

Negociaciones entre Swift Beef Company para sus ubicaciones en Greeley, CO, Hyrum, UT, Grand Island, NE y Cactus, TX. Swift Pork Company para sus ubicaciones en Marshalltown, IA, Ottumwa, IA, Worthington, MN, Louisville, KY y Beardstown, IL, y Swift Beef Company para sus instalaciones en Omaha, NE, JBS Tolleson, Inc para sus instalaciones en Tolleson, AZ, JBS Souderton, Inc para sus instalaciones en Souderton, PA, JBS Plainwell, Inc para sus instalaciones en Plainwell, MI, y JBS Green Bay, Inc para sus instalaciones en Green Bay, WI (colectivamente la “Compañía” o las “Empresas”) y el Sindicato Internacional United Food and Commercial Workers y sus sindicatos locales representativos para esas ubicaciones (colectivamente el “Sindicato” o los “Sindicatos”).

19 de febrero de 2025

Propuesta actualizada

Estructura de las reuniones de grupo.

Las partes en estas negociaciones se reúnen de buena fe y en formato de grupo. Esto es voluntario y ninguna de las partes está obligada a negociar como grupo ni a negociar ningún convenio colectivo que no haya estado abierto a negociaciones según los términos de los convenios colectivos específicos. Con ese fin, si alguna de las partes desea dejar de reunirse en forma grupal o dejar de reunirse en relación con convenios colectivos que no están debidamente abiertos, puede hacerlo.

En el caso de que alguna 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 ese acuerdo a menos que la Compañía y el Sindicato Local representante acuerden específicamente lo contrario.

Se entiende claramente que todos los convenios colectivos que no estén debidamente abiertos para negociaciones permanecerán en pleno vigor y efecto hasta su fecha de vencimiento indicada, a menos que la Compañía y el Sindicato Local representativo acuerden específicamente lo contrario. Esto sigue siendo cierto independientemente de cualquier propuesta hecha por cualquiera de las partes, acuerdos para cambiar un lenguaje específico o no llegar a un acuerdo sobre alguna propuesta.

Además de estas negociaciones, la Compañía acepta reunirse en fechas y horarios mutuamente acordados para escuchar y hacer propuestas sobre cambios y problemas a nivel de las instalaciones.

Dadas las realidades de hacer propuestas que afecten a múltiples ubicaciones e intentar lograr la estandarización, cualquier cambio propuesto no debe considerarse como una admisión de que un acuerdo de instalaciones específico aún no permite el cambio propuesto a través de su lenguaje expreso o interpretación histórica.

Cambios propuestos

Las siguientes propuestas pueden afectar una sola ubicación, varias ubicaciones o todas las ubicaciones según lo indique el cambio propuesto. La Compañía se reserva el derecho de realizar, modificar, retirar o alterar propuestas en cualquier momento durante el proceso de negociación. Es posible que las siguientes propuestas no incluyan todos los cambios propuestos que puedan ocurrir a nivel de instalación.

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.

Dada la naturaleza única de cada convenio colectivo, el nombre del artículo de una propuesta determinada puede diferir de una instalación a otra. Los cambios propuestos tienen como objetivo modificar el lenguaje relevante en el convenio colectivo para producir el resultado declarado especificado en la propuesta, independientemente de la ubicación del lenguaje específico o el título de un artículo específico.

C03 (modificado el 19/02/2025) – Horas de Trabajo

“Modificar sábado y domingo a las 6th y 7th día consecutivo de trabajo real en la semana laboral y debe trabajar todas las horas programadas en la semana laboral para ser elegible para horas extras y tiempo doble respectivamente”.

C04 (modificado el 19/02/2025) – Garantía – La empresa se retirará supeditada a que el Sindicato retire la Propuesta Sindical 11

C05 – Quejas y Arbitraje – Pasado a negociación local

C06 – Cláusula de no huelga – Agregar el siguiente texto a todos los acuerdos a menos que ya exista:

“Durante la vigencia de este Acuerdo, el Sindicato no hará ninguna declaración pública negativa sobre la Compañía”

C09 (modificado el 19/02/2025) – Seguridad y ergonomía – Reemplace todo el lenguaje de seguridad con lo siguiente:

La Compañía y el Sindicato reconocen la prioridad y la necesidad de un programa efectivo de seguridad y ergonomía para brindar condiciones de trabajo seguras para todos los empleados.

La Compañía proporcionará, sin costo para el empleado, equipo de protección personal para la seguridad de los empleados de acuerdo con las regulaciones de OSHA.

El Programa Conjunto de Seguridad y Ergonomía está diseñado para abordar condiciones de trabajo seguras dentro de la planta.

La Compañía proporcionará y pagará a los empleados para que asistan a la orientación y capacitación adecuadas, según lo requiera la Compañía, para realizar sus trabajos de manera segura. Dicha capacitación incluirá instrucción sobre métodos de trabajo adecuados y el uso adecuado del equipo de protección personal. A los empleados no se les pedirá ni se les permitirá trabajar ni operar ningún equipo en el que no estén debidamente capacitados.

El Sindicato acepta específicamente, si lo solicita la Compañía, proporcionar toda la información que pueda tener, ya sea a través de encuestas realizadas por sus ingenieros, encuestas a empleados u otros medios formales sobre trastornos por trauma acumulativo y lesiones laborales dentro del lugar de trabajo.

Si bien la Compañía se reserva plenamente el derecho de seleccionar y utilizar los consultores externos que considere necesarios, a su entera discreción, la Compañía y el Sindicato pueden discutir y, si lo acuerdan mutuamente, seleccionar consultores para ayudar a las partes en asuntos de seguridad.

Se establecerá en la planta un Comité Conjunto Empresa-Sindicato de Seguridad y Ergonomía que se reunirá mensualmente. La membresía en el Comité de Seguridad y Ergonomía se

basará en criterios acordados por la Compañía y el Sindicato. Las reuniones del Comité se programarán en horarios y de tal manera que no interfieran con la operación ordenada de la planta, pero durante el horario laboral normal.

El Comité de Seguridad y Salud en la instalación de procesamiento estará compuesto por un mínimo de cinco (5) miembros administrativos, el Sindicato y la Compañía designarán mutuamente un mínimo de nueve (9) empleados de la unidad de negociación (3-Sacrificio, 3-Procesamiento, 1-Mantenimiento, 2-Envío) y hasta tres (3) Representantes Sindicales.

El Comité de Seguridad y Ergonomía se reunirá una vez al mes y en los demás momentos que el Gerente de Seguridad de la instalación determine para llevar a cabo sus funciones. Las funciones del Comité incluirán la revisión e investigaciones de quejas de seguridad y ergonomía, recomendaciones ergonómicas y revisión del análisis de datos. Cualquier miembro del Comité podrá introducir puntos relacionados con la salud y la seguridad en el orden del día del Comité.

La Compañía cooperará para incluir un representante designado por el Sindicato en todas las inspecciones de OSHA, en la medida requerida por la ley o mutuamente acordada como beneficiosa para el esfuerzo de seguridad. Cualquier miembro del Comité podrá introducir puntos relacionados con la salud y la seguridad en el orden del día del Comité.

Antes de dichas reuniones mensuales, a cada miembro del Comité de empleados se le permitirá realizar una inspección de su área asignada de la planta para cuestiones relacionadas con la seguridad. Se podrán programar inspecciones adicionales sujetas a los controles que imponga el Gerente de Seguridad.

El Comité de Seguridad y Ergonomía deberá revisar las preocupaciones de seguridad y hacer recomendaciones a la gerencia tan pronto como sea posible. La Compañía dará una consideración razonable a estas recomendaciones y brindará comentarios al Comité de Seguridad y Ergonomía.

Las horas dedicadas por los empleados miembros del Comité en el desempeño de sus funciones como miembros del Comité serán compensadas por la Compañía según sus tarifas horarias regulares. La Compañía pagará el tiempo de trabajo perdido a los miembros del Comité de Seguridad y Ergonomía de la unidad de negociación, ya que pueden ser necesarios para asistir a programas o seminarios de capacitación en seguridad programados por la gerencia.

El Gerente de Seguridad de la Compañía notificará verbalmente a un miembro designado del Comité de Seguridad y Ergonomía del Sindicato sobre la ocurrencia de cualquier accidente que resulte en una lesión que cause que un empleado sea hospitalizado durante la noche o notificará a OSHA. El miembro designado del Comité Sindical de Seguridad y Ergonomía y el Gerente de Seguridad de la Compañía deberán, previa solicitud, revisar las circunstancias que causaron el accidente.

La Empresa pondrá a disposición del comité un análisis de tendencias, resultados de monitoreo de aire o ruido, listado de químicos peligrosos utilizados en la instalación, Hojas de Datos de Seguridad. Además, previa solicitud, la Compañía pondrá a disposición el registro OSHA 300 y los formularios 301.

La Compañía, en coordinación con el Sindicato, llevará a cabo un mínimo de un (1) día de capacitación en salud y seguridad anualmente para todos los miembros del comité de Seguridad y Salud.

La Sociedad cubrirá los gastos derivados de la formación de los Consejeros del Comité.

La Compañía pagará el tiempo de trabajo perdido para que los empleados de la unidad de negociación asistan a capacitación en seguridad y salud ocupacional. Los detalles de la formación y el número de empleados que asistirán deberán acordarse mutuamente. La Compañía y el Sindicato reconocen la complejidad y la importancia de las cuestiones ergonómicas en la industria cárnica.

La Compañía ha indicado su apoyo al progreso en esta área y que la Gerencia prestará especial atención a esta preocupación.

La Compañía y el Sindicato acuerdan que el departamento de Sanidad se incluirá en el Comité de Seguridad tan pronto como sea práctico”.

C10 – Capacitación en mantenimiento – Traslado a la negociación local

**C13 (modificado el 19/02/2025) – Saneamiento (excluido Greeley): agregue el siguiente texto a los artículos pertinentes de cada acuerdo:
Agregue JBS USA Sanitation Corporation a la definición de empleador**

Reconocimiento: Agregar saneamiento a la cláusula de reconocimiento

Derechos de gestión:

“Para los miembros del equipo de Saneamiento, sin perjuicio de las otras disposiciones de este Artículo, la Compañía no realizará trabajo de unidad de negociación con personal que no sea de la unidad de negociación con el propósito expreso de evitar horas extras o para desplazar permanentemente a los empleados de la unidad de negociación.

La Compañía podrá subcontratar trabajos de saneamiento en cualquier momento.”

Horas de Trabajo:

“Para los miembros del equipo de saneamiento, sin perjuicio de las demás disposiciones de este artículo, los empleados cubiertos por este Acuerdo no estarán vinculados a las disposiciones básicas de jornada laboral o semana laboral descritas en el convenio colectivo de empleados de producción.

Tiempo extra y tiempo doble:

“Los empleados sólo tendrán derecho a horas extras, a razón de una vez y media (1 ½) su salario regular, después de cuarenta (40) horas de trabajo real en la semana laboral.

Después de seis (6) meses a partir de la fecha en que una instalación comience las operaciones de saneamiento completo mediante el uso de empleados de la unidad de negociación y sin el uso de un tercero, los empleados cubiertos por este acuerdo tendrán derecho a horas extras diarias de acuerdo con el acuerdo de negociación colectiva de empleados de producción.

Se pagará el doble de la tasa regular de pago por todo lo trabajado el séptimo (7th) día de trabajo consecutivo en la semana laboral siempre que los empleados trabajen todas las horas programadas en la semana laboral.

No habrá pirámides de horas extras”.

Descansos:

“Los empleados que tengan programado trabajar regularmente al menos cuatro (4) horas en cualquier día recibirán un descanso remunerado de quince (15) minutos no antes de una (1) hora de iniciado su turno.

Los empleados que regularmente tienen programado trabajar al menos ocho (8) horas de trabajo real en un día recibirán un (1) período de comida no remunerado de al menos treinta (30) minutos.

En el caso de que una ley o reglamento estatal o local requiera descansos más frecuentes que los especificados en este documento, los descansos se modificarán para cumplir con dicha ley.

Todas las horas trabajadas se considerarán realizadas el día de inicio del turno.

No se requerirá que los empleados trabajen más de tres horas y media (3 ½) sin comida o período de descanso a menos que tres y tres cuartos (3 ¾) horas completen la jornada laboral”.

Garantizar:

“Para los miembros del equipo de Saneamiento, sin perjuicio de las otras disposiciones de este Artículo, la Compañía deberá proporcionar a cada empleado regular de tiempo completo al menos seis (6) horas de trabajo o pagar la tarifa horaria normal del empleado durante cada día laboral programado. Las horas que los empleados estén ausentes por cualquier motivo se deducirán de dichas seis (6) horas. La Garantía también se reducirá en seis (6) horas por cada turno en el que la planta no pueda operar debido a las exclusiones a la garantía señaladas en este Artículo para los empleados que reciben una garantía semanal.”

Antigüedad:

“Para los miembros del equipo de Saneamiento, sin perjuicio de las demás disposiciones de este Artículo, existirá una División y Departamento denominado “Saneamiento”.

Oferta de trabajo:

“Los empleados de Saneamiento serán elegibles para ofertar para otros puestos de la unidad de negociación como se describe en el convenio colectivo actual. Sin embargo, la Compañía no estará obligada a adjudicar ofertas a más del veinte (20%) de la fuerza laboral de saneamiento en el primer (1er) año de este acuerdo y no más del cuarenta por ciento (40%) de la fuerza laboral de saneamiento en el segundo (2).^{Dakota del Norte} año de este Acuerdo.

La Compañía se esforzará por trasladar a los empleados a su puesto de trabajo adjudicado de manera oportuna. En caso de que esto demore más de noventa (90) días, la Compañía estará sujeta a la penalización de la oferta especificada en este Acuerdo.

Los empleados que oferten para Saneamiento no serán elegibles para ofertar o transferirse durante doce (12) meses a partir de la fecha en que se trasladen a Saneamiento”.

Vacaciones:

“Para los miembros del equipo de Saneamiento, sin perjuicio de las demás disposiciones de este Artículo, la fecha del feriado podrá modificarse veinticuatro (24) horas (ya sea antes o después) con base en el cronograma de saneamiento. La notificación del cambio de feriado se hará a la Unión a más tardar siete (7) días calendario antes del feriado”.

Salarios:

“Para los miembros del equipo de saneamiento, sin perjuicio de las demás disposiciones de este artículo: los miembros del equipo de saneamiento tendrán una escala salarial separada como se indica a continuación y no recibirán ninguna prima por turno. Todos los salarios se incrementarán con todos los aumentos salariales generales descritos en este acuerdo:

Tasa salarial:**Salario base + \$0.50 (Base de Saneamiento)**

Sanitario

Depurador, Manguera, Condensación, Bienestar

Grado 1 – Base Sanitaria +\$0.50

Sanitor CIP/Limpieza de equipos

Grado 2 – Base Sanitaria +\$1.00

Técnico/formador químico

Grado 3 – Base Sanitaria +\$2.00

Dirigir

C14 – Salarios – Reemplazar el texto sobre aumento salarial general por el siguiente:

*Tenga en cuenta que los términos del contrato variarán según la ubicación y serán a partir de la fecha de vencimiento actual del convenio colectivo. Todos los aumentos salariales generales propuestos son efectivos en la fecha de vencimiento del convenio colectivo actual para los convenios que no han vencido y se aplican retroactivamente a la fecha de vencimiento original de los convenios colectivos que tienen una extensión válida vigente.

“Las tarifas salariales se incrementarán en veinticinco centavos (\$0,25) por hora por todas las horas trabajadas.

El primer lunes siguiente al primer aniversario del último aumento salarial general, las tasas salariales se incrementarán en veinticinco centavos (\$0.25) por hora por todas las horas trabajadas para convenios de dos (2) años de duración.

El primer lunes siguiente al primer aniversario del último aumento salarial general, las tasas salariales se incrementarán en veinticinco centavos (\$0.25) por hora por todas las horas trabajadas para convenios de tres (3) años de duración.

El primer lunes siguiente al primer aniversario del último aumento salarial general, las tasas salariales se incrementarán en veinticinco centavos (\$0.25) por hora por todas las horas trabajadas para convenios de cuatro (4) años de duración.

El primer lunes siguiente al primer aniversario del último aumento salarial general, las tarifas salariales se incrementarán en veinticinco centavos (\$0.25) por hora por todas las horas trabajadas para convenios de cinco (5) años de duración.”

La Compañía tendrá noventa (90) días calendario a partir de la fecha de ratificación para implementar todos los cambios salariales especificados en este acuerdo. Los cambios

salariales tendrán carácter retroactivo en los términos anteriores. Un empleado debe estar empleado en un puesto de unidad de negociación al momento de la ratificación y al momento del pago retroactivo para ser elegible para el pago retractorio”.

C15 – Término del Acuerdo – Tema de Discusión

C16 – Reemplazar todo el lenguaje del delegado ambulante/delegado principal por lo siguiente:

Nota: El número mínimo de azafatas ambulantes que se enumeran a continuación se modificará para reflejar lo que está actualmente en el acuerdo de negociación colectiva o uno (1) si no hay ninguno en la lista. La intención de este lenguaje no es reducir la cantidad de delegados ambulantes existentes en una instalación al momento de la implementación de este lenguaje.

“La Compañía acuerda crear al menos un (1) Delegado Caminante que será designado por el Sindicato, para cubrir todos los turnos en las instalaciones, de entre los empleados de la Compañía, quienes tendrán como deberes laborales la administración de este acuerdo, incluidas las asignaciones de seguridad y el procesamiento de quejas.

La determinación de cuántos Comisarios Deportivos ambulantes por encima de uno (1) se realizará de mutuo acuerdo.

La Compañía puede solicitar al Sindicato una certificación por escrito de que todas las horas trabajadas por el Delegado Caminante fueron para el propósito de la administración de este Acuerdo, incluido el procesamiento de quejas y un resumen de las cuestiones abordadas con el estatus. El asistente ambulante marcará la entrada y salida para fines de asistencia. El Walking Steward seguirá recibiendo beneficios en los mismos términos luego de su designación como Walking Steward.

El programa Walking Steward será revisado por la Compañía y el Sindicato según sea necesario para recomendar los ajustes necesarios, si los hubiera. Si el programa no ha cumplido la intención y el propósito de este acuerdo, la Compañía puede suspender el programa con una notificación por escrito de noventa (90) días.

La tarifa salarial de un delegado ambulante será la misma que la que ocupaba anteriormente antes de ser nombrado delegado ambulante, a menos que se acuerde lo contrario”.

C17 – Nueva Carta de Entendimiento – titulada “JLM Nacional” – Sindicato retira propuesta de “Artículo _ Nuevas Tecnologías”:

“La Compañía y el Sindicato, con el fin de mejorar las comunicaciones, han acordado establecer reuniones periódicas programadas de un Comité Nacional Conjunto de Gestión Laboral compuesto por un número igual de representantes de la Compañía y el Sindicato. La Compañía y el Sindicato Unido de Trabajadores Comerciales y de Alimentos determinarán quién participará en el comité por su respectivo lado.

Los participantes en el comité serán aquellos con el nivel y la autoridad necesarios para realizar acuerdos en nombre de la Compañía, un sindicato local o UFCW International.

El objeto expreso del Comité será:

1. mejorar las comunicaciones entre los representantes del Sindicato y la Compañía;
2. brindar a la Compañía y al Sindicato oportunidades para encontrar soluciones y programas innovadores para mejorar las condiciones laborales y la efectividad organizacional;

3. ayudar a los trabajadores y a la Compañía a resolver problemas de interés mutuo fuera del proceso de negociación colectiva;
4. revisar y discutir desarrollos y avances en la Compañía o la industria, incluidas, entre otras, nuevas tecnologías, automatización, inteligencia artificial, seguridad y salud ocupacional, relaciones laborales y nuevos métodos de producción mejorada;
5. participar en cualquier otra actividad lícita incidental o relacionada con el logro de estos propósitos y metas”.

C18 (modificado el 19/02/2025) – Agregar nueva sección – Disposiciones de discapacidad/enfermedad y accidente a corto plazo (excluyendo Tolleson):

“En caso de que exista o entre en vigor alguna ley, norma, reglamento u ordenanza local, estatal o federal durante la vigencia de este Acuerdo, que otorgue tiempo libre remunerado que pueda usarse por enfermedad, dolencia, licencia médica familiar o razones similares, los empleados no podrán tomar tiempo libre remunerado ni pago por incapacidad a corto plazo/enfermedad y accidente como se describe en este Acuerdo al mismo tiempo. Además, la cantidad máxima de tiempo libre remunerado al que un empleado puede ser elegible en relación con el pago por incapacidad/enfermedad y accidente a corto plazo u otras formas de pago (incluidas las licencias remuneradas del gobierno) para eventos similares no excederá las trece (13) semanas. El empleado puede seleccionar si desea utilizar las disposiciones de Enfermedad y Accidente de este Acuerdo o el beneficio proporcionado por el estado”.

C19 – Cuestiones locales pendientes – Tema de discusión

C20 (excluyendo Louisville como negociación separada) – Jubilación – Todos los artículos relacionados con la jubilación se titularán nuevamente “Jubilación” – Eliminar todas las aportaciones y contrapartidas de la Compañía al 401K, agregar lo siguiente:

“A partir del primer lunes siguiente a los 30 días calendario a partir de la ratificación de este acuerdo o el primer lunes después del vencimiento del acuerdo de negociación colectiva actual, lo que ocurra más tarde, la Compañía realizará las siguientes contribuciones en función de las horas trabajadas a un Plan de Pensión de Anualidad Variable (VAPP) mutuamente acordado. Las fechas de aumento se ajustarán a la misma fecha que el aumento general de salario.

- Año 1: cinco centavos por hora trabajada \$0,05
- Año 2: aumento de cinco centavos por hora trabajada (\$0,05) para contratos de dos (2) años de duración
- Año 3: aumento de cinco centavos por hora trabajada (\$0,05) para contratos de tres (3) años de duración
- Año 4: aumento de cinco centavos por hora trabajada (\$0,05) para contratos de cuatro (4) años de duración
- Año 5: aumento de -cinco centavos por hora trabajada (\$0,05) para contratos de cinco (5) años de duración

Ningún empleado será elegible para recibir contribuciones de pensión hasta que haya completado doce (12) meses de servicio continuo.

Todas las contribuciones tendrán un límite máximo de cuarenta (40) horas semanales por empleado. Las horas pagadas pero no trabajadas no se considerarán horas trabajadas a efectos de aportes previsionales.

Si las partes no logran llegar a un acuerdo sobre un documento de fideicomiso u otros pasos o procesos regulatorios necesarios, el fondo de pensiones se vuelve insolvente o el beneficio se

reduce a cero (0) debido al desempeño del fondo, la Compañía ya no estará obligada a continuar con las contribuciones de pensión mencionadas anteriormente”.

C21 – Vacaciones – Sindicato se retirará UP2

Aumentar la elegibilidad para el cuarto (4th) semana de vacaciones hasta 10 años

C22 – Que todos los locales retiren cualquier queja relacionada con el pago del doble de tiempo a los empleados de saneamiento.

C23 – Nueva carta de entendimiento (para ubicaciones que no tienen una regla o regulación local, estatal o federal con respecto al tiempo libre remunerado) titulada Tiempo de enfermedad remunerado (la Unión retirará UP1), para leer:

“A partir de sesenta (60) días calendario a partir de la fecha de vencimiento del convenio colectivo vigente o de la ratificación de este Acuerdo, lo que ocurra más tarde, la Compañía establecerá un programa de tiempo de enfermedad remunerado. Los términos del programa incluirán las siguientes disposiciones:

- A los empleados de la unidad de negociación se les permite ganar un máximo de veinte (20) horas de tiempo de enfermedad en cualquier momento.
- Los empleados ganarán cuatro (4) horas de pago por enfermedad por cada cuatrocientas (400) horas trabajadas. Sin embargo, ningún empleado puede ganar más de veinte (20) horas de tiempo de enfermedad no utilizado.
- La Compañía puede exigir que los empleados presenten información de un médico que verifique su enfermedad al regresar al trabajo para que el tiempo perdido se considere tiempo de enfermedad y para recibir pago.
- La baja por enfermedad no se considerará un hecho.
- La paga por enfermedad no se considerará en el cómputo de las horas extras.

Los empleados podrán solicitar utilizar este tiempo, programado con antelación, para otros fines. La aprobación de dicho uso avanzado quedará a exclusivo criterio de la Compañía; sin embargo, dicha aprobación no se negará sin razón.

Esta carta caducará al vencimiento del convenio colectivo vigente.”

C24 – Licencia por funeral (Sindicato retirará UP6) – Modificar lo siguiente en cada acuerdo Disposición de licencia por funeral:

- Cambiar la licencia por funeral a la licencia por duelo
- Aumentar la licencia para familiares directos de tres (3) a cinco (5) días de licencia remunerada.
- Cambie las palabras "Madre" y "Padre" a Padres.
- Agregue el siguiente texto: “Los empleados pueden utilizar la licencia en virtud de este artículo para una persona que no sea su padre biológico y que haya actuado en calidad de padre de la misma manera que utilizarían la licencia para un padre. En caso de que un empleado solicite una licencia conforme a lo dispuesto en este artículo para una persona que actuó en calidad de padre y que no sea su padre biológico, no podrá utilizar la licencia conforme a esta disposición para su padre biológico equivalente”.