

**Negotiations for Successor Agreement  
UFCW Local 663 and Tony Downs Foods  
Union Proposal 1 on 10/23/2023**

U1. Term of Agreement

- a. 3 year contract, subject to total agreement.

U2. Grievance Procedure

- a. Change all instances of “two (2) working days” to “five (5) working days”

U3. Hours of Work

- a. Strike section 11.04(b).
- b. At least 2 weeks notice on schedules, including weekend work.
- c. Eliminate hours requirements in section 11.07 for double time on Sundays.
- d. Employees shall be guaranteed 2 consecutive days off each week.
- e. Voluntary overtime will be offered up by seniority, starting with the most senior qualified employee; Involuntary (i.e. mandatory) overtime will be assigned by inverse seniority and thereby assigned to the least senior qualified employee.
- f. Overtime at 1.5x for all hours worked on a 6th consecutive day; overtime at 2x for all hours worked on a 7th consecutive day and all consecutive days thereafter.

U4. New Article on Immigration Rights

- a. See attached.

U5. Tools and Clothing Furnished

- a. Increase boot allowance for maintenance up to \$300 maximum each year.
  - i. Expand to include those who drive electric hand jacks and machine operators.
- b. Provide adequate cold climate gear for employees working in cold areas

U6. Funeral Leave

- a. Change from funeral leave to bereavement leave.
- b. Increase from 3 days to 5 days.
- c. Add aunts and uncles.
- d. Can extend to up to 2 weeks (up to 4 weeks if out of the country) as unpaid
  - i. May use accrued vacation or sick time to receive pay for all or a portion of the extended time.

U7. Vacation Time eligibility

- a. Eligible to use vacation time after 6 months of employment and strike days worked requirement.

U8. Vacation Time Accrual

- a. Earned vacation time will accrue each pay week and begin accruing at time of hire (employees shall receive accrued vacation time upon completion of first 6 months of employment).
- b. Vacation accrual at the following rates, based on Company seniority:

Less than 1 yr:	0.769 hours/week (40 hours annually)
1-2 years:	1.538 hours/week (80 hours annually)
2-3 years:	2.308 hours/week (120 hours annually)
3-5 years:	3.077 hours/week (160 hours annually)
5+ years:	3.846 hours/week (200 hours annually)

*The Union reserves the right to add, delete, amend, alter, or otherwise change its proposals during the course of negotiations. The Union also reserves the right to make counter proposals to the employer's proposals.*

U9. Vacation Carryover

- a. Earned vacation hours will carry over year to year.

U10. Vacation requests

- a. Vacation requests of four (4) weeks or less in duration, which are submitted at least fourteen (14) days in advance, will not be unreasonably denied.
- b. Vacation requests more than four (4) weeks in length but not to exceed three (3) months, which are submitted at least sixty (60) days in advance, will not be unreasonably denied.
- c. Employees will receive approval or denial of their vacation requests within two (2) business days of the request being submitted. Requests will not be unreasonably denied.

U11. Sick Leave

- a. [Hold pending additional information]

U12. Holidays

- a. Add MLK Day
- b. Paid full 8 hours for holidays (not based on previous 4 week average)
- c. If the company closes the plant for additional days surrounding a holiday, those days will be paid as paid holidays.
- d. Excused absences (e.g. due to inclement weather) on the work shift before or after a holiday will not adversely affect employees' eligibility for holiday pay.

U13. Health Insurance

- a. [Hold for future proposal; additional information needed]

U14. Retirement

- a. [Hold for future proposal; additional information needed]

U15. Wages - General Labor

- a. Eliminate language for pay rates below General Labor Rate
- b. Increase General Labor Rate as follows:
  - Effective 10/1/2023: \$23.60
  - Effective 10/1/2024: \$26.00
  - Effective 10/1/2025: \$28.00
- c. Maintenance Mechanic Wage Scale as follows:
  - Effective 10/1/2023: \$27.00
  - Effective 10/1/2024: \$29.00
  - Effective 10/1/2025: \$31.00
- d. Waste Water Operator Wage Rates as follows:
  - Effective 10/1/2023: \$27.00
  - Effective 10/1/2024: \$29.00
  - Effective 10/1/2025: \$31.00
- e. Minimum Annual Wage Increases:
  - Effective 10/1/2023: \$4.00
  - Effective 10/1/2024: \$2.00
  - Effective 10/1/2025: \$2.00

U16. Wage Differentials

- a. Increase Working Foreman differential to \$3.00
- b. Increase Leadperson differential to \$2.00

*The Union reserves the right to add, delete, amend, alter, or otherwise change its proposals during the course of negotiations. The Union also reserves the right to make counter proposals to the employer's proposals.*

- c. Increase all Production Department and Shipping/Receiving Department differentials
- d. Add night differential of \$1.00/hour for all employees (not just maintenance)
- e. When employees in other job classifications are required to perform maintenance duties, such employees shall be paid \$2.00/hour more for all hours worked that day (stacks on top of all normal differentials).

U17. Contributions to Child Wellbeing Fund

- a. See attached.

U18. Emergency Closures and Inclement Weather

- a. No loss of pay for emergency closures of the plant.
- b. During a declared weather emergency, all employee absences will be excused and employees will be allowed to use accrued sick or vacation time.
- c. Employees who work during a declared weather emergency will be paid double time for all hours worked.

U19. Union visitation

- a. Union access to work/production areas will not be unreasonably denied.

U20. Good Attendance

- a. Each quarter, employees with perfect attendance will bank an additional eight (8) hours of vacation time.

Technical Clean Up

1. Section 6.01, in Step 3, strike the word "International"
2. Change all references of "mailed to the Union" to emailed.
3. Add Annex to Section 10.04
4. Change 10.07 "Union President" to "designated Union Representative"
5. Update Health & Safety Article to conform to legislative changes.

**Negotiations for Successor Agreement  
UFCW Local 663 and Tony Downs Foods  
Union Proposal 1b - Immigrant Rights & Child Wellbeing  
10/23/2023**

**U4. New Article entitled: Immigrant Rights**

General Principles: The union and the employer have a mutual interest in avoiding the termination of trained employees. Accordingly, to the extent not addressed by this agreement, the union and the employer will negotiate over issues related to compliance with the Immigration Reform and Control Act and any other current or future legislation, government rules or policies related to immigrants.

Section 1. Protection of Rights During Workplace Immigration Enforcement.

The employer will promptly notify the shop steward and union if the company is contacted by the Department of Homeland Security (DHS) or Immigration and Customs Enforcement (ICE), a branch of DHS for any purpose or if a search and/or arrest warrant, administrative subpoena or other request for documents is presented so the union can take steps to protect the rights of its members. Further, the employer will:

1. Refuse admittance of any agents of DHS or ICE who do not possess a valid warrant signed by a federal judge or magistrate.
2. Not reveal to the DHS names, addresses or immigration status of any employee, except pursuant to a valid warrant or subpoena signed by a federal judge, magistrate or immigration officer designated by the DHS.
3. Permit inspection of I-9 forms by DHS or DOL only after a minimum of three written days' notice. The employer shall provide no documents other than the I-9 forms to the DHS for inspection in the absence of a valid DHS administrative subpoena, or a search warrant or subpoenas signed by a federal judge or magistrate.
4. Where a warrant specifically names certain individuals or the DHS presents a warrant or subpoena that requires the production of I-9 forms, the inspection shall be permitted and individuals shall be called into the front office.
5. Where DHS notifies the employer that certain employees do not appear to be authorized for continued employment, the company will provide the employees with a reasonable opportunity of not less than two weeks to present other documents as listed on Form I-9 to establish their employment authorization.
6. Nothing in this provision shall be interpreted to limit the employee's rights to continued employment under the "receipt rule," which grants employees ninety (90) days to present to the company a replacement document of a previously issued but expired employment authorization.
7. It is acknowledged that this agreement shall not be interpreted to cause the company to knowingly hire or continue the employment of any person not authorized to work in the United States as prohibited by IRCA 8 U.S.C. 1324a(a)(1)(A)(2).

Section 2. Employer Self-Audits.

*The Union reserves the right to add, delete, amend, alter, or otherwise change its proposals during the course of negotiations. The Union also reserves the right to make counter proposals to the employer's proposals.*

Absent such form notice from DHS, ICE or any other federal state or local enforcement agency, the employer will not conduct an audit or any other type of inspection of its I-9 forms or personnel records, and will not allow any other private or public entity to conduct such an audit or inspection.

### Section 3. I-9 Forms.

The employer will maintain employee I-9 forms in a file separate from personnel records, as required by law. The employer will not duplicate, either by photocopy, electronically or any other method, the documents provided by the employee in connection with the I-9 process, and will not retain any copies, however obtained, in any files.

### Section 4. Verification and Reverification of Work Authorization.

The employer will not require or demand proof of immigration status, except as may be required by 8 U.S.C. 1324A(B) and listed on the back of the I-9 form. Further, the employer will not require that an employee reverify their authorization to work unless the employer obtains actual or constructive knowledge that the employee is not authorized to work in the United States. "Actual or constructive knowledge" means such knowledge that would subject the employer to liability under the "employer sanctions" provisions of the immigration laws, 8 U.S.C. 1324a. Further, the employer will not require employees engaged in "continuing employment" to provide proof of work authorization, including Social Security numbers.

"Reverification" means requesting that an employee show documents that purport to prove their authorization to work in the United States, and includes a request to provide proof of a valid Social Security number. In the event that the employer determines it has the requisite "actual or constructive knowledge" that requires it reverify an employee's authorization to work, the employer will:

- Prior to notifying the employee, notify the union and provide the union with the factual basis for that determination.
- Afford the employee a reasonable period of time of not less than 120 days to establish work authorization.
- Not take any adverse employment action against the employee unless the employer has complied with sections (1) and (2) above, and is required to do so by law.

### Section 5. Transfer of I-9 Forms.

No employee shall be required to reverify status in circumstances constituting "continuing employment." In the event of a sale of the business or its assets, or other business reorganization that transfers the employees to a different entity, the employer shall transfer the I-9 forms of its employees to the new employer, and shall condition such sale on the successor employer's written agreement to use transferred I-9 forms to satisfy obligations with respect to I-9 forms.

### Section 6. Inquiries Into Immigration Status.

The employer will not ask any employee, either orally or in writing, to respond to questions or provide documentation of immigration status, except as required by law. If the employer

*The Union reserves the right to add, delete, amend, alter, or otherwise change its proposals during the course of negotiations. The Union also reserves the right to make counter proposals to the employer's proposals.*

determines that such a request is required by law, the employer will provide the employee(s) and the union a detailed explanation for the request, in writing, citing the factual and legal basis for the request. The union will have two weeks to reply to the request. The employee will not be required to respond to questions or provide the requested documentation while the union and the employer attempt to resolve a dispute under this section.

#### Section 7. Employer Participation in Employer Verification Pilot Projects.

The employer will not participate in any computer or online verification of immigration or work authorization status, except as required by law.

#### Section 8. Corrections to Records.

An employee may notify the employer of a change in name or Social Security number and the employer will modify its records to reflect such changes. Such employees shall not have their seniority of employment status affected, or suffer any loss of benefits as a result of notifying the employer of such changes.

The employer may not discharge or in any manner discriminate, retaliate or take any adverse action against an employee because the employee updates or attempts to update his/her personnel records to reflect change to his/her lawful name or valid Social Security number.

#### Section 9. Social Security "No-Match" Letters.

In the event that the employer receives notice, either by correspondence or otherwise, from the Social Security Administration (SSA) indicating that an employee's name and Social Security number (SSN) that the employer reported on the Wage and Tax Statements (Form W-2) for the previous tax year do not agree with SSA's records, the employer agrees to the following:

- The employer will notify the union upon receipt of any such notice and will provide a copy of the notice to all employees listed on the notice and to the union.
- The employer will not take any adverse action against any employee listed on the notice, including firing, laying off, suspending, retaliating or discriminating against any such employee.
- The employer will not require that employees listed on the notice bring in a copy of their Social Security card for the employer to review, complete a new I-9 form, or provide new or additional proof of work authorization or immigration status.
- The employer will not contact the SSA or any other governmental agency after receiving notice of a "no-match" from the SSA.
- The employer will not interrogate any employee about his/her Social Security number (see "Inquiries into Immigration Status").

#### Section 10. Expiration of Documents.

The employer agrees to treat an employee's period of removal from employment due to the expiration of the employee's work authorization document as a leave of absence without pay for a period of up to ninety (90) calendar days, and reinstate the employee to the job without loss of seniority upon receipt of the renewal work authorization document if the employee provides appropriate documentation.

#### Section 11. Translation.

The employer agrees that a mutually agreeable translator will, at the employer's cost, translate the parties' collective bargaining agreement into the principal languages its employees read. The English version of the bargaining agreement shall govern should there be any discrepancies with the translated versions. The employer also agrees, at the employer's cost, to translate all employment-related documents, including handbooks, disciplinary notices, policies, procedures and other notices into languages its employees read, using a mutually agreeable translator. The employer agrees to pay for a mutually agreeable translator to translate during all company meetings that employees not fluent in English attend.

#### Section 12. Nondiscrimination.

The employer shall not discipline, discharge or in any other form discriminate against any employee because of their national origin or immigration status, or because immigration hearings and/or deportation hearings are initiated or are pending. An employee subject to immigration or deportation proceedings shall retain employment so long as the employee is authorized to work in the United States. No employee covered by this agreement shall suffer any loss of seniority, compensation or benefits due to any changes in the employee's name or Social Security number, provided that the new Social Security number is valid and the employee is authorized to work in the United States.

#### Section 13. Remedies.

If the employer violates any provision of this article and such violation directly or indirectly leads to the termination or resignation of any employee, the employer shall, in addition to any other remedies awarded by the arbitrator, reinstate and make the employee whole. If a reinstatement and/or make whole remedy is not permitted due to the employee's immigration status, the employer shall make an equivalent payment to \_\_\_\_\_.

#### Section 14. Citizenship.

Upon request, employees shall be released for up to five unpaid working days during the term of this agreement in order to attend U.S. Citizenship and Immigration Services proceedings and any related matters for the employee only. The employer may request verification of the reason for such absence.

On the day an employee becomes a U.S. citizen, the employer will compensate the employee with a one-time paid personal holiday in recognition of his or her citizenship.

#### Section 15. Leaves of Absence for Immigration-Related Issues.

In the event that an employee has a problem with his or her right to work in the United States, after completing his or her introductory or probationary period, the employer shall notify the union in writing, and upon the union's request, agrees to meet with the union to discuss the nature of the problem to see whether a resolution can be reached. Whenever possible, this meeting shall take place before any action by the employer is taken.

The union and the employer have an interest in avoiding the necessity of terminating trained employees due to the employee losing their authorization to work in the United States. In order to assist employees in a timely manner to take advantage of the prepaid legal services plan and/or other assistance provided by the union regarding immigration matters, the employer agrees to share with the union, upon request, authorizations that are going to expire in the 60-day period following the request.

In the event that an employee does not provide adequate proof that he/she is authorized to work in the United States after his/her probationary or introductory period, and his/her employment is terminated for this reason, the employer agrees to immediately reinstate the employee to his/her former position, without loss of prior seniority (but length of service for vacation or other benefits does not continue to accrue during the period of absence) upon the employee providing proper work authorization within 12 months from the date of termination.

If the employee needs additional time, the employer will rehire the employee into the next available opening in the employee's former classification, as a new hire without seniority, upon the employee providing proper work authorization within a maximum of 12 additional months.

The employer will furnish to any employee terminated because he/she has not provided adequate proof he/she is authorized to work in the United States a personalized letter stating the employee's rights and obligations under this section.

#### Section 16. Limited-English Proficient Workers.

While English is the language of the workplace, the employer recognizes the right of employees to use the language of their choice among themselves.

The employer shall work with the union to provide English as a Second Language (ESL) and literacy classes to employees at the worksite, either directly or in partnership with not-for-profit ESL providers.

The employer agrees that any employee who is disciplined or discharged must be provided with notice in the language in which he/she is most fluent, and any meetings that may lead to or concern discipline or discharge must be conducted in the language in which the employee is most fluent.

#### Section 17. Legal Services.

The parties agree to jointly establish and participate in a fund, known as the \_\_\_\_ Fund, with or without other participating employers, for the purpose of providing legal assistance and support to union members in connection with immigration and naturalization proceedings. The Fund shall at all times meet the criteria of §302(c)(8) of the Labor-Management Relations Act of 1947, and contributions thereto shall be tax deductible by the employer. The employer shall contribute \$0.25 per hour for each hour worked effective (date). As used in this section, "hours worked" shall mean all hours for which an employee may be compensated, including paid time off hours.

*The Union reserves the right to add, delete, amend, alter, or otherwise change its proposals during the course of negotiations. The Union also reserves the right to make counter proposals to the employer's proposals.*



Contributions to the Fund shall be delinquent after the fifteenth (15th) day of each month for hours worked the previous month. Reporting procedures and interest on delinquent contributions shall be established by the trustees of the Fund. By execution of this agreement, the employer hereto agrees to accept and be fully bound by the terms of the fund's Trust Agreement and Plan, and any subsequent amendments thereto. Any disputes or differences of opinion concerning the initial terms of the Trust Agreement and Plan shall be subject to arbitration under this agreement.

#### Section 18. Federal Contracts.

If the employer submits a bid for a federal contract that requires the employer to use E-Verify, the employer will promptly provide the union a copy of that bid. If the employer enters into a federal contract that requires the employer to use E-Verify, the employer will provide the union with a copy of that contract within five (5) days of the award date of the contract. If the employer bids on or enters into a federal contract that requires the employer to use E-Verify, the employer will meet with a representative of the union to discuss the E-Verify requirement and comply with any reasonable request by the union that the employer object to inclusion of the E-Verify clause in the federal contract.

If the employer enters into a federal contract that requires the employer to use E-Verify, the employer will use E-Verify only for (a) new hires; and (b) existing employees who work on the federal contract; and will not use E-Verify for existing employees (a) who do not work on the federal contract; or (b) who normally perform support work, such as indirect or overhead functions, and who do not perform any substantial duties under the federal contract. Before using E-Verify, the employer will meet with the union and reach an agreement on which employees are working on the federal contract and must be verified.

The employer will not verify any existing employees in E-Verify until 120 days after the award date of a federal contract that requires the employer to use E-Verify.

Before verifying any existing employees in E-Verify, the employer will give employees 90 days' advance notice. Any employee who decides to resign in lieu of being checked in E-Verify will be given a severance payment of two thousand dollars (\$2,000).

#### Section 19. Management Training.

The employer shall train all managers and supervisors on the immigration components of this contract within one (1) month of agreement to its terms, and thereafter within six months of hiring any new manager or supervisor.

### **U17. New article entitled: Child Safety & Wellbeing**

General Principles: The union and the employer have a mutual interest in preventing child labor and advocating for child safety and wellbeing in our community. Accordingly, to the extent not addressed by this agreement, the union and the employer will negotiate over issues related to

*The Union reserves the right to add, delete, amend, alter, or otherwise change its proposals during the course of negotiations. The Union also reserves the right to make counter proposals to the employer's proposals.*

compliance with the child labor laws and any other current or future legislation, government rules or policies related to the employment of minors.

Section 1. Child Wellbeing Fund.

The parties agree to jointly establish and participate in a fund, with or without other participating employers, known as the \_\_\_\_ Fund, for the purpose of providing support to children in the community, whereby they are not compelled to work in such dangerous workplaces. The Fund shall at all times meet the criteria of §302(c)(8) of the Labor-Management Relations Act of 1947, and contributions thereto shall be tax deductible by the employer. The employer shall contribute \$0.25 per hour for each hour worked effective (date). As used in this section, "hours worked" shall mean all hours for which an employee may be compensated, including paid time off hours.

Contributions to the Fund shall be delinquent after the fifteenth (15th) day of each month for hours worked the previous month. Reporting procedures and interest on delinquent contributions shall be established by the trustees of the Fund. By execution of this agreement, the employer hereto agrees to accept and be fully bound by the terms of the fund's Trust Agreement and Plan, and any subsequent amendments thereto. Any disputes or differences of opinion concerning the initial terms of the Trust Agreement and Plan shall be subject to arbitration under this agreement.

**Traducido por Google. Consulte la versión en inglés para conocer las propuestas oficiales.**

**Negociaciones para el acuerdo sucesor  
UFCW Local 663 y Tony Downs Foods  
Propuesta sindical 1 del 23/10/2023**

- U1. Término del acuerdo
  - a. Contrato de 3 años, sujeto a acuerdo total.
- U2. Procedimiento agraviado
  - a. Cambiar todas las instancias de “dos (2) días hábiles” a “cinco (5) días hábiles”
- U3. Horas de trabajo
  - a. Sección de huelga 11.04(b).
  - b. Aviso de al menos 2 semanas sobre los horarios, incluido el trabajo de fin de semana.
  - c. Eliminar los requisitos de horas en la sección 11.07 para el doble de tiempo los domingos.
  - d. Se garantizará a los empleados 2 días libres consecutivos cada semana.
  - e. Las horas extraordinarias voluntarias se ofrecerán por antigüedad, comenzando por el empleado cualificado de mayor antigüedad; Las horas extras involuntarias (es decir, obligatorias) se asignarán por antigüedad inversa y, por lo tanto, se asignarán al empleado calificado con menor antigüedad.
  - f. Horas extras a 1,5x por todas las horas trabajadas en un sexto día consecutivo; horas extras al doble por todas las horas trabajadas en un séptimo día consecutivo y todos los días consecutivos posteriores.
- U4. Nuevo artículo sobre derechos de inmigración
  - a. Ver adjunto.
- U5. Herramientas y ropa amuebladas.
  - a. Aumentar el subsidio de arranque para mantenimiento hasta un máximo de \$300 cada año.
    - i. Ampliar para incluir a quienes conducen gatos manuales eléctricos y operadores de máquinas.
  - b. Proporcionar equipo adecuado para climas fríos para los empleados que trabajan en áreas frías.
- U6. Licencia funeraria
  - a. Cambio de baja por funeral a baja por duelo.
  - b. Aumentar de 3 días a 5 días.
  - c. Añade tías y tíos.
  - d. Puede extenderse hasta 2 semanas (hasta 4 semanas si está fuera del país) como no remunerado
    - i. Puede utilizar vacaciones o tiempo de enfermedad acumulado para recibir pago por todo o una parte del tiempo extendido.
- U7. Elegibilidad para tiempo de vacaciones
  - a. Elegible para utilizar el tiempo de vacaciones después de 6 meses de empleo y requisito de días trabajados de huelga.

*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 del empleador.*

U8. Acumulación de tiempo de vacaciones

a. El tiempo de vacaciones ganado se acumulará cada semana de pago y comenzará a acumularse en el momento de la contratación (los empleados recibirán el tiempo de vacaciones acumulado al completar los primeros 6 meses de empleo).

b. Acumulación de vacaciones a las siguientes tarifas, según la antigüedad de la Compañía:

Menos de 1 año:	0,769 horas/semana (40 horas anuales)
1-2 años:	1.538 horas/semana (80 horas anuales)
2-3 años:	2.308 horas/semana (120 horas anuales)
3-5 años:	3.077 horas/semana (160 horas anuales)
5+ años:	3.846 horas/semana (200 horas anuales)

U9. Transferencia de vacaciones

a. Las horas de vacaciones ganadas se acumularán de año en año.

U10. Solicitudes de vacaciones

a. Las solicitudes de vacaciones de cuatro (4) semanas o menos de duración, que se presenten con al menos catorce (14) días de anticipación, no serán denegadas sin motivo.

b. Las solicitudes de vacaciones de más de cuatro (4) semanas de duración pero que no excedan los tres (3) meses, que se presenten con al menos sesenta (60) días de anticipación, no serán denegadas sin motivo.

c. Los empleados recibirán la aprobación o denegación de sus solicitudes de vacaciones dentro de los dos (2) días hábiles posteriores a la presentación de la solicitud. Las solicitudes no serán denegadas sin motivo.

U11. Baja por enfermedad

a. [Esperar pendiente de información adicional]

U12. Vacaciones

a. Agregar día de MLK

b. Se pagan 8 horas completas por vacaciones (no basado en el promedio de las 4 semanas anteriores)

c. Si la empresa cierra la planta por días adicionales relacionados con un feriado, esos días se pagarán como feriados pagados.

d. Las ausencias justificadas (por ejemplo, debido a inclemencias del tiempo) en el turno de trabajo antes o después de un día festivo no afectarán negativamente la elegibilidad de los empleados para el pago de días festivos.

U13. Seguro de salud

a. [Esperar para propuestas futuras; se necesita información adicional]

U14. Jubilación

a. [Esperar para propuestas futuras; se necesita información adicional]

U15. Salarios - Trabajo General

a. Eliminar el lenguaje para tasas de pago por debajo de la tasa laboral general

b. Aumente la tasa de mano de obra general de la siguiente manera:

A partir del 1/10/2023: \$23,60

A partir del 1/10/2024: \$26.00

A partir del 1/10/2025: \$28,00

- c. Escala salarial para mecánicos de mantenimiento de la siguiente manera:
  - A partir del 1/10/2023: \$27.00
  - A partir del 1/10/2024: \$29,00
  - A partir del 1/10/2025: \$31,00
- d. Las tarifas salariales para operadores de aguas residuales son las siguientes:
  - A partir del 1/10/2023: \$27.00
  - A partir del 1/10/2024: \$29,00
  - A partir del 1/10/2025: \$31,00
- e. Aumentos del salario mínimo anual:
  - A partir del 1/10/2023: \$4.00
  - A partir del 1/10/2024: \$2.00
  - A partir del 1/10/2025: \$2.00

#### U16. Diferenciales salariales

- a. Aumentar el diferencial del capataz trabajador a \$3.00
- b. Aumentar el diferencial de líder a \$2.00
- c. Incrementar todos los diferenciales del Departamento de Producción y del Departamento de Envío/Recepción.
- d. Agregar diferencial nocturno de \$1.00/hora para todos los empleados (no solo para mantenimiento)
- e. Cuando se requiere que los empleados en otras clasificaciones laborales realicen tareas de mantenimiento, a dichos empleados se les pagará \$2.00/hora más por todas las horas trabajadas ese día (se acumula además de todos los diferenciales normales).

#### U17. Contribuciones al Fondo de Bienestar Infantil

- a. Ver adjunto.

#### U18. Cierres de emergencia e inclemencias del tiempo

- a. No hay pérdida de salario por cierres de emergencia de la planta.
- b. Durante una emergencia climática declarada, todas las ausencias de los empleados serán excusadas y se les permitirá usar el tiempo acumulado por enfermedad o vacaciones.
- c. Los empleados que trabajen durante una emergencia climática declarada recibirán el doble de tiempo por todas las horas trabajadas.

#### U19. Visita sindical

- a. No se negará injustificadamente el acceso del sindicato a las áreas de trabajo/producción.

#### U20. Buena asistencia

- a. Cada trimestre, los empleados con asistencia perfecta acumularán ocho (8) horas adicionales de vacaciones.

#### Limpieza técnica

1. Sección 6.01, en el Paso 3, tache la palabra "Internacional"
2. Cambie todas las referencias de "enviado por correo a la Unión" a enviado por correo electrónico.
3. Agregar Anexo a la Sección 10.04
4. Cambiar 10.07 "Presidente del Sindicato" por "Representante del Sindicato designado"

*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 del empleador.*

5. Actualizar el artículo sobre salud y seguridad para adaptarlo a los cambios legislativos.

*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 del empleador.*

**Traducido por Google. Consulte la versión en inglés para conocer las propuestas oficiales.**

**Negociaciones para el acuerdo sucesor  
UFCW Local 663 y Tony Downs Foods  
Propuesta sindical 1b: Derechos de los inmigrantes y bienestar infantil  
23/10/2023**

**U4. Nuevo artículo titulado: Derechos de los inmigrantes**

Principios Generales: El sindicato y el empleador tienen un interés mutuo en evitar el despido de empleados capacitados. En consecuencia, en la medida en que este acuerdo no lo aborde, el sindicato y el empleador negociarán cuestiones relacionadas con el cumplimiento de la Ley de Control y Reforma Migratoria y cualquier otra legislación, norma gubernamental o política actual o futura relacionada con los inmigrantes.

Sección 1. Protección o derechos durante la aplicación de la ley de inmigración en el lugar de trabajo.

El empleador notificará de inmediato al delegado sindical y al sindicato si el Departamento de Seguridad Nacional (DHS) o el Servicio de Inmigración y Control de Aduanas (ICE), una rama del DHS, se comunica con la empresa para cualquier propósito o si una orden de búsqueda y/o arresto, se presenta una citación administrativa u otra solicitud de documentos para que el sindicato pueda tomar medidas para proteger los derechos de sus miembros. Además, el empleador deberá:

1. Negar la entrada a cualquier agente del DHS o ICE que no posea una orden válida firmada por un juez o magistrado federal.
2. No revelar al DHS los nombres, direcciones o el estado migratorio de ningún empleado, excepto conforme a una orden o citación válida firmada por un juez, magistrado u oficial de inmigración federal designado por el DHS.
3. Permitir la inspección de los formularios I-9 por parte del DHS o el DOL solo después de un mínimo de tres días de notificación por escrito. El empleador no deberá proporcionar ningún documento distinto de los formularios I-9 al DHS para su inspección en ausencia de una citación administrativa válida del DHS, o una orden de registro o citaciones firmadas por un juez o magistrado federal.
4. Cuando una orden nombre específicamente a ciertas personas o el DHS presente una orden o citación que requiera la presentación de formularios I-9, se permitirá la inspección y se llamará a las personas a la oficina principal.
5. Cuando el DHS notifique al empleador que ciertos empleados no parecen estar autorizados para continuar en el empleo, la compañía brindará a los empleados una oportunidad razonable de no menos de dos semanas para presentar otros documentos enumerados en el Formulario I-9 para establecer su autorización de empleo. .
6. Nada en esta disposición se interpretará en el sentido de limitar los derechos del empleado a continuar en el empleo según la "regla de recepción", que otorga a los

*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 del empleador.*

empleados noventa (90) días para presentar a la empresa un documento de reemplazo de una autorización de empleo previamente emitida pero vencida.

7. Se reconoce que este acuerdo no se interpretará en el sentido de que la empresa contrate o continúe empleando a sabiendas a cualquier persona no autorizada para trabajar en los Estados Unidos, como lo prohíbe IRCA 8 USC 1324a(a)(1)(A)(2). ).

### Sección 2. Autoauditorías del empleador.

En ausencia de dicha notificación del formulario por parte del DHS, ICE o cualquier otra agencia federal estatal o local, el empleador no realizará una auditoría ni ningún otro tipo de inspección de sus formularios I-9 o registros de personal, y no permitirá que ningún otro tipo de notificación privada o pública. entidad para llevar a cabo tal auditoría o inspección.

### Sección 3. Formularios I-9.

El empleador mantendrá los formularios I-9 de los empleados en un archivo separado de los registros de personal, según lo exige la ley. El empleador no duplicará, ya sea mediante fotocopia, electrónicamente o cualquier otro método, los documentos proporcionados por el empleado en relación con el proceso I-9, y no conservará ninguna copia, independientemente de cómo se haya obtenido, en ningún archivo.

### Sección 4. Verificación y Reverificación de la Autorización de Trabajo.

El empleador no requerirá ni exigirá prueba de estatus migratorio, excepto según lo exija 8 USC 1324A(B) y se indique en el reverso del formulario I-9. Además, el empleador no exigirá que un empleado vuelva a verificar su autorización para trabajar a menos que obtenga conocimiento real o implícito de que el empleado no está autorizado a trabajar en los Estados Unidos.

“Conocimiento real o implícito” significa aquel conocimiento que sometería al empleador a responsabilidad bajo las disposiciones de “sanciones al empleador” de las leyes de inmigración, 8 USC 1324a. Además, el empleador no exigirá a los empleados contratados en “empleo continuo” que proporcionen prueba de autorización de trabajo, incluidos los números de Seguro Social.

“Reverificación” significa solicitar que un empleado muestre documentos que pretendan probar su autorización para trabajar en los Estados Unidos, e incluye una solicitud para proporcionar prueba de un número de Seguro Social válido. En el caso de que el empleador determine que tiene el “conocimiento real o implícito” requerido que requiere volver a verificar la autorización de trabajo de un empleado, el empleador:

- Antes de notificar al empleado, notificar al sindicato y proporcionarle la base fáctica para esa determinación.
- Conceder al empleado un período de tiempo razonable de no menos de 120 días para establecer el trabajo autorización.
- No tomar ninguna acción laboral adversa contra el empleado a menos que el empleador haya cumplido con las secciones (1) y (2) anteriores y esté obligado a hacerlo por ley.

*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 del empleador.*



#### Sección 5. Transferencia de Formularios I-9.

No se requerirá que ningún empleado vuelva a verificar su estatus en circunstancias que constituyan "empleo continuo". En caso de una venta del negocio o sus activos, u otra reorganización empresarial que transfiera a los empleados a una entidad diferente, el empleador transferirá los formularios I-9 de sus empleados al nuevo empleador, y condicionará dicha venta a la acuerdo escrito del empleador sucesor para utilizar los formularios I-9 transferidos para satisfacer las obligaciones con respecto a los formularios I-9.

#### Sección 6. Consultas sobre el estatus migratorio.

El empleador no le pedirá a ningún empleado, ya sea oralmente o por escrito, que responda preguntas o proporcione documentación sobre su estado migratorio, excepto según lo exija la ley. Si el empleador determina que dicha solicitud es requerida por ley, proporcionará a los empleados y al sindicato una explicación detallada de la solicitud, por escrito, citando los fundamentos fácticos y legales de la solicitud. El sindicato tendrá dos semanas para responder a la solicitud. No se requerirá que el empleado responda preguntas o proporcione la documentación solicitada mientras el sindicato y el empleador intenta resolver una disputa bajo esta sección.

#### Sección 7. Participación del empleador en proyectos piloto de verificación de empleadores.

El empleador no participará en ninguna verificación por computadora o en línea del estado de inmigración o autorización de trabajo, excepto según lo exija la ley.

#### Sección 8. Correcciones a los registros.

Un empleado puede notificar al empleador sobre un cambio de nombre o número de Seguro Social y el empleador modificará sus registros para reflejar dichos cambios. Dichos empleados no verán afectada su antigüedad en el estatus laboral ni sufrirán ninguna pérdida de beneficios como resultado de notificar al empleador sobre dichos cambios.

El empleador no puede despedir ni discriminar de ninguna manera, tomar represalias o tomar medidas adversas contra un empleado porque el empleado actualiza o intenta actualizar sus registros personales para reflejar cambios en su nombre legal o número de Seguro Social válido.

#### Sección 9. Cartas de "no coincidencia" del Seguro Social.

En el caso de que el empleador reciba un aviso, ya sea por correspondencia o de otro modo, de la Administración del Seguro Social (SSA) indicando que el nombre y el número de Seguro Social (SSN) del empleado que el empleador informó en las declaraciones de salarios e impuestos (formulario W-2 ) para el año fiscal anterior no concuerdan con los registros de la SSA, el empleador acepta lo siguiente:

- El empleador notificará al sindicato al recibir dicho aviso y proporcionará una copia del aviso a todos los empleados enumerados en el aviso y al sindicato.

- El empleador no tomará ninguna medida adversa contra ningún empleado enumerado en el aviso, incluido el despido, la suspensión, la toma de represalias o la discriminación contra dicho empleado.
- El empleador no exigirá que los empleados enumerados en el aviso traigan una copia de su tarjeta de Seguro Social para que el empleador la revise, complete un nuevo formulario I-9 o proporcione prueba nueva o adicional de autorización de trabajo o estado migratorio.
- El empleador no se comunicará con la SSA ni con ninguna otra agencia gubernamental después de recibir una notificación de “no coincidencia” de la SSA.
- El empleador no interrogará a ningún empleado sobre su número de Seguro Social (consulte “Consultas sobre el estatus migratorio”).

#### Sección 10. Caducidad de los Documentos.

El empleador acepta tratar el período de despido de un empleado del empleo debido a la expiración del documento de autorización de trabajo del empleado como un permiso de ausencia sin goce de sueldo por un período de hasta noventa (90) días calendario, y reinstalar al empleado en el trabajo sin Pérdida de antigüedad al recibir el documento de autorización de trabajo de renovación si el empleado proporciona la documentación adecuada.

#### Sección 11. Traducción.

El empleador acepta que un traductor de mutuo acuerdo, a costo del empleador, traducirá el convenio colectivo de las partes a los principales idiomas que leen sus empleados. La versión en inglés del acuerdo de negociación regirá en caso de haber discrepancias con las versiones traducidas. El empleador también acepta, a su costa, traducir todos los documentos relacionados con el empleo, incluidos manuales, avisos disciplinarios, políticas, procedimientos y otros avisos a los idiomas que leen sus empleados, utilizando un traductor de mutuo acuerdo. El empleador se compromete a pagar a un traductor de mutuo acuerdo para que traduzca durante todas las reuniones de la empresa a las que asistan los empleados que no dominan el inglés.

#### Sección 12. No discriminación.

El empleador no disciplinará, despedirá ni discriminará de ninguna otra forma a ningún empleado debido a su origen nacional o estado migratorio, o porque se hayan iniciado o estén pendientes audiencias de inmigración y/o audiencias de deportación. Un empleado sujeto a procedimientos de inmigración o deportación conservará el empleo siempre que esté autorizado a trabajar en los Estados Unidos. Ningún empleado cubierto por este acuerdo sufrirá pérdida de antigüedad, compensación o beneficios debido a cambios en el nombre del empleado o en el número de Seguro Social, siempre que el nuevo número de Seguro Social sea válido y el empleado esté autorizado a trabajar en los Estados Unidos.

#### Sección 13. Remedios.

Si el empleador viola cualquier disposición de este artículo y dicha violación conduce directa o indirectamente al despido o renuncia de cualquier empleado, el empleador, además de cualquier otro recurso otorgado por el árbitro, reintegrará y compensará al empleado. Si no se

permite un reintegro y/o hacer un remedio completo debido al estatus migratorio del empleado, el empleador deberá hacer un pago equivalente a \_\_\_\_\_.

#### Sección 14. Ciudadanía.

Si lo solicitan, los empleados serán liberados por hasta cinco días hábiles no remunerados durante la vigencia de este acuerdo para poder asistir a los procedimientos de los Servicios de Inmigración y Ciudadanía de los EE. UU. y cualquier asunto relacionado únicamente para el empleado. El empleador podrá solicitar verificación del motivo de dicha ausencia.

El día que un empleado se convierte en ciudadano estadounidense, el empleador compensará al empleado con un feriado personal pagado por única vez en reconocimiento de su ciudadanía.

#### Sección 15. Licencias por cuestiones relacionadas con la inmigración.

En el caso de que un empleado tenga un problema con su derecho a trabajar en los Estados Unidos, después de completar su período introductorio o de prueba, el empleador deberá notificar al sindicato por escrito y, a petición del sindicato, acepta reunirse con el sindicato para discutir la naturaleza del problema y ver si se puede llegar a una solución. Siempre que sea posible, esta reunión tendrá lugar antes de que se adopte cualquier medida por parte del empleador.

El sindicato y el empleador tienen interés en evitar la necesidad de despedir a empleados capacitados debido a que el empleado pierde su autorización para trabajar en los Estados Unidos. Para ayudar a los empleados de manera oportuna a aprovechar el plan de servicios legales prepago y/u otra asistencia brindada por el sindicato con respecto a asuntos de inmigración, el empleador acepta compartir con el sindicato, previa solicitud, las autorizaciones que vencerán en el plazo de 60 días siguientes a la solicitud.

En el caso de que un empleado no proporcione prueba adecuada de que está autorizado a trabajar en los Estados Unidos después de su período de prueba o introductorio, y su empleo es terminado por este motivo, el empleador se compromete a reinstalar inmediatamente el empleado a su puesto anterior, sin pérdida de antigüedad anterior (pero la duración del servicio para vacaciones u otros beneficios no continúa acumulándose durante el período de ausencia) una vez que el empleado proporcione la autorización de trabajo adecuada dentro de los 12 meses a partir de la fecha de terminación.

Si el empleado necesita tiempo adicional, el empleador volverá a contratarlo en la siguiente vacante disponible en la clasificación anterior del empleado, como un nuevo empleado sin antigüedad, una vez que el empleado proporcione la autorización de trabajo adecuada dentro de un máximo de 12 meses adicionales.

El empleador proporcionará a cualquier empleado despedido porque no ha proporcionado pruebas adecuadas de que está autorizado a trabajar en los Estados Unidos una carta personalizada que indique los derechos y obligaciones del empleado según esta sección.

*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 del empleador.*

### Sección 16. Trabajadores con dominio limitado del inglés.

Si bien el inglés es el idioma del lugar de trabajo, el empleador reconoce el derecho de los empleados a utilizar entre ellos el idioma de su elección.

El empleador deberá trabajar con el sindicato para brindar inglés como segundo idioma (ESL) y clases de alfabetización a los empleados en el lugar de trabajo, ya sea directamente o en asociación con proveedores de ESL sin fines de lucro.

El empleador acepta que cualquier empleado que sea disciplinado o despedido debe recibir un aviso en el idioma que domina con mayor fluidez, y que cualquier reunión que pueda conducir a una disciplina o despido o que tenga que ver con ella debe realizarse en el idioma en el que el empleado es más fluido.

### Sección 17. Servicios Legales.

Las partes acuerdan establecer y participar conjuntamente en un fondo, conocido como Fondo \_\_\_\_\_, con o sin otros empleadores participantes, con el fin de brindar asistencia legal y apoyo a los miembros del sindicato en relación con los procedimientos de inmigración y naturalización. El Fondo deberá cumplir en todo momento con los criterios del artículo 302(c)(8) de la Ley de Relaciones Laborales-Patrona de 1947, y las contribuciones al mismo serán deducibles de impuestos por parte del empleador. El empleador deberá aportar \$0.25 por hora por cada hora trabajada a partir del (fecha). Tal como se utiliza en esta sección, "horas trabajadas" significará todas las horas por las cuales un empleado puede ser compensado, incluidas las horas libres remuneradas.

Los aportes al Fondo se considerarán morosos después del día quince (15) de cada mes por las horas trabajadas el mes anterior. Los procedimientos de presentación de informes y los intereses sobre las contribuciones morosas serán establecidos por los fideicomisarios del Fondo. Al ejecutar este acuerdo, el empleador se compromete a aceptar y estar totalmente sujeto a los términos del Acuerdo y Plan de Fideicomiso del fondo, y cualquier enmienda posterior al mismo. Cualquier disputa o diferencia de opinión con respecto a los términos iniciales del Acuerdo y Plan de Fideicomiso estará sujeta a arbitraje en virtud de este acuerdo.

### Sección 18. Contratos Federales.

Si el empleador presenta una oferta para un contrato federal que requiere que utilice E-Verify, el empleador proporcionará de inmediato al sindicato una copia de esa oferta. Si el empleador celebra un contrato federal que requiere que utilice E-Verify, el empleador proporcionará al sindicato una copia de ese contrato dentro de los cinco (5) días siguientes a la fecha de adjudicación del contrato. Si el empleador hace una oferta o celebra un contrato federal que requiere que el empleador use E-Verify, el empleador se reunirá con un representante del sindicato para discutir el requisito de E-Verify y cumplir con cualquier solicitud razonable del sindicato que el empleador oponerse a la inclusión de la cláusula E-Verify en el contrato federal.

*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 del empleador.*

Si el empleador celebra un contrato federal que requiere que el empleador use E-Verify, el empleador usará E-Verify solo para (a) nuevas contrataciones; y (b) empleados existentes que trabajan con contrato federal; y no utilizará E-Verify para empleados existentes (a) que no trabajan bajo el contrato federal; o (b) que normalmente realizan trabajos de apoyo, como funciones indirectas o generales, y que no realizan ninguna tarea sustancial en virtud del contrato federal. Antes de usar E-Verify, el empleador se reunirá con el sindicato y llegará a un acuerdo sobre qué empleados están trabajando en el contrato federal y deben ser verificados.

El empleador no verificará a ningún empleado existente en E-Verify hasta 120 días después de la fecha de adjudicación de un contrato federal que requiere que el empleador use E-Verify.

Antes de verificar a cualquier empleado existente en E-Verify, el empleador avisará a los empleados con 90 días de anticipación. Cualquier empleado que decida renunciar en lugar de ser revisado en E-Verify recibirá una indemnización por despido de dos mil dólares (\$2,000).

#### Sección 19. Formación directiva.

El empleador deberá capacitar a todos los gerentes y supervisores sobre los componentes de inmigración de este contrato dentro de un (1) mes de haber aceptado sus términos y, posteriormente, dentro de los seis meses posteriores a la contratación de cualquier nuevo gerente o supervisor.

### **U17. Nuevo artículo titulado: Seguridad y bienestar infantil**

Principios generales: El sindicato y el empleador tienen un interés mutuo en prevenir el trabajo infantil y defender la seguridad y el bienestar infantil en nuestra comunidad. En consecuencia, en la medida en que este acuerdo no lo aborde, el sindicato y el empleador negociarán cuestiones relacionadas con el cumplimiento de las leyes sobre trabajo infantil y cualquier otra legislación, norma gubernamental o política actual o futura relacionada con el empleo de menores.

#### Sección 1. Fondo de Bienestar Infantil.

Las partes acuerdan establecer y participar conjuntamente en un fondo, con o sin otros empleadores participantes, conocido como Fondo \_\_\_\_\_, con el fin de brindar apoyo a los niños de la comunidad, mediante el cual no se ven obligados a trabajar en lugares de trabajo tan peligrosos. El Fondo deberá cumplir en todo momento con los criterios del artículo 302(c)(8) de la Ley de Relaciones Laborales-Patrona de 1947, y las contribuciones al mismo serán deducibles de impuestos por parte del empleador. El empleador deberá aportar \$0.25 por hora por cada hora trabajada a partir del (fecha). Tal como se utiliza en esta sección, "horas trabajadas" significará todas las horas por las cuales un empleado puede ser compensado, incluidas las horas libres remuneradas.

Los aportes al Fondo se considerarán morosos después del día quince (15) de cada mes por las horas trabajadas el mes anterior. Los procedimientos de presentación de informes y los intereses sobre las contribuciones morosas serán establecidos por los fideicomisarios del

*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 del empleador.*

Fondo. Al ejecutar este acuerdo, el empleador se compromete a aceptar y estar totalmente sujeto a los términos del Acuerdo y Plan de Fideicomiso del fondo, y cualquier enmienda posterior al mismo. Cualquier disputa o diferencia de opinión con respecto a los términos iniciales del Acuerdo y Plan de Fideicomiso estará sujeta a arbitraje en virtud de este acuerdo.

*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 del empleador.*