

**UFCW Local 663 y JBS en Worthington, MN**  
**CBA sucesor de 2025: contrapropuesta del sindicato a JBS**  
**30 de enero de 2025 a las 11:30 a. m.**

**Negociaciones contractuales entre Swift Pork Company para sus instalaciones porcícolas en Worthington, Minnesota, y el Sindicato United Food and Commercial Workers Union, Local 663.**

**Propuestas de empresa**  
**2<sup>Dakota del Norte</sup> aprobar**

**29 de enero de 2025**

**Comentario del sindicato: Recordatorio de que estamos participando en negociaciones locales del 28 al 30 de enero para la planta de JBS Worthington**

Las partes en estas negociaciones han acordado mutuamente participar en una negociación de grupo grande. Este formato es voluntario y ninguna de las partes está obligada a negociar como grupo. En caso de que cualquiera de las partes desee discontinuar este formato, podrá hacerlo.

En el caso de que cualquiera de las partes ya no desee participar en este proceso voluntario, todas y cada una de las propuestas o acuerdos realizados se considerarán nulos y sin efecto para los fines de estas negociaciones a menos que la Compañía y el Local 663 acuerden específicamente lo contrario. a las obligaciones de negociación impuestas a las partes, si cualquiera de las partes se aparta de la negociación grupal, la obligación de negociar un acuerdo sucesor comenzará dos (2) semanas después de que se entregue la notificación formal a la otra parte.

Todos los términos y condiciones de los siguientes convenios colectivos permanecen sin cambios hasta que las partes lleguen a un acuerdo total. Todos los acuerdos están sujetos a la ratificación de los miembros de la Unión. Todos los cambios entrarán en vigor el primer lunes siguiente a la ratificación de cada acuerdo, a menos que se especifique lo contrario.

Todos los acuerdos son tentativos hasta que las partes lleguen a un acuerdo completo. La Compañía se reserva el derecho de agregar, eliminar o modificar estas propuestas en cualquier momento durante el proceso de negociación. Si no se aborda un artículo o sección específica, la Compañía no propone ningún cambio en el lenguaje actual.

**C01 – Artículo 9, Sección 5. Períodos de comida y períodos de alivio:**

**El sindicato rechaza, Ver Propuesta del Sindicato 3 ARTÍCULO 9 PERIODOS DE COMIDA Y PERIODOS DE ALIVIO**

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 período de alivio programado regular solo si la hora de inicio de dicho período de alivio sustituto está dentro de ~~30~~ **45** minutos de la hora de inicio del período de alivio programado regularmente.

*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.*

## **C02 – Artículo 14, Sección 1. Garantía. Modificar:**

**Propuesta sindical: mantener el texto resaltado en amarillo para mayor claridad**

Garantía diaria--

Los empleados regulares de tiempo completo, excluyendo a los empleados ocasionales del equipo, llamados a trabajar recibirán un mínimo de cuatro (4) horas de trabajo o pago en lugar del trabajo, salvo contingencias descritas en la Sección 2 a continuación o cuando la Compañía notifique a los empleados un mínimo de de dos (2) horas antes del inicio del horario de inicio programado del empleado. a través de un número de teléfono gratuito de mensajería 800. Además del sistema de mensajería 800, la Compañía intentará notificar a la radio local y estaciones de televisión para anunciar el cambio de horario a los empleados. y la Compañía hará un esfuerzo de buena fe para notificar a los empleados a través de métodos tales como, entre otros, mensajes de texto, redes sociales u otras plataformas de medios. para anunciar el cambio de horario a los empleados.

## **C03 – Artículo 17, Sección 4. Antigüedad. Modificar:**

**El sindicato rechaza cualquier conclusión, la propuesta de la empresa crea peores condiciones/beneficios laborales**

Las ofertas de empleo, incluidos los nuevos puestos de trabajo (excepto para el inicio de nuevas operaciones), se publicarán de jueves a martes. Cualquier persona interesada en la vacante deberá firmar la publicación. Si un empleado firma más de una vacante durante el período de publicación, debe indicar el orden de su elección preferida, p. # 1 = primera opción, # 2 = segunda opción, etc.) Si un empleado no indica su opción preferida, la Compañía tomará la determinación.

Ofertas de empleo se adjudicará al postor elegible de mayor antigüedad, primero dentro de la división y segundo dentro de la planta. Sin embargo, podrán licitar los empleados con más de diez (10) años de servicio con antigüedad en planta. La oferta original para cada puesto se agotará antes de que la Compañía asigne el puesto. Si no hay postores elegibles, la Compañía podrá asignar la posición. Un empleado será considerado el postor ganador en el momento en que se cierre la publicación y se le adjudicará el puesto. Las vacantes de la División de Mantenimiento se otorgarán primero dentro de la División de Mantenimiento según la antigüedad y el nivel de habilidad; segundo dentro del Programa de Aprendizaje basado en antigüedad y habilidad; y en tercer lugar, al empleado cualificado de mayor antigüedad en la planta.

Al iniciar una nueva operación, el Sindicato acuerda reunirse con la empresa y discutir formas de mitigar la interrupción del proceso de licitación tanto para la nueva operación como para la operación general.

La Unión puede solicitar que puestos de naturaleza temporal o estacional, que se hayan desempeñado consistentemente durante un período de sesenta (60) días, se publiquen para licitación dentro de la división. Dicha oferta se publicará como "Trabajo Temporal Especial". Cuando el puesto temporal ya no sea necesario, se eliminarán todas las restricciones de oferta y se asignarán donde sea necesario en su división. Sin embargo, si el trabajo especial temporal se ha realizado durante un (1) año, el puesto se ofrecerá al empleado que realiza el trabajo especial temporal de forma regular. Si el empleado

rechaza el puesto regular, se ofrecerá a licitación dentro de la división. A los empleados que desempeñen un puesto de trabajo temporal especial se les pagará la tarifa del trabajo que están desempeñando.

A los efectos de esta sección, un empleado tendrá un máximo de treinta (30) días desde el momento en que el empleado es colocado en el trabajo para calificar para dicho trabajo. La Compañía procurará trasladar al empleado al nuevo puesto de trabajo a más tardar dentro de los cuarenta y cinco (45) días **trabajar** días después de que el empleado haya ganado y 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 que no hayan sido colocados en dicho puesto de oferta dentro de los cuarenta y cinco (45) días **trabajar** días se les pagará la tarifa del trabajo para el cual ofertaron más treinta y cinco centavos (\$.35) por hora hasta que sean trasladados al nuevo trabajo ofertado. En caso de que se interrumpa la capacitación de un empleado, dicho empleado recibirá nuevamente el salario por el trabajo al que se postuló y la multa de treinta y cinco (\$0.35) por hora durante el período de dicha interrupción en la capacitación. . Además de la sanción antes referida, el empleado tendrá derecho a ofertar para otro trabajo si no es trasladado dentro de los cuarenta y cinco (45) días siguientes. **trabajar calendario** días. Los cuarenta y cinco (45) **trabajar calendario** El período del día comenzará en la fecha de adjudicación "martes". El empleado sujeto no será elegible para recibir dicho pago hasta y a menos que el empleado califique para el nuevo trabajo, momento en el cual dicho pago será retroactivo. Los empleados que se descalifiquen o rechacen el puesto no tendrán derecho a pago retroactivo. Los empleados descalificados por la Compañía tendrán derecho al pago retroactivo.

En un esfuerzo por mantener los trabajos licitados adjudicados y los empleados trasladados de manera oportuna, la empresa desarrollará y mantendrá un "Informe de antigüedad". Este Informe de Antigüedad enumerará el estado de todas las ofertas de trabajo hasta que haya una disposición final. El informe incluirá la división, el departamento, el nombre del empleado, el cargo y el grado al que se postula, el trabajo y el grado desde el cual se postula, la fecha de la adjudicación y su estado actual. El Departamento de Recursos Humanos mantendrá el Informe de antigüedad, lo actualizará semanalmente y lo pondrá a disposición del Sindicato. El informe también estará disponible para que lo revisen los empleados que lo soliciten.

~~Todos los plazos que no se indiquen como "días hábiles" serán "días calendario" únicamente en lo que respecta a este artículo.~~

A los empleados que presenten ofertas para un nuevo departamento o turno se les revisarán las vacaciones previamente programadas y se intentará garantizar que el empleado pueda mantener su fecha de vacaciones previamente programada.

**C04 – Artículo 17, Sección 10. Antigüedad. Agregar nueva sección:**  
**Sindicato rechaza, la antigüedad está claramente definida en el contrato**

Las posiciones que estén disponibles y que estén un dólar con setenta y cinco centavos (\$1,75) o menos por encima de la tasa base se publicarán en la misma área. ~~y por la misma duración como otros trabajos de oferta y se publicará como una publicación de interés.~~ Los empleados que estén interesados firmarán su nombre en el anuncio de trabajo correspondiente y los empleados con antigüedad según se define en este artículo, y se les dará primera consideración para el puesto con un historial de buena ética de trabajo.

**C05 – Artículo 20, Sección 3, Cuarto Paso. Quejas. Modificar:**

**Propuesta sindical: acordar 90 días, agregar extensión del cronograma para someterse a arbitraje de mutuo acuerdo**

Una queja deberá presentarse para arbitraje a más tardar ~~dos (2) meses~~ **noventa (90) calendario días** ~~meses~~ después de la reunión del Cuarto Paso sobre la queja. Una queja que no haya sido presentada dentro del ~~dos (2) meses~~ **noventa (90) días calendario** plazo será nulo y sin efecto y no estará sujeto a ulterior procesamiento o arbitraje.

**C06 – Artículo 24, Sección 3, Estatutos Estatales y Federales. Nueva Sección:**

**El sindicato rechaza, consulte la propuesta sindical 2, VELOCIDAD DE LÍNEA y los puntos de discusión, debemos priorizar la comprensión y la implementación de velocidades de línea seguras.**

Si la Compañía en algún momento se vuelve elegible, elige Para solicitar o expresar interés en una exención de velocidad de línea por parte del gobierno federal, el sindicato ofrecerá su apoyo con cualquier regulación establecida para ayudar a la Compañía a operar de manera eficiente y segura. Si en algún momento surgen inquietudes, la Compañía y el sindicato acuerdan participar en una Reunión Laboral Conjunta para abordar dichas inquietudes.

**C07 – Artículo 31, Sección 2. Cierre de Planta. Eliminar en su totalidad:**

**La empresa se retiró el 29.01.2025 15:20**

~~Todos los beneficios pagaderos en virtud de este Artículo quedaron bloqueados y congelados a partir del 23 de junio de 1991. Los empleados contratados a partir del 23 de junio de 1991 no tendrán derecho a ningún beneficio en virtud de este Artículo.~~

~~(a) Cuando se paga: se pagarán subsidios por separación a los empleados en la nómina activa que tengan uno (1) o más años de servicio acreditado y que estén permanentemente separados del servicio debido al cierre de una planta o división.~~

~~La indemnización por separación en tales casos se pagará al momento del despido del empleado. (Sin perjuicio de lo dispuesto a continuación, no se pagará ningún subsidio por separación en virtud de este artículo en función del empleo a partir del 23 de junio de 1991).~~

~~La siguiente sección se aplica sólo a los empleados contratados el 9 de mayo de 1991 o antes. Sin perjuicio de lo siguiente, no se pagará ningún subsidio por separación en virtud de este Artículo basado en el empleo después del 9 de mayo de 1991.~~

~~(b) Cuando no se pagan: las indemnizaciones por separación del servicio no se pagan:~~

- ~~1. A los empleados con menos de un año de servicio acreditado;~~
- ~~2. En los casos en que el empleado haya sido despedido con causa justificada;~~
- ~~3. En los casos de renuncia voluntaria;~~
- ~~4. En el caso de empleados jubilados con derecho a pensión inmediata;~~

~~(c) Método para calcular las indemnizaciones por separación del servicio. El siguiente cuadro se utilizará para calcular el número de semanas de pago de acuerdo con los años de servicio acreditado. Los pagos se calcularán sobre la base de cuarenta (40) horas semanales a la tarifa de pago regular del empleado.~~

~~De 1 a 10 años de servicio acreditado: 1 semana de pago por cada año de servicio acreditado.~~

~~De 11 a 20 años de servicio acreditado, agregue al cálculo diez (10) años: pago de 1-3/4 de semana por cada año de servicio acreditado por encima de diez (10) años.~~

~~21 años de servicio acreditado y más se suman al cálculo de veinte (20) años: 2 semanas de pago por cada año de servicio acreditado por encima de veinte (20) años.~~

~~Ejemplo: semanas de pago~~

~~22 años de servicio acreditado:~~

~~Servicio acreditado de los primeros 10 años.....10~~

~~Servicio por 11 años a través de  
20 años (10 x 3/4).....17 1/2~~

~~Servicio más de 20 años:  
(22-20) o 2 x 2.....4~~

~~Asignación total por separación del servicio...31 1/2~~

~~A este subsidio por separación calculado según el ejemplo, agregue el pago de vacaciones para el año de vacaciones actual si el empleado calificó para dichas vacaciones pero no las tomó.~~

~~(d) La indemnización por separación del servicio se paga en una sola suma a un empleado al momento de la terminación del empleo. Si la terminación ocurre después del 1 de julio, un empleado puede solicitar que se difiera un pago parcial hasta enero del siguiente año calendario. En tales casos, se pagará una suma global equivalente al número de semanas de pago desde la fecha de despido del empleado hasta el final del año calendario. El resto del pago de separación se pagará en enero del año siguiente. Dichas solicitudes irrevocables deberán realizarse por escrito antes de la fecha de terminación. Si el empleado así lo solicita, la indemnización por separación del servicio podrá pagarse en cuotas semanales del salario completo hasta agotar el monto total. En caso de fallecimiento, el saldo impago se pagará al cónyuge o dependientes.~~

~~(e) Los empleados que aceptan indemnizaciones por separación en virtud de este párrafo no tienen más derechos ni crédito de servicio en virtud de este Acuerdo.~~

~~(f) Un empleado que tiene derecho a pago por enfermedad o se encuentra en el período de espera de licencia por enfermedad el día anterior a la fecha del cierre de una planta continuará recibiendo pago por enfermedad mientras dure esa enfermedad, pero solo hasta la cantidad máxima previsto en el ARTÍCULO XXV y sólo en la medida en que dicho empleado cumpla con las disposiciones de ese artículo. En tales situaciones de enfermedad más allá de la fecha de cierre de la planta, cuando el empleado se recupere de la enfermedad o haya agotado su derecho a pago por enfermedad, lo que ocurra primero, el empleado tendrá derecho a la opción de recibir el subsidio por separación (con cualquier pensión adquirida para la cual el empleado puede calificar) o jubilarse con una pensión de cierre o con una pensión de invalidez. (Si la condición física del empleado así lo amerita).~~

#### **C08 – Carta de Entendimiento. 18. Suprimir en su totalidad:**

**El sindicato rechaza la propuesta del sindicato: añadir texto resaltado en amarillo**

La Compañía acepta que antes de suspender permanentemente una intervención de seguridad específica o el uso de equipo de protección personal, implementado como resultado directo de la pandemia de COVID-19 **o cualquier otro** pandemia, la Compañía primero se reunirá y discutirá la idoneidad de dicho cambio con el Sindicato.

~~La Compañía acepta que antes de descontinuar permanentemente una intervención de seguridad específica o el uso de equipo de protección personal, implementado como resultado directo de la pandemia de COVID-19, la Compañía primero se reunirá y discutirá la idoneidad de dicho cambio con el Sindicato.~~

#### **C09 – Carta de Entendimiento. 19. Suprimir en su totalidad:**

**El sindicato rechaza la propuesta del sindicato: las ediciones de idioma resaltadas en amarillo**

Las partes acuerdan que el tiempo perdido en el trabajo por confirmarse como positivo a COVID-19 **o por cualquier otro u otra empresa encargada** cuarentena (por ejemplo, cuarentena de viaje, cuarentena de edad/alto riesgo, cuarentena de exposición, etc.) no contará contra una **el** individual's elegibilidad para vacaciones o pago en el año siguiente. ~~Las partes acuerdan que el tiempo perdido en el trabajo debido a una confirmación positiva de COVID-19 u otra cuarentena obligatoria de la Compañía (por ejemplo, cuarentena de viaje, cuarentena por edad/alto riesgo, cuarentena por exposición, etc.) no contará para la elegibilidad de las personas para el tiempo de vacaciones. o pagar en el año siguiente.~~

#### **C10 – Carta de Entendimiento—Carcasas. Agregar nueva carta de entendimiento:**

**El sindicato necesita información adicional sobre los objetivos de la empresa y cuál es el impacto de esto en los trabajadores. Me gustaría programar una visita + reunión de tiempo remunerado con los trabajadores de la planta y continuar la conversación sobre objetivos e impacto.**

### **Carta de Entendimiento**

Las partes acuerdan que la Compañía puede subcontratar el trabajo de revestimiento, siempre que, sin embargo, la compañía contratista seleccionada para realizar el trabajo debe aceptar reconocer al Sindicato como el representante

**exclusivo de los empleados que realizan el trabajo de revestimiento en las instalaciones de la Compañía en Worthington, MN. En caso de que la empresa contratista no esté de acuerdo con dicha representación, la Compañía no podrá subcontratar los trabajos de carcasas.**

**Se entiende claramente que si el trabajo de carcasas se subcontrata, cualquier negociación o acuerdo para un convenio colectivo será entre la empresa contratista y el Sindicato. Las partes acuerdan inequívocamente que Swift no es parte de ningún acuerdo de negociación colectiva entre la empresa contacto y el Sindicato, responsable o sujeto a los términos de dicho acuerdo, ni estará involucrado en las negociaciones o administración de dicho acuerdo. Nada en la Carta de Entendimiento u otros acuerdos se interpretará en el sentido de crear una relación de empleador conjunto entre la empresa contratista y Swift ni se utilizará para ese fin.**