

PROPUESTAS INICIALES DE LA EMPRESA
PROCESADORES DE CARNE DE CERDO DE CALIDAD, INC.
Y
UFCW LOCAL 663

4. Artículo 17: Antigüedad

Artículo 5, inciso (f): Eliminar "seis (6) meses continuos" y reemplazar por "tres (3) meses consecutivos".

5. Artículo 17: Antigüedad

Subparte de huelga 3(a).

Línea roja:

**ARTÍCULO 17
ANTIGÜEDAD**

La antigüedad regirá en casos de ascensos, descensos, traslados, nuevos empleos, despidos, reincorporaciones, reclasificaciones y en todos los casos de aumento o reducción de la plantilla. Los empleados con mayor antigüedad tendrán prioridad y los de menor antigüedad serán obligados. Se tendrán en cuenta las cualificaciones del empleado para desempeñar o aprender el puesto. Los procedimientos para la solicitud de antigüedad específica se describen en las secciones posteriores del Artículo.

Sección 1. Estado de Antigüedad. Un empleado no adquirirá derechos de antigüedad hasta que haya completado sesenta (60) días hábiles, durante los cuales se le considerará empleado en período de prueba. El tiempo en que un empleado esté asignado a trabajos alternativos o de rehabilitación no computará para la finalización del período de prueba. Se notificará por escrito a los empleados sobre el inicio y la finalización del tiempo dedicado a tareas alternativas o de rehabilitación, indicando el número de días que no computan para la finalización del período de prueba. Se entiende que la Compañía puede, a su entera discreción, disciplinar o despedir a un empleado en período de prueba. Una vez que un empleado haya completado exitosamente su período de prueba, la fecha de antigüedad será la fecha de contratación. Si se contrata a más de un empleado en un día determinado, la antigüedad de esos empleados se establecerá con los últimos cuatro dígitos de su número de seguro social, comenzando por el más alto y terminando en orden.

Sección 2. Departamentos. La planta se dividirá en departamentos. En caso de futuras expansiones o cambios importantes en las operaciones, la Compañía podrá establecer nuevos departamentos o modificar los existentes.

Sección 3. Publicación de empleo.

La Compañía se reserva el derecho de añadir, eliminar, modificar, alterar o cambiar sus propuestas durante las negociaciones. También se reserva el derecho de presentar contrapropuestas a las propuestas sindicales, tanto económicas como no económicas.

~~(a) A todos los empleados se les asignará un trabajo al final de su período de prueba.~~

- (b) Cuando se produzcan vacantes de empleo permanentes en un departamento, las mismas deberán publicarse simultáneamente en el departamento y en toda la planta durante al menos 48 horas.
- (c) El empleado de mayor antigüedad del departamento que postule para el puesto recibirá una cantidad de tiempo razonable para aprender el trabajo.
- (d) Si ningún empleado del departamento se presenta a licitación y hay un trabajador general calificado en el departamento, a dicho empleado se le asignará el trabajo después de una conferencia entre el Director de Recursos Humanos y el Representante Comercial del Sindicato.
- (e) El empleado de mayor antigüedad en la planta que postule para el puesto recibirá una cantidad de tiempo razonable para aprender el trabajo.
- (f) Las vacantes no reclamadas en el tablero de la planta se cubrirán mediante asignación o con empleados de nueva incorporación. Si la Compañía decide temporalmente no cubrir las vacantes con empleados de nueva incorporación, estas se cubrirán diariamente con personal general.
- (g) Toda licitación debe ser realizada por el empleado que efectivamente realiza la licitación y toda la información requerida debe completarse en el formulario de licitación, como por ejemplo, departamento, nombre, número de identificación del empleado y debe estar firmado.
- (h) Los empleados ausentes del trabajo pueden presentar su oferta llamando o presentando una tarjeta de oferta por ausencia. Pueden llamar a la Oficina de Personal para presentar su oferta. Deben indicar su nombre, departamento y número de identificación. Las tarjetas de oferta por ausencia deben obtenerse en la Oficina de Personal o del Representante Comercial, el Jefe de Unidad o un delegado. Los empleados que presenten su oferta por ausencia deben poder incorporarse a su nuevo puesto en un plazo de sesenta (60) días naturales.
- (i) El postor ganador recibirá la tarifa más alta entre el trabajo antiguo/nuevo por los días festivos y los días de vacaciones que ocurran antes de que el empleado sea transferido.
- (j) Una vez adjudicado un trabajo, se publicará el trabajo del postor.
- (k) Un empleado puede cancelar una licitación dentro de los cinco (5) días de su adjudicación, pero luego no puede volver a licitar durante tres (3) meses y regresa a su antiguo trabajo.
- (l) Si el empleado con la oferta de departamento no es trasladado al final de la quinta semana, la Compañía pagará el salario más alto entre el trabajo antiguo o el nuevo y

La Compañía se reserva el derecho de añadir, eliminar, modificar, alterar o cambiar sus propuestas durante las negociaciones. También se reserva el derecho de presentar contrapropuestas a las propuestas sindicales, tanto económicas como no económicas.

6.4.25

garantizará que el empleado será trasladado a más tardar al comienzo de la novena semana.

- (m) La Compañía empleará al menos veintisiete (27) Especialistas de Departamento. Una vez que los Especialistas de Departamento califiquen para el puesto más alto en su área, recibirán la calificación correspondiente. Una vez que califiquen para todos los puestos en su área, recibirán una calificación superior a la calificación más alta. Los titulares de puestos de Especialista de Departamento (EED) recibirán el pago completo de EED después de 90 días de haber sido asignados.
- (n) Los empleados pueden presentar ofertas para un trabajo de planta una vez cada ciento ochenta (180) días calendario y para un trabajo de departamento una vez cada noventa (90) días calendario. Los empleados siempre pueden presentar ofertas hasta el Grado 4 o superior.
- (o) Si un puesto de trabajo está en funcionamiento durante sesenta (60) días calendario, el puesto se convierte en permanente y se publicará en el departamento.
- (p) Los empleados que poseen trabajos con pago acelerado que ofertan para un trabajo de Grado 3 o superior mantendrán la tarifa acelerada hasta que sean transferidos a un nuevo trabajo, momento en el cual se aplicará la tarifa de progresión.

Sección 4. Calificación. Los empleados que se postulen para puestos nuevos o vacantes recibirán instrucción justa e imparcial sobre las funciones del puesto al que se postulen y la oportunidad de demostrar sus habilidades mediante el desempeño laboral. Si un empleado, dentro de los diez (10) días hábiles completos, demuestra aptitud insuficiente o no es capaz de aprender el puesto, podrá ser descalificado de dicho puesto y podrá reclamar o ser obligado a aceptar cualquier puesto vacante en el departamento que haya pasado por el ciclo de licitación. Los empleados que se postulan para un nuevo departamento y sean descalificados del nuevo puesto regresarán al departamento del que se postularon si no hay puestos vacantes en el departamento que puedan reclamar o ser obligados a aceptar.

- (a) Los empleados que no estén completamente calificados podrán ser utilizados en trabajos en la medida de su capacidad.
- (b) Una vez que un empleado se considere cualificado, su antigüedad se considerará igual a la de otros empleados cualificados. El grado de capacidad en un puesto no prevalecerá sobre la antigüedad por supervisión al momento de cubrir puestos.

Sección 5. Propiedad del puesto. Cada empleado tendrá un puesto específico con un título apropiado o un puesto general. Los puestos generales se utilizan para cubrir vacantes. Las vacantes se cubren con trabajadores generales según su antigüedad y capacidad.

- (a) Si el puesto de trabajo del empleado está en funcionamiento, el empleado debe trabajar en él, a menos que:

La Compañía se reserva el derecho de añadir, eliminar, modificar, alterar o cambiar sus propuestas durante las negociaciones. También se reserva el derecho de presentar contrapropuestas a las propuestas sindicales, tanto económicas como no económicas.

6.4.25

- (1) Son los empleados menos capacitados y de menor antigüedad disponibles para realizar otro trabajo para el cual no hay reemplazo, o
 - (2) La empresa ha decidido suspender temporalmente su trabajo de licitación.
- (b) Si el puesto del empleado está en funcionamiento con horas extras, debe trabajar en él. Sin embargo, si un empleado no desea trabajar horas extras, puede solicitar a la supervisión que se las ofrezca a voluntarios. Los voluntarios se seleccionarán primero dentro del Departamento; si no hay voluntarios disponibles dentro del Departamento, se podrán seleccionar voluntarios de la Planta. La capacidad y la antigüedad determinarán a quién se le permitirán las horas extras. Si nadie se ofrece como voluntario para las horas extras, el responsable del puesto deberá realizarlas.
- (c) Para trabajar los sábados, si el puesto del empleado está en funcionamiento, debe trabajar en él. Sin embargo, se puede permitir que voluntarios trabajen en el puesto de un empleado programado si este prefiere no trabajar. Los voluntarios se seleccionarán primero dentro del Departamento; si no hay voluntarios disponibles dentro del Departamento, se pueden seleccionar voluntarios de la Planta. La capacidad y la antigüedad determinarán quién podrá trabajar los Sábados. La supervisión publicará un anuncio para los voluntarios antes del final del turno del Viernes. Se notificará a los empleados antes del final de su turno sobre su situación laboral para el Sábado. Si nadie se ofrece como voluntario para trabajar los sábados, el responsable del puesto deberá realizarlo.
- (d) Cuando un trabajador general reemplaza a un titular de puesto un Viernes (excepto por vacaciones) y la supervisión le informa que su puesto será el Sábado, este deberá trabajar el Sábado o solicitar una oferta de trabajo para un voluntario. El trabajador general no puede reclamar el puesto del Sábado.
- (e) Los empleados pueden ser despedidos de sus puestos fijos y reasignados a puestos vacantes o vacantes si no hay trabajadores generales capacitados disponibles. Cuando un trabajador general no pueda cubrir la vacante, pero sí pueda reemplazar a más de un titular, el titular que la cubra será por antigüedad. Cuando un titular de puesto fijo sea trasladado fuera de su puesto por más de 4 horas y su puesto sea cubierto (por ejemplo, no aplica cuando un puesto es discontinuado), el titular recibirá \$0.50 por hora por día. Esto no aplica a los trabajadores generales.
- (f) Empleados que están fuera de la nómina activa durante al menos **tres (3) meses consecutivos** ~~sies (6) meses continuos~~ Será removido de su puesto permanente y pasará a ser trabajador general. (Sin embargo, en circunstancias especiales, el plazo podrá ser prorrogado).

Sección 6. Trabajo general. Los departamentos deberán contar con suficientes empleados designados como empleados de trabajo general. Las ofertas de trabajo general se publicarán de la misma manera que las demás. Quienes tengan un puesto de trabajo suspendido diariamente se

La Compañía se reserva el derecho de añadir, eliminar, modificar, alterar o cambiar sus propuestas durante las negociaciones. También se reserva el derecho de presentar contrapropuestas a las propuestas sindicales, tanto económicas como no económicas.

6.4.25

convertirán en trabajadores generales. Al cubrir un puesto, los trabajadores generales asumen todos los derechos sobre el mismo, al igual que los titulares de un puesto de trabajo licitado.

- (a) Los trabajos de trabajo general se publicarán como Base y a los empleados se les pagará el grado del trabajo realizado de la misma manera que si fueran el titular del trabajo, es decir, si el trabajador general está calificado, se le pagará la tarifa del trabajo.
- (b) Se entiende que la Compañía podrá asignar temporalmente a trabajadores generales a puestos de trabajo para iniciar la jornada laboral. Las vacantes se cubrirán según la antigüedad y la capacidad de los trabajadores generales.
- (c) Una vez que un trabajador general es asignado a un puesto, este será el responsable de dicho puesto durante la semana, a menos que la supervisión deba trasladarlo o el trabajador general interrumpa su jornada por vacaciones, enfermedad, baja por enfermedad, etc. Este empleado no puede ser relevado, ni tampoco puede relevar a otro trabajador general. Los trabajadores generales normalmente se asignan por semana.
- (d) Si un trabajador general es parte de una unidad múltiple y se lleva a cabo una reducción y los empleados reducidos deben ser reasignados, los trabajadores generales se reducen primero.
- (e) La única excepción a las reglas anteriores es un trabajo reclamado inicial: si a un trabajador general se le asigna un trabajo y luego la empresa lo obliga a abandonar su trabajo reclamado, el trabajador general debe regresar a su trabajo reclamado tan pronto como surja la oportunidad o al comienzo del día siguiente, lo que sea conveniente para la supervisión.
- (f) Si un trabajador general interrumpe su día por vacaciones, ataque, salida anticipada, etc., antes de que el trabajo que reclama haya terminado y sea reemplazado, perderá sus derechos sobre ese trabajo.
- (g) Los empleados pueden ser despedidos de sus puestos fijos y reasignados a puestos vacantes o vacantes si no hay trabajadores generales capacitados disponibles. Cuando un trabajador general no sea capaz de cubrir la vacante, pero pueda reemplazar a más de un titular, el titular que la ocupe será el que la ocupe por antigüedad.

Sección 7. Trabajo transferido. Cuando la empresa transfiera trabajo de un departamento a otro, el empleado transferido podrá continuar su trabajo, reemplazar al empleado de menor antigüedad en el departamento o reclamar cualquier puesto vacante.

Sección 8. Combinación de puestos. Cuando la empresa combina dos o más puestos en cualquier departamento, el empleado de mayor antigüedad cuyo puesto se combine podrá solicitar el puesto, o el de menor antigüedad deberá aceptarlo. El porcentaje de trabajo no se considerará un factor.

La Compañía se reserva el derecho de añadir, eliminar, modificar, alterar o cambiar sus propuestas durante las negociaciones. También se reserva el derecho de presentar contrapropuestas a las propuestas sindicales, tanto económicas como no económicas.

Sección 9. Reducción de personal. Los empleados cuyos puestos sean discontinuados en el departamento podrán reemplazar a los empleados de menor antigüedad y reclamar cualquier puesto vacante que haya pasado por el proceso de licitación del departamento.

Sección 10. Despido. Posteriormente, el despido se basará en la antigüedad. Los empleados cuyos puestos se vean afectados por el despido podrán desplazar a los empleados de menor antigüedad de la planta, excluyendo a los empleados del Departamento Mecánico, siempre que estén cualificados para desempeñar el puesto o lo aprendan en un plazo razonable.

Sección 11. Reincorporación al puesto suspendido. Los empleados cuyos puestos hayan sido suspendidos tendrán derecho a reincorporación a sus puestos durante doce (12) meses. Se les reincorporará a su departamento original según su antigüedad y no tendrán derecho a permanecer en el puesto en el departamento al que se transfirieron temporalmente. Quienes se nieguen a reincorporarse perderán todos los derechos al puesto.

Sección 12. Unidad Múltiple. Una Unidad Múltiple se define como un puesto de trabajo que requiere los servicios de más de un empleado. Cuando se produzca una reducción en una unidad múltiple, se reducirá la plantilla de los empleados con menor antigüedad, a menos que el miembro de mayor antigüedad decida retirarse. Sin embargo, los trabajadores generales serán reducidos antes que los propietarios de los puestos. En caso de desplazamiento de puestos de trabajo en unidades múltiples, estos se cubrirán según la antigüedad de los empleados: el mayor puede, el menor debe.

Sección 13. Retorno tras Despido. Los empleados que hayan sido despedidos tendrán derecho a ser retenidos durante doce (12) meses. El día del despido, deberán proporcionar su nombre y dirección a la Oficina de Personal de la Planta. Durante el despido, deberán notificar a la Oficina de Personal de la Planta cualquier cambio de nombre o dirección. Todas las notificaciones se considerarán entregadas al empleado cuando se envíen por correo certificado a su última dirección proporcionada al Empleador. Los empleados serán retenidos por orden de antigüedad, siempre que puedan realizar el trabajo disponible o aprenderlo en un tiempo razonable. Los empleados competentes que se nieguen a ser retenidos perderán su derecho a antigüedad y no tendrán derecho a ser retenidos.

Sección 14. Listas de Antigüedad. La Compañía mantendrá las listas de antigüedad y las publicará trimestralmente. Se entregará una copia al Sindicato.

Sección 15. Pérdida de Antigüedad. Un empleado perderá su antigüedad y sus derechos laborales por las siguientes causas:

- (a) Renuncia voluntaria;
- (b) Despido por causa justificada;
- (c) No regresar al trabajo después de una licencia o cuando es llamado nuevamente después de un despido;

La Compañía se reserva el derecho de añadir, eliminar, modificar, alterar o cambiar sus propuestas durante las negociaciones. También se reserva el derecho de presentar contrapropuestas a las propuestas sindicales, tanto económicas como no económicas.

6.4.25

- (d) Haber estado suspendido por un período de doce (12) meses o más;
- (e) Ausencia por tres (3) días hábiles consecutivos sin previo aviso;
- (f) Ausencia por razones de salud por doce (12) meses o más (excepto accidentes/enfermedades de compensación laboral), sin embargo, de mutuo acuerdo, estos empleados pueden tener extendida su antigüedad;
- (g) Los empleados reincorporados tras un despido tendrán cinco (5) días hábiles para reincorporarse al trabajo tras ser notificados mediante carta certificada o telegrama enviado a su última dirección conocida. Quienes no se presenten a trabajar dentro de los cinco (5) días hábiles o en la fecha de recepción de la carta certificada o telegrama perderán sus derechos laborales. No obstante, los empleados podrán obtener una prórroga por mutuo acuerdo entre la Empresa y el Sindicato.
- (h) A los empleados que son promovidos a trabajos fuera de la unidad de negociación se les proporciona un período de seis (6) meses para regresar a la unidad de negociación sin pérdida de antigüedad.

Sección 16. Mecánica. Debido a la singularidad del funcionamiento del Departamento de Mecánica, el Sindicato reconoce la necesidad de elaborar normas diferentes o modificar las existentes para garantizar su correcto funcionamiento. Los empleados que hayan alcanzado el tercer nivel de progresión podrán optar a las vacantes del Departamento de Mecánica.

Sección 17. Programa de Trabajo Liger/Alternativo. La Empresa y el Sindicato reconocen la necesidad de un programa que cubra a los empleados con discapacidad parcial que les impide realizar las tareas de su propio trabajo. Los puestos necesarios se designarán como Trabajo Liger/Alternativo, sin exceder el quince (15) por ciento de la plantilla actual. Dichos puestos quedarán fuera de la jurisdicción del sistema de antigüedad.

- (a) Los puestos de trabajo licitados para fines de rehabilitación deben quedar vacantes mediante el proceso de licitación. Es decir, los puestos que permanezcan vacantes tras su publicación en el departamento y la planta podrán ser reclamados por el Programa de Trabajo Liger/Alternativo. Además, el Programa de Trabajo Liger/Alternativo también podrá reclamar puestos con un titular permanente. En ese caso, el titular podrá permanecer en el puesto mientras el empleado lo desee; sin embargo, si el empleado deja el puesto, este se convierte en un puesto de Trabajo Liger/Alternativo.
- (b) Cuando los empleados con lesiones laborales no estén disponibles para cubrir puestos de trabajo ligero o alternativo, podrán cubrirse día a día. Los puestos se mantendrán como puestos de trabajo ligero o alternativo y se cubrirán según sea necesario.
- (c) Un empleado en un puesto de servicio ligero o alternativo pierde todo derecho a reclamar su empleo permanente después de haber trabajado en dicho puesto durante sesenta (60) días hábiles en un período de un año y pierde su salario regular después de haber trabajado en dicho puesto durante treinta (30) días calendario. En circunstancias

La Compañía se reserva el derecho de añadir, eliminar, modificar, alterar o cambiar sus propuestas durante las negociaciones. También se reserva el derecho de presentar contrapropuestas a las propuestas sindicales, tanto económicas como no económicas.

6.4.25

especiales, este plazo puede extenderse para proteger el empleo permanente del empleado, pero no su salario permanente.

La Compañía se reserva el derecho de añadir, eliminar, modificar, alterar o cambiar sus propuestas durante las negociaciones. También se reserva el derecho de presentar contrapropuestas a las propuestas sindicales, tanto económicas como no económicas.