornada, el empleado tendrá su semana laboral reducida en 12 horas y se le pagará por 12 horas en el día feriado general. Si un empleado de tiempo completo trabaja un turno de 12 horas y el feriado general no cae en un día de trabajo programado, recibirá una paga de doce (12) horas adicionales por el feriado general, además de todas las horas

trabajadas y pagadas en la semana del feriado general. El mismo procedimiento se aplicará cuando dos (2) días de feriado general caigan en una semana calendario.

5.05 Todos los empleados tendrán un mínimo de doce (12) horas de descanso entre turnos programados, excepto en caso de emergencia o salvo que la Compañía y los empleados lo acuerden mutuamente. Emergencia se define como cualquier ausencia inesperada de empleados debido a una enfermedad, lesión, avería mecánica o en situaciones fuera del control de la Compañía.

5.06 La Compañía otorgará a los empleados dos (2) días libres consecutivos por semana o tres (3) días consecutivos, de acuerdo a que se trate de una semana laboral de ocho horas en cinco días o una semana laboral de diez horas en cuatro días. Esta disposición no se aplicará a las semanas en las que el empleado trabajara un turno adicional de horas extras en un día no laborable.

5.07 La Compañía acuerda notificar a los empleados a tiempo completo, al menos con una semana de anticipación, o al comienzo del empleo, si trabajarán una semana laboral de ocho horas en cinco días o una semana laboral de diez horas en cuatro días. La operación de la Compañía será una semana laboral de siete días, de domingo a sábado inclusive. Habrá tres (3) turnos en un día de trabajo de veinticuatro (24) horas, designados como Turno Día, Turno Tarde o Turno Noche.

5.08 Horario laboral de los empleados a tiempo parcial

La Compañía puede contratar hasta el veinte (20%) por ciento de su fuerza laboral como empleados a tiempo parcial. El cálculo del porcentaje se realizará cada cuatro (4) semanas calendario y se basará en el número total de empleados en la unidad de negociación, en cada semana. Si el porcentaje de empleados a tiempo parcial en una semana excede el veinte (20%) por ciento, el número de empleados a tiempo parcial que exceda ese veinte por ciento será el número utilizado para pagar a los empleados a tiempo parcial no calificados más veteranos la tasa de pago por hora de trabajadores no calificados a tiempo completo, por todas las horas trabajadas por dichos empleados (ej. si la Compañía tiene 1,000 empleados en la unidad de negociación y 210 empleados en una semana fueron a tiempo parcial, los 10 empleados a tiempo parcial no calificados más veteranos recibirán la tarifa de pago del empleado no calificado a tiempo completo, por la cantidad de horas que esos diez empleados superiores trabajaron esa semana).

Los empleados a tiempo parcial pueden ser programados para trabajar menos de cuarenta (40) horas a la semana, pero no se les programará por menos de cuatro (4) horas en cualquier turno cuando sean programados o convocados a trabajar.

5.09 Programación y contabilización del horario de trabajo

(1) La programación será hecha por la Compañía para los empleados a tiempo completo, mediante la clasificación dentro de cada departamento y por antigüedad, y para los empleados a tiempo parcial se hará por departamento y por antigüedad. Se

programarán tanto los empleados a tiempo completo como los a tiempo parcial según lo indicado anteriormente, siempre que el empleado tenga la capacidad de realizar las funciones normales del trabajo. La planta se dividirá en los siguientes departamentos:

- | | | |
|--|---|--|
| 1. Recepción de cerdos | 18. Lavandería PM | 36. Rieles AM |
| 2. Matadero frontal AM | 19. Lavandería Noche | 37. Rieles PM |
| 3. Matadero frontal PM | 20. Conversión, MEP, MSP, Rollos, Corte Cerdos AM | 38. Envío AM |
| 4. Piso vestidor AM | 21. Conversión, MEP, MSP, Rollos, Corte Cerdos PM | 39. Envío PM |
| 5. Piso vestidor PM | 22. Cryovac AM | 40. Envío Noche |
| 6. Sala de envase AM | 23. Cryovac PM | 41. Corte saneamiento |
| 7. Sala de envase PM | 24. Tabla de bloque AM | 42. Matadero saneamiento |
| 8. Estómago y pilas AM | 25. Tabla de bloque PM | 43. Costes generales saneamiento |
| 9. Estómago y pilas PM | 26. Línea Espaldilla AM | 44. Fin de semana saneamiento |
| 10. Tocino, mucosa y no comestible AM | 27. Línea Espaldilla PM | 45. Congelador, Sala de enfriado AM |
| 11. Tocino, mucosa y no comestible PM | 28. Línea Bondiola AM | 46. Congelador, Sala de enfriado PM |
| 12. Tocino, mucosa y no comestibles Noche | 29. Línea Bondiola PM | 47. Congelador Noche |
| 13. Subproductos AM | 30. Línea Lomo AM | 48. Investigación y desarrollo |
| 14. Subproductos PM | 31. Línea Lomo PM | 49. Cafetería AM |
| 15. Productos secos, recepción, limpieza, servicios de planta AM | 32. Línea Panceta AM | 50. Cafetería PM |
| 16. Productos secos, recepción, limpieza PM | 33. Línea Panceta PM | 51. Mantenimiento |
| 17. Lavandería AM | 34. Empacado, Sala de cajas, Volquetes AM | 52. Central eléctrica / Aguas residuales |
| | 35. Empacado, Sala de cajas, Volquetes PM | |

La Compañía tiene la capacidad de crear departamentos adicionales durante la vigencia de este convenio de negociación colectiva, por razones comerciales legítimas, siempre que informe al Sindicato acerca de su intención, dentro de un período razonable de no menos de treinta días calendario antes de establecer los nuevos departamentos. El comité de evaluación de trabajos se reunirá para validar las clasificaciones de los trabajos dentro del departamento, y todos los trabajos serán asignados a través del proceso de anuncios de trabajos, antes de que el departamento comience a funcionar.

(2) La Compañía publicará un horario de trabajo general para todos los empleados por departamento, ya sea que trabajen a tiempo completo o parcial, a más tardar el jueves de cada semana para la semana siguiente, en el pasillo principal. Si el horario no se publicara antes del jueves a las 6:00 pm, entonces el ya publicado es el que se aplicará para la semana siguiente. La Compañía tiene el derecho de llamar a los empleados a tiempo parcial que no estaban programados previamente para trabajar, si así lo requiere la empresa.

(3) Se puede cambiar el horario de los empleados sin previo aviso en caso de emergencias, como tormentas de nieve, inundaciones, averías de maquinaria u otros casos de fuerza mayor. En todos los demás casos, excepto por acuerdo mutuo entre la Compañía y el empleado, se debe dar un aviso de cambio de al menos cuarenta y ocho (48) horas, o cuatro horas de pago adicional, a la tarifa de tiempo directo, en lugar del aviso.

(4) Relojes de marcación

La Compañía proveerá relojes de pared así como relojes de marcación, para permitir a los empleados registrar su propio tiempo, con fines de la nómina. Los empleados deben registrar su propio tiempo en el momento en que comienzan y terminan el trabajo y cuando inician y regresan de los períodos de comida, además de cualquier otro registro que pueda ser requerido por la Compañía. Todos los relojes estarán sincronizados.

(5) Horarios de trabajo

El horario de trabajo consistirá en turnos constantes regulares y no turnos rotativos, excepto lo que se establece a continuación para fines de mantenimiento. Los cambios de turno se aplicarán solo de mutuo acuerdo, el cual no se podrá denegar sin razón, con ambas partes reconociendo la necesidad de mantener la eficiencia de la planta y garantizar el bienestar de los empleados.

(6) Se programarán equipos de mantenimiento en uno de estos turnos:

Días no rotativos: (de lunes a viernes)

De lunes a viernes: días rotativos y tardes

Noches de lunes a viernes (de lunes a viernes o de domingo a jueves)

Turno de día de fin de semana: programado de jueves a miércoles

Cualquier cambio en los anteriores turnos será comunicado al Sindicato antes de ser implementado. Las cuadrillas no serán programadas para cubrir a las cuadrillas opuestas, a menos que se lo solicite a través del proceso de tiempo extra, o de común acuerdo. En caso de enfermedad o vacaciones, se podrá solicitar a los empleados (por antigüedad) que cubran la vacante en la cuadrilla opuesta para un reemplazo temporal a corto plazo. En caso de escasez de personal, se puede solicitar a los empleados que brinden cobertura de manera compartida para un reemplazo temporal a corto plazo.

Cuando exista la necesidad de asignar temporalmente un empleado de mantenimiento a otro puesto dentro del departamento de mantenimiento, se les preguntará a los empleados por orden de antigüedad, y en el caso de no haber voluntarios, se asignará a empleados en orden inverso de antigüedad. La Compañía identificará el período estimado en el que un empleado de mantenimiento deberá ser reasignado a un puesto vacante.

Los horarios de los oficios aplicables se publicarán una vez al mes, para un período de cinco (5) semanas. Cualquier cambio en el horario o agregados de oficios se publicará para el comienzo de la semana laboral siguiente, con un mínimo de cuarenta y ocho (48) horas de anticipación.

Después de la fecha de ratificación de este convenio, las nuevas contrataciones en el departamento de mantenimiento podrán ser programadas para trabajar turnos de fin de semana de doce (12) horas. Los actuales empleados de mantenimiento pueden ser programados para trabajar turnos de fin de semana de doce (12) horas, por acuerdo mutuo entre la Compañía y el empleado.

Los empleados de mantenimiento que trabajan turnos de fin de semana de doce (12) horas estarán cubiertos por el Apéndice F de este convenio.

(7) Si la Administración convocara a un empleado en caso de emergencia, éste será compensado con un mínimo de tres (3) horas al momento, y una media (1½) por cada convocatoria. Como tal, cualquier tiempo trabajado en una convocatoria no será usado para el cálculo de horas extras por horas trabajadas que excedan las cuarenta (40) horas por semana.

(8) Si se diera un clima inclemente que determinara que Brandon Transit no operara o que hiciera llegar tarde a la planta, o si hubiera cierre de carreteras (dispuesta por el Departamento de Carreteras, RCMP, Servicio de Policía de Brandon) fuera de la ciudad de Brandon que tuviera como consecuencia que un empleado no pueda asistir al trabajo o que llegara tarde, el empleado no estará sujeto a ninguna medida disciplinaria, y la ausencia se considerará justificada, a todos los efectos, incluido el bono por asistencia (o presentismo).

5.10 Pausa para comidas y descanso

Se entiende que las pausas variarán según las necesidades de la actividad.

- (1) Un turno diario de cuatro (4) horas y hasta cinco (5) horas inclusive tendrá un (1) período de descanso pago.
- (2) **Un empleado** que trabaje en un turno diario de más de cinco (5) horas, pero de menos de siete (7) horas, tendrá un (1) período de descanso pago, y un (1) período de comida de treinta (30) minutos, sin pago.

- (3) **Un empleado** que trabaje un turno diario de más de siete (7) horas y hasta ocho (8), tendrá un (1) período de comida de treinta (30) minutos sin pago y dos (2) de quince (15) minutos con pago, programados dentro de treinta (30) minutos antes y hasta treinta (30) minutos después de la mitad de cada período, antes y después de la comida.
- (4) Los empleados que trabajen un turno de diez (10) horas tendrán un (1) período de comida de treinta (30) minutos sin pago, y dos (2) períodos de descanso de quince (15) minutos con pago, y un período de descanso adicional de diez (10) minutos con pago (dicho período de descanso de 10 minutos será el último descanso del día).
- (5) Los horarios en que se tomen dichos períodos de comida y descanso serán programados por la gerencia. Los períodos de descanso con pago serán de treinta (30) minutos antes y hasta treinta (30) minutos después de la mitad de cada período, antes y después de la comida. Para los empleados que trabajan un turno diario de siete (7) o más horas, el período de comida no comenzará antes de las tres (3) horas ni después de las cinco (5) horas posteriores al comienzo del turno.
- (6) Si se precisara que un empleado trabaje horas extras antes o al completar un turno de ocho (8) horas o un turno de diez (10) horas, y si la Compañía no programa un período de comidas sin pago, entonces al empleado le serán programados quince (15) minutos de descanso con pago dentro de la media hora del final del primer turno, siempre que el tiempo extra sea por dos (2) horas o más. Los descansos se darán a más tardar cada tres (3) horas adicionales trabajadas en un turno de horas extras.
- (7) La Compañía y el Sindicato acuerdan que un período de descanso programado por la Compañía será de quince (15) minutos, y diez (10) minutos para el último período de descanso en caso de un turno de diez horas, duración ininterrumpida. Si no se puede otorgar un período de descanso, se le pagará al empleado quince (15) minutos adicionales a la tarifa de tiempo extra aplicable.
- (8) Los períodos de descanso y comida para mantenimiento se deberán tomar en función de la producción, asegurando que en todo momento haya cobertura de mantenimiento en el piso. Los descansos flexibles y el almuerzo deben ser autoadministrados a través de contacto por radio con el referente o con el supervisor, pidiendo autorización. Si un período de descanso o comida es interrumpido por la Compañía por motivos de emergencia, la Compañía tiene la opción de reprogramar el descanso o compensar el tiempo de descanso perdido. La Compañía le dará un vale de comida al empleado por el costo de una comida caliente si éste la hubiera ordenado y no se la hubiera completado.

- (9) Se entiende que los períodos de comida y descanso pueden necesitar ser ajustados dentro de un plazo de treinta (30) minutos ante las siguientes condiciones:
- a) averías de una (1) hora o más;
 - b) escasez de cerdos;
 - c) emergencias de buena fe fuera del control de la Compañía, como inundaciones, incendios, etc.

En el caso de que los descansos se ajusten fuera del plazo de treinta (30) minutos por los motivos antes mencionados, la Compañía informará al Jefe de Delegados o al Asistente del Jefe de Delegados, quien sea que se encuentre en el edificio, sobre el tiempo de descanso modificado y el motivo requiriendo el cambio. La Compañía y el Sindicato supervisarán cualquier variación fuera de los plazos anteriores y, cuando sea posible, tomarán medidas para reducirlas.

5.11

Descansos personales

- (a) El Sindicato acuerda que, excepto en casos de necesidad personal, los empleados no deberán solicitar tiempo de descanso adicional durante la jornada laboral. El Sindicato acuerda que no se debe abusar de los períodos de descanso.
- (b) Los empleados no serán sancionados ni despedidos como consecuencia del uso autorizado del tiempo para descansos personales otorgados por la Compañía. Sin embargo, con el fin de disuadir el uso excesivo, se aplicarán las siguientes medidas:
 - (i) A los empleados se les deducirá de sus horas semanales trabajadas el tiempo utilizado en cada descanso.
 - (ii) A los empleados que por razones respaldadas por documentación médica demuestren que existe una condición específica que requiere un mayor uso del baño, no se les deducirá el tiempo para usar el baño.
- (c) El Sindicato acuerda trabajar con la Compañía para abordar el tema de los empleados que abusan de los descansos personales.

5.12

Tiempo para limpieza

A los empleados se les permitirá suficiente tiempo para la limpieza con pago antes del final de su turno, para cumplir con las expectativas de HACCP de la Compañía. Los empleados deben marcar salida antes de cambiarse a su ropa de calle. El tiempo para limpieza asignado que se extienda más allá del final del turno normal debido a que a los empleados se les pidió trabajar, será abonado a una tasa de 50% extra (1½) de la tasa regular del empleado, por cada minuto completo después del final programado de su turno.

5.13

Se requiere que cada empleado notifique a la Compañía media hora (½) antes del comienzo de su período de trabajo programado si va a estar ausente por cualquier motivo, indicando el motivo de la ausencia y la duración probable de la misma. La Compañía tendrá un número específico para llamadas por enfermedad, que darán una confirmación de que la llamada ha sido recibida. Todos los registros de llamadas se mantendrán hasta que finalice el período de pago de bonificación.

ARTÍCULO 6 HORAS EXTRA

6.01

Se le podrá solicitar a los empleados que trabajen más allá de su turno de trabajo diario regular de ocho (8) horas por día, o de diez (10) horas por día, o de cuarenta (40) horas en cualquier semana, y los empleados podrán aceptar cooperar, pero a ningún empleado se le exigirá que trabaje una cantidad no razonable de horas extra. Además, se entiende que no se le pedirá a un empleado que trabaje horas extras si no se dan razones satisfactorias por parte de la Compañía. Se espera que cada empleado haga un esfuerzo razonable para estar disponible para horas extras. En situaciones en las que la Compañía sienta que un empleado no está haciendo un esfuerzo razonable, se realizará una reunión con la Compañía, el Sindicato y el empleado involucrado.

6.02

Para los empleados que trabajan una semana laboral de cinco (5) días, las horas extras se pagarán como hora y media (1½) por todas las horas trabajadas o pagadas (incluida la licencia del Sindicato) que superen las ocho (8) horas por día o cuarenta (40) horas por semana, independientemente de si ese tiempo se trabaja antes o después del turno normalmente programado del empleado. Se pagará el doble por todas las horas trabajadas el séptimo (7º) día consecutivo.

A cualquier empleado que trabaje un turno doble de dieciséis (16) horas o más, se le pagará el doble por todas las horas trabajadas en el turno de horas extras. Cualquier empleado que trabaje en un turno doble de menos de dieciséis (16), horas recibirá un pago del 50% adicional por todas las horas trabajadas en el turno de horas extras.

No obstante lo anterior, en el caso de que un empleado de Mantenimiento sea programado para trabajar un doble turno y fuera enviado a su casa antes del final del segundo turno consecutivo, se le pagará el doble por todas las horas

trabajadas en el segundo turno consecutivo. En el caso de que un empleado que no sea de Mantenimiento esté programado para trabajar un doble turno y sea enviado a su casa antes del final del segundo turno consecutivo, se le pagará el doble por todas las horas trabajadas en el segundo turno consecutivo, a menos que la producción finalice antes del final del segundo turno consecutivo, o a menos que el turno deba ser más corto debido a un evento fuera del control de la Compañía.

6.03 Para los empleados que trabajan una semana laboral de cuatro (4) días, las horas extras se pagarán a un 50% adicional por todas las horas trabajadas o pagadas (incluida licencias del Sindicato) que excedan las diez (10) horas por día o cuarenta (40) horas por semana. Se pagará el doble por todas las horas trabajadas en el sexto y séptimo día consecutivo.

Para los empleados que trabajan una jornada laboral de doce (12) horas, las horas extras se pagarán según el Apéndice E de este convenio.

6.04 Si un empleado acepta voluntariamente ingresar, con menos de 48 horas de anticipación, antes de la hora de inicio programada, la Compañía acuerda pagarle a hora y media (1½, o 50% extra) por cualquier hora trabajada antes de la hora de inicio regular programada. Aun así, se espera que el empleado trabaje las horas normales asociadas con su turno regular y a la tasa de pago regular.

6.05 Solicitudes de horas extras

Cuando sean necesarias horas extra, se notificará al administrador del sindicato del departamento en cuestión y a los empleados lo antes posible antes de que finalice el turno.

Las horas extra serán ofrecidas a los empleados mediante los siguientes métodos:

1) Horas extras programadas:

Las horas extras programadas se definirán como horas extras que la Compañía conoce de antemano de su necesidad, como las horas extras de fin de semana y las que son resultado de ausencias de empleados de más de un (1) día por vacaciones, licencias y licencias por enfermedad.

Las horas extras programadas serán de mutuo acuerdo y se ofrecerán en orden de antigüedad entre todos los empleados en la clasificación y en el departamento, independientemente de en qué turno se encuentren. Luego se ofrecerán en orden de antigüedad entre todos los empleados calificados fuera de la clasificación y en el departamento, independientemente del turno en el que se encuentren. Todos los turnos dentro del departamento se combinarán, cuando corresponda, con el fin de ofrecer horas extras programadas.

En caso de que este método no asegure la cantidad de voluntarios necesarios, a continuación se ofrecerán horas extras programadas en orden de antigüedad a empleados calificados fuera de la planta del departamento, independientemente del turno en el que se encuentren.

En el caso de que aun así no haya suficientes voluntarios para realizar las horas extras programadas, realizarán el trabajo requerido los empleados más jóvenes en el departamento, sujetos al **Artículo 6.01**, independientemente del turno, en orden creciente de antigüedad, que tengan la capacidad y las calificaciones para realizar el trabajo, pero no se exigirá a ningún empleado que trabaje una cantidad no razonable de horas extra.

2) Horas extras programadas regularmente:

Las horas extras programadas regularmente se definirán de esta manera:

– horas extras regulares antes de la producción con el propósito de instalar, hacer un pre-operatorio, condensación y jaulas de cuchillas, hasta un máximo de una hora y media (1½)

– horas extras regulares después de la producción, con el fin de pos operar y limpiar el piso, hasta un máximo de una hora y media (1½)

Las horas extras regulares antes de la producción serán ofrecidas por antigüedad y departamento a los empleados que normalmente trabajen en el turno de día.

Las horas extras regulares después de la producción serán ofrecidas por antigüedad y departamento a los empleados que normalmente trabajen en los turnos tarde o noche.

En caso de que no haya suficientes voluntarios para realizar las horas extras regulares, ya sea antes o después de la producción, deberán realizar el trabajo requerido los empleados más jóvenes en el departamento y en el turno, sujetos al **Artículo 6.01**, en orden creciente de antigüedad, que tengan la capacidad y las calificaciones para realizar el trabajo, pero no se exigirá a ningún empleado que trabaje una cantidad no razonable de horas extras.

Todas las horas extras regulares, ya sea antes o después de la producción, serán ofrecidas mediante un sondeo de los empleados apropiados antes de la medianoche del miércoles, para la semana siguiente. La Compañía notificará a los empleados por el método anterior si han sido elegidos ni bien sea posible, pero en ningún caso después de la medianoche del jueves para la semana siguiente.

3) Horas extras no programadas: Más de una (1) hora:

Todas las demás horas extras que excedan una (1) hora serán de mutuo acuerdo y se ofrecerán por orden de antigüedad entre todos los empleados en la clasificación y en el departamento, independientemente del turno en el que se encuentren. **A los empleados que se hayan anotado en el departamento se les ofrecerán horas extras antes que a cualquier empleado que trabaje en el departamento debido a una reasignación temporal.**

Se entiende que mientras la Compañía está buscando empleados para trabajar horas extras, los empleados más calificados en el turno y en el departamento pueden estar obligados a permanecer más allá de sus horas regulares, hasta el momento en que sean reemplazados por empleados que se ofrecen como voluntarios para trabajar las horas extras. Cuando se requiera que los empleados junior permanezcan en esta circunstancia, los empleados que tengan una razón personal convincente para no trabajar las horas extras serán excusados sin penalización.

Luego se ofrecerán en orden de antigüedad entre todos los empleados calificados fuera de la clasificación y en el departamento, independientemente del turno en el que se encuentren. Todos los turnos dentro del departamento se combinarán, cuando corresponda, con el fin de ofrecer horas extras programadas.

En caso de que este método no asegure la cantidad de voluntarios necesarios, a continuación se ofrecerán horas extras programadas en orden de antigüedad a empleados calificados fuera de la planta del departamento, independientemente del turno en el que se encuentren.

La Compañía acuerda comenzar el proceso de sondeo tan pronto como se determine la duración anticipada de las horas extras, y completarlo lo antes que sea razonablemente posible, con el fin de limitar la cantidad de horas extras que un empleado junior podría tener que trabajar, y maximizar la cantidad de horas extras para los voluntarios mayores.

En el caso de que aún no haya suficientes voluntarios para realizar las horas extras programadas, deberán hacer el trabajo requerido los empleados más jóvenes en el departamento y en el turno, sujetos al **Artículo 6.01**, en orden creciente de antigüedad, que tengan la capacidad y las calificaciones para realizar el trabajo, pero no se exigirá a ningún empleado que trabaje una cantidad no razonable de horas extra.

4) Horas extras no programadas: Una (1) hora o menos

El tiempo extra de una (1) hora o menos será de mutuo acuerdo y se ofrecerá en orden de antigüedad entre todos los empleados en el turno, dentro de la clasificación y en el departamento, en el momento en que se necesite el tiempo extra.

Luego se ofrecerá en orden de antigüedad entre todos los empleados calificados fuera de la clasificación, en el turno y en el departamento.

En el caso de que aún no haya suficientes voluntarios para realizar las horas extras programadas, deberán hacer el trabajo requerido los empleados más jóvenes en el departamento y en el turno, sujetos al **Artículo 6.01**, en orden creciente de antigüedad, que tengan la capacidad y las calificaciones para realizar el trabajo, pero no se exigirá a ningún empleado que trabaje una cantidad no razonable de horas extra.

A los efectos del Artículo 6.05, los trabajos generales 1 y 2 se combinarán en una (1) clasificación, los semi-calificados 1 y 2 se combinarán en una (1) clasificación, y los calificados 1 y 2 se combinarán en una (1) clasificación. Para el departamento de Mantenimiento, se ofrecerán horas extras por actividad.

Si un empleado calificado fuera inadvertidamente omitido en esta rotación más de una vez consecutiva, la Compañía acuerda pagarle a dicho empleado la cantidad de horas extras que dicho empleado debería haber trabajado si la Compañía hubiera seguido el procedimiento anterior.

Sólo a los fines de las horas extras, la siguiente es la lista de departamentos en la planta:

- | | | |
|--|--|--|
| 1. Recepción de cerdos | 10. Conversión , MEP, MSP, | 18. Rieles |
| 2. Matadero frontal | Rollos, Corte Cerdos | 19. Envío |
| 3. Piso vestidor | 11. Cryovac | 20. Higiene |
| 4. Sala de tripas | 12. Tabla de bloques | 21. Congelador y sala de frío |
| 5. Estómago y pilas | 13. Línea espaldilla | 22. Investigación y desarrollo |
| 6. Tocino, mucosa y no comestible | 14. Línea bondiola | 23. Cafetería |
| 7. Subproductos | 15. Línea lomo | 24. Mantenimiento |
| 8. Productos secos, recepción, limpieza, servicios de planta | 16. Línea vientre | 25. Central eléctrica / Aguas residuales |
| 9. Lavaderos | 17. Empacado, Sala de cajas, Volquetes | |

6.06 No habrá piramidal de horas extras.

6.07 **A partir del 1 de junio de 2020**, la Compañía permitirá a los empleados acumular un máximo de **treinta y dos (32) horas extras para aquellos que trabajan regularmente turnos de ocho (8) horas, o cuarenta (40) horas para aquellos que trabajan regularmente turnos de diez (10) horas**, del 1 de enero al 25 de diciembre. Cualquier tiempo extra acumulado no utilizado se pagará antes del 31 de diciembre del mismo año.

Los bancos de horas extras solo pueden utilizarse para días de no producción o para días de licencia personal no pagados.

Si un empleado desea acumular sus horas extras, se aplicarán los siguientes procedimientos:

1. Las licencias pagas con el propósito de cubrir días de no producción o días de licencia personal no pagados, deben ser solicitadas con veinticuatro (24) horas de anticipación y no podrán ser negadas sin una razón concreta.
2. Cada empleado debe declarar su preferencia con respecto al banco de horas extra, antes del 1º de enero de cada año.
3. Las horas extras se acumularán como horas regulares, como horas de hora y media (1½) regulares por cada hora trabajada, o como horas de dos (2) horas por cada hora de horas extras dobles trabajadas.
4. Las horas extras acumuladas pendientes al 31º de diciembre de cada año serán pagadas a la tasa a la que fueron acumuladas.
5. Si un empleado alcanza su máximo derecho en su banco y continúa trabajando horas extras, no se acumularán más horas para ese año y todas las horas extras adicionales se pagarán en consecuencia a medida que sean ganadas.
6. Las horas extras acumuladas se pagarán a la misma tasa a la que el empleado las estaba ganando al momento en que esas horas extras fueron acumuladas.

6.08 Cuando se requiere que un empleado que depende de Brandon Transit trabaje horas extras o que lo envíen a su casa más temprano, la Compañía proporcionará transporte al hogar en caso de que la próxima salida del autobús fuera más de una (1) hora más tarde y no hubiera otro medio de transporte disponible.

ARTÍCULO 7 ANTIGÜEDAD

7.01 La antigüedad se define como el tiempo que lleva un empleado en la Compañía desde la última fecha de contratación. La fecha para los empleados a tiempo completo será la fecha de su nombramiento para un puesto a tiempo completo. La Compañía y el Sindicato acuerdan que si un empleado de medio tiempo es nombrado para un puesto de tiempo completo durante su período de prueba según lo **previsto en el Artículo 4.01**, ese empleado aún deberá completar su período de prueba hasta que haya trabajado 980 horas, incluyendo sus horas de tiempo parcial y tiempo completo.

Si dos empleados comienzan a trabajar o son contratados en la misma fecha, la clasificación de antigüedad se determinará a partir de su fecha de postulación a la Compañía. Si la fecha de postulación es la misma, la clasificación se establecerá utilizando

su fecha de nacimiento, definida para estos fines como el mes y el día.

7.02 La Compañía acepta proporcionar una lista de antigüedad al Sindicato y publicarla en el primer y segundo piso de la planta mensualmente, en un área accesible para todos los empleados. Los empleados serán listados por antigüedad, incluyendo el departamento (según se señala en el **Artículo 5.09** del Convenio Colectivo).

7.03 La antigüedad se considerará interrumpida y se dará por finalizado el empleo, si un empleado:

- (1) es debidamente dado de baja por la Compañía y no es reinstalado a través del procedimiento de Quejas y/o Arbitraje de este Convenio;
- (2) renuncia voluntariamente;
- (3) ha sido despedido continuamente por un período de más de doce (12) meses o es llamado de regreso al trabajo después de un despido y no regresa dentro del tiempo establecido en el **Artículo 8**;
- (4) se ausenta del trabajo por más de tres (3) días hábiles sin un permiso de ausencia por escrito, a menos que el empleado dé una razón satisfactoria. La hospitalización o la imposibilidad de comunicarse con la Compañía se considerarán una razón satisfactoria;
- (5) no regresa al trabajo al finalizar una licencia autorizada, a menos que el empleado dé una razón satisfactoria. La hospitalización o la imposibilidad de comunicarse con la Compañía se considerarán una razón satisfactoria.
- (6) No ha trabajado durante un período de dos (2) años o más debido a una enfermedad o lesión, a menos que por mutuo acuerdo entre la Compañía y el Sindicato se resuelva acortar o extender el período. Antes de que un empleado que esté ausente del trabajo debido a una enfermedad o lesión sea despedido, la Compañía y el Sindicato se reunirán para discutir las circunstancias particulares del empleado en cuestión. La baja de un empleado en estas circunstancias no afectará su elegibilidad para recibir beneficios bajo Incapacidad a Largo Plazo (LTD). Si las partes no pueden ponerse de acuerdo sobre el estado del empleado, la Compañía mantiene el derecho de despedir al empleado mientras el Sindicato mantiene el derecho de reclamar la validez de dicho despido. El empleado entiende que cualquier baja que se acuerde mutuamente entre la Compañía y el Sindicato se considerará por una causa justa.

7.04 La antigüedad será el factor rector en asuntos de promoción, despido, elección de turno, retiro, reducción de tiempo completo a tiempo parcial y elección del horario de vacaciones, siempre que el empleado tenga la capacidad de realizar las

funciones normales de los requisitos de trabajo.

7.05 En el caso de que el estado de un empleado cambie de tiempo completo a tiempo parcial, ya sea bajo la dirección o con el permiso de la Compañía, su fecha de antigüedad será su fecha de contratación más reciente.

Cuando el estado de un empleado a tiempo completo fuera cambiado a tiempo parcial debido a circunstancias de mantenimiento de una operación eficiente, antes de que la compañía realice cualquier anuncio, se entenderá que dichos empleados serán considerados para puestos a tiempo completo antes que los empleados que han postulado para empleo a tiempo completo.

7.06 La Compañía acuerda dar un aviso de una (1) semana antes de cambiar el estado de un empleado de tiempo completo a tiempo parcial.

7.07 Jornada parcial

Los empleados a tiempo parcial solo tendrán antigüedad dentro de la lista de antigüedad a tiempo parcial, y los empleados a tiempo completo tendrán antigüedad por encima de los empleados a tiempo parcial. Para fines de programación, los empleados a tiempo parcial aún serán programados por separado de los empleados a tiempo completo. Dicha programación se realizará por departamento, por antigüedad, siempre que el empleado tenga la capacidad de realizar las funciones normales del trabajo. La Compañía acuerda programar a los empleados a tiempo parcial según se indicó anteriormente, a los fines de que si hubiera horas disponibles al programar una semana, un empleado sénior a tiempo parcial pueda programar hasta cuarenta (40) horas.

ARTÍCULO 8 DESPIDO Y CONVOCATORIA LUEGO DE DESPIDO

8.01 Aviso de despido / Definición

- (a) A los efectos de este **Artículo**, un despido se entenderá como una baja por siete (7) días calendario consecutivos o más.
- (b) En el caso de despido de empleados con menos de seis (6) meses de antigüedad, la Compañía acuerda que se notificará con dos (2) días hábiles de antelación. Para los empleados con seis meses o más de servicio, se dará aviso por escrito con dos (2) días hábiles de antelación por cada año de servicio, hasta un máximo de cinco (5) días hábiles.

8.02 Los despidos y convocatorias al empleo se basarán en la antigüedad, es decir, el último empleado contratado será el primero despedido, y el último despedido será el primero convocado, siempre que el empleado con antigüedad pueda realizar las funciones normales del trabajo, o pueda calificar razonablemente rápido. Los que tengan la

oportunidad de calificar deben, dentro de una (1) semana, demostrar capacidad para realizar satisfactoriamente la clasificación asignada.

Los empleados a tiempo parcial serán despedidos antes que los empleados a tiempo completo, según los criterios antes establecidos.

Los empleados a tiempo completo deberán ser convocados antes que los empleados a tiempo parcial, bajo los criterios establecidos anteriormente.

8.03 En el caso de que un empleado a tiempo completo sea despedido debido a reducción de la actividad, dicho empleado tendría derecho a desplazar al empleado de tiempo completo más joven en otro departamento dentro de su clasificación, y se le dará la oportunidad de demostrar su capacidad para realizar las funciones normales del trabajo dentro de una semana, excepto en caso de cierre permanente de un departamento o de que un trabajo se vuelva redundante, en cuyo caso este período será de hasta diez (10) días hábiles. Cuando un empleado junior de tiempo completo sea desplazado por otro empleado sénior según se indicó anteriormente, se le ofrecerá la oportunidad de permanecer a tiempo parcial en su clasificación en otro departamento, desplazando al empleado más junior o desplazando a la mayoría de los empleados a tiempo parcial más jóvenes, o desplazando a los empleados a tiempo completo más jóvenes en una clasificación de tasa de pago más baja, o bien puede ser despedido si el empleado así lo elige.

8.04 Cualquier empleado que haya sido convocado en su última dirección conocida para regresar al trabajo, y dentro de los cinco (5) días calendario no lo hubiera hecho sin una excusa razonable, se considerará que ha dejado su empleo voluntariamente, y por lo tanto, sus derechos de antigüedad existentes se darán por terminados. Cuando se envíe dicha notificación a cualquier empleado, se enviará una copia de la misma al Sindicato.

ARTÍCULO 9 VACANTES / PUBLICACIONES DE CLASIFICACIÓN

9.01 Las vacantes de clasificación de Labor General 1 (GL1) disponibles, serán listadas y actualizadas semanalmente para indicar el departamento y los horarios programados. En el caso de que un empleado se postule para una Clasificación Labor General 1 (GL1) disponible, deberá enviar su postulación antes de que la lista se actualice la semana siguiente. Luego, la Compañía les dará la oportunidad de calificar para el próximo puesto disponible en función de su capacidad para realizar el trabajo. Los empleados que postulan y sean aceptados para un puesto superior, no podrán postularse a otro puesto de **clasificación** Labor General 1 (GL1) hasta que hayan trabajado seis (6) meses en el puesto.

9.02 Las nuevas clasificaciones y las vacantes permanentes en las clasificaciones existentes se publicarán en el tablón de anuncios durante tres (3) días hábiles, dentro de los siete (7) días hábiles desde que la nueva clasificación o las vacantes

hayan sido generadas. Las clasificaciones o vacantes serán asignadas dentro de los diez (10) días hábiles desde el final del anuncio de tres (3) días, siempre que los empleados restantes puedan realizar el trabajo requerido de manera satisfactoria y eficiente. Pero en cualquier caso, el período de calificación para el empleado que acepta el cargo comenzará dentro de los treinta (30) días hábiles.

Los empleados interesados deberán firmar el aviso de anuncio. Los empleados solo podrán rechazar ascensos en dos (2) ocasiones por año calendario. Los empleados que acepten el ascenso tendrán la oportunidad de ver el puesto antes de decidir intentar calificar. Si deciden no intentar calificar, serán devueltos a su puesto anterior y esto se considerará una renuncia al ascenso. Si deciden intentar calificar, les será vedado anotarse en cualquier anuncio futuro durante los próximos nueve (9) meses.

La Compañía proporcionará al jefe de delegados o al Sindicato copias de los anuncios de **clasificación**, las listas de los postulantes y solicitantes y los nombres de las personas adjudicadas. El nombre del solicitante seleccionado se publicará en el tablón de anuncios.

Las vacantes que se produzcan como resultado de ocupar un puesto temporal **para una duración de seis (6) meses o menos**, será cubierta por la administración, dando una oportunidad a los empleados calificados de mayor antigüedad para ocupar la vacante de **clasificación**. **Se publicarán las vacantes temporales de más de seis (6) meses.**

Los anuncios de **clasificación** identificarán la clasificación, la tasa de pago, el departamento, todos los trabajos dentro de esa clasificación dentro de ese departamento, las horas de trabajo, detalles sobre el horario de inicio y finalización, y las condiciones generales de trabajo en el departamento, según lo acordado entre el Sindicato y el Empresa.

Los postulantes seleccionados que sean descartados por la compañía no estarán sujetos al límite de nueve (9) meses por cada año calendario. Los seleccionados para una vacante temporal deben permanecer en ese puesto hasta que el titular regrese a trabajar, o pueden ser liberados antes si la Compañía lo aprueba.

En el caso de que un empleado regrese a trabajar a través del proceso de reclamo, se lo devolverá al puesto que ocupaba al momento en que fue despedido, a menos que se acuerde lo contrario.

Los empleados que están bajo cobertura por accidente laboral o indemnización semanal o en un retorno a adaptación laboral que les impida realizar las tareas laborales del anuncio por más de veinticinco (25) días hábiles a partir de la fecha en que se le ofrece al empleado el ascenso, no serán tenidos en cuenta al momento de adjudicar el puesto publicado.

9.03 Para calificar según lo que se indica en este **artículo**, un empleado

debe tener la capacidad de realizar regularmente las funciones normales del trabajo después de un período razonable de capacitación. Ello será probado cuando la Compañía les brinde a los empleados sénior un período de capacitación / calificación máximo consecutivo de la siguiente manera: Labor General - cinco (5) días hábiles completos; Semi-calificado - diez (10) días hábiles completos; y Calificado - quince (15) días hábiles completos; con el fin de demostrar su conocimiento, entrenamiento, habilidad y aptitud física para el puesto al que se postuló el empleado. La Compañía les dará a los empleados un período máximo de capacitación / calificación consecutiva de veinte (20) días hábiles para Ayudantes de Mantenimiento y Lubricadores, y un máximo de tres (3) meses para los empleados que se trasladen a clasificaciones de oficios de cualquier otra clasificación.

La Compañía acuerda que los períodos de capacitación / calificación indicados anteriormente son el período que la Compañía asigna para formarse una opinión sobre si un empleado eventualmente podrá realizar el trabajo sin instrucción o asistencia. **En los casos en que un empleado que intente calificar para un puesto semi-calificado o calificado requiera más tiempo para probar su calificación, se le otorgará una extensión de diez (10) o quince (15) días, luego de notificar al Sindicato y bajo mutuo acuerdo entre las partes.**

Si el empleado seleccionado ha realizado dicho trabajo en una clasificación dentro de los últimos veinticuatro (24) meses y aún puede realizar dicho trabajo, no será necesario un período de prueba.

9.04 Un empleado a tiempo parcial puede convertirse en empleado a tiempo completo cuando surja cualquiera de las siguientes circunstancias:

(a) un empleado a tiempo parcial postula exitosamente para un puesto a tiempo completo y se le otorga el puesto según el 9.01 mencionado; (la Compañía y el Sindicato acuerdan que los empleados a tiempo completo tendrán preferencia sobre los empleados a tiempo parcial cuando haya puestos disponibles a tiempo completo), o

(b) un empleado a tiempo parcial ha trabajado la misma cantidad de horas que un empleado a tiempo completo durante un período de tres (3) meses calendario. Entonces se considerarán empleados a tiempo completo y recibirán pagos y beneficios de acuerdo con la clasificación del empleado a tiempo completo en el convenio de negociación colectiva. La excepción a esta regla será cuando un empleado a tiempo parcial sea informado específicamente de que está reemplazando a un empleado por vacaciones, licencia, enfermedad o lesión, o licencia por accidente laboral, por un período que no exceda los seis (6) meses calendario.

9.05 Los nuevos empleados contratados estarán sujetos a los períodos de calificación descritos en el Artículo 9.03. Los nuevos empleados contratados serán elegibles para postularse y publicar para puestos de su elección, una vez durante su período de prueba.

Si un nuevo empleado contratado no califica para su primera colocación dentro del período de calificación de la postulación, se le otorgará una

extensión de diez (10) o quince (15) días, luego de notificar al Sindicato y de mutuo acuerdo entre las partes. En caso de que un empleado contratado en un puesto ya cerrado no califique para el puesto de mayor calificación al final del período de calificación, la Compañía reasignará al empleado a un puesto de General 1 disponible dentro de la planta, cuando sea posible.

ARTÍCULO 10 ROTACIÓN LABORAL EN LAS CATEGORÍAS

10.01 El Comité de Rotación Laboral identificará los puestos dentro de cada **clasificación** y los empleados podrán rotar los trabajos dentro de sus **clasificaciones**, con el fin de promover una mayor productividad, seguridad en el trabajo y satisfacción laboral. El Comité de Rotación Laboral acuerda consultar con los empleados afectados para determinar la rotación de trabajo, con base en el principio de que no hay propiedad del trabajo. El período o duración será determinado por el Comité de Rotación Laboral, de acuerdo con los objetivos del sistema de rotación.

La Compañía acuerda formar un comité de rotación laboral compuesto por cuatro (4) empleados designados por el Sindicato, uno de los cuales puede ser un Representante del Sindicato a tiempo completo, y cuatro (4) representantes de la compañía designados por la gerencia.

Al identificar los puestos para la rotación dentro de cada **clasificación**, el comité tomará en consideración las necesidades de seguridad y ergonómicas de los empleados, su capacidad para realizar otros trabajos, y el tiempo que esos empleados han estado trabajando en un empleo similar. La Compañía acepta que no necesariamente todos los trabajos rotarán.

Dicho comité se reunirá con una frecuencia no menor de una vez por mes calendario durante el plazo requerido, con el fin de que la rotación esté completamente definida e implementada. La frecuencia de las reuniones será revisada en consecuencia, con el fin de garantizar que el sistema de rotación de trabajo funcione de manera efectiva. El Presidente y el Secretario-Tesorero del Sindicato acuerdan involucrarse con el Gerente de Planta y el Gerente Senior de Recursos Humanos en cualquier asunto que el Comité no pudiera resolver.

La documentación relacionada con las rotaciones dentro de los departamentos dentro de la planta será suministrada al Sindicato, a solicitud.

ARTÍCULO 11 FERIADOS GENERALES

11.01 (a) La Compañía acuerda pagar a todos los empleados regulares ocho (8) horas a su tasa de pago regular durante once (11) días de Feriados Generales pagos, según detalle:

Año Nuevo	Día del Trabajo
Día de Louis Riel	Día de Acción de Gracias
Viernes Santo	Día del Recuerdo
Día de Victoria	Navidad
Día de Canadá	Día Después de Navidad
Fiesta Cívica	

y cualquier otro día declarado por el Gobierno Federal o Provincial. Para los empleados que trabajan turnos de diez (10) o doce (12) horas o aquellos que trabajan horas extras regulares, será por su duración promedio de turno en las últimos cuatro (4) semanas.

- (b)** Los días feriados generales indicados en 11.01 (a) arriba, se observarán durante la vigencia de este convenio colectivo en la **fecha calendario en que caigan.**

Si un feriado general no cae en un día laboral dentro de la semana laboral programada de un empleado, **se aplicará lo siguiente:**

- **Empleados que trabajan de lunes a viernes:**
 - **Feridos generales que caen en sábado: el feriado se observará el viernes inmediatamente anterior al feriado general. Si ese viernes también fuera feriado general, el jueves inmediatamente anterior al feriado general será el día observado.**
 - **Feridos generales que caen en domingo, el feriado general se observará el lunes inmediatamente posterior. Si ese lunes también fuera feriado general, el martes inmediatamente posterior al feriado general será el día observado.**
 - **Empleados que no trabajan de lunes a viernes:**
 - El empleado, a su discreción, recibirá un pago adicional de ocho (8) horas, (diez (10) o doce (12) horas para aquellos que trabajan regularmente turnos de diez (10) o doce **(12) horas**), u otro día libre con pago, dentro de los treinta (30) días calendario, o **si es después de los treinta (30) días calendario**, un día acordado mutuamente entre la gerencia y el empleado, además de todas las horas trabajadas y pagadas en la semana del feriado general, siempre que el empleado califique según el Artículo 11.04.
- (c)** **En el caso de los empleados que tienen programado trabajar de domingo a jueves y el feriado general cae el lunes, tales empleados observarán el feriado general el domingo**

inmediatamente anterior al feriado general.

11.02 Para que un empleado de tiempo completo o parcial reciba el pago de un feriado general, no deberá haber estado voluntariamente ausente del trabajo el día laboral programado antes o después de dicho feriado, excepto por enfermedad respaldada por documentación médica.

Cualquier empleado con permiso de ausencia otorgado por la Compañía, a solicitud del empleado, no calificará para un feriado general con pago si está ausente tanto en su último día de trabajo programado antes como en su primer día de trabajo programado después del permiso de ausencia en el que cae el feriado general. El cálculo del pago de feriado general para una persona con una licencia aprobada se realizará de acuerdo con el método descrito en el **Artículo 11.04** a continuación.

Cualquier empleado que reciba un pago por un feriado general bajo los beneficios de indemnización semanal o compensación laboral, o días de enfermedad, o que haya sido despedido, no tendrá derecho al pago del feriado general.

11.03 Los empleados a tiempo completo elegibles no sufrirán ninguna reducción en su pago por un feriado general, según se establece en 11.01 arriba, y se les pagará como se indica en 5.03 y 5.04 de este convenio.

11.04 Cuando un feriado general cae en un día regular programado, los empleados elegibles de medio tiempo serán compensados por feriado general en función de sus horas promedio trabajadas durante las últimas cuatro (4) semanas.

Si el feriado cae en un día no laborable, los empleados de medio tiempo elegibles recibirán el cinco (5%) por ciento del salario total del empleado, excluyendo las horas extras, por el período de cuatro (4) semanas inmediatamente anterior al feriado.

ARTÍCULO 12 SALARIOS

12.01 Las tarifas mínimas de salarios por hora para todos los empleados que ingresan en este Convenio serán las establecidas en el Apéndice "B" del presente. Las tasas de pago enunciadas en el Apéndice "B" son tasas mínimas y se aplican a las clasificaciones. La Compañía se reserva el derecho de pagar a los empleados dentro de una clasificación más alta que la tasa de clasificación.

12.02 Lesiones en el trabajo

Un empleado que resultara lesionado mientras trabajaba en la planta no sufrirá ninguna pérdida de ganancias por las horas que normalmente hubiera trabajado pero que se perdieron el día en que ocurrió el accidente. Al empleado lesionado se le pagarán ocho (8), diez (10) o doce (12) horas, dependiendo de la duración normal de su turno, a la tasa de clasificación en la que se estaba desempeñando el día en que se

lesionó. Los empleados deberán proporcionar una confirmación por escrito del médico actuante acerca del tratamiento y la imposibilidad de regresar al lugar de trabajo por el resto del turno si así lo solicita la gerencia.

ARTÍCULO 13 PAGOS PREMIUM

13.01 Prima por Referente

A un empleado designado por la Administración como Referente, se le pagará setenta y cinco (75¢) centavos por hora por todas las horas trabajadas como referente. En departamentos de más de veinticinco (25) empleados habrá un referente en cada turno.

13.02 Entrenador corporativo

A un empleado designado por la Administración como Entrenador Corporativo se le pagará cincuenta (50¢) centavos adicionales por hora por todas las horas trabajadas como Entrenador Corporativo. Para poder calificar, un empleado debe tener la capacidad de hacer todos los trabajos. Todos los puestos de Entrenador Corporativo se publicarán, con el fin de permitir que los empleados interesados postulen; pero la posición será designada por la Administración.

Esta prima también se aplicará a los empleados asignados para proporcionar capacitación dedicada, según lo determine la Compañía. Dichas oportunidades de capacitación se ofrecerán a los empleados calificados superiores en el turno y en el departamento.

13.03 Prima por trabajo fuera de turno

Se entiende Fuera de Turno como un turno en el que la mayoría de las horas programadas de un empleado caen entre las 3:00 p.m. y las 7:00 a.m. La Compañía acuerda pagar a cualquier empleado que trabaje en el fuera turno cincuenta y cinco (55¢) centavos por hora, **umentando a sesenta centavos (60¢) por hora a partir del 13 de enero de 2020, y a sesenta y cinco centavos (65¢) por hora a partir del 1 de enero de 2022**, además de la tarifa de pago regular por hora del empleado, por todas las horas trabajadas.

ARTÍCULO 14 VACACIONES PAGAS

14.01 Los requisitos de vacaciones de cada año para que cualquier empleado de tiempo completo califique para los períodos respectivos de vacaciones con pago, según se establece a continuación, es que no haya faltado más de treinta (30) días durante un período continuo de doce (12) meses; no obstante, el tiempo de ausencia del trabajo no incluye lo siguiente:

- (1) el período de vacaciones;
- (2) tiempo durante el cual el empleado ha sido autorizado por la Compañía para estar ausente del trabajo (incluyendo licencia sindical);
- (3) tiempo durante el cual el empleado ha estado en WCB o en discapacidad a corto plazo;

Cuando un empleado de tiempo completo no califica para vacaciones pagas según se lo describió anteriormente, recibirá el pago de vacaciones calculado al dos (2%) por ciento de su salario total ganado por cada semana de vacaciones, para el cual no haya sido pagado salario de vacaciones.

14.02 Los empleados a tiempo completo con menos de un (1) año de antigüedad a tiempo completo antes del 1 de abril, recibirán una cantidad igual al cuatro (4%) por ciento de sus salarios totales ganados durante el período de empleo por el cual no se ha pagado el subsidio de vacaciones, hasta el 1 de abril. A dichos empleados se les permitirán licencias para vacaciones, sin pago, hasta dos (2) semanas consecutivas, fuera del período del 1 de abril al 30 de setiembre inclusive, a menos que se acuerde lo contrario entre el empleado y la Compañía.

14.03 El derecho a vacaciones para empleados a tiempo completo basado en años de antigüedad a tiempo completo, excepto según se define en 14.19 a continuación, será el siguiente (con la excepción de los empleados a tiempo parcial que pasan a tiempo completo, a quienes se les acreditará un año de antigüedad solo para vacaciones, lo que equivale a 2000 horas trabajadas o pagadas):

uno (1) o más años antes del 1 de abril: dos (2) semanas de vacaciones pagas;
cinco (5) o más años antes del 1 de abril: tres (3) semanas de vacaciones pagas;
diez (10) años o más antes del 1 de abril: cuatro (4) semanas de vacaciones pagas;
diecinueve (19) años o más antes del 1 de abril: cinco (5) semanas de vacaciones pagas.

14.04 Los empleados con cinco (5) años de empleo en los últimos diez (10) años, al completar un (1) año de antigüedad a tiempo completo desde su fecha de empleo a tiempo completo más reciente, tendrán derecho a tres (3) semanas de vacaciones pagas.

14.05 Si los empleados a tiempo completo así lo solicitan, se les otorgarán sus vacaciones consecutivamente, hasta un máximo de tres (3) semanas de vacaciones pagas (cuatro (4) semanas consecutivas para los empleados que tienen derecho a cinco (5) semanas de vacaciones por año), durante los meses desde el 1 de abril al 30 de setiembre, excepto lo indicado en 14.06 y 14.07, o a menos que se acuerde lo contrario entre el empleado y la Compañía.

Los empleados que tienen derecho a vacaciones pagas según el

Artículo 14.03, pueden evitar programar las vacaciones con el propósito de dividir las en días individuales. Los empleados que tengan menos de 10 años de servicio antes del 1 de abril, pueden conservar una (1) semana de su derecho de vacaciones, y los empleados con 10 o más años de servicio antes del 1 de abril pueden conservar dos (2) semanas de su derecho de vacaciones. Estos días de vacaciones individuales deben ser aprobados previamente por la Compañía y estarán sujetos a las demandas de la actividad y la disponibilidad en el cronograma de vacaciones o si la Compañía puede atender la solicitud. Las solicitudes de vacaciones de un (1) día se aprobarán por orden de llegada después del 1 de abril de cada año, según el Artículo 14.08. Las vacaciones tomadas en un bloque de menos de una (1) semana no estarán sujetas al Artículo 14.18 y no se proporcionará el pago por adelantado. Las vacaciones parciales se pagarán al final del año de vacaciones.

14.06 A los empleados a tiempo completo con derecho a cuatro (4) semanas de vacaciones pagas, se les otorgarán dichas vacaciones consecutivamente, excepto durante los meses de junio, julio, agosto, septiembre y diciembre, a menos que se acuerde lo contrario entre el empleado y la Compañía.

14.07 El período de vacaciones para todos los empleados será entre el 1 de abril y el 31 de marzo, a menos que se acuerde lo contrario entre el empleado y la Compañía.

14.08 Programación de vacaciones

Las vacaciones se pueden otorgar en cualquier momento durante todo el año calendario, sujeto a las demandas de la empresa y hasta un máximo del diez (10%) por ciento de los empleados en cualquier departamento saliendo de vacaciones al mismo tiempo. **Se debe tener en cuenta que el diez (10%) por ciento solo incluye aquellos empleados programados para estar de vacaciones y no los que están ausentes por cualquier otro motivo.**

A partir del 1 de enero de cada año y en cada departamento, la Compañía, a través de su supervisor de trabajo, deberá solicitar a cada empleado en cada departamento sus preferencias de vacaciones, para la primera, segunda y tercera semana de derecho a vacaciones, en orden de antigüedad. Los empleados también indicarán su preferencia para las semanas restantes de derecho a vacaciones, de a una (1) semana a la vez, en orden de antigüedad.

Cuando los empleados que califican solicitan su derecho de vacaciones, pueden solicitar todo su derecho en un (1) momento, por ejemplo: solicitar todas las semanas en una (1) opción inicial de vacaciones, sujeto a los **artículos** 14.05 y 14.06. En el caso de que la Compañía reciba solicitudes de vacaciones que, de ser otorgadas, excederían el máximo del diez (10%) por ciento y la Compañía no pudiera atender todas las solicitudes de los empleados en el departamento, prevalecerá la antigüedad. Se dará preferencia a las solicitudes de vacaciones de los empleados con más antigüedad, hasta que se cumpla el máximo de diez (10%) por ciento en el departamento.

Este proceso se completará a más tardar el 1 de marzo de ese año. El supervisor de trabajo y la Compañía, de conformidad con las disposiciones anteriores y de antigüedad del convenio colectivo, deberán publicar el calendario de vacaciones aprobado a más tardar el 1 de abril, y permanecerá publicado. El empleado también recibirá una confirmación de su supervisor por escrito sobre su período de vacaciones aprobado o denegado. Dicho cronograma de vacaciones aprobado no se cambiará a menos que se lo acuerde mutuamente entre el empleado y la Compañía. El calendario de vacaciones publicado se actualizará una vez al mes para mostrar los cambios o el tiempo de vacaciones adicional que se haya aprobado. La Compañía hará un sincero esfuerzo para otorgar las vacaciones según lo solicite el empleado. Las vacaciones solicitadas después de que se haya completado el proceso de selección de vacaciones serán tratadas por orden de ingreso. Los empleados que realicen una solicitud de vacaciones fuera del proceso de selección de vacaciones, deberán entregar a su supervisor una solicitud por escrito y recibirán de éste una confirmación o una denegación por escrito.

Al calcular el diez (10%) por ciento, el número se redondeará hacia arriba. Si hay cuatro (4) empleados en un departamento, un máximo de un (1) empleado será permitido a salir de vacaciones a la vez.

A discreción de la Compañía, podrá haber circunstancias que permitan exceder el diez (10%) por ciento.

14.09 Cuando un feriado general cayera durante el período de vacaciones de un empleado de tiempo completo, si el feriado hubiera sido recibido por el empleado si hubiera estado trabajando, se otorgará **un día adicional de vacaciones, se otorgará un pago adicional de un día, o el período de vacaciones se extenderá por un día adicional. La elección entre las opciones anteriores será de mutuo acuerdo.** Si otorgar un día adicional de vacaciones obstaculizara las operaciones o interfiriera con los arreglos de los horarios de vacaciones, será otorgado un pago adicional de ocho horas por día **(o diez (10) horas o doce (12) horas para aquellos que normalmente trabajan turnos de diez (10) o doce (12) horas)**, en lugar de un día adicional de vacaciones.

14.10 La Compañía no cambiará las fechas de vacaciones programadas aprobadas para un empleado de tiempo completo sin un aviso previo de dos (2) semanas, y en ningún caso se modificarán si el empleado presenta evidencia de un compromiso financiero destinado a vacaciones que no pudiera ser reembolsado.

14.11 Si un médico ordenara que internen en su hogar o en un hospital a un empleado a tiempo completo debido a una enfermedad grave (que no incluya cirugía diurna) o por una lesión durante las vacaciones, el empleado podrá solicitar que el saldo de sus vacaciones sea reprogramado después del regreso al trabajo, pero en un momento que esté fuera del período de vacaciones del 1 de abril al 30 de septiembre.

14.12 El derecho a vacaciones a tiempo completo debe tomarse del 1 de abril al 31 de marzo, para coincidir con la fecha de elegibilidad del 1 de abril, a menos que sea de mutuo acuerdo.

A los empleados se les permitirá transferir hasta dos (2) semanas de vacaciones no utilizadas y pagadas, de un año a otro.

14.13 Los empleados a tiempo completo que trabajan menos de un (1) año y cuyo empleo se termine, recibirán el pago de vacaciones calculado en el cuatro (4%) por ciento de su salario total ganado por el período por el cual no han recibido ningún pago de vacaciones.

Jornada parcial

14.14 Los empleados a tiempo parcial recibirán un pago de vacaciones basado en los salarios totales de su año anterior, ganados del 1 de enero al 31 de diciembre, y lo mismo se pagará durante el mes de abril de cada año. El derecho se basará en los años de antigüedad en la Compañía hasta el 31 de diciembre de cada año, según se describe a continuación:

menos de cinco (5) años	- 4%
cinco (5) años pero menos de diez (10)	- 6%
diez (10) años pero menos de diecinueve (19)	- 8%
diecinueve (19) años y más	- 10%

14.15 Empleados con cinco (5) o más años de empleo en los últimos diez (10) años recibirán el seis (6%) por ciento de sus salarios totales ganados por el período de vacaciones por el cual no han recibido ningún pago de vacaciones.

14.16 Previa solicitud por escrito del empleado, la Compañía acuerda conceder licencia por vacaciones sin pago, de acuerdo con el cronograma de los empleados a tiempo completo para el derecho de vacaciones, sólo para el número de semanas del derecho. Se otorgarán tres (3) semanas consecutivas durante los meses de abril, mayo, junio, julio, agosto o septiembre, y el saldo será otorgado por la Compañía en cualquier otro mes, a menos que la Compañía y el empleado acuerden lo contrario.

General

14.17 Las palabras "salario total ganado", siempre que sea mencionado en este **Artículo**, se definirá por el *Código de Normas de Empleo* de la Provincia de Manitoba.

14.18 Siempre que un empleado avise con dos semanas de anticipación, la compañía acuerda pagar a los empleados por adelantado sus vacaciones.

14.19 La Compañía se reserva el derecho de determinar el período de vacaciones para cada empleado, sujeto a las disposiciones sobre antigüedad en este Convenio.

14.20 A los efectos del derecho a vacaciones en el **Artículo 14**, los años de

antigüedad, tal como se indicó anteriormente, no incluirán los períodos en los que un empleado ha sido desafectado.

14.21 Los empleados que sean reintegrados por la Compañía y a quienes se les hubieran pagado sus vacaciones ganadas, tendrán derecho a tomar el tiempo de vacaciones equivalente sin paga dentro del año de reincorporación.

ARTÍCULO 15 DERECHOS Y FUNCIONES DE LA ADMINISTRACIÓN

15.01 La administración de la Compañía y la dirección de la fuerza de trabajo, incluido el derecho a planificar, dirigir y controlar las operaciones de la planta, mantener la disciplina y la eficiencia de los empleados y exigirles que observen las normas y reglamentos de la Compañía; contratar; despedir o asignar las horas de trabajo de los empleados; promover; degradar, disciplinar, suspender o despedir a los empleados por una causa justa, habrán de ser el único derecho y función de la administración.

15.02 La Compañía será el único juez en cuanto a los productos a ser manejados en su planta.

15.03 El ejercicio de los derechos anteriores no alterará ninguna de las disposiciones específicas de este Convenio.

15.04 Al administrar este Convenio, la Compañía actuará de manera razonable, justa, de buena fe y de manera consistente con el Convenio en su conjunto.

ARTÍCULO 16 SALUD Y SEGURIDAD

16.01 La Compañía y el Sindicato tomarán todas las disposiciones razonables para la seguridad y la salud de los empleados durante las horas de su empleo.

16.02 Comité de Salud y Seguridad

La Compañía y el Sindicato acuerdan establecer un Comité de Seguridad de dieciséis (16) miembros, con igual representación de ambas partes. Las funciones de este comité son garantizar que se mantengan seguras las condiciones de trabajo para todos los empleados. Las reuniones del Comité de Seguridad se llevarán a cabo mensualmente durante las horas regulares de trabajo.

Siempre que sea posible, tales reuniones se llevarán a cabo en la tercera semana de cada mes. Tras la aprobación de la gerencia, todo el tiempo dedicado a investigar problemas de salud y seguridad y asistir a reuniones de salud y seguridad serán horas pagas.

La Compañía acuerda otorgar suficiente tiempo disponible para que

el Comité / Presidente desempeñe sus funciones.

16.03 El comité de salud y seguridad debatirá en las reuniones regulares del comité acerca de equipamientos rotos o dañados.

16.04 La Compañía acuerda proporcionar hasta **cuatro (4)** días hábiles normales de descanso (**dos (2)** pagados por la Compañía y **dos (2) pagados por el Sindicato**) por persona por año, para todos los Capitanes de Seguridad, y hasta **cinco (5)** días laborables normales libres (dos (2) pagados por la Compañía y **tres (3)** por el Sindicato) por persona por año, para que los miembros del Comité de Seguridad asistan a seminarios, cursos o conferencias relacionados con la salud y la seguridad. El tiempo y la programación de estas licencias se acordarán mutuamente entre la Compañía y el Sindicato.

16.05 Ningún empleado deberá ser enviado de una condición de trabajo extrema a otra en el mismo día, como por ejemplo, desde un piso de matadero a un congelador o refrigerador sin un mínimo de diez (10) minutos como período de enfriamiento.

16.06 Habrá disponibles primeros auxilios para los trabajadores en todos los turnos. Los nombres de todos los empleados que hayan completado con éxito la capacitación a través del programa de la Compañía o el Sindicato para realizar primeros auxilios serán publicados en los tableros de anuncios, y todos los empleados capacitados llevarán una etiqueta permanente en sus cascos para ser identificados en caso de una emergencia.

16.07 Derecho a rechazar un trabajo peligroso

En situaciones en las que un empleado tenga motivos razonables para considerarlo, y crea que el trabajo en particular es peligroso para su seguridad o salud, el empleado deberá informar sus inquietudes primero a su supervisor inmediato. Si no se tomaran medidas inmediatas para corregir la situación o si se le dice al empleado que no es necesaria una acción correctiva, pese a lo cual sigue creyendo que el trabajo en particular es peligroso para su seguridad o salud, la Compañía, el copresidente de los trabajadores del Comité Conjunto de Salud y Seguridad y el empleado, deben realizar una investigación de la situación. Si la condición no se corrige después de la inspección, el empleado tendrá derecho a negarse a realizar ese trabajo en particular hasta el momento en que una persona de la agencia gubernamental correspondiente haya acudido a la operación de la Compañía para inspeccionar de primera mano el trabajo en particular. Durante este período, el empleado puede ser asignado a tareas alternativas que pueden estar disponibles dentro de la planta. El pago por el período mencionado anteriormente no se realizará si el empleado se niega a realizar tareas alternativas.

16.08 La Compañía proporcionará dispositivos de protección y otros equipos no indicados en 16.08 que se consideren necesarios para proteger de lesiones

adecuadamente a los empleados. Los dispositivos y equipos de protección provistos por la Compañía estarán en buenas condiciones y serán del tamaño adecuado, siempre que esté disponible un proveedor del tamaño adecuado. En el caso de que un empleado presente de buena fe una inquietud a la gerencia sobre el tamaño o las condiciones de trabajo de cualquier equipo o dispositivo de protección, el comité de Salud y Seguridad investigará la inquietud y tomará las medidas necesarias para garantizar que el equipo o los dispositivos de protección tengan el tamaño adecuado y se hallen en buen estado de funcionamiento. Dichas inquietudes serán abordadas en la siguiente reunión del Comité de Salud y Seguridad, y los resultados se informarán al empleado que planteó la inquietud dentro de las cuatro (4) semanas posteriores a la fecha de la reunión del Comité de Salud y Seguridad en la cual se planteó el problema.

16.09 Ropa / equipo de protección provisto por la empresa

Abrigos lavados, pantalones (camisas según sea necesario), delantales, calzado de goma, wetwear, "ratoneras", cuchillos, aceros, vainas, protección para la cabeza, overoles, guantes de malla, guantes de goma, redes para el cabello, pasamontañas, redes para barbas, guantes de algodón, overoles de invierno, guantes de invierno y chaquetas para freezer / invierno, y se proporcionarán los reemplazos según lo autorizado por Supervisión según sea necesario. El suministro de equipos o el reemplazo de éstos, tal como se indicó anteriormente, no tendrá costo alguno para los empleados.

Las prendas y equipos de protección provistos por la Compañía estarán en buenas condiciones y serán del tamaño adecuado, siempre que esté disponible un proveedor del tamaño adecuado. Si el tamaño adecuado no estuviera disponible, serán modificados para adaptarse a los empleados, con el acuerdo del comité de salud y seguridad. Todos los equipos de seguridad serán de buena calidad.

Los empleados que intencionalmente dañen la ropa y/o equipos de protección provistos por la Compañía serán responsables por el costo de reparación o reemplazo de los mismos. El reemplazo de las chaquetas para freezer, cuchillos y equipos de seguridad se proporcionará en base a un intercambio 1 por 1, a discreción del Supervisor.

16.10 Herramientas

Los empleados de oficios deben suministrar sus propias herramientas. La Compañía acuerda dar a cada empleado al que se le pida usar sus propias herramientas una asignación para herramientas de trescientos (\$ 300.00) dólares cada seis (6) meses, según su fecha de contratación.

16.11 Afilado de cuchillos

Si la Compañía no designa a un empleado para que sea afilador de cuchillos en un turno, se acuerda proporcionar durante el turno suficiente tiempo libre con pago para fines de afilado de cuchillos.

16.12

Botas de seguridad

La Compañía se reserva el derecho de determinar el calzado adecuado para las áreas dentro de la planta, en función de los requisitos de seguridad, durabilidad y calidad. Este calzado debe permanecer en las instalaciones de la empresa para mantener los estándares de calidad y seguridad alimentaria. Se espera que los empleados mantengan el calzado en buenas condiciones.

Cada año, la Compañía proporcionará a cada empleado de forma gratuita un par de botas de seguridad de calidad o botas de goma de seguridad, y luego cuando se cumpla cada nuevo año, o antes en caso de desgaste y con la aprobación del Supervisor.

Los empleados en período de prueba que reciben calzado suministrado por la compañía no serán elegibles para reembolso por seis (6) meses.

Los empleados que trabajan en el congelador **en el refrigerador**, recibirán botas de invierno y forros de repuesto según sea necesario.

Los empleados que trabajan en los rieles, los departamentos de envío / recepción o los empleados que trabajan en exterior, recibirán **la misma calidad de botas de invierno** y forros de repuesto que **los empleados que trabajan en el freezer, según** sea necesario, durante los meses del 1 de octubre al 30 de abril. El reemplazo de las botas de invierno y los forros de reemplazo se proporcionarán en base a un intercambio de 1 por 1 y a discreción del supervisor.

Los empleados de saneamiento y otros empleados que la Compañía obligue a usar botas de goma y botas regulares en el transcurso de su trabajo asignado, recibirán ambos tipos de botas.

A su discreción, los empleados tendrán derecho a comprar sus propias botas de seguridad o botas de goma de seguridad aprobadas por CSA, y la Compañía reembolsará el costo en el comprobante de compra hasta un máximo de ciento setenta y cinco (\$ 175) dólares una vez por año calendario, **umentando a doscientos (\$ 200) dólares a partir del 1 de enero de 2021.**

No se espera que los empleados devuelvan sus botas viejas; sin embargo, se espera que usen exclusivamente sus botas nuevas dentro de un (1) mes de la fecha de emisión.

16.13

Cooperación en materia de salud y seguridad / Reducción de accidentes y lesiones / Ergonomía

La Compañía y el Sindicato acuerdan cooperar con el Comité Conjunto de Salud y Seguridad, con el fin de identificar y realizar un seguimiento de las lesiones que ocurran en la planta, en pos de trabajar conjuntamente para la eliminación de

todos los accidentes **y lesiones, incluidas las lesiones por esfuerzo repetitivo. La Compañía acepta entregar copias de todos los informes de accidentes, describiendo la naturaleza de la lesión y la fecha, hora, lugar, etc. La Estación de Primeros Auxilios hará un seguimiento de todas las visitas y el propósito de éstas, y recopilará estos datos anualmente, y a solicitud los proporcionará al Sindicato.**

Esta información se entregará mensualmente al Comité de Salud y Seguridad, al cual se le dará un tiempo de mutuo acuerdo entre la Compañía y el Comité de Salud y Seguridad durante las horas de trabajo, con el fin de investigar o discutir con los empleados lesionados, u observar las condiciones de trabajo, y llevar el resultado de su investigación, si está justificado, a la Administración, con la recomendación de los cambios propuestos.

La Compañía acuerda considerar estos cambios propuestos y traer a sus expertos según sea necesario para reunirse con el Comité de Salud y Seguridad de las Plantas, con el objetivo de ayudar a eliminar accidentes, proponiendo cambios ergonómicos que la Compañía pueda implementar.

En todo momento el Comité alentará a los empleados a trabajar de manera segura y productiva.

16.14 Ergonomía

El Comité de Ergonomía abordará los problemas de ergonomía en la planta. El comité estará compuesto por un mínimo de tres (3) miembros designados por el Sindicato, uno (1) de los cuales podrá ser un Representante del sindicato a tiempo completo, y tres (3) de la Compañía. El propósito del comité de ergonomía es promover una mayor productividad, seguridad en el trabajo, satisfacción laboral y reducir las lesiones por esfuerzo repetitivo. El comité reconocerá, identificará y analizará las prácticas y procesos de trabajo, incluidas las velocidades de línea y los puntos de referencia para las velocidades de línea, y hará las recomendaciones necesarias para que la administración actúe, lo que finalmente reducirá los tipos de lesiones repetitivas por tensión. Cualquier miembro del Comité Conjunto de Salud y Seguridad puede solicitar una revisión ergonómica de una estación de trabajo.

ARTÍCULO 17 HUELGAS Y BLOQUEOS

17.01 Se acuerda mutuamente que no habrá huelgas, cierres patronales, paros laborales o retrasos durante la vigencia de este Convenio.

ARTÍCULO 18 VISITAS DEL REPRESENTANTE DEL SINDICATO A LA PLANTA

18.01 Los representantes del Sindicato a tiempo completo debidamente autorizados tendrán derecho a visitar la planta con el fin de observar las condiciones de trabajo, entrevistar a los miembros y empleados no afiliados, y para garantizar que se

implementen los términos del Convenio Colectivo.

Al ingresar a la planta y antes de visitarla, el Representante del Sindicato se comunicará con el representante de la administración y le informará que tiene la intención de visitar la planta, y deberá cumplir con todos los requisitos de Seguridad y Calidad.

18.02 La entrevista de un empleado por parte de un Representante del Sindicato se permitirá después de notificar al Supervisor, y deberá ser:

- (1) llevada a cabo en un lugar de la planta designado por la gerencia;
- (2) celebrada siempre que sea posible durante el período de comida. Sin embargo, si esto no es práctico,
- (3) durante el horario normal de trabajo. El tiempo necesario para dicha entrevista que exceda los quince (15) minutos no será a cuenta de la Compañía, a menos que cuente con la aprobación de la gerencia.

18.03 La Compañía acuerda cooperar con los Representantes del Sindicato en el desempeño de sus funciones, y proporcionarles la información necesaria en relación con el convenio de negociación colectiva.

ARTÍCULO 19 PERMISOS DE AUSENCIA

19.01 A los delegados de planta, tal como se establece en el **Artículo 25**, se les otorgará licencia no paga para asistir a las actividades del Sindicato, de hasta **siete (7)** días por año, siempre que la Compañía reciba un aviso previo de dos (2) semanas de dicha solicitud. El límite de **siete (7)** días no se aplicará al Delegado Jefe, al Asistente del Delegado Jefe, al Copresidente de Salud y Seguridad o los miembros elegidos para la Junta Ejecutiva, a quienes se les otorgarán los permisos necesarios para desempeñar sus funciones en el Sindicato. La licencia para asistir a las negociaciones no se tomará en cuenta para ninguno de estos límites.

19.02 Cualquier empleado con un (1) año o más de antigüedad puede solicitar un permiso de ausencia de hasta dos (2) semanas sin pago, una vez cada dos (2) años calendario. Los empleados primero deben solicitar que cualquier tiempo por vacaciones no utilizadas sea tomado a cuenta de cualquier licencia. La solicitud se realizará por escrito, con detalles completos, y la gerencia deberá considerarla de manera individual, teniendo en cuenta el motivo de la misma y su capacidad para atenderla en función de los requisitos operativos. Dichas solicitudes deben ser presentadas dos (2) semanas antes de la fecha pedida. La concesión de tales solicitudes no será injustificadamente negada por la Compañía. Dichas licencias tendrán menos prioridad que las solicitudes de vacaciones y estarán sujetas al **Artículo 14.08**. Los permisos de

ausencias podrán ser tomados junto con el tiempo de vacaciones.

Si un empleado usa el permiso anteriormente mencionado para trabajar para otro empleador sin revelar esto a la Compañía, se considerará que ha renunciado.

19.03 Con treinta (30) días de aviso previo por escrito de parte del Sindicato, la Compañía acuerda otorgar un permiso de ausencia de hasta un (1) año a un (1) empleado que sea elegido o designado para un puesto de tiempo completo en el Sindicato. Dicha licencia será sin goce de sueldo u otros beneficios, excepto por la antigüedad, que continuará acumulándose hasta un máximo de un año calendario. El Sindicato acuerda notificar a la Compañía al menos dos (2) semanas antes del regreso del empleado a trabajar a la Compañía.

19.04 Licencia por maternidad o licencia parental

Una empleada que haya estado trabajando en la Compañía durante siete (7) meses consecutivos o más, será elegible para una licencia por maternidad otorgado por la Compañía. Se requiere que dicha empleada proporcione un aviso por escrito a la Compañía cuando sea posible, al menos cuatro (4) semanas antes del nacimiento esperado, pero en cualquier caso a más tardar dos (2) semanas después de que deje de trabajar, incluyendo un certificado médico que indique la fecha estimada de parto. Dicha empleada será recontratada por la Compañía después del nacimiento, y deberá hacerlo dentro de las diecisiete (17) semanas, a menos que desee tomar la licencia parental inmediatamente después de su licencia por maternidad.

Cuando una empleada tenga la intención de trabajar inmediatamente después de su licencia por maternidad, deberá presentar una solicitud por escrito y notificar a la Compañía con un mínimo de cuatro (4) semanas de anticipación al día en que tiene la intención de regresar a trabajar. Debe proporcionar a la Compañía un certificado médico, donde se garantiza que se halla médicamente apta para trabajar.

Se acumulará antigüedad durante una licencia por maternidad y se mantendrán los beneficios acumulados antes de dicha licencia.

Licencia parental

(1) Beneficios

Cada empleado

(a) Que,

(i) en el caso de una empleada, se convierte en madre natural de un niño,

- (ii) y en el caso de un empleado de sexo masculino, se convierta en padre natural de un niño o asume el cuidado y la custodia reales de su hijo recién nacido, o
 - (iii) adopte a un niño bajo la ley de una provincia; y
 - (iv) ha estado empleado por la Compañía por siete (7) meses consecutivos o más
- (b) y presenta a la Compañía una solicitud por escrito para la licencia parental, cuando sea posible al menos cuatro (4) semanas antes del día especificado en la solicitud como el día en que el empleado tiene la intención de comenzar la licencia;

tiene derecho y se le otorgará permiso parental, que consiste en un período continuo de hasta **sesenta y tres (63)** semanas.

(2) Inicio de la licencia

La licencia parental debe comenzar a más tardar en la fecha del primer aniversario del nacimiento o adopción del niño o de la fecha en que el niño ingrese al cuidado y custodia real del empleado. El empleado decidirá cuándo comenzará su licencia parental.

(3) Solicitud tardía de licencia parental

Cuando una solicitud de licencia parental según el 19.04 1 (a) anterior no fuera realizada de acuerdo con el 19.04 1 (b), aún así el empleado tendrá derecho, previa solicitud a la Compañía, a que se le conceda la licencia parental en virtud de este artículo para el pleno período de licencia de **sesenta y tres (63)** semanas.

(4) Restablecimiento del empleado

Un empleado que desee reanudar el empleo al vencimiento de la licencia otorgada de conformidad con este **artículo**, será reincorporado al puesto que ocupaba en el momento en que comenzó dicho permiso, o en un puesto comparable con salarios y beneficios no menores a los mismos, en caso de que el puesto ocupado ya no exista.

(5) Beneficios de Seguro de Desempleo (E.I.)

Los empleados elegibles tendrán derecho a cobrar los beneficios de E.I. en cantidades y por un período según lo dispuesto en la Ley de E.I..

- (6) Se acumulará antigüedad durante una licencia parental y se mantendrán los beneficios acumulados antes de dicha licencia.
- (7) Los beneficios previstos en este artículo son adicionales a todos los beneficios de licencia por maternidad disponibles para una empleada.
- (8) Si *el Código de Normas de Empleo* cambia en la Provincia de Manitoba para permitir inasistencia por licencia por maternidad / parental, la Compañía acepta cumplir con las nuevas regulaciones.

19.05 Licencia personal (1-4 días)

La Compañía podrá considerar otorgar una licencia personal sin pago (hasta 4 días) a los empleados cuando sea necesario. La solicitud se realizará por escrito con la mayor anticipación posible. La consideración de dicha solicitud estará sujeta a la razón de la misma, la frecuencia de la solicitud y la capacidad de atenderla en función de los requisitos operativos, pero no se negará de manera injustificada. Cualquier tiempo de inasistencia por licencia personal se considerará una ausencia autorizada y no afectará la bonificación por presentismo de un empleado.

19.06 Servicio de jurado

Los empleados a tiempo completo y los a tiempo parcial con un promedio de veinte (20) horas o más por semana en las cuatro (4) semanas anteriores, que fueran convocados al servicio de jurado / selección, se les pagará un salario equivalente a la diferencia entre el monto pagado por la tarea / selección de jurado y la cantidad que hubieran ganado si hubieran trabajado en esos días, hasta un máximo de ocho (8) horas por día o cuarenta (40) horas por semana. El monto del pago se determinará promediando las horas trabajadas o pagadas de los empleados en las cuatro (4) semanas anteriores. Esto no se aplica si el empleado es excusado del servicio / selección del jurado por el resto del día o días y no se reporta al trabajo, o si el servicio / selección del jurado tiene lugar en el día libre programado del empleado.

19.07 Honorarios por testigo

A los empleados que deban comparecer ante el tribunal como testigos en nombre de la Compañía o de la Corona, se les pagará un salario equivalente a la diferencia entre el monto pagado por los honorarios de testigo y el monto que hubieran ganado si hubieran trabajado en esos días, hasta un máximo de ocho (8) horas por día y cuarenta (40) horas por semana.

A los empleados que se presenten como testigos en nombre de la Compañía en su día libre, se les pagará un mínimo de cuatro (4) horas o la cantidad que hubieran ganado si hubieran trabajado ese día, según se indicó anteriormente. Esta

compensación se pagará a la tarifa por hora del empleado y no se considerará como pago por el tiempo trabajado.

19.08 Pago por duelo

- (a) A todos los empleados se les otorgará licencia laboral con pago, hasta un máximo de tres (3) días laborales consecutivos programados, en caso de fallecimiento de un familiar inmediato. El término "familiar inmediato" significará cónyuge, padre o padrastro, hijo o hijastro, hermano o hermana, suegra, suegro, cuñada, cuñado, abuelo y nieto.
- (b) La licencia por duelo se extenderá hasta dos (2) días hábiles adicionales sin pago, concurrente con la licencia, según sea necesario, por motivo del viaje para asistir al funeral, cuando éste se celebrara a más de quinientos (500) kilómetros de distancia (unidireccional) desde el lugar de residencia del empleado. Se pueden otorgar días de licencia adicionales sin pago por otras razones, por acuerdo mutuo entre la Compañía y el empleado en cuestión.
- (c) A todos los empleados se les otorgará licencia con pago, hasta un máximo de un (1) día, en caso de fallecimiento de un abuelo, tía o tío, sobrina o sobrino.
- (d) Si se produce una licencia por duelo durante las vacaciones de un empleado, esa parte de su tiempo de vacaciones se reprogramará a su regreso al trabajo, en un momento acordado entre el empleado y su supervisor inmediato.
- (e) Puede que la Compañía solicite que se aporte prueba de la defunción (una prueba aceptable incluirá un certificado de defunción, un aviso en el periódico, una tarjeta conmemorativa o una carta de un clérigo local).

19.09 Licencia por responsabilidad familiar

En caso de que se diera una enfermedad o lesión en la familia inmediata de un empleado (tal como se define en el *Código de Normas de Empleo de Manitoba*), el empleado puede solicitar, y si es así, se le otorgará un permiso de ausencia que no excederá de tres (3) días de licencias no pagadas en total por año calendario. El propósito de esta licencia será permitir que el empleado atienda las necesidades de su familiar enfermo. La Compañía recibirá el aviso con la mayor antelación posible en tales eventos. Si un empleado toma parte de una jornada como licencia según este **Artículo**, la Compañía contará ese día como un día de licencia a los fines de este **Artículo**. Cualquier no asistencia por responsabilidad familiar se considerará una ausencia autorizada y no

afectará la bonificación por presentismo de un empleado.

19.10 Licencia Compasiva

La Compañía acuerda otorgar licencia de acuerdo con las disposiciones de licencia compasiva del *Código de Normas de Empleo de Manitoba*.

19.11 Licencia Cívica

A los empleados que hayan solicitado convertirse en ciudadanos canadienses, se les otorgará un (1) día de licencia no remunerada para prestar el juramento de ciudadanía.

19.12 Licencia por violencia doméstica y por acoso

La Compañía acuerda otorgar licencia de conformidad con las disposiciones de licencia por Violencia Doméstica del *Código de Normas de Empleo de Manitoba*, tal como existen al 1 de septiembre de 2019.

ARTÍCULO 20 SALUD Y BIENESTAR

20.01 Los beneficios de salud y bienestar serán los que figuran en el Apéndice A de este convenio.

ARTÍCULO 21 MEDIDAS DE DISCIPLINA

21.01 Cuando un empleado en la unidad de negociación es sometido a una entrevista disciplinaria (donde la Compañía tiene la intención de disciplinar al empleado, como podría ser aplicarle una sanción, suspensión o despido por escrito), dicho empleado tendrá un Delegado presente o, en la ausencia de éste, un empleado de su departamento, en la unidad de negociación, a elección del empleado. Si se requiere un intérprete, otro empleado capaz de interpretar el idioma correspondiente también deberá asistir a esta entrevista. El intérprete será adicional a los antes mencionados solo si un delegado sindical no puede proporcionar la interpretación requerida. Se espera que los mencionados (con la provisión condicional del intérprete, según la necesidad) estén presentes desde el comienzo de la entrevista. Todas las reuniones disciplinarias se llevarán a cabo en privado, dentro de los quince (15) días hábiles posteriores al incidente que dio lugar a la intervención disciplinaria, diez (10) días hábiles en caso de que la reunión disciplinaria fuera para una baja. Las extensiones a estos plazos serán de mutuo acuerdo.

21.02 Al empleado se le dará una copia de dicha medida disciplinaria, la cual será ingresada en el legajo personal del empleado. Se enviará por fax una copia de la medida disciplinaria a la oficina del Sindicato. Si un Delegado o miembro no estuviera presente tal como se requiere, o si no se enviara por fax a la oficina del Sindicato una

copia del aviso disciplinario, la medida disciplinaria resultante no será válida y la Compañía no podrá utilizarla. No se requerirá representación en el caso de empleados en período de prueba o en el caso de una suspensión pendiente de investigación en la cual no se realice una entrevista disciplinaria.

21.03 En circunstancias inusuales en las que fuera necesario que la Compañía notifique de un despido a un empleado por correo, la Compañía enviará por fax una copia de la medida disciplinaria a la oficina del Sindicato.

21.04 Cuando el salario de un empleado se reduzca por cualquier motivo que no sea a través del proceso de publicación de **clasificación** descrito en el **Artículo 9**, un Delegado o Representante del sindicato estará presente en cualquier reunión para discutir sobre este tema.

21.05 Eliminación de las referencias disciplinarias

La Compañía eliminará del legajo de personal del empleado todas las referencias disciplinarias veinticuatro (24) meses después de la fecha de ocurrencia, después de lo cual la Compañía ya no utilizará dichas referencias disciplinarias contra el empleado en una fecha posterior. Este plazo de veinticuatro (24) meses calendario no incluirá períodos de despido o de licencia sin goce de sueldo.

ARTÍCULO 22 AJUSTE DE RECLAMOS

22.01 Cualquier queja, desacuerdo o diferencia de opinión entre la Compañía, el Sindicato o los empleados cubiertos por este Convenio, que se refiera a la interpretación, aplicación, operación o presunta violación de los términos y disposiciones de este Convenio, será considerado un reclamo.

22.02 Información

Cuando el Sindicato precisara información sobre las horas de trabajo acumuladas con el fin de establecer la tasa de pago de un empleado, la Compañía acuerda cooperar para suministrar dicha información hasta un período de dos (2) años o el tiempo que fuera requerido para establecer su adecuada tasa de pago.

22.03 En cualquier reclamo relacionado con las horas trabajadas por un empleado y la cantidad pagada al mismo, la Compañía deberá proporcionar de inmediato dicha información con respecto a los dos (2) períodos de pago inmediatamente anteriores a la solicitud. Si se requiere información por un período más largo, se aplicará el proceso normal del Procedimiento de reclamos.

22.04 El Sindicato no utilizará la disposición anterior para solicitar información que no pertenezca a un reclamo específico de un empleado.

22.05 Cualquier empleado, el Sindicato o la Compañía, podrán presentar un reclamo. Cualquier reclamo que no se presente dentro de los quince (15) días hábiles posteriores al evento que dio lugar a dicho reclamo, o dentro de los diez (10) días hábiles del último día trabajado en relación con un reclamo por baja, será considerado renunciado por la parte agraviada. Con respecto a un reclamo disciplinario, "el evento que dará lugar" será la fecha en que el Sindicato reciba una notificación por fax, según el Artículo 21.02.

22.06 Todos los reclamos deberán presentarse por escrito.

22.07 El procedimiento para el ajuste de reclamos y disputas por parte de un empleado será el siguiente:

- (1) por una discusión entre el empleado y el Representante del Sindicato, o el superior inmediato del empleado.
 - (a) Cuando un empleado presenta un reclamo ante el Representante del Sindicato, se considerará cumplido el Paso Uno del Procedimiento de Reclamos, siempre que el Representante del Sindicato presente el reclamo por escrito ante el Gerente de Planta o su designado. El Gerente de Recursos Humanos o su designado deberán responder al reclamo por escrito dentro de los cinco (5) días calendario al Sindicato. Después de cinco (5) días calendario, el Representante del Sindicato podrá proceder al Paso Dos.
 - (b) Si un empleado presenta un reclamo ante su superior inmediato y no fuera alcanzado un acuerdo satisfactorio dentro de los cinco (5) días calendario, entonces:
- (2) El Representante del Sindicato o su designado podrán llevar el asunto al Oficial de la Compañía designado por la empresa para manejar asuntos de relaciones laborales. Si el asunto no se resuelve dentro de los diez (10) días calendario posteriores a la fecha en que el Sindicato recibió la respuesta por escrito al reclamo formal en el Paso Uno, se considerará que ha sido abandonado y se perderá el recurso al Procedimiento de Reclamos.

22.08 Si no se puede llegar a un acuerdo satisfactorio, entonces, a solicitud de cualquiera de las partes, dentro de los catorce (14) días calendario posteriores a la recepción de la decisión final por escrito de cualquiera de las partes, pero no posteriormente, el asunto podrá ser remitido a un Árbitro, seleccionado de acuerdo con el **artículo 23**.

22.09 La Compañía y el Sindicato acuerdan que, en cualquier momento antes de la fecha de la audiencia para un Arbitraje, pueden aceptar voluntariamente

recurrir a un Mediador mutuamente aceptable en sus intentos de resolver el reclamo. Se entiende y acuerda expresamente entre las partes que dicho Mediador no tiene autoridad o poderes bajo los términos del Convenio Colectivo para imponer o exigir a las partes que acepten su solución sugerida al asunto en disputa. Todos los gastos y tarifas aprobados en los que pueda incurrir dicho Mediador serán asumidos por el empleador y el sindicato, a menos que se acuerde lo contrario.

ARTÍCULO 23 SELECCIÓN DE UN ÁRBITRO

23.01 Después de que una de las partes indique que están llevando el asunto a arbitraje, el tema será remitido a un solo Árbitro, según se indica en el **Artículo 23.02**.

En aras de resolver un reclamo antes de una audiencia de arbitraje, cualquiera de las partes puede solicitar la asistencia de un mediador de quejas de los Servicios de Conciliación de la Provincia de Manitoba. Durante la vigencia de este convenio de negociación colectiva, las partes pueden acordar mutuamente una lista de mediadores distintos de los provistos por los Servicios de Conciliación de la Provincia de Manitoba.

23.02 Un reclamo formal será remitido al Árbitro individual, según se indica a continuación, de acuerdo con la fecha del reclamo formal, al siguiente panel de personas:

- (1) Blair Graham
- (2) **Robert Simpson**
- (3) **Robin Kersey**
- (4) Diane Jones
- (5) Gavin Wood

comenzando con el nombre que sigue al del último Árbitro, y retomando nuevamente al comienzo después de llegar al final del panel. A los fines de dicha asignación, un caso que haya sido retirado del arbitraje se considerará que no ha sido retirado. En caso de que el Árbitro asignado no estuviera dispuesto o no pudiera actuar, la persona cuyo nombre esté después del suyo en el panel será presentado como Árbitro.

23.03 Cada vez que una de las partes remita un asunto a arbitraje, el tema será escuchado dentro de los treinta (30) días calendario para el caso de una suspensión o desvinculación, y noventa (90) días calendario para cualquier otro asunto. El asunto será escuchado dentro de ese límite de tiempo, a menos que ambas partes acuerden mutuamente una fecha más allá del requisito de treinta días calendario o noventa días calendario, o en el caso de que ninguno de los seis árbitros antes mencionados estuviera disponible para cumplir el requisito de 30 días o 90 días calendario, según corresponda. Si las partes no pudieran acordar mutuamente una fecha más allá del requisito de 30 días o 90 días calendario, según corresponda, el asunto se remitirá al Árbitro seleccionado, quien

tendrá derecho a decidir sobre el asunto. En ningún caso una audiencia podrá extenderse a un período superior a otros treinta (30) días calendario. El Árbitro tendrá treinta días calendario para emitir una decisión respecto a cualquier asunto relacionado con una suspensión o despido, y noventa (90) días calendario a partir de la fecha de la última audiencia en cualquier caso de arbitraje derivado a él y que no se trate de suspensiones o despidos.

23.04 El Árbitro recibirá y considerará la evidencia y las disputas materiales que las partes puedan ofrecer, y realizará la investigación independiente que considere esencial para una comprensión y determinación completas sobre los asuntos involucrados. Al tomar su decisión, el Árbitro se regirá por las disposiciones de este Convenio.

23.05 En caso de despido, baja o suspensión de un empleado, el Árbitro tendrá derecho a mantener la acción de la Compañía, o reincorporar al empleado con pago total, parcial o sin pago, con o sin pérdida de antigüedad, o resolver el asunto de cualquier manera que considere aconsejable.

23.06 La decisión del Árbitro será definitiva y vinculante para todas las partes interesadas.

23.07 El Árbitro no tendrá el poder de cambiar, modificar o alterar ninguno de los términos de este Convenio, excepto lo indicado en el **Artículo 23.05** anterior. Todos los reclamos planteados deberán presentar un problema arbitrable en virtud de este Convenio, y no dependerán de ni involucrarán un problema o disputa de cualquiera de las partes que sea contrario a cualquier disposición de este Convenio o que implique la determinación de un tema no cubierto o que surja durante el término de este Convenio.

23.08 Es intención de las partes que este **Artículo** proporcione un método pacífico para ajustar todos los reclamos, de modo que no haya suspensión o interrupción de la operación normal, como resultado de cualquier reclamo. Las partes actuarán de buena fe y de conformidad con las disposiciones del **artículo 22** del presente Convenio.

23.09 Los gastos y honorarios del Árbitro serán asumidos igualmente por las partes en los procedimientos de arbitraje.

ARTÍCULO 24 BOLETINES

24.01 La Compañía acuerda que durante la vigencia de este Convenio, permitirá al Sindicato instalar sus propios tableros de anuncios, incluidos los tableros de anuncios del Centro de Capacitación, en ubicaciones en toda la planta, según lo acordado mutuamente entre la Compañía y el Sindicato. El propósito será publicar avisos directamente relacionados con los empleados, y cualquier aviso que no sea de rutina debe recibir primero la aprobación de la gerencia.

ARTÍCULO 25 COOPERACIÓN DE LA COMPAÑÍA Y EL SINDICATO - DELEGADOS

25.01 La Compañía reconoce el derecho del Sindicato de nombrar a un (1) Delegado Jefe de la Planta. La Compañía reconoce el derecho del Sindicato de nombrar un (1) Asistente del Delegado Jefe de la Planta por cada turno.

El Sindicato tendrá derecho a designar un (1) Delegado adicional para cada turno, dentro de un departamento, donde haya más de cincuenta (50) personas. El Sindicato tendrá derecho a designar un (1) Delegado adicional por turno de cada comunidad étnica representada por más de cien (100) personas, si no hubiera un Delegado de esa comunidad étnica en ese turno.

25.02 El Sindicato informará a la Compañía, por escrito, los nombres de sus Delegados o cualquier cambio.

25.03 Presentación del Delegado

El Supervisor, Entrenador Corporativo o empleado designado por la Compañía presentará los nuevos empleados al Delegado del Sindicato en el Departamento.

25.04 En caso de una discrepancia que implique las autorizaciones médicas de un empleado, problemas de WCB, Evaluaciones de habilidades funcionales (FAE), adaptaciones en el lugar de trabajo y programas de regreso al trabajo, previa solicitud, el empleado tendrá un Representante del Sindicato o un delegado presente o, en la ausencia de un Representante del Sindicato o de un Delegado, un empleado de su departamento, en la unidad de negociación que elija el empleado. Si se requiere un intérprete, otro empleado capaz de interpretar el idioma correspondiente también deberá asistir a la reunión. El intérprete será adicional a los mencionados anteriormente, solo si un delegado del Sindicato no pudiera proporcionar la interpretación requerida. Se espera que los mencionados (con la provisión condicional del intérprete según la necesidad) estén presentes desde el comienzo de la entrevista.

25.05 Investigación de reclamos

El Delegado Jefe del Sindicato, o en su ausencia el asistente de delegado jefe, tendrá tiempo disponible con pago, durante las horas de trabajo regulares, con el fin de investigar cualquier reclamo. El Delegado Jefe de planta, o el asistente del Delegado Jefe que solicite tiempo fuera del trabajo para investigar reclamos, deberá hacer su solicitud a través de su supervisor de trabajo y Representante de Recursos Humanos. Dentro de una (1) hora de dicha solicitud, el Delegado será autorizado, siempre que la eficiencia de la operación no se vea afectada.

25.06 Orientación

La Compañía habilitará al representante sindical de tiempo completo o a su designado, un tiempo razonable (mínimo de (60) minutos para el reclutamiento doméstico, dos (2) horas en caso de reclutamiento extranjero), durante la orientación del

nuevo empleado, para explicarle su derechos y obligaciones.

25.07 El Delegado Jefe recibirá un teléfono del Sindicato para ser utilizado dentro de lo razonable durante las horas de trabajo.

ARTÍCULO 26 SALARIOS DE RELEVOS

26.01 Cualquier empleado que sea asignado temporalmente para trabajar en una clasificación de pago más alta, recibirá la tasa de pago más alta por todo el tiempo empleado, a menos que el empleado trabaje cuatro (4) horas o más, en cuyo caso se le pagará por el turno completo.

26.02 Sin embargo, ningún empleado que sea asignado temporalmente para trabajar en una clasificación de pago más bajo a solicitud de la Compañía continuará recibiendo su tasa de pago más alta por todo el tiempo empleado.

26.03 Referente / Entrenador Corporativo

Los empleados asignados para relevar a un Referente / Entrenador Corporativo por un (1) día o más, recibirán la prima correspondiente además de su tarifa de pago por hora.

ARTÍCULO 27 PERÍODO DE PAGO - DEPÓSITO DIRECTO

27.01 La Compañía acuerda un período de pago semanal para todos los empleados cubiertos en la unidad de negociación. La Compañía pagará mediante depósito directo a la cuenta del empleado en una institución financiera que el empleado elija. **El día anterior al depósito de la nómina**, la Compañía entregará a los empleados un desglose del talón de pago de dicho pago semanal. **El desglose detallará claramente las deducciones y todas las ganancias, indicando pagos de primas, horas extras y vacaciones acumuladas y pago de vacaciones generales.**

27.02 Errores de nómina

Se darán recibos de sueldo de **manera electrónica** a todos los empleados de la unidad de negociación, a más tardar a la medianoche del **miércoles** de cada semana. En el caso de que la Compañía cometa un error en el pago a los empleados equivalente a cuatro (4) horas de pago regular o más, previa solicitud, la Compañía depositará el monto corregido en la cuenta del empleado, dentro de los tres (3) días hábiles posteriores a la ocurrencia del error reportado al Supervisor. La Compañía preparará un informe mensual que indique los errores de nómina que excedan los montos o plazos anteriores para ser revisados por el Comité Conjunto de Relaciones Laborales (JLR).

ARTÍCULO 28 TRABAJADORES DE LA ALIMENTACIÓN Y EL COMERCIO DE MANITOBA, LOCAL 832, FONDO FIDUCIARIO DE EDUCACIÓN Y CAPACITACIÓN

28.01 El Fondo Fiduciario de Educación y Capacitación de Trabajadores Comerciales y de la Alimentación de Manitoba, Local 832, será el indicado en el Apéndice "C" de este Convenio.

ARTÍCULO 29 CASILLEROS

29.01 La Compañía acepta proporcionar casilleros separados para todos los empleados. Cuando haya casilleros de mayor tamaño disponibles, se dará preferencia a los empleados que trabajan en el departamento de Saneamiento, el de Envíos, el de Congeladores, el de Mantenimiento, así como a los Delegados y Capitanes de Salud y Seguridad. En el caso de que los requisitos de espacio y/o zonificación impidan a la Compañía adaptarse, ésta se asesorará y trabajará con el Sindicato para determinar arreglos adecuados y razonables.

29.02 Las partes entienden que tales casilleros solo pueden ser abiertos ante una de las dos siguientes circunstancias:

- (1) (a) en presencia del empleado; o
 - (b) si lo solicita el empleado, en presencia de un Delegado; o
 - (c) acceso directo para fines específicos de limpieza de casilleros, auditoría de verificación o inspección de condiciones, notificando con anticipación de cinco días hábiles al Sindicato y a los empleados a través de la publicación en la Planta, en presencia de un Delegado o Representante del Sindicato; o
 - (d) desvinculación del sitio (ej. ausentes sin aviso, renuncias) en presencia del Delegado de planta.
- (2) en presencia de un oficial de policía.

ARTÍCULO 30 APÉNDICES

30.01 Todos los Apéndices adjuntos a este convenio de negociación colectiva se considerarán parte del convenio de negociación colectiva entre las partes.

ARTÍCULO 31 LUGAR DE TRABAJO RESPETUOSO

31.01 La Compañía y el Sindicato acuerdan que la planta deberá permanecer libre de acoso, discriminación y bullying. La Compañía y el Sindicato además acuerdan cooperar entre sí para prevenir y eliminar el acoso, la discriminación y el bullying en el lugar de trabajo. Siempre que sea posible, se informará al Sindicato de cualquier investigación formal que involucre a miembros del mismo, y ambas partes mantendrán esta información confidencial, con la excepción de la divulgación que exija la ley.

La política del lugar de trabajo respetuoso se publicará en el lugar de trabajo y el contenido será revisado anualmente en las reuniones de salud y seguridad del departamento.

31.02 La Compañía acepta que los empleados, las personas que son una parte vital de nuestro éxito, deben ser tratados con dignidad, respeto y equidad, según las circunstancias.

Las partes acuerdan que las denuncias por conducta inapropiada, como el acoso y el trato irrespetuoso pueden ser objeto de un reclamo en virtud **del artículo 22**. Si las partes no pueden resolver el problema mediante el procedimiento de reclamo, el asunto podrá ser remitido a un árbitro, de conformidad con **el Artículo 23**. En el caso de que el árbitro determine que se ha producido una violación de este **Artículo**, mediará en la disputa siguiendo el proceso de resolución de disputas, **a menos que las partes acuerden lo contrario**.

- 1) Si el asunto no se resuelve mediante la mediación directa, el mediador redactará un informe en el que describirá su punto de vista sobre el asunto y hará las recomendaciones para una resolución.
- 2) Las personas identificadas a través del proceso como involucradas en conducta inapropiada, serán reentrenadas o debidamente disciplinadas, según lo determine la Compañía. Dicha acción se compartirá de manera confidencial con el Presidente del Sindicato.

31.03 La Compañía y el Sindicato confirman su compromiso continuo y duradero de que todos los empleados gerenciales y no gerenciales, en sus interacciones en el lugar de trabajo, deben ser tratados y tratarse entre sí, con dignidad, respeto y equidad, de acuerdo con las circunstancias. Lo anterior no afectará ni entrará en conflicto con ninguna otra disposición del Convenio Colectivo.

ARTÍCULO 32 COMITÉ CONJUNTO DE GESTIÓN LABORAL

32.01 La Compañía y el Sindicato acuerdan establecer un Comité Conjunto de Gestión Laboral (JLM) para abordar los asuntos de interés para el Sindicato y la Compañía. Se llevarán a cabo reuniones **anualmente**.

32.02 El Comité estará compuesto por representantes de la Compañía, incluido el Gerente de Operaciones Senior de la planta, el Gerente de Recursos Humanos, el Representante del Sindicato a tiempo completo, el Delegado Jefe y los Delegados Asistentes.

32.03 Por acuerdo mutuo, las partes pueden convocar reuniones adicionales a las indicadas anteriormente. El Vicepresidente de Relaciones Laborales y el Presidente del Sindicato se esforzarán por asistir a una reunión por año.

32.04 Las partes harán sus mejores esfuerzos para abordar y resolver los problemas planteados en la reunión de JLM.

32.05 La Compañía y el Sindicato acuerdan establecer un comité de Relaciones Laborales Conjuntas (JLR). Este comité estará compuesto por el representante del Sindicato, el delegado jefe y los delegados auxiliares, junto a los representantes apropiados de la Compañía. El comité de JLR se reunirá mensualmente con la intención de resolver de manera expedita los problemas relacionados con asuntos de relaciones laborales.

ARTÍCULO 33 PROGRAMA DE TRABAJADORES EXTRANJEROS

33.01 Trámites de inmigración

La Compañía acuerda brindar apoyo administrativo a los Trabajadores Extranjeros para la finalización de sus trámites de Inmigración, incluidas todas las solicitudes y formularios de renovación de permisos de trabajo necesarios para la residencia permanente.

33.02 Traducción

La Compañía acuerda hacerse cargo del pago de la traducción del Convenio de Negociación Colectiva a cualquier idioma que sea el primer idioma de 100 trabajadores o más. La Compañía también acepta traducir el Manual del Empleado a cualquier idioma que sea el primer idioma de 100 trabajadores o más. Las partes compartirán 50/50 el costo de cualquier documento que acuerden que debe ser traducido.

33.03 La Compañía acuerda proporcionar traductores cuando sea requerido por trabajadores extranjeros.

33.04 Despidos de trabajadores extranjeros

En el caso de la desvinculación de un trabajador extranjero que no estuviera en período de prueba, las partes acuerdan que se lleve a cabo una audiencia de arbitraje acelerada dentro de las seis (6) semanas posteriores a la desvinculación. La

Compañía continuará procesando todos los documentos necesarios para que el empleado permanezca en Brandon hasta el momento en que se reciba el laudo del árbitro.

33.05 Dentro de los sesenta (60) días de la ratificación de este convenio, las partes firmarán una lista de traductores mutuamente acordados para ser utilizados para la traducción oral en la planta.

33.06 Reglamento Federal de Inmigración

Las partes acuerdan que todas las disposiciones relacionadas con los Trabajadores Extranjeros contenidas en este documento deberán cumplir con las regulaciones federales de inmigración. En el caso de que exista un conflicto entre estas disposiciones y las regulaciones federales de inmigración, las partes se reunirán para modificar las disposiciones de este **artículo** con el fin de garantizar su cumplimiento.

ARTÍCULO 34 VENCIMIENTO Y RENOVACIÓN

34.01 El presente Convenio entrará en vigencia a partir de la fecha de ratificación por parte del Sindicato, permanecerá en vigencia hasta el **31 de diciembre de 2024**, y se renovará a partir de entonces a solicitud de cualquiera de las partes. Dicha solicitud deberá hacerse no menos de treinta (30) días o más de noventa (90) días antes de la fecha de vencimiento, o cuando se cumpla un nuevo año de dicha fecha de vencimiento de año en año a partir de entonces, cuando cualquiera de las partes podrá notificar por escrito a la otra si desea finalizar dicho Convenio o negociar una revisión del mismo. En la fecha de vencimiento de este Convenio, según se indicó anteriormente, si las negociaciones no se hubieran completado, la Compañía y el Sindicato acuerdan que el presente se extenderá automáticamente hasta que:

- (1) se llegue a un acuerdo entre las partes del presente;
- (2) el Sindicato declare una huelga, notificando por escrito a la Compañía con siete (7) días calendario de su intención de declararla, o
- (3) la Compañía declare un bloqueo mediante un aviso por escrito al Sindicato con siete (7) días calendario de anticipación, de su intención de declarar un bloqueo.

34.02 Todas las revisiones sobre este Convenio deseadas por cualquiera de las partes deberán presentarse por escrito dentro de los diez (10) días de cursada la notificación.

34.03 Cuando cualquiera de las partes diera aviso de terminación o de revisión requerida, las negociaciones en relación con el mismo se iniciarán de manera rápida y expedita, de modo que si es razonablemente posible, el mismo pueda concluirse mutua y satisfactoriamente dentro del período de notificación.

EN FE DE LO CUAL, LAS PRESENTES PARTES CELEBRAN ESTE ACUERDO CONVENIO.

FIRMADO EL DÍA DE DE 2020.

POR EL SINDICATO:

POR LA EMPRESA:

Tsegereda Alemu

Ken Zaretzki

Elsa Alvarado

Munesh Sharma

Holly Gower

Brittany Halcrow

Catherine Huys

Nikolene Day

William Kelso

Jay Bashucky

Kim Knox Powers

Dezi Singh

Marvin Landaverde

Mei Li

Sam Matiowsky

Ann McLellan

Sanmit Patel

Gerard Quewezance

Dean Rodwell

Gurdeep Singh Maan

Glenn Skipper

Muluken Teshome

Daniel Yanes

Brenda Brown

Marie Buchan

Jeff Traeger,

APÉNDICE A

SALUD Y BIENESTAR PLAN DENTAL / PLAN DE PENSIONES

A-1 UFCW/MAPLE LEAF FOODS INC. FONDO FIDUCIARIO DE BENEFICIOS

- (a) La Compañía y el Sindicato acuerdan un Plan Fiduciario UFCW / Maple Leaf Foods Inc. de Beneficios, con el objetivo de brindar beneficios de salud y bienestar según lo decida oportunamente la Junta de Fiduciarios.
- (b) La Junta de Fiduciarios estará compuesta por tres (3) representantes nombrados por la Compañía y tres (3) nombrados por el Sindicato. Dichos Fiduciarios podrán ser cambiados o removidos por las partes que los hubiera designado, de conformidad con el Convenio y la Declaración de Fideicomiso, vigentes a partir del 23 de junio de 2003.
- (c) La Compañía acepta pagar el siguiente cronograma de contribuciones por todas las horas trabajadas o pagadas en la unidad de negociación, por las mismas horas pagadas por las contribuciones dentales. A partir del 1 de julio de 2019, la Compañía acuerda pagar cuarenta (40¢) centavos por hora. Dichas contribuciones se enviarán al Fondo Fiduciario dentro de los veintiún (21) días posteriores al período contable de cuatro o cinco semanas de la Compañía.

Además, se reconoce que la intención del Sindicato y la Compañía es garantizar la integridad financiera del Fondo Fiduciario y minimizar el potencial de que el Fondo caiga en una situación de déficit. A los fines de este entendimiento, se considerará que el Fondo está en una situación deficitaria si el total de pasivos y reservas excede el total de activos.

En el caso de que se determine que el Fondo está en una situación deficitaria, o es probable que ésta ocurra, la Compañía acuerda contribuir, además de los cuarenta (40¢) centavos por hora indicados anteriormente, con la suma de dinero necesaria según lo determine el actuario del Plan, para rectificar la situación. Dicha contribución adicional no comenzará antes del 1 de enero de **2020**.

Si se precisaran contribuciones adicionales según se indicó anteriormente, dichas contribuciones adicionales no excederán la cantidad de veinte (20¢) centavos por hora.

A-2 PLAN DENTAL PARA TRABAJADORES COMERCIALES Y DE LA ALIMENTACIÓN DE MANITOBA

A-2.01 La Compañía acuerda hacer una contribución directa al "Plan Dental para Trabajadores Comerciales y de la Alimentación de Manitoba" de **treinta y ocho (38¢)** centavos por hora, y además, si es necesario, mantener el programa de tarifas actual según lo determinado por el Actuario del plan, un centavo adicional (1¢) por hora por año - si es necesario- para mantener los beneficios actuales, por horas pagadas, pago por enfermedad (sin incluir la indemnización semanal), vacaciones de los empleados de tiempo completo según lo previsto por los **artículos** sobre Vacaciones y Feriados Generales, hasta un máximo de cuarenta (40) horas por semana y dos mil (2,000) horas por año calendario por empleado, con respecto a todos los empleados en la unidad de negociación.

A-2.02 Dichas contribuciones se enviarán al Fideicomiso dentro de los veintiún (21) días posteriores al período contable de cuatro (4) o cinco (5) semanas de la Compañía.

A-2.03 Se acuerda que en el caso de que el Gobierno de Canadá o la Provincia de Manitoba brindaran un Plan de atención dental no contributivo con beneficios similares, cesarán las obligaciones de la Compañía de continuar las contribuciones al Plan Dental para los Trabajadores Comerciales y de la Alimentación de Manitoba. Además, se entiende que si un Plan del Gobierno crea beneficios duplicados, estos beneficios se eliminarán del Plan Dental para los Trabajadores Comerciales y de la Alimentación de Manitoba, y cesará la contribución de la Compañía con respecto al costo de estos beneficios.

A-3 PLAN DE PENSIONES

A-3.01 Todos los empleados estarán inscritos en un plan de pensiones de Maple Leaf Foods, el cual proporciona:

- (a) Beneficios equivalentes al 42.5% por ciento de las contribuciones de los empleados más ciento cuarenta y cuatro (\$144) dólares por cada año completo de antigüedad del plan MLF (reducido por trimestres incompletos).
- (b) La edad normal de jubilación es de 65 años, pero:
 - i. La jubilación del empleo activo a los 60 años será sin ninguna reducción en la forma normal de pensión.
 - ii. La jubilación del empleo activo a los 55 años o más pero menos de 60 años, y si sus años de servicio completos más los años de edad completados son iguales o mayores a 85, será elegible para una reducción de jubilación anticipada modificada. Su pensión se reducirá en un 0,5% por cada mes que su fecha de jubilación sea anterior a los 60 años.

- (c) Contribuciones de los empleados de dos y medio (2.5%) por ciento de los ingresos regulares. Ingresos refiere a los ingresos regulares del empleo recibidas por el Miembro de la compañía, incluidos los días feriados legales y el pago de vacaciones por el tiempo de vacaciones, pero excluyendo las bonificaciones, el pago de horas extras, los beneficios, las primas y las comisiones y cualquier pago de suma global a la terminación del empleo, jubilación o muerte.

Los empleados estarán sujetos al período de espera del plan.

Servicios pasados

Los empleados contratados antes del 1 de enero de 2010 que hayan participado previamente en CCWIPP, serán elegibles para un beneficio de servicio pasado proporcionado por el plan de pensiones MLF. El beneficio de servicio pasado será el cincuenta (50%) por ciento de la pensión, basada en un nivel de beneficio de \$ 25.10 por mes por año de servicio en CCWIPP antes del 1 de enero de 2010, menos la cantidad provista por CCWIPP al 31 de diciembre de 2009. Este beneficio MLF se calculará sobre la misma base que el beneficio CCWIPP actual, es decir, basado en el número de horas reportadas y pagaderas sin reducción, a la edad de 65 (como aclaración, esto significa que el beneficio cubrirá el cincuenta (50%) por ciento de las pérdidas derivadas de la reducción de CCWIPP).

Los empleados no sufrirán ninguna pérdida del beneficio de pensión mientras estén en licencia autorizada pagada por el sindicato.

Los empleados que a la fecha de ratificación tengan sesenta años de edad o más y elijan retirarse antes del 1 de enero de **2021**, recibirán un subsidio de jubilación de suma global de tres mil quinientos (\$ 3,500) dólares.

Asignación de Fondos Legados para Empleados de Brandon

Luego de la ratificación, los Fiduciarios del Plan de Beneficios para Empleados para los Empleados de Maple Leaf Foods Manitoba, autorizarán los pagos a aquellos en la nómina o jubilados que sufrieron una pérdida que aún no ha sido compensada bajo el Plan de Pensiones de Maple Leaf y que no recibieron previamente la totalidad de su pago. El pago representará el 60% del valor conmutado de su pérdida restante y representará el monto total restante adeudado al empleado. El saldo del valor conmutado a pagar será autorizado por los Fiduciarios, dependiendo del nivel de financiación del Plan. Los fondos legados se utilizarán para realizar el pago final de crédito de servicio pasado CCWIPP a todos los empleados elegibles, antes del 8 de febrero de 2020.

A-4 Autorizaciones médicas

En caso de ausencia por razones médicas o lesiones no relacionadas con el trabajo, el empleado pagará el costo de la consulta inicial del médico. La Compañía será responsable de pagar el costo de cualquier otro certificado médico, así como cualquier Evaluación de Habilidades Funcionales (FAE) o cualquier otra documentación que requiera que un empleado presente en relación con la ausencia debido a incapacidad médica, regreso graduado al trabajo o adaptaciones laborales.

APÉNDICE B

SALARIOS / CLASIFICACIONES

B-1 TARIFAS

Para empleados contratados al 8 de diciembre de 2014 o antes:

TARIFAS	PASOS	HOY	28 de junio 2020	27 de junio 2021	26 de junio 2022	25 de junio 2023	30 de junio 2024
General 1	Inicio	\$15.10	\$15.40	\$15.70	\$16.00	\$16.35	\$16.70
	520 hs	\$15.10	\$15.40	\$15.70	\$16.00	\$16.35	\$16.70
	2080 hs	\$15.10	\$15.40	\$15.70	\$16.00	\$16.35	\$16.70
General 2	Inicio	\$15.20	\$15.50	\$15.80	\$16.10	\$16.45	\$16.80
	520 hs	\$15.50	\$15.80	\$16.10	\$16.40	\$16.75	\$17.10
	2080 hs	\$15.90	\$16.20	\$16.50	\$16.80	\$17.15	\$17.50
Semi 1	Inicio	\$16.55	\$16.95	\$17.35	\$17.80	\$18.25	\$18.70
	520 hs	\$17.05	\$17.45	\$17.85	\$18.30	\$18.75	\$19.20
	2080 hs	\$17.55	\$17.95	\$18.35	\$18.80	\$19.25	\$19.70
Semi 2	Inicio	\$17.65	\$18.05	\$18.45	\$18.90	\$19.40	\$19.90
	520 hs	\$18.10	\$18.50	\$18.90	\$19.35	\$19.85	\$20.35
	2080 hs	\$18.70	\$19.10	\$19.50	\$19.95	\$20.45	\$20.95
Experto 1	Inicio	\$19.15	\$19.60	\$20.10	\$20.60	\$21.10	\$21.65
	520 hs	\$19.65	\$20.10	\$20.60	\$21.10	\$21.60	\$22.15
	2080 hs	\$20.20	\$20.65	\$21.15	\$21.65	\$22.15	\$22.70
Experto 2	Inicio	\$20.20	\$20.65	\$21.15	\$21.65	\$22.15	\$22.70
	520 hs	\$20.70	\$21.15	\$21.65	\$22.15	\$22.65	\$23.20
	2080 hs	\$21.25	\$21.70	\$22.20	\$22.70	\$23.20	\$23.75
Ayudante de Mantenimiento		\$22.15	\$22.60	\$23.10	\$23.60	\$24.10	\$24.65

Los empleados que son aceptados para una publicación de **clasificación** recibirán la tarifa superior siguiente en la clasificación a la que se postularon, lo que les otorga un aumento, y se les acreditará con todas sus horas de categoría con el propósito de determinar su tarifa salarial. **Las horas de categoría se definen como la cantidad de horas que un empleado ha trabajado en una clasificación en los últimos cinco (5) años.**

Para los empleados contratados después del 8 de diciembre de 2014:

TARIFAS	PASOS	HOY	28 de junio 2020	27 de junio 2021	26 de junio 2022	25 de junio 2023	30 de junio 2024
General 1	Inicio	\$15.10	\$15.40	\$15.70	\$16.00	\$16.35	\$16.70
	520 hs	\$15.10	\$15.40	\$15.70	\$16.00	\$16.35	\$16.70
	2080 hs	\$15.10	\$15.40	\$15.70	\$16.00	\$16.35	\$16.70
General 2	Inicio	\$15.20	\$15.50	\$15.80	\$16.10	\$16.45	\$16.80
	520 hs	\$15.50	\$15.80	\$16.10	\$16.40	\$16.75	\$17.10
	2080 hs	\$15.90	\$16.20	\$16.50	\$16.80	\$17.15	\$17.50
Semi 1	Inicio	\$16.55	\$16.95	\$17.35	\$17.80	\$18.25	\$18.70
	520 hs	\$16.80	\$17.20	\$17.60	\$18.05	\$18.50	\$18.95
	2080 hs	\$17.05	\$17.45	\$17.85	\$18.30	\$18.75	\$19.20
	3120 hs	\$17.30	\$17.70	\$18.10	\$18.55	\$19.00	\$19.45
	4160 hs	\$17.55	\$17.95	\$18.35	\$18.80	\$19.25	\$19.70
Semi 2	Inicio	\$17.65	\$18.05	\$18.45	\$18.90	\$19.40	\$19.90
	520 hs	\$17.90	\$18.30	\$18.70	\$19.15	\$19.65	\$20.15
	2080 hs	\$18.15	\$18.55	\$18.95	\$19.40	\$19.90	\$20.40
	3120 hs	\$18.40	\$18.80	\$19.20	\$19.65	\$20.15	\$20.65
	4160 hs	\$18.70	\$19.10	\$19.50	\$19.95	\$20.45	\$20.95
Experto 1	Inicio	\$19.15	\$19.60	\$20.10	\$20.60	\$21.10	\$21.65
	520 hs	\$19.40	\$19.85	\$20.35	\$20.85	\$21.35	\$21.90
	2080 hs	\$19.65	\$20.10	\$20.60	\$21.10	\$21.60	\$22.15
	3120 hs	\$19.90	\$20.35	\$20.85	\$21.35	\$21.85	\$22.40
	4160 hs	\$20.20	\$20.65	\$21.15	\$21.65	\$22.15	\$22.70
Experto 2	Inicio	\$20.20	\$20.65	\$21.15	\$21.65	\$22.15	\$22.70
	520 hs	\$20.45	\$20.90	\$21.40	\$21.90	\$22.40	\$22.95
	2080 hs	\$20.70	\$21.15	\$21.65	\$22.15	\$22.65	\$23.20
	3120 hs	\$20.95	\$21.40	\$21.90	\$22.40	\$22.90	\$23.45
	4160 hs	\$21.25	\$21.70	\$22.20	\$22.70	\$23.20	\$23.75
Ayudante de Mantenimiento		\$22.15	\$22.60	\$23.10	\$23.60	\$24.10	\$24.65

Los empleados que son aceptados para una publicación de **clasificación** recibirán la tarifa superior siguiente en la clasificación a la que se postularon, lo que les otorga un aumento, y se les acreditará con todas sus horas de categoría con el propósito de determinar su tarifa salarial. **Las horas de categoría se definen como la cantidad de horas que un empleado ha trabajado en una clasificación en los últimos cinco (5) años.**

B-2 Clasificaciones de aprendizaje de oficios

La Compañía y el Sindicato acuerdan crear un Comité de Aprendizaje de Oficios. Este comité se reunirá como mínimo dos veces al año. El propósito del comité será supervisar el programa y seleccionar candidatos. La Compañía acepta que a los empleados no se les reducirán sus tarifas de pago por hora como resultado de la implementación de esta enmienda al convenio colectivo.

El Programa de Aprendizaje de Ayudantes de Manitoba se ejecutará con la Carta de Entendimiento acordada por las partes.

La empresa ofrecerá a los empleados elegibles el programa de aprendizaje de oficios con licencia y clasificaciones, de acuerdo con las normas y reglamentos de la Provincia de Manitoba.

Los aprendices deben cumplir con todas las asistencias requeridas a la escuela de oficios y aprobar los exámenes correspondientes.

Los aprendices recibirán aumentos regulares anuales en función de la cantidad de años de aprendizaje necesarios para alcanzar la tarifa máxima. Por ejemplo, si se requieren cuatro años para obtener una licencia completa en su actividad, la escala a lo largo de los años de aprendizaje sería la diferencia entre la tasa máxima y la tasa inicial dividida por cuatro.

B-3 A los efectos de los aumentos salariales en B-1 arriba, las horas de trabajo deben incluir días feriados legales y vacaciones pagas. El cálculo de las horas realmente trabajadas excluirá el tiempo no trabajado por enfermedad, accidente o cualquier licencia no pagada por la Compañía.

B-4 Las categorías de clasificación salarial serán según el Apéndice D.

B-5 Renovaciones de Licencia de Mantenimiento y Central Eléctrica

La Compañía acuerda pagar los costos para mantener sus tickets. Si la Compañía solicita a un empleado que actualice su ticket, la Compañía pagará los costos asociados con la actualización, de acuerdo con la práctica actual.

B-6 Encuesta de Salarios de Mantenimiento

La Compañía realizará una encuesta anual de salarios de mantenimiento para establecer las tasas de salarios de mantenimiento. La encuesta estará compuesta por diez (10) competidores que participaron en la encuesta de **2019**.

Estas listas solo pueden modificarse por mutuo acuerdo. Si la tarifa para un competidor aún no es oficial o no ha sido publicada, por ejemplo, si las partes están en negociaciones, la encuesta se realizará según la tarifa máxima actual para el puesto en el momento en que se realiza la encuesta en noviembre. En el caso de que la Compañía agregue la clasificación de Ingeniero de Energía de 4ª Clase, las partes se reunirán para determinar la lista de competidores.

Los puestos incluidos en la revisión serán comparables a los puestos en la planta, y consistirán en:

1. Actividades calificadas con licencia
2. Ingenieros Eléctricos licenciados
3. Entradas dobles (para ser equivalente a < 2ª Clase)
4. Tratamiento de Aguas residuales 1 y 2

Se eliminarán las tasas más altas y más bajas recolectadas, y las ocho tasas promedio restantes se calcularán en un promedio simple. Si este promedio fuera de más del tres por ciento (3%) por encima de la tasa de Maple Leaf en Brandon, la tasa de Maple Leaf se ajustará a este promedio. Los ajustes bajo esta disposición solo son aplicables a los oficios antes mencionados.

Esta encuesta se completará en noviembre de cada año, con los ajustes necesarios vigentes el primer período de pago de enero.

Con el fin de implementar una nueva tasa salarial, los oficios se pagarán de la siguiente manera:

Nivel 1 = sesenta y cinco (65%) por ciento

Nivel 2 = setenta y cinco (75%) por ciento

Nivel 3 = noventa (90%) por ciento

Oficios sin licencia / Lubricadores = ochenta y cinco (85%) por ciento

APÉNDICE C

TRABAJADORES DEL COMERCIO Y LA ALIMENTACIÓN DE MANITOBA, LOCAL 832, FONDO FIDUCIARIO DE EDUCACIÓN Y FORMACIÓN

C-1 La Compañía acuerda hacer las siguientes contribuciones por hora en el Fondo Fiduciario de Educación y Capacitación Local 832 de Trabajadores del Comercio y la Alimentación de Manitoba:

Quince (15¢) centavos por hora a partir del 1 de enero de 2015

Las horas por las cuales la Compañía contribuirá con dichos montos serán las mismas horas contribuidas para el Plan Dental según el **Artículo** A-2.01, y se remitirán al Sindicato de la misma manera.

C-2 El propósito del Fondo Fiduciario para Educación y Capacitación para los Trabajadores del Comercio y la Alimentación de Manitoba - Local 832, es proporcionar capacitación a los miembros de las unidades de negociación según sea necesario oportunamente, ya sea para el mejoramiento personal o en cooperación con la Compañía, para la capacitación según lo decidido por el Sindicato y la Compañía, lo cual sería beneficioso tanto para la Compañía como para los miembros del Sindicato.

APPENDIX D

WAGE CLASSIFICATION CATEGORIES

D-1

CLASSIFICATION	PAY GRADE	JOB
HOG RECEIVING		
	SK2	Hog Receiver
	SK2	Lead Hand
FRONT END KILL		
AM & PM		
	GL1	Wash Pens
	GL1	Shave Hogs
	GL2	Oral Flush
	SS1	Chase Hogs
	SS1	Gam Return Wash
	SS2	Shackle Hogs
	SK1	Flip Hogs
	SK1	Notch Tendons
	SK1	Gam Hogs
	SK1	Gam Bank
	SK1	Stick Hogs
	SK2	Blood Room Operator
	SK2	Lead Hand
DRESSING FLOOR		
AM & PM		
	GL1	Stamp Hogs
	GL1	Mark Low Fat Hogs
	GL2	Remove Kidneys
	GL2	Notch Front Feet
	SS1	Mark/Pop Kidneys
	SS1	Floor Person/Cleaner
	SS1	Drop Bung
	SS1	Bung Hogs
	SS1	Clip Heads
	SS1	Notch Hind Feet
	SS1	Present Viscera
	SS1	Remove Salivary Glands
	SS1	Remove Blood Clots and Stick Hole
	SS1	Remove Heart Fat
	SS1	Load/Wash Coolers
	SS1	Remove Uteri
	SS2	Drop Tongues

CLASSIFICATION	PAY GRADE	JOB
	SS2	Pluck
	SS2	Low/High Trim
	SS2	Leaf Lard Guns
	SS2	Leaf Lard
	SS2	Whiz Leaf Lard
	SK1	CCP Operator
	SK1	Open Hogs
	SK1	Brisket Saw
	SK1	Remove Pizel
	SK1	Detecting/Carcass Inspection
	SK1	Hog Scale
	SK1	Hog Shrinkage/HIP Monitor
	SK1	Trim Non-Demerits
	SK1	HR Scale
	SK2	Lead Hand
	SK2	Trim Demerits/HR
	SK2	Corporate Trainer
	SK2	Separation
	SK2	Expose Lymph Nodes
	SK2	Gutting
	SK2	Split Saw
CASINGS ROOM		AM & PM
	SS1	Salt Casings
	SK1	Pull Runners
	SK1	Casing Machine Operator
	SK2	Lead Hand
STOMACH & CHITS		AM & PM
	GL1	Feed Stomachs
	GL1	Harvest Flush Bungs
	GL1	General Packer
	GL1	Pack Fraction
	GL1	Spleens
	GL2	Remove Stomachs
	SS1	Save Pancreas Glands
	SS1	Feed Bung Machine
	SS1	Trim Bung
	SS1	Split Bung & Feed Vacuum
	SS1	Scale Label
	SS1	Rectum Removal / Pancreas

CLASSIFICATION	PAY GRADE	JOB
	SS1	Harvest Pancreas
	SS1	Pack Combos
	SS1	Cryovac
	SS2	Animal Food
	SK2	Lead Hand
LARD, MUCOSA & INEDIBLE		AM & PM & NIGHTS
	SS2	Inedible Rendering
	SK2	Mucosa Room Operator
	SK2	Edible Room Operator
BY PRODUCTS		AM & PM
	GL1	Lids
	GL2	Packer
	SS1	Remove Lips
	SS1	CCP Operator
	SS1	Remove Aorta
	SS1	Remove Livers
	SS1	Spike Heads
	SS1	Mark Temple
	SS1	Remove Heads
	SS1	Fancy Meats Scale/Strapper
	SS1	Trim Lungs
	SS1	Trim Liver
	SS1	Trim Skirts
	SS1	Bone Heads
	SS1	Remove Ears
	SS1	Remove Trachea
	SS1	Remove Heart/Skirts
	SS1	CCP/Scale/Strapper
	SS1	China Label Verification
	SS1	Remove Long Heads
	SS2	Remove Snout
	SS2	Remove Mask
	SS2	Remove Tongues
	SS2	Trim Tongues
	SS2	Whiz Cheeks
	SS2	Whiz Heads
	SK2	Lead Hand
DRY GOODS/JANITORIAL/PLANT SERVICES		AM & PM

CLASSIFICATION	PAY GRADE	JOB
	GL1	Prepare Combos
	GL1	Send Cartons
	GL1	Box Make Up
	GL2	Janitor
	SS1	Box Room Organizer
	SS1	Receiver
	SS1	Stock Person
	SS1	Wexxar Operator
	SS1	Garbage Room/Baler Operator
	SK2	Service Person/Groundskeeper
	SK1	High Lift Operator
	SK2	Lead Hand
LAUNDRY AM & PM & NIGHTS		
	GL1	Laundry Operator
	SS1	Seamstress
	SK2	Lead Hand
CONVERSION, MEP, MSP, ROLL STOCK & PORK CHOP AM & PM		
	GL1	General Packer
	GL1	Floor Person/Cleaner
	GL2	Scaling/Palletizing
	GL2	Scale/Pack/Make Weight
	GL2	Product Prep/Line Loader
	GL2	Quarterback
	GL2	Multipacker
	SS1	Jitney Operator
	SS2	Jitney Operator (Effective January 1, 2021)
	SS1	MSP Operator
	SS1	Ham Bone SS Rotation
	SS1	Light Butt/Dark Butt
	SS1	Remove Lower Shank
	SS1	Whiz Muscles
	SS1	Boneless Meat Inspector
	SS1	Pork Chop Machine Operator
	SS2	Femurs
	SS2	Remove Eye of Round
	SS2	Remove/Trim Insides
	SS2	Seaming

CLASSIFICATION	PAY GRADE	JOB
	SS2	Membrane Skinners
	SK1	Derind Hams
	SK1	Defat Hams
	SK1	Knuckles
	SK1	Remove Upper Shank/Trim Outsides
	SK1	MEP Operator
	SK2	Remove Aitch Bone
	SK2	Lead Hand
	SK2	Remove Centre/Shank
	SK2	Corporate Trainer
CRYOVAC		AM & PM
	SS1	Cryovac Operator
BLOCK TABLE		AM & PM
	GL1	Turn Hogs
	GL1	Ham Select (Low Fat Trim)
	GL1	Indexer
	GL1	Line Combos/Totes
	GL1	Unload Coolers
	GL1	Orient Hams
	GL1	Jowl Slasher
	GL1	Floor Cleaner
	GL1	Head Packers
	GL1	Lidders
	GL1	Making Cartons
	GL2	Quarterback
	GL2	Palletizer
	SS1	Drop Table
	SS1	Ham Sorter
	SS1	Align Middle
	SS1	Dunseth Shoulder Ham
	SS1	Trim Jowls
	SS1	Jitney Operator
	SS2	Jitney Operator (Effective January 1, 2021)
	SS1	Align Hind Foot
	SS1	Designated Trimmer

CLASSIFICATION	PAY GRADE	JOB
	SS1	Remove Heads
	SS1	Select Heads
	SS1	Head Packers Retrim
	SS1	Scale
	SS2	Remove Jowls
	SS2	CCP Operator
	SS2	Tote Wash Operator
	SS2	Whiz Tails
	SK1	High Pressure Wash/Sanitize
	SK2	Knife Sharpening
	SK2	Lead Hand
	SK2	Corporate Trainer
PICNIC LINE		AM & PM
	GL1	Separate Fat and Skin
	GL1	Pace Picnics
	GL1	Floor Cleaner
	SS1	Align Butt
	SS1	Align Foot/Hocks
	SS1	Trim Picnics
	SS1	Jitney Operator/Scaler
	SS2	Jitney Operator/Scaler (Effective January 1, 2021)
	SK1	Whiz/Shoulders
	SK1	Derind Picnics
	SK1	Bone/Trim Shoulders
	SK2	Bone Picnics
	SK2	Neck Boner
	SK2	Corporate Trainer
	SK2	Lead Hand
BUTT LINE		AM & PM
	GL1	75% Trim Inspector
	GL1	Floor Person/Cleaner
	GL2	Operate Riblet Saw
	GL2	Whiz Butt Plates
	GL2	Pace Butts
	GL2	Butt Selector
	SS1	Pack Table
	SS1	Jitney Operator
	SS2	Jitney Operator (Effective

CLASSIFICATION	PAY GRADE	JOB
		January 1, 2021)
	SS1	Grade Butts
	SS1	Trim Butts
	SS2	Butt Puller
	SS2	Whiz Butts
	SK1	Remove Blade Bone
	SK1	Trim Collars
	SK2	Bone Butts
	SK2	Corporate Trainer
	SK2	Lead Hand
LOIN LINE		AM & PM
	GL1	Peel Back Ribs
	GL1	Operate Back Rib Saw
	GL1	Cut Floor Pick Up
	GL2	Loading Loins
	GL1	Line Combos/Totes
	GL1	Floor Person/Cleaner
	GL2	Pack Back Ribs
	GL2	Pack Back Bones
	GL2	Scale/Pack/Make Weight
	GL2	Whiz Back Fat
	GL2	Combo Packer
	GL2	Quarterback
	SS1	Separate Rib Tails
	SS1	Denude Tenders
	SS1	Grade Backs
	SS1	Jitney Operator
	SS2	Jitney Operator (Effective January 1, 2021)
	SS1	Designated Trimmer
	SS2	Remove Sirloins
	SS2	Loin Trimmers
	SS2	Separate Back Fat from Belly
	SK1	Trim Backs
	SK2	Loin Puller/Operator
	SK2	Shell Bone Loins
	SK2	Remove Tenderloins
	SK2	Remove Oyster Bone
	SK2	Lead Hand

CLASSIFICATION	PAY GRADE	JOB
	SK2	Corporate Trainer
BELLY LINE		AM & PM
	GL1	Leaf Lard Removal
	GL1	Pack Bellies
	GL1	Select Rib in Bellies
	GL1	Floor Person/Cleaner
	GL2	Orient Bellies
	GL2	Pleurra Removal
	GL2	Square Bellies
	GL2	Rib Selector
	GL2	Align Bellies
	GL2	Align Ribs
	GL2	Layer Bellies
	GL2	Whiz Bellies
	GL2	Trim Skirt
	SS1	Trim St. Louis Ribs
	SS1	Pack/Grade Bellies
	SS1	Jitney Operator
	SS2	Jitney Operator (Effective January 1, 2021)
	SS1	Whiz Ribs
	SS1	Whiz Single Rib Bellies
	SS1	Designated Trimmer
	SS2	Scoring Ribs/Mark Breastbone
	SS2	Whiz/Skin Patch Bellies
	SS2	Trim Single Rib Bellies
	SS2	Single Rib Bellies
	SK2	Ribbing Gun
	SK2	Rib Bellies
	SK2	Lead Hand
	SK2	Corporate Trainer
PACK, BOXROOM & DUMPERS		AM & PM
	GL1	Floor Person/Cleaner
	GL1	Make Cartons
	GL1	General Packer
	GL2	Multi-product Packer
	GL2	Scale/Pack/Make Weight
	GL2	Quarterback

CLASSIFICATION	PAY GRADE	JOB
	SS1	St. Louis Ribs
	SS1	Cryovac Operator
	SS1	Jitney Operator/Scaler
	SS2	Jitney Operator/Scaler (Effective January 1, 2021)
	SS1	Supply Cartons
	SS1	Cryovac Operator/Bagger
	SS1	Bagging Butts/Collar Butts/Loins
	SS1	Designated Trimmer
	SS1	Rehandle
	SS1	Bagging Buck Eyes
	SS2	Packing Trimmer
	SS2	Grade Backs
	SK2	Lead Hand
	SK2	Corporate Trainer
RAILS AM & PM		
	GL1	General Packer
	GL2	Rails Multi-product Palletizer
	SS1	Rails Multi-product Palletizer (Effective January 1, 2021)
	SS1	Scale and Barcode
	SS1	Jitney Operator
	SS2	Jitney Operator (Effective January 1, 2021)
	SK2	Corporate Trainer
	SK2	Lead Hand
SHIPPING AM & PM & MIDNIGHT		
	GL1	Repacker
	SS1	Back Dating
	SS2	Shipper
	SS2	Warehouse Inventory
	SK1	High Lift Operator
	SK2	Corporate Trainer
	SK2	Lead Hand
SANITATION CUT & KILL & OVERHEADS & WEEKEND		
	SK1	High Pressure Wash and Sanitize
	SK1	Snorkel Lift Operator/Overheads

CLASSIFICATION	PAY GRADE	JOB
	SK2	Chemical Room Operator
	SK2	Corporate Trainer
	SK2	Lead Hand
FREEZER & CHILL ROOM		AM & PM
	SK1	Freezer Person/High Lift Operator
RESEARCH & DEVELOPMENT		
	SK2	Researchers
CAFETERIA		
	GL2	Dishwasher
	SS1	Front End Server/Cashier
	SS2	Short Order Cook
	SK1	Cook/Baker
	SK2	Lead Hand

MAINTENANCE		
		Trades Without License
		Trades
		Trades Dual Tickets
		Apprentice Level 1
		Apprentice Level 2
		Apprentice Level 3
		Helper
		Lubricator
POWERHOUSE/WASTEWATER		
		Power Engineer Class 2
		Power Engineer Class 3
		Power Engineer Class 4
		Pretreatment Operator 1
		Pretreatment Operator 2

D-2 Alteración de trabajo - Nuevo trabajo introducido

- (a) Cuando los cambios en la producción alteren significativamente los trabajos o cuando se introduzcan nuevos trabajos, a excepción de los oficios de mantenimiento, la Compañía evaluará un trabajo y lo asignará a la **clasificación** de trabajo apropiada.

- (b) Al hacer su determinación, la Compañía considerará los factores que pueden incluir, entre otros: evaluación comparativa, habilidad, destreza requerida, complejidad, responsabilidad, condiciones de trabajo, etc.
- (c) La Compañía acuerda divulgar toda esta información al Sindicato y los criterios con respecto a hacer su determinación en relación a los cambios en los empleos y a la creación de nuevos empleos.
- (d) El Gerente de Producción o su designado deberán notificar por escrito al Sindicato y al Delegado Jefe acerca de los trabajos nuevos o significativamente modificados tan pronto como sea posible.
- (e) Si un empleado o el Sindicato consideraran que una nueva **clasificación** de trabajo determinada por la Compañía no es correcta, podrá apelar al Comité de Evaluación de Empleo para una revisión.
- (f) El Comité de Evaluación de Empleos estará compuesto por dos (2) nominados designados por el Sindicato y dos (2) representantes administrativos nombrados por la Compañía, además de un presidente independiente. Los nominados por el Sindicato serán un Representante del Sindicato a tiempo completo o dos (2) empleados a tiempo completo de la unidad de negociación. El Comité se reunirá dentro de los treinta (30) días calendario desde que un empleado se opusiera a la **clasificación** de trabajo establecida por la Compañía, si fuera el caso. Si las partes están de acuerdo en un presidente independiente, dicho presidente será uno de los Árbitros enumerados en el Artículo 9. El costo del presidente será compartido entre las partes. La Compañía pagará el costo de todos los empleados, excepto si uno de los nominados del Sindicato fuera un Representante del Sindicato a tiempo completo.
- (g) La decisión mayoritaria del Comité de Evaluación de Empleo es vinculante para ambas partes y no puede ser tema del proceso de reclamo o arbitraje.
- (h) No se reducirán los salarios hasta que el Comité tome la decisión.
- (i) Las partes acuerdan resolver los **problemas** de reclasificación laboral de la manera antes descrita o mediante un proceso alternativo acordado mutuamente.

APÉNDICE E

Turnos programados de doce (12) horas para tiempo completo

Ingenieros mecánicos/eléctricos / Tratamiento de aguas residuales

Las siguientes disposiciones se aplicarán cuando los ingenieros mecánicos / eléctricos y los operadores de tratamiento de aguas residuales estén trabajando en turnos programados de doce (12) horas:

- E-1 La semana laboral comenzará a las 6:00 am del domingo y concluirá a las 6:00 am del domingo siguiente.
- E-2 Habrá un ciclo de trabajo de dos (2) semanas, con empleados que trabajen semanas alternas de cuarenta y ocho (48) horas (cuatro (4) turnos programados) y treinta y seis (36) horas (tres (3) turnos programados). El turno diurno comenzará a las 6:00 am y finalizará a las 6:00 pm del mismo día calendario, y el turno nocturno comenzará a las 6:00 pm y finalizará a las 6:00 am del siguiente día calendario.
- E-3 A los empleados se les pagará 50% extra (1½ vez) sus tarifas regulares por las horas trabajadas que excedan las doce (12) horas por turno o que excedan las ochenta y cuatro (84) horas que se han pagado a tarifas de tiempo fijo, en un ciclo de dos semanas.
- E-4 A los empleados programados para trabajar turnos de 12 horas y cuando un feriado general caiga en un día de trabajo programado, se les pagará su tarifa regular por las horas normales y 12 horas adicionales al 50% más (1½ vez) por el feriado general. Si un empleado de tiempo completo trabaja un turno de 12 horas y el feriado general no cae en un día de trabajo programado, en su primer turno programado después del feriado se le pagará a la tasa del 50% más por el turno normal, y recibirá un pago adicional de doce (12) horas por el feriado general. El mismo procedimiento se aplicará cuando dos (2) feriados generales caigan en una semana calendario.
- E-5 Según el **Artículo 14.03** del Convenio Colectivo, el pago de vacaciones por cada semana de vacaciones para los empleados, será de cuarenta y dos (42) horas a la tarifa regular del empleado.

Los empleados tendrán cuarenta y dos (42) horas libres programadas por cada semana de vacaciones. Cuando un empleado se toma una semana de vacaciones, se considerará que ha utilizado treinta y seis (36) o cuarenta y ocho (48) horas de su total de horas permitidas para vacaciones, determinado por la cantidad de horas programadas que tuvo en la semana de vacaciones tomadas.

- E-6 Según el **Artículo 19.08** del Convenio Colectivo - Pago por duelo, la cantidad máxima de horas por las cuales un empleado puede calificar para recibir el pago es treinta y seis (36) horas.
- E-7** A los empleados se les pagará al 50% más (1½ vez) por el primer turno de horas extra trabajado en una semana. A los empleados que trabajen en turnos de horas extras adicionales se les pagará el doble (2) por el segundo y por cualquier turno de horas extras adicionales trabajadas en una semana laboral programada, **o en el séptimo turno consecutivo.**
- E-8 La Compañía se esforzará por garantizar que no se requiera que todos los empleados de ingeniería mecánica, eléctricos y de aguas residuales trabajen dos (2) días consecutivos de Navidad y Año Nuevo.
- E-9 Los empleados recibirán tres (3) descansos pagados de quince (15) minutos además de un período de comida pagado de treinta (30) minutos, durante su turno, basado en la eficiencia de las operaciones.**
- E-10 A los fines de las horas extras acumuladas de conformidad con el Artículo 6.07, las horas máximas que un empleado en virtud de este apéndice puede acumular son cuarenta y ocho (48) horas.**

En circunstancias diferentes a las antes mencionadas, se aplicarán las disposiciones del Convenio Colectivo.

APÉNDICE F

Mantenimiento programado de fin de semana. **Combinación de turnos de doce (12) y ocho (8) horas**

Las siguientes disposiciones se aplicarán cuando empleados de mantenimiento de fin de semana estén programados para trabajar una combinación de turnos de doce (12) y ocho (8) horas:

- F-1** Los horarios de turnos para los Empleados de mantenimiento de fin de semana serán los siguientes:

Jueves a domingo
Viernes a lunes
Sábado a martes

Los días laborables serán de ocho (8) horas, de 6:00 am a 2:30 pm
Los fines de semana serán de doce (12) horas de 6:00 am a 6:00 pm.

- F-2** Las horas extras se pagarán después de ocho (8) horas en un turno de lunes a viernes, y doce (12) horas en un turno de fin de semana.
- F-3** A los empleados se les pagará al 50% más (1½ vez) por el primer turno de horas extra trabajado en una semana. A los que trabajen en turnos de horas extras adicionales se les pagará el doble (2) por el segundo y cualquier turno de horas extras adicionales trabajadas en una semana laboral programada.
- F-4** Cuando un feriado general cae en el turno de un día laboral de un empleado, se le pagará al empleado ocho (8) horas de pago del feriado general. Cuando un feriado general cae en el turno de fin de semana de un empleado, se le pagará al empleado doce (12) horas de pago del feriado general. Los feriados generales se observarán en el día calendario real en el que caen.
- F-5** Cuando un empleado toma vacaciones de un solo día, se considerará que ha usado ocho (8) horas de su reserva si se toma el día entre semana, y doce (12) horas si se toma el día en un fin de semana.
- F-6** Según el Artículo 19.08 del Convenio Colectivo - Pago por duelo, la cantidad máxima de horas por las cuales un empleado puede calificar para recibir el pago es treinta y dos (32) horas.
- F-7** A los fines de las horas extras acumuladas de conformidad con el Artículo 6.07, las horas máximas que un empleado puede acumular en virtud de este apéndice son cuarenta y ocho (48) horas.

En circunstancias diferentes a las antes mencionadas, se aplicarán las disposiciones del Convenio Colectivo.

CARTAS DE ENTENDIMIENTO

ENTRE:

MAPLE LEAF FOODS INC., una entidad empresarial con actividad en la ciudad de Brandon, provincia de Manitoba, en lo sucesivo denominada la "Compañía".

Y

UNITED FOOD & COMMERCIAL WORKERS UNION, LOCAL No. 832, con el respaldo de United Food & Commercial Workers International Union, en lo sucesivo denominado "Sindicato"

1. PROGRAMAS DE AYUDANTES Y APRENDICES DE MANTENIMIENTO

Maple Leaf Foods Inc. tiene la intención de promover el desarrollo y la retención de su fuerza laboral de oficios (mecánica Industrial / molineros, electricistas, plomeros, etc.). La compañía reconoce los beneficios de promover el desarrollo de los empleados de producción en puestos de oficios, según lo permitan las necesidades y oportunidades operativas. Este proceso incluye dos vías secuenciales: (a) el Programa de Ayudante de Mantenimiento y (b) el Programa de Aprendizaje.

(a) PROGRAMA DE AYUDANTE DE MANTENIMIENTO

El Programa de Ayudante de Mantenimiento tiene la intención de atraer individuos a ocupaciones de oficios seleccionados y establecer un grupo potencial de candidatos para su selección al Programa de Aprendizaje. Los aprendices se seleccionan de los puestos de Ayudante de Mantenimiento en función de su capacidad para calificar en el momento de la selección, que generalmente se basa en los Programas de Aprendizaje Provincial actuales y los criterios a continuación.

Proceso de Selección

Para ser tenidos en cuenta, los solicitantes deben aprobar (según lo predeterminado por la Compañía) cada etapa de Evaluación del proceso de selección para el Programa de Ayudante de Mantenimiento, según se establece a continuación:

1. Los candidatos que cumplan los requisitos de la Etapa de Evaluación N° 1 (Revisión de requisitos previos) serán evaluados con respecto a los requisitos de la Etapa de Evaluación N° 2: Prueba de aptitud.

2. Aquellos candidatos que cumplan los requisitos mínimos de aprobación para todos los módulos de aptitud evaluados en esta etapa, recibirán una calificación (en función de sus resultados) y avanzarán a la Etapa de Evaluación N° 3: Evaluación de las demandas físicas.
3. Aquellos que completen la etapa de Evaluación de Demandas Físicas pasarán a la Etapa de Evaluación Final: Entrevista.
4. Todos los candidatos que participen en la entrevista recibirán una puntuación basada en la evaluación de las respuestas dadas.
5. Todos los candidatos que reciban un puntaje de aprobación para las etapas de prueba de Aptitud y evaluación de entrevista, serán clasificados en función de sus puntajes combinados en estas áreas.
6. La Compañía utilizará varios factores para asignar puestos de Ayudante, incluyendo aptitud, idoneidad y antigüedad.
7. El número de puestos disponibles se basará en los requisitos operativos.

Etapa de Evaluación N° 1 - Revisión de prerequisites:

La compañía inicialmente revisará a cada solicitante para asegurarse de que cumplan con los requisitos previos para ingresar al programa. Inicialmente, se considerará a un solicitante en función del ausentismo y educación, que son nuestros primeros criterios, según se establece a continuación.

Ausentismo e idoneidad

La revisión sobre el ausentismo y la idoneidad se basa en el registro. El ausentismo se rastrea a través del sistema de seguimiento de ausentismo de la compañía. Más del 3% de ausentismo en los 12 meses anteriores no es aceptable a menos que se deba a una situación inusual (accidente, etc.). Los solicitantes descalificados podrán volver a presentar la solicitud después de 1 año.

Estudios

Los postulantes deben cumplir con los requisitos de educación de la *Ley de Aprendizaje y Calificación de Oficios de Manitoba*. (C.C.S.M. c.A110), y se les pedirá que proporcionen copias certificadas verdaderas de las transcripciones de notas de sus instituciones educativas. También deben completar y demostrar éxito en cualquier programa de evaluación aprobado por el gobierno, según sea necesario.

Estudios	Puntos
En conformidad con la ley	1
Para pre-aprendiz o para una postulación exitosa a un anuncio	2

El postulante debe cumplir todos estos requisitos para ser elegible para la Prueba de Aptitud, considerada como la siguiente etapa de evaluación.

Etapa de Evaluación # 2 - Prueba de aptitud

El candidato debe completar una serie de pruebas de aptitud basadas en pruebas estandarizadas (Prueba de Logro de Adultos de Canadá - CAAT). La prueba incluye habilidad numérica, búsqueda visual, ensamblaje, razonamiento mecánico. Los candidatos deben alcanzar un puntaje mínimo para mantener su elegibilidad para la selección. En función de sus resultados, se les otorgará una puntuación tal como se describe en la tabla.

Rango de Puntaje General	Puntos otorgados
Puntaje mínimo para aprobar 74	1
75 - 84	2
85 - 90	3
más de 90	4

Habrà una oportunidad para volver a realizar la prueba después de seis (6) meses desde la fecha de la prueba original.

El postulante debe aprobar la Prueba de Aptitud para ser elegible para la Evaluación de Demandas Físicas, como la tercera etapa de evaluación.

Cada solicitante tendrá dos (2) oportunidades para volver a realizar la prueba. Cada oportunidad estará disponible después de un mínimo de tres (3) meses a partir de la última fecha de la prueba.

Etapa de Evaluación N°3 - Evaluación de Demandas Físicas

El postulante debe poder cumplir de buena fe con los requisitos ocupacionales del puesto de Ayudante de Mantenimiento. Un profesional de la salud calificado realizará una evaluación de las demandas físicas para que el solicitante pueda demostrar su capacidad para cumplir con los requisitos físicos del trabajo. El punto de referencia será el Análisis de Demandas Físicas para Ayudantes de Mantenimiento realizado por NRCS Inc. El Gerente de Salud y Seguridad será notificado si un candidato está en forma, sin limitaciones, para realizar las tareas habituales asociadas con el trabajo. Si el candidato no cumple con el estándar, será

descalificado para una posterior consideración. Si el empleado vuelve a presentar una solicitud en el futuro, se debe realizar una posterior evaluación de las demandas físicas. Debido a los requisitos de trabajo del Electricista, también se hará una prueba de visión de color con la intención de que los candidatos la aprueben para ser tenidos en cuenta. La Compañía pagará el costo de la Evaluación de Demandas Físicas.

El postulante deberá aprobar la evaluación de demandas físicas para ser elegible para la entrevista, que es la siguiente etapa de evaluación.

Etapas de Evaluación N°4 - Entrevista

El Comité de Selección (compuesto por representantes de la Compañía y el Sindicato) entrevistará a cada uno del grupo de candidatos que hayan aprobado los criterios de idoneidad uno a tres en el Programa de Ayudante de Mantenimiento. Los solicitantes serán entrevistados sobre su motivación, compromiso y capacidad para cumplir con los requisitos del programa. Las entrevistas de los candidatos serán calificadas por cada miembro del Comité de Selección.

Rango de Puntaje General	Puntos dados
60 (piso para aprobar)	1
75 – 79	2
80 – 85	3
Más de 85	4

Cada pregunta recibirá un puntaje, y el resultante se basará en un porcentaje de puntos logrados versus puntos disponibles.

El candidato exitoso para el puesto de ayudante será la persona que supere todas las etapas de evaluación y tenga el puntaje general más alto. En caso de empate, la antigüedad será el factor decisivo final.

(b) PROGRAMA DE APRENDIZ

Los aprendices serán seleccionados del grupo Ayudantes de Mantenimiento. Si ningún Asistente de Mantenimiento desea postular, o ninguno está calificado para un plan de aprendiz ofrecido, ese programa se publicará y la selección seguirá los mismos criterios que se detallan a continuación para los puestos de Ayudante de Mantenimiento.

La Compañía entrevistará a aquellos postulantes que cumplan con los criterios de la entrevista. La Compañía utilizará varios factores para asignar puestos de Aprendiz, incluyendo aptitud, idoneidad y antigüedad. La antigüedad será un factor decisivo si todo lo demás es relativamente equivalente.

Administración general de aprendices seleccionados:

Período de prueba: Habrá un período de prueba de 6 meses para todos los empleados que ingresen al programa de aprendices. Durante este período, si el empleado no muestra la idoneidad y la aptitud necesarias para el oficio en particular, según lo evaluado por el comité, podrá regresar a su antiguo trabajo sin pérdida de antigüedad.

Registro: Una vez que el candidato haya sido aceptado en el programa, será registrado como aprendiz y se le solicitará que autorice la divulgación de la información a la empresa para obtener resultados del progreso de la escuela de Aprendices.

Reconocimiento de Evaluación de Aprendizaje Previo (PLAR): Una vez que un candidato ha sido aceptado en el programa, el aprendiz puede solicitar PLAR en la rama de aprendizaje para determinar el nivel de capacitación técnica en el que debe comenzar su aprendizaje.

Capacitación formal: la capacitación en la escuela será brindada en los programas más adecuados. La Compañía se reserva el derecho de garantizar que el tiempo programado para que los empleados estén fuera de actividad no se superponga con otra capacitación de aprendizaje programada fuera del sitio. Si un alumno no logra un progreso razonable en el oficio, según lo evaluado por el comité, o no completa cada segmento del programa en la escuela, será automáticamente descalificado para continuar en el programa o trabajar en el oficio. Un empleado puede apelar la decisión ante el comité, solo una vez a lo largo de la capacitación de aprendizaje, antes de ser removido del programa. El empleado será inmediatamente removido del departamento y reasignado en la planta, mientras conserva su antigüedad de la planta.

Tasa de pago: la tasa de pago para los alumnos se ajustará a su progreso en el programa. Las tarifas de salario estarán de acuerdo con el Apéndice "B".

Asignaciones de trabajo: un aprendiz puede a veces ser requerido para trabajar independientemente. Este trabajo independiente estará dentro de las capacidades del aprendiz según lo determine su supervisor y el supervisor del oficio, de conformidad con la Ley de Aprendices de Manitoba .

Identificación de Aprendizajes

La empresa se reserva el derecho de identificar los aprendizajes que se ofrecerán. Solo se ofrecerán puestos cuando la empresa haya identificado una necesidad.

Algunos de los programas de oficios requeridos harán necesarias modificaciones para garantizar que los alumnos aprendan tareas especiales requeridas por Maple Leaf.

Capacitación por aprendizaje

Cuando corresponda, los alumnos deberán asistir a sesiones de capacitación educativa en uno de los colegios comunitarios. Donde no haya ninguno disponible, se les exigirá que asistan a cursos presentados por la empresa o tomar cursos seleccionados por correspondencia o estudio en el hogar. En la planta se dará capacitación práctica, exponiendo al aprendiz a los trabajos relacionados con su oficio. La gerencia establecerá horarios de capacitación en la planta, en comunicación con el sindicato.

Principios generales para el programa de aprendizaje

Durante el período de prueba, el titular debe adquirir un conjunto básico de herramientas relacionadas con el oficio, dentro de los 30 días posteriores a la aceptación en el programa. La compañía debe proveer una lista de las herramientas básicas requeridas. Una vez contratado, se espera que el aprendiz adquiera más herramientas según sea necesario, para realizar su trabajo de manera efectiva.

El progreso de cada aprendiz será registrado y archivado por el Supervisor de Mantenimiento, el Supervisor General de Mantenimiento o el Gerente de Mantenimiento.

El aprendiz no será motivo del despido de otra persona con oficio y con licencia.

Antes de completar el Programa de Aprendizaje, la Compañía determinará si el individuo permanecerá con la Compañía en el rol de Oficial. Los aprendices recibirán un aviso de contratación permanente o de terminación, 2 meses antes de la finalización de su aprendizaje. La fecha efectiva de la terminación será 4 meses después de la fecha de emisión en el aviso.

2. Lugar de trabajo respetuoso - Artículo 31

Durante las actuales negociaciones contractuales, el Sindicato planteó inquietudes sobre el respeto en el lugar de trabajo dentro de la planta. La Compañía, el Sindicato y los Empleados reconocen conjuntamente la importancia de tener respeto mutuo y dignidad en el lugar de trabajo.

Para abordar estas inquietudes presentadas, la Compañía y el Sindicato:

- Forman un comité conjunto para discutir y abordar los problemas de respeto y dignidad dentro de la planta, con el objetivo de encontrar una resolución que sea mutuamente satisfactoria para las partes;
- Cada parte tendrá un máximo de cinco (5) miembros del comité;
- Tras la ratificación del contrato, el comité se reunirá ni bien sea razonablemente posible o dentro de los tres (3) meses;
- El comité se reunirá trimestralmente.

3. RE: Proceso de anuncios en línea

La Compañía explorará la posibilidad de implementar un proceso de anuncios en línea durante la vigencia del convenio, y lo debatirá anualmente con el Sindicato en las reuniones de JLM.

4. RE: Proyecto de empleo conjunto

La Compañía acuerda debatir la posibilidad de establecer un proyecto de empleo conjunto, para contratar y apoyar en el lugar de trabajo a personas con discapacidad. El objetivo es contratar trabajadores identificados como discapacitados, lo cual puede incluir trabajar con agencias de servicios sociales que actualmente trabajan con esta población. Como es el caso con todos los empleados, las partes reconocen los requisitos de seguridad alimentaria y de salud y seguridad dentro de la planta.

5. RE: Estación de Primeros Auxilios

La Compañía acuerda proporcionar a los empleados servicios y apoyo médico mientras están en la planta, a través del Estación de Primeros Auxilios.

- Los servicios y el apoyo proporcionados por la Estación de Primeros Auxilios están destinados a ser el primer punto de contacto para abordar problemas médicos mientras se encuentran en el lugar de trabajo;
- Los empleados que soliciten dejar el trabajo debido a una enfermedad no relacionada con el trabajo que no requiere atención médica, notificarán a su supervisor y no se les exigirá que asistan a la estación de primeros auxilios. Esta solicitud será atendida lo antes posible;
- Los empleados con lesiones o enfermedades relacionadas con el trabajo deberán registrarse en la estación de primeros auxilios, pero podrán decidir posteriormente acudir a su propio médico. En el caso de que elijan asistir a su propio médico, se les pedirá que notifiquen a la estación de primeros auxilios acerca de esa elección;
- Antes de firmar cualquier documentación, se informará a los empleados acerca del contenido que están firmando cuando asistan a la estación de primeros auxilios. Previa solicitud por escrito, los empleados recibirán cualquier documento que se les haya pedido que firmen;
- Se harán todos los esfuerzos para proporcionar servicio y soporte de manera oportuna, teniendo en cuenta que puede que haya algún tipo de priorización;

- El personal de la estación de primeros auxilios no debe acompañar a los empleados a las citas con los profesionales médicos del empleado, a menos que se lo solicite expresamente por escrito o en situaciones en las que el empleado no responda;
- Si un empleado ha proporcionado documentación médica que indica que no debe concurrir trabajo durante un período prolongado, el empleado deberá mantener actualizada a la Compañía acerca de los cambios en su estado. La frecuencia de las actualizaciones variará por lo general de semanal a bimensual, según la naturaleza del plan de tratamiento proporcionado por el médico; y
- La información médica se mantendrá estrictamente confidencial y solo se compartirá según sea necesario. La información que sea relevante para la asignación de trabajo del empleado será compartida, según sea necesario.

6. Re: Programas de Incentivos de Brandon

La Compañía acuerda que un plan de productividad y un plan de asistencia permanecerán en marcha durante la vigencia del convenio de negociación Colectiva. Los posibles pagos de los planes no serán inferiores a sus respectivos rangos históricos.

Si la Compañía planea hacer algún cambio en estos programas, proporcionará los detalles por adelantado al Sindicato.

7. Re: Períodos de comida y descanso en el piso de matadero

La Compañía acuerda reunirse con el Sindicato antes del 31 de enero de 2020 para debatir las inquietudes planteadas sobre el tema de los horarios de descanso del Piso de Matadero, con el fin de garantizar que esos períodos de comida y descanso se hallen en acuerdo con el convenio colectivo.

Firmado el día _____ de _____ de 2020.

En nombre de la Compañía: En nombre del Sindicato:

Jay Bashucky
Gerente de Planta

Jeff Traeger
Presidente del UFCW