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

Compañía

Acuerdo tentativo completo

8 de mayo de 2025

Este Acuerdo Provisional Completo debe aceptarse en su totalidad y no por partes. Este Acuerdo Tentativo Completo incorpora por referencia todos los acuerdos tentativos previamente acordados. 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. Si esta oferta no se ratifica antes del 31 de mayo de 2025, se retirará y las propuestas de la Compañía volverán a ser las realizadas antes del 06/05/2025.

Artículo 9 – Períodos de comida y períodos de alivio – Sección 4 – cambiar para que diga:

(a) A los empleados se les permitirá un período de descanso de quince (15) minutos durante el período entre su 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. ~~de~~ **quince (15)** período de alivio de un minuto.

Artículo 11 – Equipos/Dispositivos de seguridad proporcionados por la Compañía – Sección 1 – cambiar para que diga:

La Compañía proporcionará todos **requerido** ~~necesario~~ **herramientas y equipos, incluyendo:** cuchillos, aceros y guantes **(no incluye herramientas manuales de mantenimiento), 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 necesitarían 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.

NO DEBE INCLUIRSE EN EL CONTRATO

La Compañía y el Sindicato acuerdan reunirse dentro de los seis (6) meses siguientes a la ratificación de este Acuerdo para evaluar y discutir el equipo de seguridad y su posible modificación.

Intención: El cambio no pretende modificar las herramientas que actualmente se proporcionan al personal de mantenimiento.

Artículo 12 – Lavandería – Agréguese un nuevo segundo párrafo – para que diga: En el caso de que el uniforme de un empleado fuera entregado a la lavandería y posteriormente se perdiera, la Compañía investigará dichas inquietudes y trabajará con los empleados con respecto a los uniformes de reemplazo.

Carta de Entendimiento. 18 – Suprimir en su totalidad:

~~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.~~

Carta de Entendimiento. 19 – Suprimir en su totalidad:

~~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 de edad/alto riesgo, cuarentena de exposición, etc.) no contará para la elegibilidad de las personas para vacaciones o pago en el año siguiente.~~

Nueva Carta de Entendimiento – Casillas, para leer:

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.

Nueva Carta de Entendimiento – Estacionamiento del Centro de Distribución, para leer:

La Compañía acepta permitir que los empleados asignados a trabajar en el Centro de Distribución puedan estacionarse en espacios designados asociados con las instalaciones del Centro de Distribución de forma temporal o de prueba. En caso de que este acuerdo se vuelva problemático, a exclusivo criterio de la Compañía, se podrá exigir a los empleados que se estacionen en el área de estacionamiento principal.

La Compañía evaluará el establecimiento de un estacionamiento adicional cerca del centro de distribución.

Nada en esta carta prohíbe o limita la capacidad de la Compañía para determinar las ubicaciones de estacionamiento de los empleados o los controles de acceso a las instalaciones.

Nueva Carta de Entendimiento – Velocidad de Línea (modificada el 08/05/2025), para leer:

Dentro de los seis (6) meses posteriores a la ratificación de este Acuerdo, la Compañía y el Sindicato acuerdan brindar capacitación conjunta a los delegados y representantes sindicales designados sobre cómo cronometrar la cadena.

Esta capacitación será realizada conjuntamente por un ingeniero industrial de la Compañía y uno de la oficina Internacional de UFCW.

El entrenamiento se programará y realizará por reloj y podrá realizarse en más de una sesión.

Dicho número designado de delegados y representantes sindicales no excederá el número de personas típicamente designadas en estas funciones durante la vigencia del acuerdo de negociación colectiva anterior.

Las partes acuerdan llevar a cabo esta capacitación una (1) vez por año para los delegados sindicales y representantes sindicales recién nombrados.

Nueva Carta de Entendimiento (modificada el 08/05) – Comité Conjunto Laboral/Empresa, para que diga:

Se establecerá un comité conjunto entre trabajadores y dirección con el fin de discutir e intentar resolver cuestiones relacionadas con el trabajo. La programación de dichas reuniones es responsabilidad del Sindicato escribiendo a la Compañía una carta estableciendo fechas sugeridas que abarquen al menos dos semanas. La Compañía hará un esfuerzo razonable para elegir una de las fechas sugeridas. El comité se reunirá no más de cada tres meses a menos que

se acuerde mutuamente y estará integrado por cinco (5) representantes designados por la Compañía y cinco (5) designados por el Sindicato, o a menos que se acuerde mutuamente por escrito. Dichas reuniones no tendrán una duración superior a una (1) hora, o salvo acuerdo mutuo por escrito. La implementación de cualquier recomendación quedará únicamente a discreción de la Compañía. Si el Sindicato no está de acuerdo con la decisión de la Compañía sobre un asunto que está sujeto al procedimiento de queja, el Sindicato puede procesar el asunto a través del proceso de queja. El tiempo dedicado a esta reunión se considerará tiempo de trabajo y se retribuirá como tal. Al menos una semana antes de que se celebre la reunión, el Sindicato proporcionará a la Compañía una agenda que establezca los temas específicos relacionados con el trabajo que se discutirán. Sólo se discutirán los temas establecidos en el orden del día.

Los temas clave que se discutirán incluyen, entre otros:

- Relojes
- Política de ausentismo y asistencia
- Trato a los empleados
- Equipos de seguridad y peligros.
- Condiciones de trabajo
- Clasificaciones laborales

Nueva Carta de Entendimiento no impresa en el Acuerdo (agregada el 08/05) – Asistencia, para que diga:

Las partes han tenido discusiones importantes sobre la política de asistencia de la Compañía, el tiempo de enfermedad exigido por el estado y otras formas de licencia paga exigida por el estado. Las partes acuerdan que la política de asistencia es una preocupación importante para los trabajadores y cómo afecta su capacidad para tomarse tiempo libre por motivos personales y que la Compañía tiene una necesidad válida de esperar la asistencia regular de la fuerza laboral en el día a día.

En un esfuerzo por garantizar que la política de la Compañía sea razonable, las partes acuerdan compartir y revisar la información de asistencia con una frecuencia mutuamente acordada para garantizar que la política de la Compañía se aplique de manera equitativa y se haga cumplir de manera razonable.

Durante la vigencia de este acuerdo, la Compañía además acepta escuchar y evaluar de buena fe las modificaciones recomendadas a la política de asistencia en un esfuerzo por abordar las inquietudes de los empleados.

entre Swift Beef Company para sus ubicaciones en Hyrum, UT, Grand Island, NE y Cactus, TX, Swift Pork Company para sus ubicaciones en Marshalltown, IA, Ottumwa, IA, Worthington, MN 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 Plainwell, instalación de MI, y JBS Green Bay, Inc para sus instalaciones de Green Bay, WI (colectivamente, la “Compañía” o “Empresas”) y el Sindicato Internacional United Food and Commercial Workers y sus sindicatos locales representativos para esas ubicaciones (colectivamente, el “Sindicato” o “Sindicatos”).

20 de febrero de 2025

Acuerdo Nacional

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 afectan 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.

Todos los acuerdos son tentativos hasta que las partes lleguen a un acuerdo completo. Este Acuerdo Tentativo Completo incorpora por referencia todos los Acuerdos Tentativos acordados previamente y debe aceptarse en su totalidad y no de manera fragmentada. Este Acuerdo, junto con cualquier otro acuerdo tentativo firmado previamente, representa todos los cambios acordados a un acuerdo de negociación colectiva determinado. Este Acuerdo debe aceptarse y ratificarse dentro de los ciento veinte (120) días del 20 de febrero de 2025. Si alguna de las ubicaciones enumeradas anteriormente no acepta y ratifica este Acuerdo, la Compañía puede aceptar cualquiera de los contratos ratificados o elegir que no se ratifique ningún contrato. En caso de que algún contrato no sea ratificado o considerado ratificado, todas las propuestas de la Compañía y los acuerdos tentativos para esas ubicaciones se retirarán y las propuestas de la Compañía volverán a ser las que existían antes de julio de 2024.

La Compañía puede aceptar un contrato ratificado e implementar los términos de este Acuerdo mientras espera que otras ubicaciones lo ratifiquen. Esto no obligará a la Compañía a aceptar ningún otro acuerdo ratificado a menos que se ratifiquen todos los acuerdos enumerados anteriormente.

Los cambios a continuación están sujetos a la aceptación y firma de un funcionario sindical local autorizado para que la ubicación respectiva se considere válida y aceptada para esa ubicación.

**Saneamiento – Agregar el siguiente texto a los artículos relevantes 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 a 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 de la garantía establecidas en este Artículo para los empleados que reciben un salario semanal. garantizar."

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 unidad de negociación como se describe en el acuerdo de negociación colectiva actual. Sin embargo, la Compañía no estará obligada a otorgar ofertas a más de 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 otras disposiciones de este artículo, la fecha del feriado podrá modificarse veinticuatro (24) horas (ya sea antes o después) según el cronograma de saneamiento. La notificación del cambio de feriado se hará al Sindicato a más tardar siete (7) días calendario antes del feriado".

Salarios:

"Para los miembros del equipo de saneamiento, sin perjuicio de las otras 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"

Salarios: reemplace el texto sobre el aumento salarial general por lo 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 sesenta centavos (\$0,60) por hora por todas las horas trabajadas.

El primer lunes siguiente al primer aniversario del último aumento salarial general, las tarifas salariales se incrementarán en treinta centavos (\$0.30) 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 tarifas salariales se incrementarán en treinta centavos (\$0.30) 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 tarifas salariales se incrementarán en treinta y cinco centavos (\$0.35) por hora por todas las horas trabajadas para convenios de cuatro (4) años de duración."

La Compañía tendrá noventa (90) días calendario a partir de la fecha de ratificación para implementar todos los cambios salariales y procesar el primer pago único especificado 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 recibir el pago retroactivo.

La Compañía realizará un pago único de setecientos cincuenta dólares (\$750.00) menos los impuestos aplicables y las deducciones autorizadas a los empleados que estén empleados al momento de la ratificación. La Compañía tendrá noventa (90) días para realizar este pago. Los empleados deben estar empleados en una posición de unidad de negociación al momento de la ratificación y al momento del pago para recibir el pago.

El primer viernes siguiente al año de la ratificación de este Acuerdo, la Compañía hará una contribución única de quinientos dólares (\$500.00) al plan VAP para aquellos empleados que estaban empleados en un puesto cubierto por este Acuerdo al momento de la ratificación y que permanecen en un puesto cubierto por este Acuerdo al momento de la contribución.

La Compañía tendrá noventa (90) días calendario a partir de la fecha de ratificación para implementar todos los cambios salariales y procesar el primer pago único especificado 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”.

Plazo del acuerdo: los vencimientos del contrato serán el lunes apropiado siguiente a la duración del contrato indicada a continuación a partir de los vencimientos actuales.

Ubicación	Unidad	Unión	Fecha de expiración	Duración del contrato
Souderton, Pensilvania, EE.UU.	Carne Regional	UFCW 1776	4/8/2024	2 años
Tolleson, Arizona, EE.UU.	Carne Regional	UFCW 99	17/11/2024	3 años
Green Bay, Wisconsin, EE.UU.	Carne Regional	UFCW 1473	1/12/2024	4 años
Omaha, Nebraska	Carne Regional	UFCW 222	16/12/2024	4 años
Plainwell, Michigan, EE.UU.	Carne Regional	UFCW 951	2/11/2025	4 años
Cactus, Texas, EE.UU.	Carne de res alimentada	UFCW 540	9/6/2024	2 años
Hyrum, Utah	Carne de res alimentada	UFCW 99	01/09/2024	3 años
Grand Island, Nebraska	Carne de res alimentada	UFCW 222	2/2/2025	4 años
Beardstown, Illinois, EE.UU.	Cerdo	UFCW 431	7/7/2024	3 años

Marshalltown, Iowa, EE.UU.	Cerdo	UFCW 1846	02/03/2025	2 años
Worthington, Minnesota, EE.UU.	Cerdo	UFCW 663	01/06/2025	3 años
Ottumwa, Iowa, EE.UU.	Cerdo	UFCW 1846	7/09/2025	4 años

Jubilación: todos los artículos relacionados con la jubilación se titularán nuevamente “Jubilación”: elimine todas las aportaciones y aportaciones de la Compañía al 401K, agregue 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 deberá realizar las siguientes contribuciones en función de las horas trabajadas a un Plan de Pensión de Anualidad Variable (VAPP) mutuamente acordado. Las fechas de aumento de fuera de año deberán ajustarse a la misma fecha que el aumento general de salario.

- Año 1: diez centavos por hora trabajada (\$0,10)
- Año 2 - Aumento de diez centavos por hora trabajada (\$0.10) para contratos de dos (2) años de duración
- Año 3: aumento de diez centavos por hora trabajada (\$0,10) para contratos de tres (3) años de duración
- Año 4: aumento de quince centavos por hora trabajada (\$0,15) para contratos de cuatro (4) 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.

Sólo se cotizarán por las horas efectivamente trabajadas.

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 anteriores y dichas contribuciones se trasladarán al 401k de la Compañía.

Mientras se negocian los términos de un documento de fideicomiso legalmente válido, las contribuciones anteriores se acumularán hasta que se acuerde mutuamente un documento de fideicomiso. En caso de que las partes no establezcan un acuerdo de fideicomiso legalmente válido, todas las contribuciones acumuladas se colocarán en el plan 401K de los empleados activos. Todas las demás contribuciones para los empleados cesados se considerarán nulas.

Los empleados que reciban contribuciones descritas en este Artículo no recibirán ninguna contribución equivalente al 401K ni contribuciones adicionales al 401K”.

Empleados de Marshalltown y Worthington:

Los empleados en una posición de unidad de negociación al momento de la ratificación tendrán una opción única de continuar con el sistema de contribución 401K anterior o de participar y recibir contribuciones bajo el Plan de Pensión de Anualidad Variable. Si no se realiza ninguna elección dentro de los treinta (30) días siguientes a la ratificación, pasarán al Plan de Pensión de Anualidad Variable. Bajo ninguna circunstancia estos ni ningún otro empleado recibirán contribuciones 401K o contribuciones equivalentes y de pensión.

Disposiciones por incapacidad/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 el 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 para el que un empleado puede ser elegible en relación con el pago por discapacidad/enfermedad y accidente a corto plazo u otros Las formas de pago (incluidas las licencias pagadas por el gobierno) para eventos similares no excederán las trece (13) semanas. El empleado puede elegir si desea utilizar las disposiciones de Enfermedad y Accidente de este Acuerdo o el beneficio proporcionado por el estado”.

Vacaciones

A partir del inicio del próximo ciclo vacacional:

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

Para ubicaciones que aún no ofrecen vacaciones adicionales o pago de vacaciones para empleados de mayor antigüedad (más de 25 años) por encima y más allá del programa de vacaciones "estándar": agregue un (1) día adicional de vacaciones después de 25 años de servicio. Si una ubicación tiene tiempo de vacaciones adicional para niveles de antigüedad superiores a 25 años, no se agregará ningún tiempo.

Nueva Carta de Entendimiento (que no debe incluirse en ningún convenio colectivo impreso) – Titulada “Atención médica”, para que diga:

"Dentro de los seis (6) meses posteriores a la ratificación de este Acuerdo, la Compañía y el Sindicato acuerdan reunirse y evaluar opciones para reducir los costos de atención médica, incluida la evaluación de diferentes estructuras de beneficios, diseños de planes y opciones para incluir la participación en fondos de beneficios Taft-Hartley de múltiples empleadores”.

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”.

Reemplace todo el lenguaje del mayordomo ambulante/delegado jefe con 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”.

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 regulares 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 United Food and Commercial Workers determinarán quién participará en el comité por su lado respectivo.

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 un organismo internacional de UFCW.

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”.

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 (el sindicato retirará UP1), para leer:

"A partir de sesenta (60) días calendario a partir de la fecha de vencimiento del acuerdo de negociación colectiva 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."

Licencia por funeral: modifique 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 bajo este artículo para una persona que no es su padre biológico que actuó en calidad de padre de la misma manera que utilizarían la licencia para un padre. En el caso de que un empleado solicite licencia bajo la disposición de este Artículo para una persona que actuó en calidad de padre que no es su padre biológico, no podrá usar la licencia bajo esta disposición para su padre biológico equivalente".

Todos los lugareños retiran cualquier queja relacionada con el pago de doble jornada a los empleados de saneamiento.

Para la empresa:

Por la Unión:

Nombre y Firma

Nombre, firma y número local