

UFCW Local 663 y JBS en Worthington, MN
Convenio Sucesor 2025: Propuestas sindicales y respuesta a las propuestas de los
empleadores
7 de mayo de 2025 - 15:00

Esta es una propuesta de paquete. Si la Compañía rechaza, el Sindicato se reserva el derecho de volver a propuestas anteriores.

1. POLÍTICA DE ASISTENCIA / BAJAS

- A. 6 puntos antes del despido, 1 punto se reduce cada 45 días calendario si el trabajador no tiene problemas de asistencia
- B. Las ausencias de días consecutivos por las mismas citas médicas o enfermedades se considerarán como un solo evento y solo incurrirán en un punto (si no se utiliza ESST).
- C. La Compañía no negará las solicitudes de tiempo libre de los trabajadores para citas médicas o legales (es decir, pasaporte, inmigración, embajada, etc.) y no incurrirá en puntos.
- D. Las ausencias justificadas no generan puntos de asistencia.

2. VELOCIDAD DE LÍNEA

- A. JBS proporcionará los estándares de velocidad de la línea a los azafatos y representantes sindicales. (La Unión puede aceptar este principio).
- B. Todos los delegados designados por el Sindicato recibirán tiempo libre remunerado para capacitación, dentro de los 3 meses posteriores a la ratificación, y estarán capacitados para resolver problemas directamente con la gerencia en tiempo real. Dicho tiempo libre retribuido para formación se producirá anualmente.
- C. Todas las líneas tendrán cinturones con espacios claramente marcados. El sindicato está abierto a la discusión sobre cómo abordar el problema de la acumulación de carne y no es necesario que esté incluido en el contrato.

3. ARTÍCULO 9 PERIODOS DE COMIDA Y PERIODOS DE ALIVIO - La unión sostiene

- A. MODIFICAR la 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

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
Convenio Sucesor 2025: Propuestas sindicales y respuesta a las propuestas de los
empleadores
7 de mayo de 2025 - 15:00

día laboral recibirán una bonificación adicional. ~~doce (12)~~ quince (15) período de alivio de un minuto.

B. NUEVA Sección 7.

Los empleados quedarán completamente relevados de todas las tareas laborales y libres de atender sus necesidades personales durante todos los períodos de comida y períodos de descanso. Se instalarán relojes en lugares visibles para los empleados en las áreas de trabajo. [Prioridad ubicaciones para colocación de relojes]

4. SALUD Y SEGURIDAD

MODIFICAR la Sección 1.

La Compañía proporcionará ~~todo~~ **requerido** ~~necesario~~ herramientas y equipos, incluyendo: cuchillos, aceros y guantes, etc. ~~a los empleados para 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. [Con el entendimiento de que el Sindicato y la Compañía se reunirán dentro de los 6 meses posteriores a la ratificación para determinar qué es necesario/opciones.]

5. UNIFORMES - ARTÍCULO 12 **La unión sostiene**

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 por ropa dañada o perdida.

La empresa proporcionará un subsidio para ropa a todos los trabajadores. Se agregarán \$3.25 por semana a los cheques de pago y se anotarán como una partida separada.

6. ~~PERSONAL PARA ALIVIAR / CUANDO ES CORTO~~ Unión se retiró

7. PAGO DE SOPORTE

Actualizar trabajos

- Ver lista: necesitamos corchetes actuales [Job Updates 5.7.25](#)

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
Convenio Sucesor 2025: Propuestas sindicales y respuesta a las propuestas de los
empleadores
7 de mayo de 2025 - 15:00

- Mantenimiento/Mecánica: aumentar la tarifa base inicial en \$1 (a \$2,25)

Mantenimiento:

- A. Publicar y contratar como jefe de registro de calderas en el mismo nivel que maestro de registro de electricidad. **Empresa TA 3.25.25**
- B. Pasar del grado 12 al 14 a los operadores de refrigeración industrial certificados por RETA. **Empresa TA 3.25.25**

***Necesita una aclaración: las certificaciones mecatrónicas deben pagarse como grado 12, ¿está sucediendo esto?

8. ANTIGÜEDAD / OFERTA DE TRABAJO - ARTÍCULO 17 Sección 4 - El sindicato se retira el 3.25.25 a las 4 p.m.

Para los fines de esta sección, un empleado deberá tener una máximo de treinta (30) días **trabajó** 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 15 45 días trabajados para volver a su antiguo trabajo si el nuevo trabajo no le conviene.**

9. APARCAMIENTO Unión se retiró - **Necesito información actualizada sobre el estacionamiento, muchos miembros recibieron multas hace un par de semanas porque no hay suficiente estacionamiento en la planta.**

10. PROFESIONALIDAD DE LOS SUPERVISORES Unión se retiró

11. ARTÍCULOS ADICIONALES

DERECHOS DE LOS INMIGRANTES - AGREGAR a Cartas de Entendimiento - El sindicato se retira el 3.25.25 a las 4 p.m.

La Compañía requerirá que cualquier agente federal de inmigración, agente del Servicio de Inmigración y Control de Aduanas (ICE), agente del Departamento de Seguridad Nacional (DHS) o funcionarios encargados de hacer cumplir la ley estatales y locales presenten una

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
Convenio Sucesor 2025: Propuestas sindicales y respuesta a las propuestas de los
empleadores
7 de mayo de 2025 - 15:00

orden judicial válida firmada por un juez antes de la admisión a áreas exclusivas para empleados en el lugar de trabajo o el acceso a los registros de los empleados. La Compañía notificará inmediatamente al Sindicato en caso de tal incidente.

SANEAMIENTO - El sindicato se retira el 3.25.25 a las 4 p.m.

Los acuerdos de negociación colectiva (empleado de producción y empleado de saneamiento) se combinarán en un acuerdo de negociación colectiva de múltiples empleadores y los empleados de saneamiento recibirán los términos y condiciones superiores del acuerdo de producción. Cualquier Empleado de Saneamiento con términos o condiciones superiores a los Empleados de Producción no sufrirá una pérdida debido al acuerdo combinado.

12. BENEFICIOS - Artículo 30

A. Sección 6 - Las contribuciones de los empleados no excederán el 20% del costo del plan médico de la Compañía. **La unión sostiene** - contexto: los aumentos de la tendencia en el cuidado de la salud han continuado consumiendo los aumentos salariales, por lo que lo que queda como salario neto no es mantenerse al día con el costo de vida, abierto a la discusión sobre ideas para mantener bajos los costos de atención médica/costo para las personas (es decir, agregar Avera como "atención primaria sin costo" como Sanford)

B. Sección 7 - Fechas de pago de jubilación 401(k):
26 de mayo de 2025
1 de junio de 2026
1 de junio de 2027

Supuesta del sindicato: Mantener el valor económico total del 401(k) para la planta de Worthington, con una elección única para que todos los empleados permanezcan en el 401(k) o se inscriban en la Pensión de Anualidad Variable (VAP). Los empleados tendrán un período de elección de 60 días. Los empleados contratados después de la fecha de entrada en vigor del nuevo convenio colectivo se inscribirán automáticamente en el VAP.

13. SALARIOS - Artículo 13 - La unión sostiene

A. \$2.00 1 de junio de 2025 - 31 de mayo de 2026
B. \$1.50 1 de junio de 2026 - 31 de mayo de 2027

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
Convenio Sucesor 2025: Propuestas sindicales y respuesta a las propuestas de los
empleadores
7 de mayo de 2025 - 15:00

C. \$1.50 1 de junio de 2027 - 31 de mayo de 2028

14. GARANTÍA DE CALIDAD Sindicato retira 5.7.25, permitir que estos trabajadores formen parte de la unidad de negociación sería mejor para la calidad y la seguridad alimentaria

Agregar empleados de Garantía de Calidad y Seguridad Alimentaria a la unidad de negociación.

15. ACUERDOS TENTATIVOS NACIONALES El sindicato se mantiene abierto a la discusión

Si alguno de los términos o condiciones de los acuerdos provisionales nacionales fuera superior a los del Local, esos términos y condiciones también se aplicarán a la planta de JBS Worthington (es decir, licencia por duelo). No se reducirán los términos o condiciones de la planta de JBS Worthington debido a acuerdos tentativos nacionales.

16. TÉRMINO DEL ACUERDO - Unión TA 3.25.25

3 años

RESPUESTA SINDICAL A LAS PROPUESTAS DE LA EMPRESA

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

Empresa se retira 3.25.25

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.

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

El sindicato se retira el 3.25.25 a las 4 p.m.

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 dos (2) horas antes del inicio del horario de inicio

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
Convenio Sucesor 2025: Propuestas sindicales y respuesta a las propuestas de los
empleadores
7 de mayo de 2025 - 15:00

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:

La empresa se retira el 25/03/25 - El sindicato se retira U8 el 25/03/25 a las 4 p.m.

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.

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
Convenio Sucesor 2025: Propuestas sindicales y respuesta a las propuestas de los
empleadores
7 de mayo de 2025 - 15:00

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 la tarifa de pago por el trabajo para el cual 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~~ **trabajar** ~~calendario~~ días. Los cuarenta y cinco (45) ~~trabajar~~ **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.

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
Convenio Sucesor 2025: Propuestas sindicales y respuesta a las propuestas de los
empleadores
7 de mayo de 2025 - 15:00

C04 – Artículo 17, Sección 10. Antigüedad. Agregar nueva sección:

Empresa se retira 3.25.25

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 del sindicato: acordar 90 días, agregar extensión del plazo para someterse a arbitraje de mutuo acuerdo - Compañía TA 3.25.25

Una queja deberá presentarse para arbitraje a más tardar ~~des (2)~~ **noventa (90) calendario días** ~~meses~~ después de la reunión del Cuarto Paso sobre la queja. Una queja que no haya sido presentada dentro del ~~des (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:

Empresa se retira 3.25.25

Si en algún momento la Compañía se vuelve elegible, decide buscar o expresa 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

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

El sindicato rechaza, pero lo considera: quiere garantizar que, si los trabajadores quieren máscaras, toallas de papel en los pasillos y desinfectante para manos, la empresa continúe proporcionándoles a los trabajadores de forma gratuita. También mantener mayores niveles de limpieza en toda la planta, especialmente en los baños y zonas comunes.

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 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
Convenio Sucesor 2025: Propuestas sindicales y respuesta a las propuestas de los
empleadores
7 de mayo de 2025 - 15:00

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 discontinuar 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:

Unión rechaza, pero considera

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

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

El sindicato espera que el empleador programe un recorrido y una reunión en horario remunerado con los trabajadores para discutir antes de que podamos responder a esta propuesta de la empresa.

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

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
Convenio Sucesor 2025: Propuestas sindicales y respuesta a las propuestas de los
empleadores
7 de mayo de 2025 - 15:00

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.

COMITÉ MIXTO LABORAL Y GESTIÓN -

Sindicato abierto a 5 trabajadores en horario remunerado para reuniones de JLM, pero el grupo de 5 trabajadores que participan en función de los departamentos/temas que hay que resolver y no los mismos 5 trabajadores todo el tiempo. Importante reunirse mensualmente para que no se acumulen los temas y 2 horas para que haya tiempo suficiente. Los puntos de la agenda deben compartirse con anticipación para que los trabajadores afectados puedan participar. Identifique el mismo día de cada mes para las reuniones (es decir, el tercer jueves de cada mes). Cada reunión incluirá a los delegados ambulantes y un representante sindical.

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.