

UFCW Local 663 y JBS en Worthington, MN
CBA sucesor de 2025: debates y propuestas de negociaciones locales
28 de enero de 2025 a las 4:30

1. POLÍTICA DE ASISTENCIA / PROGRAMACIÓN DE TIEMPO LIBRE

Discusión:

- **Días de Enfermedad / ESST**
 - Trim del día: al trabajador no se le permite usar ESST para ir al médico a una cita médica
 - Trim del día: Empleado tenía una cita con el dentista y la solicitó con anticipación, pero no le dijeron que podía ir hasta después del almuerzo, pero ya había cancelado la cita porque era muy tarde antes de que el supervisor notificara al trabajador.
 - Day Cut: el supervisor dijo que cuando use todo su tiempo de ESST, ya no podrá ir a citas médicas (Roelsey)
 - Day Cut: no se le permitió llevar a su hija al médico y si no tiene horas de ESST, no puede hacer nada al respecto (Roelsey)
 - Day Cut: cuando los trabajadores pidieron ir a las citas con el médico, les dijeron que no y él los insultó y les dijo que podían irse a casa si no les gustaba (Roelsey)
 - Day Cut: un par de trabajadoras informaron que cuando pidieron permiso para visitar al médico, les dijeron que le debían un favor (Roelsey)
 - Mantenimiento del día: salió tarde de la cita con el médico porque la cita duró más de lo programado, lo llamaron desde el consultorio del médico para notificar pero le dieron puntos de asistencia, esto ya ha sucedido dos veces
 - Casings del día: solicitó 4 horas de tiempo no remunerado para conferencias escolares y el supervisor lo aprobó utilizando un día libre, pero se le cobró ESST como pago por enfermedad, pero el trabajador no lo autorizó.
 - Night DC: a los trabajadores les dijeron que no obtendrán más permisos para el tiempo libre, no entendieron que los trabajadores pueden usar todas las horas que están acumuladas; estaba confundido acerca de la diferencia entre las 48 horas por año acumuladas y la capacidad de tener hasta 80 horas acumuladas. . También a la gente le dijeron que esta es una ley de úsalo o piérdelo.
- **ESST - Se acordó en Denver una reunión conjunta con Recursos Humanos de la planta, el sindicato y algunos delegados (delegados ambulantes y delegados de línea) y MN DLI para que todos compartamos la misma comprensión de la ley y los requisitos: Rena y Tom programarán**
- **Llamadas de emergencia: proporciónenos un número de teléfono que los trabajadores puedan proporcionar como contacto de emergencia para la escuela, que será respondido por una persona en la planta. Llamamos al número 2121 durante el almuerzo. Es automático y luego va a un contestador automático que le pide que elija la**

La Unión se reserva el derecho de agregar, eliminar, enmendar, alterar o cambiar de otro modo sus propuestas durante el curso de negociaciones. El Sindicato también se reserva el derecho de hacer contrapropuestas a las propuestas de la Compañía. Todos los Acuerdos Tentativos entre las partes están sujetos a ratificación.

UFCW Local 663 y JBS en Worthington, MN
CBA sucesor de 2025: debates y propuestas de negociaciones locales
28 de enero de 2025 a las 4:30

extensión, después de lo cual lo envía nuevamente a un contestador automático, una y otra vez, ni siquiera tiene la opción de dejar un correo de voz.

- Problema adicional: incluso cuando se notifica a los supervisores de una emergencia, el trabajador no es liberado de la línea porque el supervisor no tiene un reemplazo para el trabajador en la línea.

Propuesta sindical: Para citas médicas, de enfermedad, judiciales, de inmigración, de embajada, escolares u otras citas legales, los trabajadores no serán disciplinados ni recibirán puntos de asistencia.

2. VELOCIDAD DE LÍNEA

Discusión:

- Se acordó en Denver una reunión conjunta con RR.HH./IE de la planta, el sindicato y algunos delegados (delegados ambulantes y delegados de línea) en la planta para revisar los estándares, el personal y comprender cómo cronometrar la línea; Rena y Tom programarán

Propuesta sindical: JBS publicará el estándar de velocidad de línea para cada línea en cada departamento. Habrá una capacitación conjunta del sindicato y el empleador sobre el tiempo de trabajo remunerado con respecto a la velocidad estándar en línea, incluidos los niveles de personal y el proceso de cumplimiento en la planta.

3. ARTÍCULO 9 PERIODOS DE COMIDA Y PERIODOS DE ALIVIO

Propuesta sindical:

Sección 4.

(a) A los empleados se les permitirá un período de descanso de quince (15) minutos. durante el período entre la hora de inicio y el primer período de comida. Además, los empleados que deban trabajar más de ocho (8) horas y veinticinco (25) minutos en un día laboral recibirán una bonificación adicional. ~~doce (12)~~ quince (15) período de alivio de un minuto.

Sección 5.

La Compañía puede exigir a los empleados que tomen un período de alivio durante una avería del equipo u otra parada temporal de la producción en lugar de un alivio programado regular solo si la hora de inicio de dicho período de alivio sustituto está dentro de los 30 minutos de la hora de inicio del alivio programado regularmente. período. **Si esto sucede, los empleados recibirán un período de descanso adicional de quince (15) minutos en la segunda mitad del turno.**

La Unión se reserva el derecho de agregar, eliminar, enmendar, alterar o cambiar de otro modo sus propuestas durante el curso de negociaciones. El Sindicato también se reserva el derecho de hacer contrapropuestas a las propuestas de la Compañía. Todos los Acuerdos Tentativos entre las partes están sujetos a ratificación.

UFCW Local 663 y JBS en Worthington, MN
CBA sucesor de 2025: debates y propuestas de negociaciones locales
28 de enero de 2025 a las 4:30

4. SALUD Y SEGURIDAD

Discusión:

- Los jamones/costillas/carne se congelan cuando llegan al lugar de los trabajadores en la fila: ¿cuáles son las soluciones?
- Cuchillos - robot afilador - ¿cuáles son los plazos?
 - Comenzará antes de junio de 2025, notificará a la Unión sobre los plazos para la implementación de toda la planta
- ¿Qué sucede si las condiciones de la carretera no son seguras? ¿Se disciplina a los trabajadores si no pueden llegar a tiempo o si necesitan quedarse en casa?
- ¿Qué sucede en caso de lesiones laborales o si se enferma en el trabajo durante su turno?
 - ¿Cuál es la práctica en la estación de enfermería, cuándo se envía a los trabajadores a ver a un médico o se les concede permiso para ir a ver al médico o salir de la planta?
 - Ejemplo: la trabajadora tuvo una Infección urinaria recientemente y no le estaba yendo bien, y le dijeron que necesitaba utilizar ESST o no podía irse.
 - Ejemplo: el trabajador le dijo al supervisor que se lastimó en el trabajo, ¿por qué en la estación de enfermería se le indica que debe ir a Recursos Humanos y obtener su permiso?
 - ¿Existe algún entendimiento para que los trabajadores puedan acudir a su médico de preferencia ?
 - Compensación al trabajador/las lesiones en el lugar de trabajo no son ESST

Propuesta sindical:

Sección 1.

La Compañía proporcionará **todas las herramientas y equipos necesarios, incluyendo:** cuchillos, aceros y guantes, **etc. a los empleados por la capacidad segura y eficiente de realizar las tareas de sus trabajos. cuando la Compañía determine que son necesarios.** La Compañía proporcionará a los empleados recién contratados que necesitan guantes, excluyendo a los empleados ocasionales del equipo, dos (2) pares de guantes; posteriormente, los empleados deben entregar los guantes usados antes de que la Compañía les proporcione guantes adicionales.

Sección 2.

La Unión se reserva el derecho de agregar, eliminar, enmendar, alterar o cambiar de otro modo sus propuestas durante el curso de negociaciones. El Sindicato también se reserva el derecho de hacer contrapropuestas a las propuestas de la Compañía. Todos los Acuerdos Tentativos entre las partes están sujetos a ratificación.

UFCW Local 663 y JBS en Worthington, MN
CBA sucesor de 2025: debates y propuestas de negociaciones locales
28 de enero de 2025 a las 4:30

(a) La Compañía proporcionará los dispositivos de seguridad que considere necesarios y, cuando se proporcionen, deberán usarse y/o usarse como condición de empleo.

(b) La Compañía requerirá que los empleados usen botas/zapatos de seguridad aprobados por la compañía que cumplan con los estándares de la empresa.

Agregar: El Sindicato y la Compañía aceptarán las diversas opciones proporcionadas por la Compañía. Habrá opciones para cubrir las diversas necesidades, por departamentos.

La Compañía proporcionará botas/zapatos de seguridad a todos los empleados.

5. UNIFORMES

Propuesta sindical:

ARTÍCULO 12

~~La Empresa proporcionará un servicio de lavandería para la ropa exterior de trabajo de los empleados. Se espera que cada empleado marque su ropa para que sea fácilmente identificable. La Compañía no será responsable de la ropa dañada o perdida.~~

La empresa se compromete a proporcionar y lavar toda la ropa de trabajo.

6. PERSONAL PARA ALIVIAR / CUANDO ES CORTO

Discusión:

- Escuchamos que hay trabajadores generales cuyo trabajo es aliviar, pero escuchamos en todas las líneas que esos trabajadores generales simplemente están trabajando en la línea y no pueden aliviar.
- ¿Cuál es la práctica del personal para relevar a los trabajadores en la línea cuando necesitan usar el baño? ¿Llamadas por enfermedad, excedencias, etc.?

7. GRADO/BACKET

Discusión:

- Es necesario reevaluar los puestos/departamentos. ¿Cuáles son los criterios para determinar la ubicación en cada categoría?

La Unión se reserva el derecho de agregar, eliminar, enmendar, alterar o cambiar de otro modo sus propuestas durante el curso de negociaciones. El Sindicato también se reserva el derecho de hacer contrapropuestas a las propuestas de la Compañía. Todos los Acuerdos Tentativos entre las partes están sujetos a ratificación.

UFCW Local 663 y JBS en Worthington, MN
CBA sucesor de 2025: debates y propuestas de negociaciones locales
28 de enero de 2025 a las 4:30

- Ideas sindicales para criterios:
 - Nivel de habilidades, certificación o licencia necesaria
 - Nivel de Responsabilidad, Riesgo o Seguridad Alimentaria
 - Dificultad o exigencia física sobre el cuerpo.
 - Valor de la pieza o producto
 - Diferenciación entre producción o mantenimiento

- Eliminación o Alteración de puestos de trabajo
 - ¿Qué puestos de trabajo durante la vigencia del contrato han sido eliminados o modificados?
 - ¿Cuál ha sido el impacto en el resto de trabajos/puestos?

8. ANTIGÜEDAD / OFERTA DE TRABAJO

Discusión:

- Hay trabajadores que realizan trabajos, pero que quizás no estén calificados. ¿Cuál es el proceso y la capacitación para garantizar que los trabajadores estén calificados antes de ser dueños del trabajo?

- Los trabajadores informan que firmaron otro trabajo y fueron trasladados, pero no han visto ese antiguo trabajo publicado para que alguien nuevo lo firme.

- Los trabajadores informan que han firmado un nuevo trabajo, pero luego son movidos repetidamente entre el nuevo y el antiguo trabajo. Esto no proporciona consistencia para aprender y estar completamente calificado para el nuevo trabajo.

Propuesta sindical:

- **ARTÍCULO 17 Sección 4**
Para los fines de esta sección, un empleado deberá tener un **máximo-mínimo** de treinta (30) días **trabajados** desde el momento en que el empleado es colocado en el trabajo para calificar para dicho trabajo. La Compañía se esforzará por trasladar al empleado al nuevo trabajo a más tardar cuarenta y cinco (45) días después de que el empleado haya ganado y se le haya adjudicado el trabajo mediante el procedimiento de licitación; Para los empleados en puestos de rotación múltiple, la Compañía les brindará a los empleados una cantidad de tiempo razonable más allá de los treinta (30) días antes mencionados, siempre que el empleado haga un intento serio de aprender el puesto. **Los empleados tendrán un período de gracia de 45 días trabajados para regresar a su antiguo puesto de trabajo si el nuevo puesto no les conviene.**

La Unión se reserva el derecho de agregar, eliminar, enmendar, alterar o cambiar de otro modo sus propuestas durante el curso de negociaciones. El Sindicato también se reserva el derecho de hacer contrapropuestas a las propuestas de la Compañía. Todos los Acuerdos Tentativos entre las partes están sujetos a ratificación.

UFCW Local 663 y JBS en Worthington, MN
CBA sucesor de 2025: debates y propuestas de negociaciones locales
28 de enero de 2025 a las 4:30

- El Sindicato y RR.HH. se reunirán semanalmente para revisar las ofertas de trabajo.

9. ESTACIONAMIENTO

- DC: ¿cronogramas para arreglar?
- VIP: ¿cronogramas que arreglar?
- No hay suficientes lugares de estacionamiento en general: ¿plazos para arreglar?

10. PROFESIONALISMO POR PARTE DE LOS SUPERVISORES

11. ARTÍCULOS ADICIONALES

- Derechos de los inmigrantes
- Sanitización
- Mantenimiento
- LOA
 - Veteranos: vacaciones flotantes adicionales para reconocer su servicio
 - Ajuste del pago de vacaciones: independientemente de si el trabajador es propietario o no del trabajo, los trabajadores reciben el pago del trabajo realizado durante la semana del día festivo.
 - Otros después de una discusión adicional.

La Unión se reserva el derecho de agregar, eliminar, enmendar, alterar o cambiar de otro modo sus propuestas durante el curso de negociaciones. El Sindicato también se reserva el derecho de hacer contrapropuestas a las propuestas de la Compañía. Todos los Acuerdos Tentativos entre las partes están sujetos a ratificación.