



Recursos sobre COVID-19 para miembros en JBS Souderton

Nada es más importante para el equipo del Local 1776KS que la seguridad y el bienestar de nuestros afiliados y afiliadas, quienes heroicamente continúan trabajando durante esta devastadora pandemia de COVID-19. Hemos trabajado con JBS Souderton para mejorar una amplia gama de políticas, desde licencia y tiempo libre por enfermedad pasando por asegurar normas de limpieza más estrictas en los lugares de trabajo, hasta mejor protección en las plantas con la instalación de paneles de plexiglás, máscaras faciales y protectores faciales para todos nuestros miembros. Hemos creado este resumen ejecutivo para ayudarlos a recorrer las políticas y protocolos de seguridad sobre COVID-19 de su empleador, las disposiciones sobre licencias, actualización de beneficios de atención médica y otra información importante.

Este resumen ejecutivo es solamente para darles información general, no sustituye el convenio colectivo del Sindicato ni las políticas y procedimientos existentes. Recomendamos que las personas que tengan preguntas particulares sobre las mejoras resumidas a continuación se comuniquen con su Representante sindical.

Precauciones de seguridad:

Las siguientes medidas de seguridad fueron aceptadas por la Compañía:

- El personal de desinfección aumentó a 40 personas, que trabajan en todas las plantas día y noche.
- Limpieza profunda las noches y fines de semana en todas las plantas de JBS y MOPAC.
- Los visitantes internacionales que no pertenecen a JBS tienen prohibido ingresar a las ubicaciones de la empresa.
- Equipos infrarrojos para controlar la temperatura de todos los empleados, empleadas y visitantes.
- Área de evaluación de salud al aire libre para realizar pruebas y controles médicos a todos los empleados y empleadas.
- Pediluvios (o alfombras desinfectantes) para pies y desinfectante para manos antes de ingresar a la planta.
- Descansos escalonados; cafetería, mesas y sillas espaciadas; asientos exteriores adicionales en carpas.
- Supervisores que verifican el distanciamiento social y controlan que se cumpla el flujo de tráfico peatonal en pasillos y áreas comunes.
- Todos los baños, vestuarios y zonas de producción se tienen que desinfectar los 7 días de la semana.
- El personal recibe máscaras faciales, guantes y protectores faciales que se colocan en los cascos. Las máscaras faciales son obligatorias para todos y todas.
- Procedimientos mejorados de limpieza y desinfección de áreas comunes: Vestuarios, armarios, baños, cafetería, pasillos, oficinas, etc. .
- Estaciones de desinfección de manos ubicadas en todos lados.
- Limitación de visitantes y contratistas en establecimientos.
- Divisiones de plexiglás en las mesas de la cafetería.
- División entre estaciones de trabajo en el Departamento de Fabricación.
- Seguimiento de las pautas de los CDC sobre cuarentena para quienes estén cerca.



Recursos sobre COVID-19 para miembros en JBS Souderton

Disposiciones sobre licencias:

Todo empleado o empleada con diagnóstico de COVID-19 puede presentarse a licencia por discapacidad de corto plazo. No se aplica el período de espera cuando la solicitud tiene relación con COVID-19. Todo empleado o empleada que tenga que hacer cuarentena debido a la exposición a la COVID-19 también puede presentar solicitud de licencia por discapacidad de corto plazo. Las poblaciones en riesgo, incluidas las que padecen afecciones subyacentes, así como las personas mayores de 60 años pueden solicitar la licencia por discapacidad.

Las poblaciones en riesgo recibirán 40 horas de licencia semanal remunerada por discapacidad de corto plazo hasta el 20 de mayo de 2020 (sujeto a renovación por períodos adicionales de 2 semanas según las pautas federales y / o estatales sobre COVID-19). Comprende a toda persona de 60 años o más, pacientes con cáncer, afecciones cardíacas y embarazadas. La Compañía volverá a evaluar esta línea de acción antes del 4 de mayo.

Las reclamaciones por discapacidad a corto plazo deben presentarse a través de Unum. El monto de la discapacidad a corto plazo es de \$ 425 por semana. Para preguntas o cualquier asunto sobre discapacidad a corto plazo, puede comunicarse con su Departamento de Recursos Humanos.

Hay opciones de licencia no remunerada para quienes cumplan los requisitos, lo cual incluye a personas que estén a cargo de cuidado infantil debido a que no hay clases o a motivos generales a este respecto.

Para conocer las opciones de licencia disponibles, se pueden consultar los diagramas de flujo en las siguientes páginas, respectivamente. Se pueden presentar las solicitudes de licencia ante el Departamento de Recursos Humanos que corresponda a cada persona.

Pago de prima o bono:

Los miembros del equipo recibieron una prima salarial temporal de cuatro dólares (\$ 4.00) por hora por todas las horas de trabajo directo, que finalizó el 28 de mayo de 2020. Se negoció y ratificó un aumento permanente de dos dólares (\$ 2.00) por hora para todos los grados laborales el 18 de junio y 19 de 2020; Esto entró en vigencia el 22 de junio de 2020.

Se pagará un bono de \$ 1,500 de la siguiente manera; \$ 500 el 31 de julio de 2020 y \$ 1,000 el 4 de diciembre de 2020 para miembros con buena reputación y en nómina activa en esas fechas; no se permitirán más de dos ausencias injustificadas entre el 28 de mayo y el 4 de diciembre de 2020 para recibir este bono.

Recursos sobre COVID-19 para miembros en JBS Souderton

LiveHealth Online: beneficio gratuito de telemedicina para miembros de JBS Souderton, tal como se negoció en el convenio colectivo sindical, forma parte del plan de beneficios médicos:

LiveHealth Online Enrollment Instructions

1. Visit www.livehealthonline.com or download the **LiveHealth Online mobile app** on your smartphone.



2. Sign up is quick and easy! You must include:

- ⇒ Your personal information
- ⇒ **Anthem Blue Cross Blue Shield** as your Health Plan
- ⇒ Subscriber ID

And you're done!

3. Once sign-up is completed successfully, a **Congratulations!** screen will appear.



To start using LiveHealth Online, you will logon with the email and password you registered with.

Want to add dependents?

To add dependents under the age of 18, click **My Account >> My Children >> Create a New Profile**.

Note: You would only click "Link to an Existing Profile" if the child's profile was already created under a separate parent/guardian.

Need help registering for LiveHealth Online? Contact the Benefits Help Line!

» Phone: 1-855-327-5911

» Email: bac.jbs@ajg.com

» Hours: 7 a.m. - 6 p.m. (CST)





Recursos sobre COVID-19 para miembros en JBS Souderton

Seguro laboral o compensación a trabajadores y COVID-19:

PROTECCIÓN DE DERECHOS

LA LEY DE COMPENSACIÓN PARA TRABAJADORAS Y TRABAJADORES DE PENNSILVANIA CUBRE LA COVID-19

- La Ley de Compensación para Trabajadoras y Trabajadores de Pensilvania (Ley) cubre todas las lesiones, enfermedades y afecciones que ocurren durante el trabajo y en el ámbito laboral.
- Para contar con esta cobertura de la Ley, la persona DEBE dar AVISO de que: (1) le diagnosticaron COVID-19 y (2) que se debió a exposición en el trabajo.
- El Empleador DEBE informar, dentro de los 21 días posteriores a que la persona dio aviso, si acepta el reclamo (Aviso de Compensación Pagadera), lo acepta temporalmente (Aviso de Compensación Temporal Pagadera) o lo rechaza (Aviso de Compensación Rechazada).
- Si la persona no recibe respuesta O si se rechaza el reclamo, la persona **debe** iniciar una Petición de reclamo para proteger el potencial derecho a importantes pérdidas de salario y/o de beneficios médicos.
- ES IMPRESCINDIBLE QUE se presenten TODOS los reclamos relacionados con COVID-19 ya que no hay forma de saber las consecuencias físicas y/o financieras a largo plazo que el virus podría tener en cada persona o su familia.
- El estudio Willig, Williams y Davidson está trabajando con UFCW Local 1776 durante esta crisis para garantizar que todos los reclamos se manejen adecuadamente. Las personas que tengan preguntas o inquietudes sobre sus derechos con respecto al empleo y la COVID-19, se pueden comunicar con el Jefe del Departamento de Compensación Laboral, Michael G. Dryden, Esq., en el teléfono 215-656-3645 o por correo electrónico a mdryden@wwdlaw.com.