

ACUERDO

entre

ALIMENTOS CONGELADOS DE CORDERO WESTON/RDO



y

**SINDICATO UNIDO DE TRABAJADORES DE LA
ALIMENTACIÓN Y DEL COMERCIO
LOCAL #1189**



DEL 8 DE ENERO DE 2026 AL 7 DE ENERO DE 2029

United Food & Commercial Workers – Local 1189

**(218) 728-5174 (Northern Division)
(800) 942-3546 (Toll Free)
(218) 728-5178 (fax)**

Pension Office

**(218) 728-4231
(877) 752-3863 (Toll Free)**

Lamb Weston/RDO Frozen

**(218) 732-7252 (Phone)
(218) 732-2175 (fax)**

Employee's Right Under the Federal Law

Employees called in by supervisor for private sessions where they actually deal with matters that could rise to disciplinary action and in some cases, actually involve disciplinary action either in the way of oral warnings or other ARE ENTITLED TO REQUEST AND HAVE PRESENT AT THE CONFERENCE, OR MEETING REGARDLESS OF WHERE IT TAKES PLACE, A UNION REPRESENTATIVE OR STEWARD.

Withdrawal Card

Members who change occupations or are no longer actively employed, shall be issued a withdrawal card provided they are in good standing with current dues paid and other financial obligations fulfilled. Withdrawal cards should be secured immediately and are available from the Union office on request. Securing a withdrawal means that you will no longer have to pay dues while you are not working in the industry, also, that you will not have to pay a new initiation fee if you return to any UFCW Local Union.

Índice

<u>Artículo</u>	<u>Tema</u>	<u>Página</u>
1	Reconocimientos	4
2	Derechos de Gestión	5
3	Empleados regulares y periodo de prueba	6
4	Acceso sindical a la información de los empleados	6
5	Antigüedad	7
6	Preferencia de turno/Oferta de trabajo/Puja	8
7	Vacantes temporales	11
8	Reducción de la fuerza laboral	11
9	Horario de trabajo	13
10	Horas extra/turnos extra	13
11	Distribución de las horas extra	14
12	Horas extra programadas	15
13	Planta no en funcionamiento	16
14	Distribución equitativa	16
15	Horas extra no programadas	18
16	Los Feriados	19
17	Vacaciones	20
18	Permisos de ausencia	22
19	Beneficios de Salud y Bienestar	24
20	Retirada	25
21	Salarios	26
22	Descripciones de puestos	27
23	Subcontratación	27
24	Ropa y equipamiento	28
25	Seguridad	29
26	Lesiones y pérdida de tiempo	30
27	Misceláneo	30
28	Descargo y disciplina	31
29	Solución de disputas	32
30	Sin huelga ni cierre patronal	34
31	Duración del acuerdo	34
32	Acuerdo completo	35

Memorando de Acuerdo
 Calendarios salariales
 Ajuste salarial a medio plazo
 Incentivo de Longevidad/Retención
 Empleo a tiempo parcial
 Tasa de vigilancia contra incendios
 Certificaciones en refrigeración
 Contratación de operadores de calderas
 Formador de Operadores de Procesos

ACUERDO

Este Acuerdo, firmado el **8 de enero de 2026** entre Lamb-Weston/RDO Frozen Co., en adelante denominada "Compañía", con sede en Park Rapids, Minnesota, y el Sindicato Unido de Trabajadores de la Alimentación y Comercio, Local #1189, constituido por el Sindicato Internacional de Trabajadores de la Alimentación y Comercio, en adelante denominado "Sindicato".

En caso de que alguna parte de este Acuerdo sea invalidada por la aprobación de una legislación o una decisión de un tribunal competente, dicha invalidación solo se aplicará a aquellas partes así invalidadas, y todas las partes restantes de este Acuerdo que no sean invalidadas permanecerán plenamente vigentes. En caso de que alguna disposición o disposiciones se declaren en conflicto con una ley, ambas partes se reunirán prontamente para negociar la invalidación de la disposición.

Género: Siempre que se utilicen palabras en este Acuerdo en género masculino o femenino, también se interpretarán como incluyendo a todos los géneros en todas las situaciones en las que también se apliquen. Siempre que se usen palabras descriptivas de género en singular, también deben interpretarse como incluyendo el plural en todas las situaciones en las que así se apliquen; y dondequiera que haya palabras en plural, también se interpretarán como el singular.

ARTÍCULO 1 **RECONOCIMIENTOS**

- A. La Compañía reconoce al Sindicato como el representante exclusivo para fines de negociación colectiva de todos los empleados de producción y mantenimiento a tiempo completo y parcial a tiempo completo, incluidos los empleados de envío y recepción, empleados por la Compañía en su planta de procesamiento de patatas de Park Rapids, Minnesota, excluyendo a los empleados de control de calidad, empleados de oficina/administrativos, guardias y supervisores, según lo definido en la ley, Según lo dispuesto en la lista.
- B. Todos los "empleados regulares" y todos los futuros "empleados regulares" cubiertos por los términos de este Acuerdo, al alcanzar el estatus de "empleado regular", deberán presentar al Sindicato las cuotas periódicas y tasas de inicio que el Sindicato requiera de forma uniforme como condición para adquirir o mantener la membresía en el mismo. No es necesario que los empleados busquen ni mantengan la afiliación al sindicato, siempre que se paguen las tasas de inicio y cuotas.
- C. En caso de que el Sindicato exija que un empleado sea despedido por no cumplir los requisitos del Artículo, el Sindicato indemnizará y exentará a la Compañía de todos los daños y costes incurridos, incluidos honorarios razonables de abogados, en la defensa contra cualquier reclamación resultante del empleado.

- D. Una vez aprobadas y firmadas las tarjetas de autorización individuales de los empleados por parte de la Compañía y el Sindicato, la Compañía deducirá del primer salario disponible de cada mes natural dichas cuotas periódicas y tasas de inicio mencionadas en la "B" anterior. Las cantidades retenidas se remitirán rápidamente a la Unión.

ARTÍCULO 2

DERECHOS DE GESTIÓN

- A. Todos los derechos, poderes, autoridades y funciones de gestión, ya sean ejercidos antes o después, y sin importar la frecuencia o infrecuencia de su ejercicio, permanecerán exclusivamente en manos de la Compañía. Es reconocido expresamente que tales derechos, poderes, autoridades y funciones incluyen, pero no se limitan en absoluto a, el control total y exclusivo, la gestión y la operación de su negocio y sus asuntos; las determinaciones sobre el alcance de sus actividades, los negocios a realizar, las funciones a desempeñar y los métodos relacionados; la determinación del número, tamaño y ubicación de sus oficinas y lugares de negocio y equipos a utilizar, así como su distribución; el derecho a establecer o modificar turnos, horarios de trabajo y estándares de desempeño; el derecho a establecer, cambiar, combinar o eliminar puestos, cargos, títulos y descripciones; el derecho a establecer compensación por nuevos empleos o puestos cambiados; el derecho a establecer nuevos procedimientos, métodos, procesos, instalaciones, maquinaria y equipos existentes o realizar cambios tecnológicos; el derecho a mantener el orden y la eficiencia; el derecho a contratar o subcontratar cualquier trabajo; el derecho a designar el trabajo y las funciones que deben desempeñar los empleados de la Compañía y los lugares donde debe realizarse; el derecho a establecer, administrar o modificar planes de bonificación, incentivos o compensación por méritos; el derecho a establecer y hacer cumplir normas razonables de seguridad y protección y normas de conducta; la determinación del número de empleados y la dirección de los mismos, incluyendo, pero sin limitarse a, la contratación, selección y formación de nuevos empleados; suspender o despedir por causa justificada, programación, asignación, despido, destitución, ascenso, jubilación, degradación y traslado de empleados.
- B. La Compañía y el Sindicato coinciden en que la declaración anterior de derechos de gestión es solo para fines ilustrativos y no debe interpretarse ni interpretarse de modo a excluir aquellas prerrogativas no mencionadas que son inherentes a la gestión, incluidas aquellas prerrogativas otorgadas por la ley. Es intención de las partes que los derechos, poderes, autoridad y funciones así reservados a la administración permanezcan exclusivamente en la Sociedad, salvo en la medida en que sean expresamente y específicamente renunciados o limitados por las disposiciones expresas de este Acuerdo.

ARTÍCULO 3

EMPLEADOS REGULARES Y PERIODO DE PRUEBA

- A. El término "empleado regular", donde se use en este Acuerdo, se define como cualquier empleado que: (1) trabaje para la Compañía un mínimo de trescientas veinte (320) horas o noventa (90) días naturales, lo que ocurra primero; (2) acepta todo el trabajo ofrecido por la Compañía; (3) cuya antigüedad permanece intacta.
- B. Todos los empleados estarán en periodo de prueba durante las primeras trescientas veinte (320) horas de trabajo o noventa (90) días naturales, lo que ocurra primero. El despido de empleados en periodo de prueba no estará sujeto al procedimiento de reclamación.
- C. Temporal Empleados del empleador no debe exceder las trescientas veinte (320) horas ni noventa (90) días naturales, lo que ocurra primero. Los empleados temporales que permanezcan en el puesto más de las horas o días prescritos adquirirán derechos de antigüedad en función de su fecha de contratación más reciente y habrán cumplido con sus requisitos de periodo de prueba. Las disposiciones de esta sección D no se aplicarán a los empleados temporales del empleador contratado para la cosecha.
- D. El empleador puede utilizar empleados de un servicio de empleo temporal. Se entiende que el uso de estos empleados no pretende desplazar a los empleados existentes. El empleador hará un seguimiento de la utilización de los empleados del servicio temporal y pondrá a disposición un informe para su revisión si se solicite.

Artículo 4

Acceso sindical a la información de los empleados

Para representar y atender eficazmente a los empleados de la unidad de negociación, el Empleador proporcionará al Sindicato una lista completa y precisa de todos los empleados de la unidad de negociación. Esta lista se proporcionará al Sindicato en formato electrónico mensualmente e incluirá la siguiente información para cada empleado:

- 1. Nombre legal completo**
- 2. Dirección de casa**
- 3. Número de Seguridad Social**
- 4. Título del puesto / Clasificación**
- 5. Estado (Ft/PT)**
- 6. Departamento o ubicación de trabajo**
- 7. Tarifa o salario por hora**
- 8. Total de horas trabajadas hasta la fecha.**
- 9. Fecha de contratación**

Esta información deberá transmitirse de forma segura y, en un formato acordado por ambas partes (por ejemplo, Excel, CSV o portal seguro).

El Empleador deberá proporcionar esta lista al Sindicato a más tardar en el día 10 de cada mes y a petición durante las negociaciones contractuales, los procedimientos de reclamación u otras actividades representativas según sea necesario.

El Sindicato se compromete a salvaguardar esta información y utilizarla únicamente para la negociación colectiva, representación, administración de reclamaciones y otras funciones sindicales legítimas, conforme a las leyes y protecciones de privacidad aplicables.

ARTÍCULO 5 ANTIGÜEDAD

- A. Un empleado adquirirá derechos de antigüedad al alcanzar el estatus de "empleado regular". La antigüedad se basará entonces en la fecha de contratación más reciente. Los empleados que hayan comenzado a trabajar el mismo día tendrán sus fechas de antigüedad establecidas por orden alfabético que comienza por el apellido, luego el nombre de pila y después el segundo nombre.
- B. Un empleado de la unidad de negociación que acepte y ocupe un puesto no vinculado a la unidad de negociación en la Compañía puede poder regresar a la unidad de negociación sin perder antigüedad durante un periodo de hasta 180 días desde la fecha en que dejó la unidad. Las partes acuerdan que dicho empleado no estará cubierto por ninguno de los términos de este Acuerdo durante ningún periodo en el que trabaje en un puesto no vinculado a la unidad de negociación.
- C. Un empleado perderá sus derechos de antigüedad y será considerado despedido en la empresa en caso de cualquiera de las siguientes situaciones:
 - 1. El empleado renuncia.
 - 2. El empleado es despedido por causa justificada.
 - 3. El empleado no se presenta al trabajo cuando es llamado tras un despido; siempre que el empleado sea notificado de la retirada por teléfono, carta o contacto personal al menos tres días antes de presentarse en el trabajo. Los empleados deben mantener informada a la empresa de su dirección y número de teléfono correctos.
 - 4. El empleado no vuelve al trabajo al expirar la excedencia.
 - 5. El empleado no ha trabajado para la Compañía durante doce (12) meses consecutivos, salvo en caso de ausencia por una lesión laboral sufrida mientras trabajaba para la Compañía. El periodo de doce (12) meses consecutivos podrá prorrogarse, en incrementos de hasta seis (6) meses, por mutuo acuerdo entre la Compañía y el Sindicato, siempre que el

empleado presente una solicitud por escrito para dicha prórroga dentro de los diez (10) días posteriores a su despido bajo esta disposición.

6. El empleado, mientras está ausente por excedencia, busca empleo en otro lugar.
7. El empleado, cuando está ausente por enfermedad o lesión, busca empleo en otro lugar.
8. Ausencias sin llamada/no presentación: Los empleados que no se presenten en su turno asignado y no se presenten en su turno asignado serán acusados de una ausencia de "No llamada/No presentación".

Un empleado que tenga dos (2) ausencias sin llamada ni presentación en un periodo de doce (12) meses será considerado un despido voluntario. Esto incluye dos (2) ausencias consecutivas por No Llamar o No Presentarse. (A menos que, en opinión de la empresa, la falta de notificación estuviera claramente fuera del control del empleado).

- D. Se espera que los empleados desempeñen cualquier función a la que razonablemente se les asigne. Cuando un empleado es asignado temporalmente a un puesto diferente al de su oferta durante tres (3) horas o más en un mismo turno, dicho empleado recibirá el salario más alto entre su salario regular o el salario del puesto asignado para ese turno. Los empleados que se ofrezcan voluntarios para trabajar horas adicionales en un puesto con menor remuneración recibirán la tarifa adecuada para el puesto.

Artículo 6

Preferencia de turno/Oferta de trabajo/Puja

- A. Preferencia de turno / Oferta de trabajo / Pujas:

1. Antes de publicar una vacante, los titulares del puesto en funciones (dentro del título) tendrán la primera oportunidad de aceptar o reclamar la vacante según su preferencia de turno. El titular del puesto titular de mayor rango tendrá derecho prioritario sobre la nueva vacante. A partir de entonces, los titulares restantes de puestos establecerán sus preferencias de turno (voluntarias) en orden de antigüedad. La vacante restante de turnos se abrirá al sistema de licitación.
2. Las vacantes se publicarán durante cuatro (4) días operativos en una junta designada.
3. Cualquier empleado interesado en una oferta de trabajo publicada deberá presentar un formulario de oferta de empleo. Durante las vacaciones, licencias temporales o despidos, será responsabilidad del empleado presentar un formulario de oferta para los puestos que le interesen antes de que ocurran dichas vacaciones o permisos temporales, **o que un representante sindical o delegado pueda ser autorizado para firmar**

una oferta de empleo para un empleado que no esté presente durante el periodo de publicación. Cuando el empleado regresa al trabajo, debe volver a solicitar **ofertas de empleo firmadas en su nombre y a medida que se produzcan.** *A efectos de este artículo, una excedencia "temporal" se define como una excedencia autorizada de siete (7) días naturales o menos.*

4. Los títulos de puesto en el "Anexo A" se publicarán y otorgarán según la antigüedad.
5. Las vacantes publicadas, tras la alineación de turnos indicada en el E.1 anterior, se otorgarán al licitador cualificado con mayor antigüedad, siempre que se hayan completado todas las pruebas y formación necesarias. En caso de que no haya un licitador senior cualificado, el licitador principal puede ser adjudicado con el puesto, siempre que cumpla con las certificaciones necesarias para la vacante (como en el caso de los operadores de calderas y el mantenimiento eléctrico). Si no hay ningún postor elegible para el puesto, la Compañía puede cubrir la vacante de cualquier manera conveniente.

Puestos en entrevistas: en caso de que la empresa determine que 2 o más empleados están igualmente cualificados, la antigüedad será el factor determinante. Las disputas relacionadas con selecciones serán revisadas por un Grupo de Enfoque compuesto por: el Supervisor de Recursos Humanos, el Jefe de Delegación Sindical y empleados de dos horas de los departamentos implicados.

- a) En todos los puestos publicados, el licitador ganador tendrá un periodo de orientación laboral de tres días inmediatamente después de aceptar la oferta. Durante este periodo, el empleado determinará si o no Quieren seguir entrenando.

Si el empleado decide comenzar el periodo de formación regular, puede hacerlo con derecho a volver a su puesto anterior por hasta siete (7) días laborables adicionales. Este periodo de diez (10) días (orientación de tres (3) días y periodo de formación de siete (7) días) se realizará tan pronto como sea posible la empresa tras la adjudicación de la licitación. Tras este periodo, el empleado puede ser devuelto a su puesto anterior hasta que la empresa podrá liberarlo de su nuevo puesto. Al ser liberados en su nuevo puesto, comenzarán su undécimo día. Si el empleado decide renunciar al puesto entre el día 11 y el día 59, tiene derecho a volver a su título anterior, pero no necesariamente a su turno anterior. Los empleados que decidan volver a su trabajo anterior no podrán presentar ofertas para el mismo puesto durante un periodo de 6 meses desde su regreso a su empleo anterior.

- b) **La empresa determinará a un empleado como cualificado al completar los 60 turnos. La Compañía puede descalificar antes de completar 60 turnos si determina que no están mostrando progreso.** Si la empresa determina que un empleado no está completando satisfactoriamente el proceso de evaluación, este puede ser destituido del puesto y devuelto a su antiguo trabajo, tarifa anterior y turno anterior. Los empleados que hayan sido destituidos de su puesto no podrán presentar ninguna oferta durante un periodo de 6 meses desde su destitución.
 - c) Con respecto a los puestos en el "Anexo B", un empleado no puede recibir una oferta si tiene tres (3) advertencias escritas activas en su expediente. Para los fines de esta sección, no se deben considerar advertencias verbales y una advertencia por escrito permanece activa durante un (1) año calendario móvil.
 - d) Los empleados en formación para puestos de licitación recibirán revisiones periódicas de progreso.
6. En el caso de ciertos puestos de operador cualificado en el "Anexo B", la Compañía puede optar por licitar y preformar a candidatos cualificados antes de la vacante. Los títulos de estos candidatos "preformados" deberán acordarse mutuamente entre la empresa y el sindicato, y dichos títulos podrán ampliarse o reducirse según sea necesario para satisfacer las necesidades operativas de la Compañía.
- a) La "pre-formación" de estos candidatos deberá realizarse en los momentos y en los turnos más adecuados para el empleador y la formación recursos disponibles para la Compañía.
 - b) Durante los sesenta (60) **turnos** del proceso de evaluación, el "aprendiz de operador" no estará sujeto a horas extra requeridas.
 - b) Tras completar con éxito la formación, el operador cualificado El aprendiz será asignado a turnos de turno o de noche como consideró necesario por la Compañía. En tales casos donde más de Hay disponible un (1) aprendiz de operador cualificado y de los que se forman se necesitan en ambos turnos fuera de turno, el operador en prácticas cualificado senior puede elegir su "turno libre" de preferencia.
 - c) Los residentes de operador cualificados pueden servir como operadores de relevo una vez cualificada por la Compañía. Además, los residentes de operador cualificados pueden se utilice para reducir o eliminar el tiempo extra de suspensión o de llamada anticipada.
 - d) Cuando se produce una vacante de operador regular, al

operador en prácticas cualificado senior se le ofrecerá el puesto en el turno donde se produzca la vacante. Si el operador en prácticas cualificado senior rechaza la vacante, el aprendiz de operador cualificado junior aceptará la vacante.

- 7. Los empleados que se les concede un puesto publicado, con un salario más alto, recibirán ese salario superior tras treinta (30) días naturales (retroactivo a la fecha en que se concedió la oferta); en caso de que el empleado no hubiera sido trasladado al nuevo puesto en los 30 días naturales. Si se traslada dentro de los 30 días naturales, la tarifa más alta será efectiva desde la fecha de traslado a la nueva posición.**

Artículo 7

Vacantes temporales

Las vacantes temporales que se prevé que superen los 45 días deberán cubrirse conforme al sistema de "licitación/publicación". Todas las demás vacantes temporales pueden ser cubiertas por la Compañía de la manera que sea conveniente. La experiencia adquirida por un empleado mientras está "asignado por la Empresa" a una vacante temporal no será utilizada por la Compañía para evaluar las cualificaciones con el fin de cubrir una vacante permanente.

En caso de que la Compañía encuentre una vacante inesperada en o cerca de los cuarenta y cinco (45) días y no se espere que dicho puesto continúe de forma permanente, la Compañía y el Sindicato evaluarán conjuntamente la vacante para determinar si debe estar disponible para un licitador cualificado o mantenerse tal cual durante un periodo de tiempo mutuamente acordado.

En la cobertura de vacantes temporales (previstas para superar los 45 días), los empleados en puestos "Schedule A" pueden pujar hacia arriba, hacia abajo o lateralmente conforme a este Acuerdo. Los empleados en puestos "Schedule B" pueden presentar ofertas para vacantes temporales de una clasificación superior. Las ofertas laterales o a la baja en posiciones "Schedule B" deben ser aprobadas por la Dirección.

Cuando se concede un puesto, el empleado debe poder aceptarlo en un plazo de siete (7) días, salvo que esté de vacaciones o de baja temporal.

Artículo 8

Reducción de la fuerza laboral

En caso de una reducción propuesta o efectiva en la plantilla, el empleador notificará al sindicato al menos 30 días antes o tan pronto como sea posible. A petición del Sindicato, las partes discutirán la implementación o el efecto de cualquier reducción.

Cuando se produce una reducción en la fuerza laboral, el(los) empleado(s) de mayor antigüedad con el título del puesto pueden ofrecerse voluntarios para la reducción. **Para**

una reducción de plantilla durante cinco días laborables consecutivos, cuando no haya voluntario senior, el empleado(s) de menor rango que ostente el título del puesto, sujeto a reducción o discontinuación, deberá, en función de la antigüedad en toda la instalación:

- A. Pasar a un puesto (título y turno) ocupado por un empleado menos senior en la unidad de negociación. Los empleados deben demostrar que poseen la capacidad y/o las certificaciones necesarias (cuando sea necesario) para realizar el trabajo dentro de un periodo de prueba de dos (2) días.
- B. Sin suficiente antigüedad o cualificación para cumplir (1) lo anterior, el empleado(s) deben:
 - 1. Desvincula al empleado menos veterano de la unidad de negociación en su turno de preferencia. El empleado debe demostrar la capacidad para realizar el trabajo dentro de un periodo de prueba de dos (2) días.
 - 2. Sin suficiente antigüedad o cualificación para cumplir con lo A anterior, el empleado será despedido y colocado en la lista de revocación en orden de antigüedad (véase Artículos IV, C.3 y C.5).
- C. **Si hay vacantes dentro de la unidad de negociación, el empleado puede aceptar una vacante en lugar de la #1 o #2 de arriba. Si hay más de una vacante, pueden elegir qué vacante aceptar. Los empleados que acepten una vacante serán tratados como nuevos empleados en cuanto a la formación para el puesto.**
- D. Una vez que un empleado ha ocupado un puesto desplazado durante un periodo consecutivo de 12 meses, ese puesto pasará a ser su puesto de oferta.
- E. Si el empleador restablece el puesto o puestos que fueron reducidos o eliminados en un plazo de doce (12) meses, los empleados actuales desplazados tendrán derecho a volver a su puesto anterior o a permanecer en el puesto al que ascendieron y que su puesto anterior sea publicado.
- F. En caso de que un empleado sea llamado de nuevo de un despido a un turno en un plazo de doce (12) meses que sea diferente de su turno original, podrá recuperar su turno de preferencia original cuando dicho turno esté disponible.
- G. Ningún empleado del servicio temporal podrá ser utilizado mientras los empleados cualificados del empleador estén en horas reducidas o despidos. La excepción sería cuando empleados cualificados del

empleador, con horas reducidas o despidos, hayan recibido una oferta de trabajo y lo hayan rechazado.

ARTÍCULO 9 **HORARIO DE TRABAJO**

La semana laboral será de 5:00 a.m. el domingo a 4:59 a.m. del domingo siguiente.

ARTÍCULO 10 **HORAS EXTRA/TURNOS ADICIONALES**

Turnos de 8 y 10 horas: Todas las horas trabajadas que excedan tu **turno habitual de 8 o 10 horas** y (40) horas seguidas semanales se pagarán una vez y media (11/2) la tarifa horaria habitual por el trabajo realizado, siempre que todo el trabajo realizado que supere las doce (12) horas continuas en cualquiera de los turnos se pague a una tarifa de dos (2) veces la hora por hora en tiempo directo Tasa.

Los empleados que ocupen puestos "Schedule A" deben recibir su turno programado habitual y sus horas normales antes de que se aplique la antigüedad general de la planta cuando el resto de la planta pueda estar fuera de servicio.

- A. Existe una excepción en la "Sección C, subparte (f.)" cuando un empleado que ocupa un puesto en el "Schedule A" solicita estar fuera del trabajo y la dirección puede cubrir esa vacante con otros empleados que desean trabajo, realizándose de manera neutral en costes.

Los empleados que trabajen en un horario normal de doce (12) horas recibirán dos (2) veces su tarifa horaria directa por todas las horas trabajadas que excedan las doce (12) horas seguidas por turno y una vez y media (11/2) su tarifa habitual por todas las horas trabajadas en exceso de treinta y seis (36) horas consecutivas en la semana programada para treinta y seis (36) horas y pagadas después de cuarenta (40) horas en la semana programada para cuarenta y ocho (48) horas.

No habrá pirámides de ninguna disposición sobre horas extra o pago de primas

Si un empleado ha completado su turno habitual de trabajo y ha salido de la planta, y luego es llamado de nuevo al trabajo en un plazo de doce (12) horas desde la hora de salida habitual, recibirá un mínimo de cuatro (4) horas de trabajo o cuatro (4) horas de salario a la tarifa correspondiente. Esto no se aplicará si se está cambiando el turno asignado al empleado.

Si un empleado está programado para trabajar o es llamado en un día que no lo esté y se presenta a su hora de inicio adecuada en buena condición física, y no hay trabajo disponible, recibirá un mínimo de cuatro (4) horas de trabajo o cuatro (4) horas de pago en tiempo regular.

La Compañía hará todo lo posible, siempre que sea posible, para dar un preaviso de una (1) hora a los empleados que deban trabajar más allá de su turno programado. Además, la Compañía hará todo lo posible, siempre que sea posible, para dar al menos un (1) día de aviso con antelación cuando un departamento tenga que trabajar horas adicionales antes o después de su turno habitual como resultado de visitas o inspecciones programadas.

Si un empleado en el trabajo va a cambiar su hora de inicio para el día siguiente, es responsabilidad del supervisor notificar a ese empleado dicho cambio de hora antes de que salga del trabajo.

Artículo 11 **Distribución de las horas extra:**

- A. La semana laboral será de 5:00 a.m. el domingo a 4:59 a.m. del domingo siguiente. La Compañía conservará el derecho exclusivo de determinar la necesidad de realizar horas extra. La Compañía puede ofrecer trabajo a empleados "Cualificados y/o Preentrenados" disponibles a tarifas no premium siempre que sea posible. La "oferta" de horas extra/trabajo extra se hará en orden de antigüedad a los empleados elegibles:
1. Que trabajan primero a la hora habitual.
 2. Empleados disponibles a tarifas de tiempo y medio (1 1/2 x).
 3. Empleados disponibles a doble tarifa (2 veces).-Esto se distribuirá por título de puesto o antigüedad según lo especificado y autorizado en otro lugar de este artículo.

Una vez que se han concedido o asignado horas extra, pasa a ser el horario del empleado.

Si se determina que un empleado ha perdido horas extra programadas o no programadas debido a un error de la empresa, a solicitud oportuna del empleado implicado [tres (3) días], las horas equivalentes de trabajo se reprogramarán en una fecha y hora posteriores y mutuamente acordadas. Se hará todo lo posible para programar el trabajo de recuperación dentro de los treinta (30) días siguientes a la fecha en que la Compañía determine que se cometió un error de programación.

Artículo 12

Horas extra programadas

Inscripción programada para horas extra:

La lista de voluntarios será por un periodo de una (1) semana, comenzando a las 7:00 a.m. El domingo por la mañana y terminando a las 6:59 del domingo siguiente. Para ser considerado en cualquier semana para horas extra voluntarias, el empleado debe firmar la lista de horas extra a más tardar a las 8:00 a.m. Martes de la semana anterior. Una vez que la Compañía determine que se requieren asignaciones de horas extra, la lista voluntaria de horas extra se utilizará para las horas extra programadas en la semana cubierta. La empresa publicará las asignaciones programadas de horas extra. Una vez que se haya consultado la lista de horas extra de la semana, los empleados no pueden añadir ni eliminar su nombre de la consideración.

Los empleados serán seleccionados de la lista de voluntarios para las horas extra siguiendo los siguientes criterios:

Horas extra programadas

Para la distribución de horas extra programadas durante la producción normal o cuando se dispongan de horas extra mediante anuncios/inscripciones:

- A. El empleado senior con el mismo título de puesto, en el mismo turno que el oportunidad de prórroga; (es decir, día libre). Para puestos con horario de 12 horas, empleado en el turno opuesto de la mañana o de la tarde.
- B. El empleado superior cualificado de otros puestos, en el mismo turno que la oportunidad de horas extra; (es decir, día libre). Para puestos con horario de 12 horas, empleado en el turno opuesto de la mañana o de la tarde.
- C. Los empleados senior de mayor rango en otros turnos en el mismo puesto;
- D. Los empleados senior cualificados de otros puestos en otros turnos;
- E. Las **horas extra** se cubrirán utilizando el sistema de distribución equitativa.
- F. En caso de que un empleado se ofrezca voluntario para hacer horas extra en un título laboral diferente y se le concedan las horas extra; El premio puede cambiarse si **una necesidad** aparece en su título "regular".
- G. Los empleados que no firmen la lista de Horas Extra de Voluntariado Programado no pueden reclamar horas extra programadas que pudieran haber sido asignadas a otros empleados.

Artículo 13

Planta no en operación:

- A. Horas extra/trabajo extra cuando la planta no está en funcionamiento (excluyendo el mantenimiento):

Las horas extra o trabajos adicionales disponibles durante los periodos de inactividad se pondrán disponibles primero de forma voluntaria, en función de la antigüedad y las cualificaciones para el trabajo disponible. Si se necesita las horas extra requeridas, el trabajo se asignará dentro del título del puesto donde existan las horas extra.

1. Una vez que los empleados hayan sido programados para el conjunto completo de turnos solicitados de 12 horas, se considerarán "no voluntarios" para los turnos de 12 horas programados. Los turnos adicionales de 12 horas se distribuirán equitativamente desde abajo hacia arriba dentro del grupo de puestos, tras la rotación completa de los empleados en dicho grupo.
- B. **Despidos programados:** Cuando sea necesario reducir el número de empleados y sea previsible, es decir, un cierre programado, el empleador deberá reducir asignando el despido programado de la siguiente manera:
1. El empleador buscará voluntarios empezando por el empleado de mayor rango dentro de la clasificación afectada.
 2. Si no hay voluntarios, el empleador puede asignar el despido programado por orden inverso de antigüedad y de forma rotativa.

Asignaciones laborales alternativas: El empleador puede, en lugar de despedir, asignar a los empleados a trabajos para los que están cualificados en otros departamentos en orden inverso de antigüedad. El empleador mantendrá al empleado en su salario habitual, salvo que se le asigne un puesto mejor remunerado. El empleador puede primero buscar voluntarios antes de asignar trabajo alternativo a un empleado.

Artículo 14

Distribución equitativa

La distribución equitativa es un método para asignar las horas extra requeridas de manera justa, entre todos los titulares cualificados para horas extra programadas o no **programadas**. Este proceso de rotación "distribuye equitativamente" las horas extra requeridas en cada título de puesto, de modo que ninguna persona acumule

significativamente más horas extra requeridas que otros empleados dentro del mismo puesto.

El proceso de rotación comenzará con el empleado con menor rango en el título del puesto y continuará en la lista de antigüedad hasta que cada empleado de ese puesto haya sido **asignado y notificado de** un segmento de horas extra. Una vez que la rotación haya alcanzado al empleado de mayor rango dentro del puesto, el proceso comenzará de nuevo con el empleado de menor rango. Una vez que a un empleado se le asigna un segmento de horas extra, se trasladará al final de la lista rotativa de horas extra. La Compañía seguirá de forma continua los segmentos de horas extra trabajadas.

La empresa y el sindicato presumen que grupos más pequeños de cargos gestionarán la distribución equitativa requerida a través de sus supervisores, jefes de equipo y el departamento de recursos humanos. En caso de que se produzcan desigualdades, la Compañía y el Sindicato revisarán la condición (o condiciones) y resolverán la inequidad si se detecta que existe.

Cuando un empleado debe trabajar su día libre programado, puede solicitar que se presente un día libre no remunerado dentro de los cinco (5) días posteriores a su día libre. En un plazo de siete (7) días desde el día en que se presentó la solicitud, se acordará mutuamente un día libre futuro sin sueldo.

Los empleados fuera de servicio volverán a su lugar original en el ciclo de rotación al regresar de su día o días fuera del trabajo.

En la distribución o asignación normal de horas extra no voluntarias, los operarios cualificados en formación serán considerados entre los actuales titulares por antigüedad de planta.

"Aprobación" de la prórroga

A los empleados se les emitirán seis (6) permisos el 1 de enero de cada año durante el periodo de este acuerdo. Siempre que haya un sustituto cualificado disponible, estos seis (6) pases pueden ejercerse para aquellas ocasiones en las que deseen "aprobar" las horas extra obligatorias asignadas a través del sistema de distribución equitativa. De manera similar, se emitirán seis (6) pases el 1 de julio de cada año, que estarán disponibles para su uso bajo los mismos términos durante la segunda mitad de cada año. Al emitir un nuevo banco de pases, los pases no utilizados expiran y no se acumularán. Si durante el año un empleado no acepta rápidamente un tramo obligatorio de horas extra, se considerará un "pase" como agotado. Una vez gastados los seis pases, no habrá otro pase disponible para el empleado durante el periodo actual de seis (6) meses sin causa excepcional.

Ningún empleado que desee ejercer un "pase" puede abandonar el lugar de trabajo hasta que la dirección confirme que un sustituto adecuado ha aceptado el trabajo en su nombre.

Bajo estos términos, un empleado puede gastar un (1) pase en cualquier día. En caso de que se gaste un pase, el proceso de distribución equitativa pasará a la siguiente persona en la fila bajo el sistema. Siempre que otra persona acepte el trabajo, el pase permite a la primera persona evitar la tarea. Sin embargo, si los empleados restantes del título del puesto desean ejercer (gastar) su pase, el empleado original debe aceptar el trabajo pero no estará obligado a usar su pase. Si tras encuestar a los empleados restantes dentro del título del puesto, se determina que todos los demás empleados han rechazado aceptar el trabajo, no se permite la "negativa" sin alivio.

Acumulación de horas extra

El empleador deberá, a fecha de vigencia del Acuerdo, llevar un registro del número total de horas extra trabajadas por cada empleado. Los empleados tendrán derecho a utilizar el programa de recompensas por horas extra trabajadas de la siguiente manera:

1. Los empleados recibirán una unidad por cada hora extra trabajada.
2. Los empleados que hayan acumulado cuatrocientas (400) unidades pueden solicitar canjearlas por un día libre remunerado, **según el turno programado habitualmente**, en un día acordado mutuamente entre el empleado y el empleador. Los empleados pueden seguir acumulando unidades y usarlas en una fecha posterior. Puede usarse hasta 4 veces al año.

Los empleados que cobren unidades verán reducidas sus unidades almacenadas en el número de unidades requeridas para las recompensas que hayan solicitado usar.

Las recompensas deben ser utilizadas por el(los) empleado(s) antes de dejar el empleo por cualquier motivo.

Artículo 15 **HORAS EXTRA NO PROGRAMADA**

A lo largo de la semana se pondrá a disposición una lista separada de inscripciones para horas extra no programadas. Una vez que se han extraído las listas de voluntarios, los empleados que la firmaron ya no pueden añadir ni eliminar su nombre, negarse, intercambiar o buscar un sustituto para el trabajo que han ofrecido sin causa excepcional y permiso de la dirección. Esta "extracción de la lista" debe producirse no antes de dos (2) horas después de comenzar el turno.

1. Las horas extra no programadas se **otorgarán** desde la "Lista de Horas Extra de Voluntarios No Programadas" en el mismo orden que en "Horas extra programadas". (incluyendo a los operarios cualificados en formación)

Los empleados que no firmen la "Lista de Horas Extra Voluntarias No Programadas" no pueden reclamar horas extra no programadas que puedan haber sido asignadas a otros empleados.

ARTÍCULO 16 **FERIAROS**

A. Se reconocerán las siguientes festividades:

Día de Año Nuevo	Día de Acción de Gracias
Domingo de Pascua	Día después del Día de Acción de
Gracias	
Día de los caídos	Noche buena
4 de julio	Día de Navidad
Día del Trabajo	Noche vieja

- B. Un empleado regular, según lo definido en el Artículo III, recibirá un salario de ocho (8) horas en su empleo tarifa regular en tiempo regular para cada uno de los festivos mencionados. Para ser elegible pago de vacaciones Un empleado debe trabajar su último día programado antes del festivo y su primer día programado después del festivo, salvo que la dirección lo excuse; debe trabajar en el festivo, si está programado; y los días laborables programados antes y después del festivo deben caer dentro de quince (15) días naturales previos al festivo.
- C. **Los días festivos por los que el empleado recibe sueldo pero no trabaja, serán contadas como tiempo trabajado para calcular horas extra semanales, siempre que el empleado trabaje todos sus turnos programados durante la semana en la que cae el(los) festivo(s). Sin embargo, en ningún caso se pagará un día libre a tiempo y medio (2/11) si no se realiza ningún trabajo ese día.**
- D. Si un empleado elegible trabaja en cualquiera de los días festivos mencionados, recibirá dos veces (2 veces) la tarifa horaria de tiempo directo aplicable por todas las horas trabajadas, más las ocho (8) horas de pago por vacaciones. El periodo festivo será el periodo de veinticuatro (24) horas desde las 7:00 a.m. del día festivo hasta las 6:59 a.m. del día siguiente al festivo. Para los empleados asignados a turnos de doce (12) horas, el periodo festivo será de veinticuatro (24) horas desde las 5:00 a.m. del día festivo hasta las 4:59 a.m. del día siguiente al festivo.
- E. Si un festivo cae dentro de una semana de vacaciones, el empleado elegible recibirá Pago de vacaciones por el festivo (en lugar de vacaciones) y se otorgará el día de vacaciones en un momento mutuamente acordado.

- F. Si un empleado trabaja en un día festivo, recibirá la paga de vacaciones por el y se le concederá un día libre no remunerado que ambos aceptan para usar en el futuro. El permiso debe programarse, pero no necesariamente utilizarse dentro de los treinta (30) días previos al festivo.

ARTÍCULO 17 **VACACIONES**

- A. Los empleados regulares con uno (1) o más años de antigüedad tendrán derecho a vacaciones conforme al siguiente calendario:
1. Fin de periodo de prueba a un (1) año = **Sesenta (60)** Horas pagadas (a pagar a la tarifa base en el momento de las vacaciones)
 2. Un (1) año de antigüedad = **Sesenta (60)** Horas pagadas y cuarenta y ocho (48) horas no remuneradas
 3. Tres (3) años de antigüedad = **Ciento ocho (108)** Horas pagadas
 4. Nueve (9) años de antigüedad = **Ciento cincuenta y seis (156)** Horas pagadas
 5. Quince (15) años de antigüedad = **Doscientas cuatro (204)** Horas pagadas
- B. La paga por vacaciones se basará en los ingresos del año natural anterior. En el primer año de empleo, se basará en las 52 semanas de ingresos previos a las vacaciones. El salario se calculará a una tasa de 0,004 de los ingresos del año aplicable por cada día de vacaciones. Esto significa que el pago de vacaciones se prorrateará en función de todas las horas trabajadas.
1. Los empleados con veinte (20) años de antigüedad o más serán elegibles para pago de vacaciones calculado a la tasa de 0,0042 de los años aplicables Ingresos por cada día de vacaciones.
- C. La elegibilidad para vacaciones se determinará por la fecha de aniversario de empleo del empleado, comenzando por la fecha de contratación más reciente.
- D. El tiempo de vacaciones se concederá de mutuo acuerdo entre la empresa y el empleado. **Las vacaciones solicitadas con 30 días o más de antelación serán aprobadas o denegadas en un plazo de 14 días.** Una vez concedidas las vacaciones, deben tomarse según lo previsto, salvo que se cambie por consentimiento mutuo entre la empresa y el empleado.
- E. Los empleados no pueden renunciar a sus días de vacaciones ni cobrar el doble salario por trabajar durante el tiempo permitido.
- F. Las vacaciones no pueden posponerse ni permitirse acumularse año tras año. Sin embargo, los empleados pueden solicitar trasladar hasta 48 horas de vacaciones a un nuevo año de aniversario, siempre que el empleado obtenga la

aprobación de la empresa antes de que finalice el año de aniversario. El pago de vacaciones transferido se calculará sobre los mismos ingresos que el año de aniversario más reciente utilizado para el cálculo. Los empleados que la empresa niegue tiempo de vacaciones pueden trasladar dichos días a su siguiente año de vacaciones. Aunque la Compañía anima encarecidamente a los empleados a utilizar sus vacaciones, un empleado que no haya utilizado sus vacaciones ganadas antes de que termine su Año de Aniversario será remunerado por las vacaciones ganadas (no utilizadas) en el periodo de pago posterior a dicho Año de Aniversario.

G. Programación de vacaciones:

A partir del 1 de septiembre de cada año, las vacaciones se programarán con antelación para el próximo año natural. La "inscripción de vacaciones" debe completarse antes del 30 de septiembre de cada año.

La "Inscripción de Vacaciones" se realizará de la siguiente manera:

Antes del periodo de "inscripción de vacaciones", la Compañía determinará el número de plazas de vacaciones disponibles para cada grupo de trabajo durante el próximo año natural.

El empleado senior de un grupo de trabajo tendrá la oportunidad de programar total o parcialmente sus vacaciones para el año natural siguiente en incrementos de semana completa, según lo definido por el horario de trabajo individual de ese trabajador. Cuando el empleado lo designe, para empleados con horarios de 8 horas, la programación de cinco (5) días de vacaciones consecutivos constituirá una (1) semana. Por tanto, las vacaciones programadas no serán menos de siete (7) días.

Una vez que el empleado más veterano haya designado sus periodos de vacaciones para el año siguiente, el siguiente empleado con mayor antigüedad, dentro de su grupo laboral, tendrá la misma oportunidad de programar sus vacaciones en los periodos de vacaciones abiertos. Este proceso de programación continuará hasta que todos los empleados elegibles hayan tenido la oportunidad de programar sus vacaciones.

La inscripción en el calendario de vacaciones será aprobada y publicada a mediados de octubre de cada año. El 1 de noviembre de cada año, las vacantes restantes dentro de cada grupo de trabajo estarán disponibles para todos los empleados de ese grupo, por orden de llegada (véase el párrafo 1 bajo "Vacaciones de un día a la hora"). Una vez aprobadas y programadas las vacaciones ganadas, el periodo de vacaciones no podrá cambiar sin un acuerdo mutuo entre el empleado y la Empresa.

Los empleados que cambien voluntariamente de título de puesto (presenten una oferta para un nuevo puesto) pueden estar obligados a modificar su calendario de vacaciones para no poner en peligro las vacaciones previamente programadas dentro del nuevo grupo de puesto.

Vacaciones día a día:

Una vez aprobado y publicado el periodo de "inscripción de vacaciones", los empleados pueden programar hasta 5 segmentos de 1 o más días de duración hasta que se utilicen o programen todas sus vacaciones restantes. Dichos días/los de vacaciones se concederán por orden de llegada por "tiempo no programado" dentro de su grupo laboral. Si uno o más empleados del mismo grupo de trabajo solicitan el mismo periodo, el mismo día (**de 5:00 a 4:59 a.m.**), el empleado de mayor rango tendrá prioridad en la concesión de la(s) jornada(s) de vacaciones.

Además, se entiende que un empleado puede separarse **vacaciones en intervalos de medio día.**

Un empleado que termine su despido como resultado de la jubilación en la Edad Normal de Jubilación, la incapacidad (siempre que cumpla los requisitos para una indemnización por discapacidad bajo la Seguridad Social federal) o fallecimiento podrá recibir una parte prorrateada de la paga de vacaciones para la que habría cumplido si hubiera completado el año de aniversario en el que se produjo su despido.

ARTÍCULO 18 **PERMISOS AUSENTES**

- A. Los empleados habituales que pierdan tiempo en los días laborales programados debido a la muerte de miembros de su familia inmediata recibirán hasta tres (3) días (**turno de 8 horas = 24 horas; turno de 10 horas = 30 horas; turno de 12 horas = 36 horas**) por el tiempo de trabajo perdido como resultado de hacer arreglos o asistir al funeral.

Los siguientes serán considerados como miembros de la familia inmediata del empleado: su padre, hijastro, hermano, hermana, suegra, suegro, cuñado, cuñado, yerno, nuera, abuelo o nieto. Por la pérdida de cónyuge, hijo biológico o hijo adoptado, los empleados recibirán **un máximo de 40 horas, para turnos de 8 y 10 horas; y un máximo de 48 horas para turnos de 12 horas.** La Compañía será notificada de inmediato de dichas ausencias a efectos de permiso funerario. La baja por funeral no se utilizará contra el historial de asistencia del empleado. Las solicitudes de días adicionales de baja sin sueldo por fallecimiento de familiares directos serán consideradas por la Compañía caso por caso.

Las solicitudes de permiso funerario no remunerado (ya sea prórrogas sin sueldo o tiempo no remunerado para familiares no directos) pueden dirigirse al responsable de RRHH para su consideración caso por caso. En caso de que el responsable de RRHH no esté disponible, las solicitudes deben remitirse a un responsable de departamento.

- B. Otras licencias sin sueldo por cualquier motivo de duración de hasta seis (6) meses se consideren cuando se soliciten y dichas licencias, si se conceden, no supondrán pérdida de derechos de antigüedad. La empresa, caso por caso, determinará si un empleado tendrá que utilizar los días de vacaciones acumulados antes del inicio de una baja sin sueldo.
- C. Si un empleado es nombrado o elegido para el servicio del Sindicato, será concedida la licencia necesaria para los asuntos de la Unión, y las expiraciones de dicho servicio, serán restablecidas en el puesto con la misma antigüedad que si no se hubiera tomado dicha ausencia. Esto estará limitado a no más de uno (1) por turno y jefe de comisarios en cualquier momento. Si algún empleado acepta un puesto a tiempo completo en el sindicato, se le concederá una excedencia durante la vigencia de este Acuerdo.
- D. Un empleado que debe ausentarse del trabajo, por lo cual lo haría de lo contrario, debido a que han sido llamados y al formar parte de un jurado, recibirán el salario en tiempo directo que de otro modo habrían recibido, hasta e incluyendo cuarenta (40) horas en una (1) semana, menos la cantidad de pago del jurado que recibieron en el mismo periodo. Para ser elegible para el pago anterior, el empleado debe notificar a su supervisor inmediato en el momento de su llamado al servicio de jurado y debe aportar pruebas del importe del pago recibido por el servicio de jurado.
- E. **Las licencias de ausencia por militares, parto y/o adopción forman parte de la Ley de Permisos Médicos Familiares y de la Baja Médica Familiar de Minnesota. Para más información, contacte con la Oficina de Recursos Humanos.**
- F. **Baja familiar y médica remunerada en Minnesota:**
A partir del 1 de enero de 2026, el empleador acepta pagar la prima requerida que se le impone conforme a la Sección 268B.14 del Estatuto Estatal de Minnesota. El empleado pagará el resto mediante deducciones de nómina.

El pago de vacaciones u otro tiempo libre remunerado previsto en este acuerdo puede considerarse como "beneficios complementarios" para quienes cumplan los requisitos para beneficios médicos familiares según el Estatuto de Minnesota 268B.

ARTÍCULO 19

BENEFICIOS DE SALUD Y BIENESTAR

- A. La Compañía patrocinará un plan médico grupal para sus empleados regulares (Artículo III) que proporcione las prestaciones acordadas por la Compañía y el Sindicato. Como medio para asegurar mejor el cumplimiento normativo, los beneficios de salud y bienestar acordados en este documento comenzarán el primero del mes siguiente a la finalización de sesenta (60) días naturales para aquellos empleados contratados directamente por el empleador. Los empleados que se incorporan a la Compañía tras trabajar en la fábrica mientras están empleados por un servicio temporal, serán elegibles para beneficios de salud y bienestar a partir del primer mes siguiente a la transición a la Compañía. Siempre que los beneficios puedan modificarse de vez en cuando por acuerdo mutuo entre las partes sin modificar ninguna otra disposición del Artículo o de este Acuerdo. Los beneficios acordados se identificarán mediante un folleto de Descripción Resumida del Plan (SPD) proporcionado por la Compañía.
- B. La cobertura médica de la empresa se proporcionará con el empleado pagando una contribución mensual de la prima mensual de COBRA publicada en enero de cada año natural para cobertura individual o familiar. Durante la vigencia de este Acuerdo, los empleados que participen en el Programa de Bienestar patrocinado por la Empresa pagarán una contribución mensual equivalente al dieciocho por ciento (18%). A partir de enero de 2015, los empleados que no participen en el Programa de Bienestar patrocinado por la empresa pagarán una contribución mensual equivalente al 22%. La contribución mensual requerida del empleado puede cambiar en enero de cada año en función de un aumento o disminución de la prima establecida por COBRA. Los detalles del plan médico se detallarán en una Descripción Resumida del Plan que se proporcionará al Sindicato y a cada empleado.
- C. El actual Plan de Beneficios de Salud y Bienestar permanecerá vigente hasta 2026.
- D. Para poder optar a las primas pagadas por la empresa, los empleados regulares deben haber trabajado al menos 80 horas en el mes natural anterior, con las siguientes excepciones:
- 1) La Compañía continuará con la parte de la prima médica (Artículo IX) para empleados regulares que tengan seguro mientras estén en ausencia por una lesión laboral, por un periodo de hasta seis (6) meses.
 - 2) La Compañía continuará con la parte de la prima médica de la Compañía (sección B anterior) durante un periodo de hasta tres (3) meses para los empleados regulares elegibles que deseen continuar

Lleva prestaciones médicas mientras estés de baja por discapacidad no relacionada con el trabajo.

- E. Los empleados regulares podrán pagar la cantidad total de la prima para mantener la cobertura durante cualquier mes en el que no se perciban las primas pagadas por la empresa.
- F. Los empleados regulares tendrán disponible una póliza de seguro de vida temporal de 20.000 dólares a costa de la Compañía según los términos del Artículo III.
- G. La empresa pondrá a disposición su plan dental para que el empleado lo pague.
- H. La Compañía pondrá a disposición de los empleados tanto la cobertura de incapacidad a corto como a largo plazo. El proveedor de esta cobertura hará una presentación a los empleados interesados sobre dicha cobertura. El coste total del plan de incapacidad temporal será asumido por el empleado mediante deducción de nómina. La empresa pagará el coste total del plan de discapacidad a largo plazo.
- I. La empresa pondrá a disposición de los empleados un plan de visión que será pagado por el propio empleado.

ARTÍCULO 20

RETIRADA

- A. 401K: La empresa proporcionará un 401k para todos los empleados por horas: La fusión del plan Lamb Weston/RDO Frozen Union 401K y el actual Plan Congelado Lamb Weston/RDO se inició con los siguientes puntos.
- B. Un empleado es elegible para realizar contribuciones electivas en el Plan para periodos de pago que comiencen después de un año de empleo (año de servicio).

Un año de servicio: trabajó al menos mil (1.000) horas en el periodo de doce (12) meses inmediatamente posterior a la fecha de contratación del empleado.

- C. La Compañía aportará hasta un 2% (a discreción de la Compañía) en nombre de cada empleado elegible, independientemente de la contribución del empleado. Además, la empresa realizará una contribución equivalente al 401(k) de 0,50 \$ por cada 1,00 \$ de contribuciones de empleados hasta el 6% del salario anual del empleado elegible.

- D. Los empleados siempre están totalmente, o 100%, comprometidos con sus propias contribuciones y con los ingresos derivados de esas contribuciones. Los empleados incorporan las contribuciones de la empresa (y los beneficios) con el tiempo. Tras un año de servicio, los empleados tienen un 25% de la participación de las contribuciones de la Compañía y de los beneficios derivados de dichas contribuciones. Luego, los empleados adquieren un 25% adicional por cada año adicional de servicio adquirido que acumulen, hasta que estén completamente consolidados tras cuatro años. Esto se llama adquisición gradual de cinco años. Se tendrá en cuenta la antigüedad de los empleados de la planta para efectos de consolidación, siempre que se hayan trabajado 1000 horas en el(los) año(s) de crédito.
- E. Detalles sobre elegibilidad, inscripción, niveles de contribución, contribuciones equivalentes de la empresa, fondos de inversión, ingresos cualificados, información sobre traspasos y otros detalles contenidos en la Descripción Resumida del Plan (SPD), que está disponible en la cuenta online 401(k) del empleado o en la Oficina de Recursos Humanos.

ARTÍCULO 21

SALARIOS

- A. La tasa salarial aplicable durante el plazo de este Acuerdo para cada título de puesto establecido se establece en el "Anexo A" y el "Anexo B", que se adjuntan aquí y forman parte de este puesto.
- B. Se pagará una diferencia de turno de 0,30 \$/hora por las horas trabajadas en el turno de turno y 0,75 \$/hora por las horas trabajadas en el turno de noche. Los empleados que trabajen en turnos regulares de doce (12) horas recibirán 0,25 \$/hora por todas las horas trabajadas en el turno de la mañana (5:00 a.m. – 4:59 p.m.) y 0,75 \$/hora por todas las horas trabajadas en el turno de la tarde (5:00 p.m. – 4:59 a.m.)
- C. Cualquier empleado que sea un equipo de respuesta a emergencias designado por la empresa y totalmente cualificado recibirá una compensación adicional de 0,25 \$ por hora trabajada. La pérdida de la clasificación para equipos de respuesta resultará en la pérdida de los veinticinco céntimos (\$0,25) por hora.
- D. Los electricistas de mantenimiento, que estén certificados en Arc Flash según lo determinado por la empresa y los estándares regulatorios vigentes, recibirán veinticinco céntimos (\$0,25) adicionales por hora añadidos a su salario individual. La pérdida de la clasificación supondrá la pérdida de los 0,25 \$. Si un electricista de mantenimiento también obtiene la certificación o la cualificación para el equipo de respuesta de emergencia, se deberán y autorizarán veinticinco céntimos (0,25 \$) adicionales por hora. La pérdida de la clasificación para equipos de respuesta resultará en la pérdida de los 0,25 \$.

- E. Para satisfacer las necesidades continuas de intérpretes de idiomas, la Compañía tendrá la capacidad de determinar las necesidades y solicitar interés en el papel de intérprete o intérpretes en cualquier turno determinado. Los empleados que muestren interés en este puesto serán entrevistados para determinar las cualificaciones. Si la empresa determina que dos o más empleados están igualmente cualificados, la antigüedad será el factor determinante. Las disputas relacionadas con las selecciones serán revisadas por un grupo de enfoque compuesto por el Supervisor de Recursos Humanos, el Jefe de Delegación Sindical, dos (2) empleados asalariados y dos (2) por horas. Los empleados que acepten un puesto de intérprete serán remunerados y se les añadirán veinticinco (0,25 \$) centavos por todas las horas trabajadas. La Compañía tendrá derecho a determinar las cualificaciones, así como el alcance del trabajo de las personas en el puesto de intérprete.

ARTÍCULO 22

DESCRIPCIONES DE PUESTOS

- A. El empleador deberá notificar al Sindicato sobre cambios en las funciones de cualquier puesto o la creación de un nuevo puesto. El empleador asignará el nivel salarial al puesto cambiado o nuevo y notificará al sindicato al respecto. Si el sindicato no está de acuerdo con el nivel salarial propuesto, se puede presentar una queja según la Solución de disputas que disputen la tarifa propuesta. Si el empleador cambia las cualificaciones de un puesto, se concede a los empleados en activo un plazo razonable para obtener las nuevas cualificaciones.

El artículo 18-C no afecta la capacidad del Sindicato para presentar una queja sobre el nivel salarial propuesto ni para que el Árbitro se pronuncie sobre la queja.

- B. Definición del puesto de trabajo: A efectos del Acuerdo, cada puesto cubierto tendrá un título específico. Las dudas sobre la categorización correcta de un título de puesto actual o futuro se resolverán revisando la oferta de trabajo, la descripción del puesto y la tarifa salarial. En caso de que no se alcance ningún acuerdo, las partes son libres de utilizar el Artículo XVII (Solución de Disputas) para la resolución.

ARTÍCULO 23

Subcontratación

- A. El Principio Rector es que la Compañía utilizará la Unidad de Negociación para realizar cualquier trabajo de negociación que sea capaz (en términos de habilidad y capacidad) de realizar, salvo que el trabajo cumpla alguna de las excepciones descritas en el Párrafo 2 a continuación.

B. Excepciones: Para que el trabajo pueda calificar como excepción al Principio Rector, dicho trabajo debe cumplir todos los aspectos de una (1) de las definiciones descritas a continuación y la Compañía debe cumplir plenamente con todos los requisitos de la excepción concreta según se detalla a continuación.

1. Trabajo realizado en o alrededor de la planta

a) Nuevas obras de construcción

El trabajo de nueva construcción es el trabajo asociado a proyectos significativos (en el contexto de la instalación) que implican la instalación, reemplazo o reconstrucción de cualquier equipo o instalación productiva que (a) no sea un trabajo regular, rutinario o de mantenimiento o reparación diario; (b) no implica agrupar trabajos no relacionados; y (c) no implica ningún trabajo que no esté relacionado con el proyecto en cuestión.

b) Trabajo de mantenimiento

El trabajo de mantenimiento es un trabajo de mantenimiento y reparación que, por necesidades operativas legítimas, debe realizarse en equipos o instalaciones donde: (a) el uso de entidades externas reduciría materialmente la duración del trabajo; y (b) el trabajo no puede ser razonablemente realizado por las fuerzas de la unidad de negociación sin retrasar otros trabajos necesarios para las operaciones de la planta.

ARTÍCULO 24 **ROPA Y EQUIPAMIENTO**

A. El equipo necesario, incluido el equipo de protección individual, se proporcionará a los empleados sin coste alguno, siempre que el equipo entregado se devuelva cuando esté desgastado o deje de considerarlo utilizable por la Compañía. El equipo desgastado o usado que no se devuelva o no esté justificado satisfactoriamente, será se cobra a los empleados mediante deducción de nómina, no más que el coste para la empresa. Los empleados serán responsables del cuidado adecuado de dicho equipo y se les cobrará su reemplazo si el equipo queda inutilizable debido a la negligencia del empleado.

B. Programa/Política de Calzado

La política de la empresa respecto a los calzados de seguridad no es sustancialmente diferente de su política para otros equipos de seguridad. En la práctica, la Compañía determinará qué zapatos y proveedores están incluidos en el programa para cada grupo de trabajo o clasificación. Cuando se determine que los

zapatos de seguridad de un empleado necesitan ser reemplazados, la empresa proporcionará al empleado un vale adecuado, a nombre de un proveedor aprobado por la empresa, por el importe total del precio negociado del zapato. Si un empleado decide "mejorar" su zapato de seguridad, dicha mejora debe ser para un zapato que cumpla con los estándares de seguridad determinados por la empresa. Cualquier "coste adicional" por la mejora será responsabilidad del empleado.

- C. El equipo de protección personal, los suministros de operación o el equipo médicamente necesario que el empleado lleve al trabajo debe ser aprobado por la Compañía por razones sanitarias y de seguridad.
- D. Los empleados de mantenimiento deberán mantener las herramientas especificadas por la empresa a su coste.
- E. La empresa reemplazará herramientas manuales de igual valor que estén rotas en el trabajo.

Los empleados designados que usan herramientas personales autorizadas en el lugar de trabajo pueden entregar herramientas desgastadas. Estas herramientas "desgastadas" pueden ser intercambiadas por herramientas similares o similares si se desgastaron durante el trabajo cubierto por este acuerdo. Se entiende que esta disposición se limita únicamente al intercambio de herramientas de alta calidad. Ejemplos ilustrativos de "alta calidad" incluirían marcas como Proto, SK, Craftsman y Snap-on.

- F. La Compañía proporcionará chalecos de seguridad a los empleados requeridos por la matriz de EPI, conforme al lenguaje vigente en el Artículo XIII. La empresa revisará la matriz de EPI en un plazo de 30 días desde la ratificación para determinar si se deben incluir empleados adicionales en el embalaje como obligatorio chaleco de seguridad. Los resultados de esta revisión se comunicarán en la próxima reunión disponible de la LMC.

ARTÍCULO 25 **SEGURIDAD**

- A. La Compañía y el Sindicato reconocen la importancia de condiciones laborales seguras y se comprometen a continuar tomando las medidas adecuadas, tal y como exige la legislación estatal y federal, en la planta para la seguridad y salud de sus empleados durante el horario laboral.
- B. Los empleados deben seguir todas las normas, normas y reglamentos de seguridad, llevar y emplear todo el equipo de protección prescrito en el trabajo, y reportar lesiones, condiciones inseguras o peligrosas a la supervisión o a un miembro del Comité de Seguridad.

- C. Un Comité de Seguridad estará formado por miembros seleccionados por la Compañía tanto dentro como fuera de la Unidad de Negociación. La duración del servicio puede escalonarse para asegurar la participación experimentada y continua. Un Delegado Principal del Sindicato o su representante será un miembro permanente. El Comité de Seguridad desempeñará las funciones asignadas para ayudar a mantener una comunicación efectiva de las políticas de seguridad a los empleados y crear y mantener un interés activo de los empleados en la seguridad. Las funciones incluirán reuniones periódicas; revisión de accidentes, lesiones laborales y sugerencias relacionadas con la seguridad de cualquier fuente; asistencia en la planificación de actividades para estimular el interés de los empleados en la seguridad; y recomendar acciones correctivas para facilitar cambios relacionados con la seguridad en el entorno laboral y las prácticas laborales. Estas sugerencias y recomendaciones no serán vinculantes para la Compañía, y no implicarán ni crearán ningún tipo de responsabilidad para la Compañía, el Sindicato o los miembros empleados del Comité.

ARTÍCULO 26

TIEMPO PERDIDO POR LESIÓN

- A. La Empresa podrá ofrecer el primer puesto de trabajo disponible, para el cual un empleado con pérdida de tiempo por lesiones deberá estar médicamente cualificado y cumplir con todos los demás requisitos establecidos en este Acuerdo Laboral. La Compañía será libre de modificar o crear un puesto que se ajuste a las cualificaciones médicas.

Al ofrecerse dicho puesto, el empleado hará todo lo posible por volver al trabajo con su salario habitual, momento en el que finalizará la baja por lesiones.

- B. Cuando un empleado se lesiona en el trabajo y abandona las instalaciones de la empresa, debe fichar la salida al salir y fichar la entrada al regresar. En cualquier caso, un empleado que sufra una lesión en el trabajo y no pueda continuar trabajando será remunerado por el resto del día.

ARTÍCULO 27

MISCELÁNEA

- A. A partir del primer día del nuevo contrato: los turnos de 10 y 12 horas recibirán dos (2) periodos de descanso remunerados de 20 minutos y un (1) descanso pagado para comer de 30 minutos. Los turnos de 8 horas tendrán un (1) periodo de descanso pagado de 15 minutos y un (1) descanso pagado para comer de 30 minutos.

A partir del primer periodo completo de pago después del 1 de abril de 2026: los turnos de 10 y 12 horas recibirán dos (2) periodos de descanso

remunerado de 20 minutos y un (1) descanso para comida no remunerado de 30 minutos. Los turnos de 8 horas tendrán un (1) periodo de descanso pagado de 15 minutos y un (1) descanso para comida no remunerado de 30 minutos.

- B. Cuando un empleado es llamado cuatro (4) horas antes, recibirá un (1) descanso de diez minutos tras dos (2) horas de trabajo y uno (1) descanso de diez minutos en el cambio de turno. Cuando un empleado es retenido, recibe un (1) descanso de diez minutos en el cambio de turno y un (1) descanso de diez minutos en medio del periodo de espera de cuatro (4) horas. Cuando un empleado es retenido o llamado antes de tiempo por menos de tres (3) horas, ese empleado tendrá un (1) descanso de diez minutos solo en el cambio de turno.
- C. Las partes acuerdan que los supervisores y otros fuera de la unidad de negociación continuarán realizando el mismo trabajo que han realizado conforme a la práctica establecida en el pasado, siempre que sus funciones no se amplíen en el futuro para quitar trabajo a la unidad de negociación.
- D. Los representantes del sindicato local pueden visitar la planta durante las operaciones normales, siempre que cada representante se presente primero ante el gerente de la planta y obtenga permiso para visitarla, y siempre que no interfieran en las operaciones.
- E. La Compañía acepta deducir las cantidades designadas por los empleados para el
El Club de Voto Activo de la UFCW (ABC) cuando la Compañía ha recibido una autorización individual por escrito para realizar dichas deducciones. Se acuerda que la autorización del ABC será voluntaria. La Compañía acepta remitir las contribuciones de la ABC al Local #1189 de la misma manera que las cuotas de la Unión.

ARTÍCULO 28

DESCARGO Y DISCIPLINA

- A. El empleador no despedirá ni suspenderá a ningún empleado no en periodo de prueba sin causa justificada y deberá notificar por escrito las infracciones o quejas al empleado.

Sin embargo, no es necesario dar un aviso de advertencia por escrito a un empleado por delitos como deshonestidad, violación de la Política de Drogas y Alcohol Lamb-Weston (en cumplimiento de la Ley Estatal de Minnesota), cualquier agresión a un cliente, supervisor, invitado o compañero de trabajo, sabotaje, transporte de pasajeros no autorizados en vehículos utilizados para asuntos de la empresa, incumplimiento de los procedimientos de cierre o etiqueta. Procedimientos de entrada en espacios confinados, procedimientos de protección contra caídas (trabajando en zonas elevadas), medidas de aseguramiento de remolques, comportamiento violento o mala conducta grave.

La violación de otras normas razonables, implícitas u expresas, se tratará bajo un procedimiento disciplinario progresivo. Sin embargo, se entiende que una infracción de carácter grave puede avanzar uno o más pasos, o ser motivo de expulsión sumaria, dependiendo de la gravedad de la infracción.

- B. Las quejas relativas al despido o disciplina de los empleados se tratarán conforme al Artículo XVIII, Resolución de Disputas.

ARTÍCULO 29

SOLUCIÓN DE DISPUTAS

- A. Una "queja" se define por la presente como cualquier disputa entre el Empleador y el Sindicato o entre la Empresa y cualquier empleado que surja durante el vigencia de este Acuerdo y que implique la interpretación o aplicación de los términos expresos del Acuerdo.
- B. El procedimiento contenido en el Artículo para resolver agravios y los recursos disponibles bajo este Artículo deberán interpretarse estrictamente y serán totalmente exclusivos. Ni la Compañía ni el Sindicato estarán obligados a presentar ninguna queja a arbitraje bajo este Artículo en ningún momento después de que este Acuerdo termine.
- C. Las estructuras salariales existentes no están sujetas a las disposiciones de este artículo para su determinación o modificación.
- D. El sindicato no estará obligado a presentar quejas de los empleados si, en opinión del sindicato, dicha queja carece de fundamento. En cuanto al procesamiento, acuerdo, arbitraje y/o resolución de cualquier queja, el Sindicato será el representante exclusivo del(los) empleado(s) afectado(s).
- E. El procesamiento, acuerdo, resolución y/o arbitraje de cualquier queja entre la Compañía y el Sindicato será definitivo y vinculante para el Sindicato, sus miembros, empleados afectados y la Compañía.
- F. El sindicato y la empresa acuerdan actuar con prontitud para buscar la resolución de todas las quejas. Se fomenta la resolución informal en todas las etapas del proceso de reclamación; sin embargo, las discusiones informales no podrán prorrogar los plazos contenidos en este artículo. Los plazos establecidos en este Artículo solo podrán prorrogarse de mutuo acuerdo. En ausencia de dicho acuerdo, si alguna de las partes no cumple con los plazos de este artículo, se considerará que ha renunciado a su posición y la queja se considerará resuelta a favor de la otra parte.
- G. En cualquier etapa de este procedimiento de reclamación, la Junta Ejecutiva del Sindicato Local tendrá la autoridad final, respecto a cualquier empleado perjudicado cubierto por este Acuerdo, para negarse a tramitar una queja, queja, dificultad o disputa que careza de mérito o careza de justificación según los términos de este

Acuerdo, o que haya sido ajustada o justificada bajo los términos de este Acuerdo, para satisfacción de la Junta Ejecutiva del sindicato. La Compañía no será responsable de pagos atrasados desde el momento en que una queja se traslada a la Revisión de la Junta Ejecutiva hasta que la Compañía sea notificada del deseo del Sindicato de presentar la queja a arbitraje.

H, En caso de algún malentendido o queja, se hará un esfuerzo sincero para resolver el asunto con prontitud de la siguiente manera:

- Paso 1: Por conferencia entre el empleado agraviado y el Supervisor, con o sin el delegado sindical, en un plazo de cinco (5) días laborables posteriores al acto que dio origen a la queja, salvo que sea imposible. Si no se alcanza un acuerdo satisfactorio; entonces,
- Paso 2: El empleado agraviado, el delegado sindical y el responsable o representante de Recursos Humanos organizarán una reunión en un plazo de tres (3) días laborables posteriores a la reunión del Paso 1. Si no se alcanza un acuerdo satisfactorio; entonces,
- Paso 3: La queja se reducirá a escrito y se presentará a la Compañía en un plazo de tres (3) días laborables posteriores a la reunión del Paso 2; entonces,
- Paso 4: En un plazo de cinco (5) días laborables tras el Paso 3 se harán los arreglos para una reunión entre el representante empresarial del sindicato local y el representante de la sede de la empresa. La respuesta de la Compañía a la queja presentada en este Paso será por escrito y se presentará al Sindicato en un plazo de diez (10) días después de la reunión del Paso 4. Las terminaciones avanzarán automáticamente al Paso 4.

Mediación: Si la queja no se resuelve en el Paso 4, por acuerdo mutuo, cualquiera de las partes puede someter el asunto a mediación no vinculante. Los servicios del Servicio Federal de Mediación y Conciliación (FMCS) se utilizarán para esta mediación **cuando estén disponibles. En caso de que no estén disponibles, las partes acordarán un servicio de mediación externo. El coste del mediador se repartirá equitativamente entre las partes.** La mediación debe solicitarse en un plazo de diez (10) días desde la respuesta del Paso 4.

Arbitraje: Si no se alcanza un acuerdo satisfactorio en un plazo de diez (10) días tras recibir la respuesta del Paso 4, y solo si la queja se refiere a la interpretación o aplicación de las disposiciones específicas de este Acuerdo, podrá ser remitida, a petición de cualquiera de las partes, a arbitraje conforme a las siguientes disposiciones:

1. Se solicitará al Servicio Federal de Mediación y Conciliación que presente un panel de siete (7) árbitros. De esta lista de árbitros, los representantes de la Compañía y los representantes sindicales

deberán eliminar los nombres alternativamente hasta que quede uno.

2. Durante cualquier disputa, queja o queja, el/los empleado(s) implicado(s) continuarán trabajando, excepto aquellos que hayan sido despedidos o puestos en despido disciplinario. La decisión del árbitro será vinculante para todas las partes implicadas.
3. El árbitro no tendrá autoridad para añadir ni restar ni desestimar, modificar o modificar de alguna manera ningún término de este Acuerdo. La autoridad del árbitro se limita específicamente a la interpretación o aplicación de disposiciones expresas de este Acuerdo.
4. Se acuerda que ninguna queja estará sujeta a arbitraje a menos que haya sido procesada en todos los pasos del procedimiento de reclamación según lo establecido en este Acuerdo.
5. Cada parte pagará sus propios gastos del arbitraje y los gastos del árbitro se repartirán por igual.

ARTÍCULO 30 **SIN HUELGA - SIN CIERRE PATRONAL**

- A. Durante el periodo de este Acuerdo, no habrá huelga (incluyendo Golpes de Simpatía), detención, ralentización o suspensión de trabajo por parte del sindicato o de cualquiera de sus miembros, o cierre patronal por parte de la empresa.
- B. En caso de que el Sindicato, o cualquiera de sus miembros, incumpla el punto "A" anterior, el Sindicato ordenará inmediatamente a su(s) miembros(es) reanudar sus funciones normales, sin importar la existencia de cualquier línea de piquete. Además, el Sindicato, o sus miembros individualmente, no cuestionarán el derecho absoluto de la Compañía a disciplinar o despedir a empleados que participen, participan o fomentan dichas acciones.

ARTÍCULO 31 **DURACIÓN DEL ACUERDO**

Este Acuerdo entrará en vigor a partir de la 8º día de enero 2026, a través de la 7th día de enero 2029 y posteriormente, de año en año, salvo que cualquiera de las partes dé un aviso escrito de deseo de modificar, modificar o rescindir el Acuerdo a la otra parte con ciento veinte (120) días antes de la fecha anual de expiración.

ARTÍCULO 32
ACUERDO COMPLETO

Las partes reconocen que durante las negociaciones que resultaron en este Acuerdo, cada una tuvo el derecho y la oportunidad ilimitados de presentar demandas y propuestas respecto a cualquier asunto o asunto que la ley no haya excluido del ámbito de la negociación colectiva y los entendimientos y acuerdos alcanzados por las partes tras el ejercicio de dicho derecho y oportunidad están establecidos en este Acuerdo. La Compañía y el Sindicato renuncian voluntaria e incondicionalmente al derecho, y ambos acuerdan que el otro no estará obligado a negociar colectivamente respecto a cualquier asunto o asunto que no sea específicamente mencionado o cubierto en este Acuerdo, aunque haya contemplado una o ambas partes en el momento en que negociaron o firmaron este Acuerdo. Todos los derechos y deberes de ambas partes están expresados específicamente en el Acuerdo y dicha expresión es inclusiva. Este Acuerdo constituye el Acuerdo completo entre las partes y concluye la negociación colectiva durante su duración, sujeto únicamente al deseo mutuo de ambas partes de modificar o complementar en cualquier momento, salvo en caso de negociaciones sobre un convenio colectivo sucesor.

Lamb-Weston/RDO Frozen, Co.
Park Rapids, Minnesota

Por: _____

Fecha: _____

Trabajadores Sunitarios de la Alimentación
y Comercio Union, Local #1189

Por: _____

Fecha: _____

MEMORANDO DE ACUERDO

1. La Compañía deberá proporcionar un espacio para uso exclusivo para fumar.

2. COMITÉ DE GESTIÓN LABORAL:

Las partes acuerdan poner a prueba el principio de la Negociación Basada en Intereses (IBB) en el Comité de Gestión Laboral. Para facilitar el proceso, la Compañía y el Sindicato organizarán formación e instrucción en el proceso por parte del Servicio Federal de Mediación y Conciliación (FMCS). El Comité seguirá compuesto por un número igual de representantes de la Compañía y del Sindicato. Este Comité planeará reunirse trimestralmente. El Comité no participará en, ni tendrá autoridad, ni será responsable de la resolución o tramitación de quejas o problemas individuales. La Compañía se reserva el derecho de suspender dichas reuniones si el Comité intenta utilizarlas para fines para los que no estaban destinadas.

3. La empresa proporcionará al Sindicato copias de las pruebas de mejora, así como las descripciones actuales de puestos y las cualificaciones requeridas para la actualización.

Cambios salariales Efectivos desde el periodo completo más cercano al 8 de enero del año (que puede ser antes o después del 8 de enero).

ANEXO A	20263.5%	20273%	20283%
Trim/Inspección	\$21.18	\$21.81	22,46 \$
Congelador/Descarga/Molduras II	21,56 \$	22,20 \$	22,87 \$
Dyna Pak Loader/Recoup/Trim II	21,69 \$	22,35 \$	23,02 \$
Saneamiento	22,34 \$	23,01 \$	23,70 \$
Saneamiento/Conserje	22,34 \$	23,01 \$	23,70 \$
COP Loader	22,40 \$	23,07 \$	23,76 \$
ANEXO B	20263.5%	20273%	20283%
Operador en prácticas	23,25 \$	23,95 \$	24,67 \$
Operador receptor de material original (Flumer/Camiones combinados)	23,25 \$	23,95 \$	24,67 \$
Ayudante de mantenimiento	23,25 \$	23,95 \$	24,67 \$
Saneamiento II	\$23.52	24,23 \$	24,95 \$
Mentores de Trim***	23,25 \$	23,95 \$	24,67 \$
Afilador de cuchillos***	23,25 \$	23,95 \$	24,67 \$
Operador de manifiesto	\$23.53	24,24 \$	24,96 \$
Operador de carretilla elevadora de procesos	\$23.53	24,24 \$	24,96 \$
Operador de carretilla elevadora de almacenamiento en frío	23,64 \$	24,35 \$	25,08 \$
Sala de operaciones de carretillas elevadoras/sala de baterías/Asistente de aceite	\$23.53	24,24 \$	24,96 \$
Operador de paletizador	23,64 \$	24,35 \$	25,08 \$
Especialista en Saneamiento***	24,00 \$	\$24.72	25,46 \$
Jardinero	24,19 \$	24,92 \$	25,67 \$
Operador Panelview de recepción en bruto	24,19 \$	24,92 \$	25,67 \$
Especialista en paletizador***	24,19 \$	24,92 \$	25,67 \$
Operador ADR	\$25.22	25,97 \$	26,75 \$
Operador de Proceso I	\$25.22	25,97 \$	26,75 \$
Operador de Envasado I	\$25.22	25,97 \$	26,75 \$
Operador de ADR II	26,95 \$	27,75 \$	28,59 \$

Operador de Proceso II***	26,95 \$	27,75 \$	28,59 \$
Operador de Embalaje II***	26,42 \$	27,21 \$	28,02 \$
Mantenimiento de Procesos II***	28,15 \$	28,99 \$	29,86 \$
Mantenimiento de Embalaje II***	28,15 \$	28,99 \$	29,86 \$
ANEXO B (Continuado)	20263.5%	20273%	20283%
Mantenimiento de Refrigeración II***	28,89 \$	29,75 \$	30,65 \$
Operador General I***	27,22 \$	28,04 \$	28,88 \$
Operador General II***	27,74 \$	28,57 \$	\$29.43
Jefe de equipo de recepción de Raw***	27,74 \$	28,57 \$	\$29.43
Jefe de la tripulación del muelle de carga***	27,74 \$	28,57 \$	\$29.43
Jefe de equipo ADR***	27,74 \$	28,57 \$	\$29.43
Jefe de equipo de producción/empaquetado***	27,74 \$	28,57 \$	\$29.43
Jefe de equipo de saneamiento***	27,74 \$	28,57 \$	\$29.43
Jefe de equipo de Saneamiento/Jardineros***	27,19 \$	28,01 \$	28,85 \$
Mantenimiento de calderas i***	33,19 \$	34,19 \$	35,22 \$
Mantenimiento de Procesos III	31,48 \$	32,42 \$	33,39 \$
Mantenimiento de Embalaje III	31,48 \$	32,42 \$	33,39 \$
Mantenimiento de Refrigeración III	32,51 \$	33,48 \$	34,48 \$
Jefe de equipo II***	31,89 \$	32,85 \$	33,83 \$
Jefe de equipo de refrigeración***	37,11 \$	38,22 \$	39,37 \$
Jefe de Equipo de Mantenimiento de Embalaje***	36,15 \$	37,24 \$	38,36 \$
Jefe de Equipo de Mantenimiento de Procesos***	36,15 \$	37,24 \$	38,36 \$
Jefe de equipo de mantenimiento fuera de turno***	37,57 \$	38,69 \$	39,85 \$
Líder de Línea de Mantenimiento***	37,57 \$	38,69 \$	39,85 \$
Mantenimiento eléctrico***	38,32 \$	39,47 \$	40,65 \$
Mantenimiento de calderas II***	36,25 \$	37,34 \$	38,46 \$
Mantenimiento de calderas III***	39,87 \$	41,06 \$	42,30 \$
Jefe de equipo de mantenimiento eléctrico***	\$42.47	43,74 \$	45,05 \$
Técnico en Control de Procesos***	42,20 \$	43,47 \$	44,77 \$
Jefe de Mantenimiento de Calderas***	43,28 \$	44,58 \$	45,92 \$
Tecnología de lubricante/vibración***	31,87 \$	32,82 \$	33,81 \$
Entrenador de mantenimiento***	37,57 \$	38,69 \$	39,85 \$

Alineación de turnos elegible siempre que el titular del puesto posea actualmente la cualificación, licencias y/o certificados necesarios cuando sea necesario para la preferencia de turno.

Puesto en entrevista.

Cualquier jefe de equipo que releve a un supervisor durante cuatro (4) horas o más en un día recibirá veinte dólares adicionales (20,00 \$) por ese día.

Operador General I: Cualificado en 2 de 4 puestos (ADR, Paletizador, Operador de Procesos, Operador de Envasado). Los Operadores Generales actuales que no estén cualificados en 2 de los 4 puestos tendrán derecho adquirido hasta el 8 de julio de 2026 para obtener dichas cualificaciones.

Operadores Generales II – cualificados en los 4 puestos

Memorando de Entendimiento
Park Rapids, MN
Lamb-Weston/RDO y UFCW Local #1189
Ajustes salariales a medio plazo

Propósito de este Memorando de Entendimiento. La empresa y el sindicato consideran que es de interés mutuo contar con un proceso para evaluar los salarios que se pagan a los empleados en los distintos cargos durante el periodo vigente del acuerdo laboral. El propósito de este MOU es mantener los salarios de los empleados en niveles que permitan a la empresa ser competitiva en el mercado de personas y reclutar y retener empleados cualificados. Los representantes designados del Sindicato Local (generalmente el Agente Comercial y/o el Presidente) y los representantes designados de la Empresa (generalmente el Gerente de Recursos Humanos y/o el Director de Planta) desarrollarán los criterios y determinarán el protocolo a seguir para el proceso de evaluación y presentarán sus recomendaciones al Presidente del Sindicato Local y al Director de Relaciones Laborales de la Empresa (o a su representante).

Desencadenantes de eventos. La Compañía y el Sindicato acuerdan que el proceso de evaluación será llevado a cabo por empleados designados del Sindicato Local y la Compañía si dos o más de los eventos desencadenantes han ocurrido simultáneamente durante el periodo del convenio colectivo.

- A) La tasa de rotación del puesto en cuestión en la planta supera el 30% durante los doce (12) meses anteriores.
- B) El tiempo requerido para que la empresa cubra la vacante en el título en cuestión supera los sesenta (60) días
- C) El salario que paga la empresa por el título del puesto en cuestión es perjudicialmente inferior al salario que pagan los competidores legítimos por la habilidad laboral o el título laboral en cuestión

Iniciando el proceso de evaluación. Los empleados designados de Local Union and Company se reunirán para determinar si se han producido dos o más de los eventos desencadenantes (o menos de dos si la Compañía y el Sindicato lo acuerdan), indicados en este MOU y, de ser así, para iniciar el proceso de evaluación. El proceso se completará en un plazo de treinta (30) días y los resultados y recomendaciones se presentarán al Presidente del Sindicato Local y al Director de Relaciones Laborales de la Compañía (o sus representantes), para su aprobación conjunta o rechazo de las recomendaciones.

Servicio Federal de Mediación y Conciliación. Si los empleados designados de Local Union and Company no pueden ponerse de acuerdo sobre la acción a tomar o los ajustes salariales que deben realizarse una vez finalizado el proceso de evaluación, o si la LMC no puede ponerse de acuerdo en que han ocurrido dos eventos desencadenantes, entonces la Compañía y el Sindicato intentarán resolver el desacuerdo mediante mediación basada en intereses, que será realizada por y de acuerdo con las normativas de la Servicio Federal de Mediación y Conciliación.

Lamb-Weston/RDO Frozen, Co.
Park Rapids, Minnesota

Trabajadores Sunitarios de la Alimentación
y Comercio Union, Local #1189

Por:  _____

Por:  _____

Fecha: 2-24-26

Fecha: 17 Feb 26

Incentivo de Longevidad/Retención

Los empleados activos en nómina a partir del 1 de diciembre de 2023, que tengan un mínimo de un año de servicio en esa fecha, serán elegibles para un incentivo por Longevidad/Retención creado y autorizado bajo las autoridades concedidas en el Artículo II. A. de la siguiente manera:

- El pago bajo el programa de Incentivos de Longevidad/Retención tendrá lugar en el primer periodo de pago posterior al 1 de diciembre de 2026 e incluirá las horas individuales trabajadas entre el 2 de diciembre de 2025 y el 1 de diciembre de 2026.
 - El segundo año incluirá las horas individuales trabajadas entre: el 2 de diciembre de 2026 y el 1 de diciembre de 2027
 - El tercer año incluirá las horas individuales trabajadas entre: el 2 de diciembre de 2027 y el 1 de diciembre de 2028
- Los empleados con menos de un (1) año de servicio al 1 de diciembre, en cualquier año contractual, no son elegibles para el Incentivo por Larga Duridad/Retención.
- Los empleados con un (1) año de servicio, pero menos de cinco (5) años de servicio al 1 de diciembre, serán elegibles para 0,05 \$ por las horas trabajadas en los 12 meses anteriores.
- Los empleados con cinco (5) años de servicio, pero menos de diez (10) años de servicio al 1 de diciembre, serán elegibles para 0,10 \$ por las horas trabajadas en los 12 meses anteriores.
- Los empleados con diez (10) años de servicio, pero menos de quince (15) años de servicio al 1 de diciembre, serán elegibles para 0,15 \$ por las horas trabajadas en los 12 meses anteriores.
- Los empleados con quince (15) años de servicio, pero menos de veinte (20) años de servicio al 1 de diciembre, serán elegibles para 0,25 \$ por las horas trabajadas en los 12 meses anteriores.
- Los empleados con veinte (20) años de servicio o más al 1 de diciembre serán elegibles para 0,35 \$ por las horas trabajadas en los 12 meses anteriores.
- Las horas trabajadas superiores a cuarenta (40) en una semana serán elegibles para una tarifa de horas extra que no exceda una vez y media (1 1/2 X) las tasas normales de incentivo descritos anteriormente.

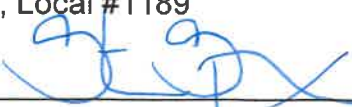
*Este incentivo de longevidad/retención no será retirado durante la vigencia de la negociación colectiva que va de **enero de 2026 a enero de 2029**.*

Lamb Weston/RDO Frozen Co.
Comercio
Park Rapids, Minnesota

Por: 

Fecha: 2-24-26

Trabajadores Sunitarios de la Alimentación y
Union, Local #1189

Por: 

Fecha: 17 Feb 26

Procedimientos de limpieza y programación de equipos de limpieza en Park Rapids

14 de diciembre de 2016

La Compañía y el Sindicato han desarrollado conjuntamente los siguientes procedimientos de programación que deben cumplirse durante la tripulación en las actividades de limpieza de plantas cuando ocurran los días de limpieza.

- Las personas que no estén en su día libre programado habitual deberán ser tripuladas para limpiar primero la planta.
- Si se necesitan empleados adicionales para realizar las actividades de limpieza, los empleados que se ofrezcan voluntarios para trabajar su día libre programado serán asignados a la tripulación para limpiar la planta.
- Si aún no hay suficientes empleados para cubrir la demanda de limpieza, los empleados en su día libre programado serán tripulados conforme a la distribución de los procedimientos de horas extra del Artículo V., C., hasta alcanzar los niveles de tripulación objetivo.

Consideraciones adicionales

- Las actividades programadas de limpieza de los empleados deben estar preparados para quedarse hasta que se completen las labores de limpieza. Esto puede ir más allá del turno habitual de 8 horas programado
- Los procedimientos de programación anteriores se aplicarán a todos los empleados que trabajen en las actividades de limpieza, saneamiento y otras operaciones el día en que la planta esté parada durante las actividades de limpieza. No pretende dictar actividades de mantenimiento u otras operaciones de la planta

El objetivo de estos procedimientos es desarrollar métodos y procedimientos para programar las actividades de limpieza, preservando al mismo tiempo el mayor número posible de días libres regulares a los empleados. La eficacia de los procedimientos de limpieza mencionados será revisada conjuntamente por la dirección y el sindicato al menos cada 6 meses. La efectividad incluirá la revisión de vacantes no planificadas y el cumplimiento de los niveles deseados de tripulación, la eficacia de la limpieza (revisión de datos de muestras y saneamiento) y la ejecución general de la limpieza (si se completó dentro de los plazos previstos). Si se determinan deficiencias en esta revisión, los comités conjuntos discutirán alternativas mutuamente aceptables o modificaciones a estos procedimientos o la interrupción de los mismos.

Lamb-Weston/RDO Frozen Co.
Park Rapids, Minnesota

United Food and Commercial
Sindicato de Trabajadores, Local #1189

Por: _____

Por: _____

Fecha: _____

Fecha: _____

**Memorando de Acuerdo entre
Lamb Weston/RDO Frozen &
Trabajadores Unidos de la Alimentación y el Comercio (UFCW), Local 1189**

ASUNTO: Empleo a tiempo parcial

INTENCIÓN: La intención es complementar nuestra fuerza laboral, reclutando otro segmento de mercado, en un mercado laboral difícil. No se pretende sustituir el empleo a tiempo completo por el empleo a tiempo parcial.

Lamb Weston/RDO Frozen (La Empresa) y UFCW (El Sindicato) han acordado permitir empleos a tiempo parcial, con las siguientes condiciones:

1. El empleo a tiempo parcial se define como menos de 30 horas semanales y menos de 130 horas al mes (ambos periodos deben cumplirse; conforme a la Ley de Cuidado de Salud a Bajo Precio y las definiciones del IRS).
2. Para mantener la limitación de horas a tiempo parcial mencionada, los empleados a tiempo parcial no tendrán derecho a horas extra (ni voluntarias ni voluntarias). Trabajarán según el horario preestablecido.
3. El empleo a tiempo parcial en la unidad de negociación se limitará a Trim & Inspection y Saneamiento (puestos de nivel inicial).
4. Los empleados a tiempo parcial no tendrán derecho a prestaciones.
5. Los jubilados contratados a tiempo parcial se convertirán en miembros pagadores del sindicato desde el primer día de empleo; entendiéndose que ya han cumplido los requisitos para ser miembros del sindicato. **(NOTA: Según Wilson & McShane, los jubilados que trabajen 40 horas o más al mes verán interrumpidos sus prestaciones de pensión) Una vez que el jubilado cumple setenta años, esta regla no se aplica.**
6. Los nuevos empleados (no jubilados) se harán miembros del sindicato tras un periodo de prueba de 320 horas.
7. Los empleados regulares a tiempo completo de la unidad de negociación tendrán preferencia sobre los empleados a tiempo parcial en el proceso de licitación de empleo, en empleos sindicalizados; Sin embargo, los empleados sindicalizados a tiempo parcial podrán presentarse a puestos de unidad de negociación a tiempo completo y tendrán una fecha de antigüedad para preferencia sobre otros empleados a tiempo parcial de la unidad de negociación y no sindicalizados para empleos sindicalizados.
8. Los empleados a tiempo completo de la unidad de negociación no pueden presentarse a puestos sindicalizados a tiempo parcial.
9. Se entiende que este acuerdo es un concepto nuevo tanto para la Compañía como para el Sindicato. Puede surgir situación que ninguna de las partes anticipó. Cualquier disputa que surja será discutida entre los representantes del partido y, si no se resuelve, será presentada al Comité de Gestión Laboral (LMC).
10. Este Acuerdo puede ser rescindido por cualquiera de las partes, con un aviso escrito de 90 días; para dar el debido aviso a cualquier empleado a tiempo parcial.
- 11.

Lamb-Weston/RDO Frozen Co.
Park Rapids, Minnesota

United Food and Commercial
Sindicato de Trabajadores, Local #1189

Por: _____

Por: _____

Fecha: _____

Fecha: _____

**Memorando de Acuerdo entre
Lamb Weston/RDO Frozen &
Trabajadores Unidos de la Alimentación y el Comercio (UFCW), Local 1189
20 de octubre de 2020**

ASUNTO: Tasa de vigilancia contra incendios

INTENCIÓN: La intención de este acuerdo es incentivar a más voluntarios para Firewatch durante estos tiempos inusuales de COVID-19, junto con los problemas de personal; y aliviar al máximo las horas extra requeridas para Firewatch.

La empresa acepta pagar a los empleados la tarifa de su puesto habitual de licitación para Vigilancia contra Incendios, ya sea que se ofrezcan voluntarios o sean necesarios.

Esto suspende efectivamente la Tasa de Vigilancia de Incendios (Trim/Inspección) para quienes tienen puestos mejor remunerados.

Este acuerdo puede ser rescindido por cualquiera de las partes con un preaviso de 30 días, momento en el que reactivaremos la tasa de vigilancia contra incendios (tarifa de Trim/Inspección) para quienes se ofrezcan voluntariamente en Vigilancia contra Incendios.

Mic S. Ryan Fecha
Director de planta
Lamb Weston/RDO Frozen

Bruce Bergh Date
Representante
UFCW, Local 1189

Lamb Weston/RDO Frozen (La Compañía)
&
UFCW 1189 (La Unión)

Según nuestra reunión del Comité de Gestión Laboral del 3 de mayo de 2023; La empresa y el sindicato acordaron ampliar el plazo para que los miembros del Departamento de Refrigeración cumplieran los requisitos de certificación.

1. El 8 de septiembre de 2021, la empresa y el sindicato firmaron un MOA para un ajuste salarial a medio plazo. Este MOA otorgó a Mantenimiento de Calderas, Mantenimiento de Refrigeración y Mantenimiento Eléctrico un aumento de 5,00 \$ (2,10 \$ por encima de los 2,90 \$ asignados a la mayoría de los otros puestos) debido a la necesidad de certificaciones.
2. El 2 de diciembre de 2021, el Sindicato se alineó con la nueva descripción de puesto para Mecánicos de Refrigeración, que incluía el siguiente requisito:

1. Todos los miembros del departamento de Refrigeración deberán estar certificados en la operación de maquinaria de refrigeración para operadores con más de dos años de experiencia; esto será RETA CIRO, Operador Certificado de Refrigeración Industrial, respuesta peligrosa las 24 horas, entrada en espacios confinados y rescate en espacios confinados, salvo que no puedan ser médicamente incapacitados. **NOTA: (Los operadores que estaban en el Departamento de Refrigeración antes del 1 de enero de 2022 tendrán hasta enero de 2023 para completar su RETA CIRO.)**

3. Durante nuestra reunión del Comité de Gestión Laboral del 3 de mayo de 2023, se determinó **Eso no pretendemos descalificar a los miembros actuales de Refrigeración del departamento, sino descalificarlos de los salarios adicionales por las certificaciones.**
4. Por lo tanto, cualquier mecánico de refrigeración actual que no se registre para su examen de certificación antes del 1 de septiembre de 2023, o que no apruebe su examen de certificación lo antes posible después del 1 de septiembre de 2023, permanecerá en el Departamento de Refrigeración, pero volverá a las mismas tarifas salariales que en Envasado y Mantenimiento de Procesos al nivel correspondiente (en el momento de este acuerdo, las tarifas son de 11 a 24,52 dólares o 111-27,08 dólares).
5. Los nuevos empleados en el Departamento de Refrigeración serán remunerados a las tarifas de Envasado y Mantenimiento de Procesos y deberán cumplir con las cualificaciones según la descripción actual del puesto:
6.
 2. Para nuevos empleados internos y aquellos con menos de dos años de experiencia, este será RETA CARO, Operador Asistente Certificado de Refrigeración. Los nuevos empleados dispondrán de seis meses para programar exámenes y, tras dos años de experiencia, el operador dispondrá de seis meses para programar pruebas para CIRO. Los nuevos empleados recibirán formación en respuesta a riesgos y espacios confinados.

Lamb-Weston/RDO Frozen Co.
Park Rapids, Minnesota

United Food and Commercial
Sindicato de Trabajadores, Local #1189

Por: _____

Por: _____

Fecha: _____

Fecha: _____

Memorando de Entendimiento

Entre:

Lamb Weston/RDO Frozen (La Compañía)

&

UFCW Local 1189 (La Unión)

18 de marzo de 2024

Lamb Weston/RDO Frozen y UFCW Local 1189 han acordado que la empresa tiene derecho a contratar temporalmente a una empresa externa para complementar a sus operadores de calderas; en un esfuerzo por contar con suficientes operadores para mantener la instalación en funcionamiento.

Las partes acuerdan las siguientes condiciones:

1. La empresa seguirá reclutando y/o formando activamente a operadores de calderas mientras el servicio temporal esté en el lugar y no tenga intención de utilizar este acuerdo para reemplazar a los trabajadores sindicalizados.
2. Los esfuerzos para reclutar y los niveles y preocupaciones de personal (es decir, próximas jubilaciones, licencias, etc.) estarán sujetos en cada reunión mensual de la LMC.
3. Este acuerdo puede ser rescindido por cualquiera de las partes con un preaviso de 180 días.

En nombre del sindicato:

En nombre de Lamb Weston:

Adam Evenstad
Representante sindical
UFCW Local 1189

Shawn Raykovich
Director de planta
Lamb Weston/RDO Frozen

Entre:
Lamb Weston/RDO Frozen (La Compañía)
&
UFCW Local 1189

(La Unión)

17 de julio

de 2024

Lamb Weston/RDO Frozen y UFCW Local 1189 han acordado que la empresa puede nombrar un Formador Temporal de Operadores de Procesos (Puesto de Entrevista) con las siguientes disposiciones.

1. Este puesto trabajará en turnos oscilantes de lunes a viernes (15:00 - 23:00), para tener visibilidad en todos los turnos de 12 horas. Esto *permite* a los operadores entrenar en su turno asignado.
2. Este puesto está pensado para ser temporal a discreción de la empresa para que se formen suficientes Operadores de Proceso en cada turno. Necesitaríamos empleados *que* pujaran para ser Operador de Procesos para que los aprendices consiguieran la posición de valor; una vez que tengamos a los Operadores de Proceso formados en cada turno, el puesto dejaría de ser necesario.
3. La empresa conserva el derecho de volver a publicar la posición según sea necesario (es decir, si hay rotación o si los operadores requerirían formación adicional).
4. Los entrenadores tendrían que estar cualificados en las líneas que forman, por lo que puede haber necesidad de entrenadores en una línea específica. La empresa se reserva el derecho de determinar la necesidad de dotar formadores en las líneas según sea necesario.
5. Salario - \$27.00/hora.
6. El titular sería elegible para horas extra voluntarias como Operador de Procesos a la tarifa de Entrenador.
7. Este acuerdo puede ser rescindido por cualquiera de las partes con un preaviso de 60 días.

Lamb-Weston/RDO Frozen Co.
Park Rapids, Minnesota

United Food and Commercial
Sindicato de Trabajadores, Local #1189

Por: _____

Por: _____

Fecha: _____

Fecha: _____