

UFCW Local 663 y JBS en Worthington, MN
CBA sucesor de 2025: debate sobre negociaciones locales y propuestas sindicales
30 de enero de 2025 a las 11:30 a.m.

1. POLÍTICA DE ASISTENCIA / BAJAS

1. La Compañía volverá al número de puntos de asistencia antes de un cambio unilateral en la política. [8 puntos hasta la última advertencia, se pueden cancelar 9 puntos]
2. Las ausencias de días consecutivos por las mismas citas médicas o enfermedad se considerarán como un solo hecho y sólo generarán un punto.
3. La Compañía no negará las solicitudes de tiempo libre para citas médicas o legales de los trabajadores y no incurrirá en puntos.

Nota: El sindicato reconoce el compromiso de la Compañía de seguir todas las leyes locales, estatales y federales y los términos del contrato para permisos de ausencia.

2. VELOCIDAD DE LÍNEA

JBS publicará el estándar de velocidad de línea para cada línea en cada departamento. Habrá una capacitación conjunta del sindicato y el empleador sobre el tiempo de trabajo remunerado con respecto a la velocidad estándar en línea, incluidos los niveles de personal y el proceso de cumplimiento en la planta.

3. ARTÍCULO 9 PERIODOS DE COMIDA Y PERIODOS DE ALIVIO

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 día laboral recibirán una bonificación adicional. ~~doce (12) quince (15)~~ período de alivio de un minuto. **El sindicato mantiene esta propuesta en la Sección 4**

Sección 5.

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 los 30 minutos de la hora de inicio del período de alivio programado regularmente. ~~Si esto sucede, los empleados recibirán un período de descanso adicional de quince (15) minutos en la segunda mitad del turno.~~ **Unión retira esta propuesta a la Sección 5**

4. SALUD Y SEGURIDAD

Sección 1.

La Compañía proporcionará **todas las herramientas y equipos necesarios, incluyendo:** cuchillos, aceros y guantes, **etc. a los empleados por la capacidad segura y eficiente de realizar las**

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
CBA sucesor de 2025: debate sobre negociaciones locales y propuestas sindicales
30 de enero de 2025 a las 11:30 a.m.

~~tareas de su trabajo. 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.

Sección 2.

(a) La Compañía proporcionará los dispositivos de seguridad que considere necesarios y, cuando se proporcionen, deberán usarse y/o usarse como condición de empleo.

(b) La Compañía requerirá que los empleados usen botas/zapatos de seguridad aprobados por la compañía que cumplan con los estándares de la empresa.

~~Agregar: El Sindicato y la Compañía aceptarán las diversas opciones proporcionadas por la Compañía. Habrá opciones para cubrir las diversas necesidades, por departamentos.~~ El Sindicato retira esta propuesta, entendiendo que el Sindicato y la Compañía se reunirán y acordarán opciones adicionales antes del _____ [fecha]

La Compañía proporcionará botas/zapatos de seguridad a todos los empleados.

5. UNIFORMES

ARTÍCULO 12

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 se compromete a proporcionar y lavar toda la ropa de trabajo.~~

Práctica actual de la empresa: cobrar incorrectamente a los trabajadores por guantes, delantales, gafas y otros artículos. También los trabajadores denuncian el robo de ropa. El sindicato está dispuesto a cambiar la propuesta a la empresa que proporciona 3 juegos de uniformes al año si podemos encontrar soluciones para corregir los problemas.

~~6. PERSONAL PARA ALIVIAR / CUANDO ES CORTO~~

7. PAGO DE SOPORTE

Eliminar el soporte 0, todos los trabajos deben ser al menos el soporte 1

Determinar la ubicación de los trabajos entre paréntesis según los criterios.

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
CBA sucesor de 2025: debate sobre negociaciones locales y propuestas sindicales
30 de enero de 2025 a las 11:30 a.m.

- Ideas sindicales para criterios:
 - Nivel de habilidades, certificación o licencia necesaria
 - Nivel de Responsabilidad, Riesgo o Seguridad Alimentaria
 - Dificultad o exigencia física sobre el cuerpo.
 - Valor de la pieza o producto
 - Diferenciación entre producción o mantenimiento

A la espera de información de la empresa.

- Eliminación, alteración o adición de puestos de trabajo.
 - ¿Qué puestos de trabajo durante la vigencia del contrato han sido eliminados o alterados?
 - ¿Cuál ha sido el impacto en el resto de trabajos/puestos?

8. ANTIGÜEDAD / OFERTA DE TRABAJO

ARTÍCULO 17 Sección 4

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~~

Sindicato se retira entendiendo que la Empresa mejorará el control del estacionamiento VIP y continuará trabajando en la apertura de los estacionamientos de DC, Carga y Casings

~~10. PROFESIONALIDAD DE LOS SUPERVISORES~~

ARTÍCULO 4 Sección 1. No Discriminación.

La Compañía y el Sindicato están comprometidos a mantener un ambiente de trabajo libre de discriminación. En la administración de este acuerdo y, de acuerdo con las leyes federales y estatales aplicables, ni la Compañía ni el Sindicato discriminarán a ningún empleado por su raza, color, religión, origen nacional, edad, estado civil, orientación sexual, identidad y expresión de género, condición de veterano o discapacidad.

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
CBA sucesor de 2025: debate sobre negociaciones locales y propuestas sindicales
30 de enero de 2025 a las 11:30 a.m.

~~Agregar: La Compañía proporcionará planes de capacitación y mejora del desempeño para todo el personal de supervisión con respecto a estándares aceptables de conducta profesional en el lugar de trabajo.~~

El sindicato se retira entendiendo que la Compañía abordará el profesionalismo y el respeto mostrado a los trabajadores de manera oportuna.

11. ARTÍCULOS ADICIONALES

- Derechos de los inmigrantes: consulte ejemplos de lenguaje contractual para discusión
- Saneamiento
 - 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.
- Mantenimiento
 - Publicar y contratar como jefe de registro de calderas en el mismo nivel que maestro de registro de electricidad. [Nota: no han cumplido con las regulaciones estatales]
 - Pasar del grado 12 al 14 a los operadores de refrigeración industrial certificados por RETA.
- LOA
 - ~~Veteranos: vacaciones flotantes adicionales para reconocer su servicio~~ El sindicato se retira
 - ~~Ajuste del pago de vacaciones: independientemente de si el trabajador es propietario o no del trabajo, los trabajadores reciben el pago del trabajo realizado durante la semana de vacaciones.~~ El sindicato se retira, ya es la práctica
 - Otros, después de una discusión adicional, deberían revisar para limpiar o si tiene sentido pasar al cuerpo del 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 de la Compañía. Todos los Acuerdos Tentativos entre las partes están sujetos a ratificación.

ARTÍCULOS DE DISCUSIÓN

POLÍTICA DE ASISTENCIA / PROGRAMACIÓN DE TIEMPO LIBRE

- **COMER**
 - Recorte diurno: al trabajador no se le permite usar ESST para ir al médico a una cita médica
 - Recorte diurno: tenía una cita con el dentista y la solicitó con anticipación, pero no le dijeron que podía ir hasta después del almuerzo, pero ya había cancelado la cita porque era muy tarde antes de que el supervisor notificara al trabajador.
 - Corte de día: el supervisor dijo que cuando use todo su tiempo de ESST, ya no podrá ir a citas médicas (Roelsey)
 - Day Cut: no se le permitió llevar a su hija al médico y si no tiene horas de ESST, no puede hacer nada al respecto (Roelsey)
 - Day Cut: cuando los trabajadores pidieron ir a las citas con el médico, les dijeron que no y él los insultó y les dijo que podían irse a casa si no les gustaba (Roelsey)
 - Day Cut: un par de trabajadoras informaron que cuando pidieron permiso para visitar al médico, les dijeron que me debían un favor (Roelsey)
 - Mantenimiento diurno: salió tarde de la cita con el médico porque la cita duró más de lo programado, llamó desde el consultorio del médico para notificar pero le dieron puntos de asistencia, esto ya ha sucedido dos veces
 - Casillas diurnas: solicitó 4 horas de tiempo no remunerado para conferencias escolares y el supervisor lo aprobó utilizando un día libre, pero se le cobró como ESST como pago por enfermedad, pero el trabajador no lo autorizó.
 - Night DC: a los trabajadores les dijeron que no obtendrán más permisos para el tiempo libre, no entendían que los trabajadores pueden usar todas las horas que están acumuladas; estaba confundido acerca de la diferencia entre las 48 horas por año acumuladas y la capacidad de tener hasta 80 horas acumuladas. También a la gente le dijeron que esta es una ley de úsalo o piérdelo.

- **ESST -** Se acordó en Denver una reunión conjunta con Recursos Humanos de la planta, el sindicato y algunos delegados (delegados ambulantes y delegados de línea) y MN DLI para que todos compartamos la misma comprensión de la ley y los requisitos: Rena y Tom programarán

- **Llamadas de emergencia:** proporciónenos un número de teléfono que los trabajadores puedan proporcionar como contacto de emergencia para la escuela, que será respondido por una persona en la planta. Llamamos al número 2121 durante el almuerzo. Es automático y luego va a un contestador automático que le pide que elija 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
CBA sucesor de 2025: debate sobre negociaciones locales y propuestas sindicales
30 de enero de 2025 a las 11:30 a.m.

extensión, después de lo cual lo envía nuevamente a un contestador automático, una y otra vez, ni siquiera tiene la opción de dejar un correo de voz.

- Problema adicional: incluso cuando se notifica a los supervisores de una emergencia, el trabajador no es liberado de la línea porque el supervisor no tiene un reemplazo para el trabajador en la línea.

VELOCIDAD DE LÍNEA

- Se acordó en Denver una reunión conjunta con RR.HH./IE de la planta, el sindicato y algunos delegados (delegados ambulantes y delegados de línea) en la planta para revisar los estándares, el personal y comprender cómo cronometrar la línea; Rena y Tom programarán
 - Primer paso: solicitar y trabajar mutuamente para programar que UFCW International realice un estudio de tiempos.

SALUD Y SEGURIDAD

- Botas/zapatos de seguridad: el sindicato y la empresa trabajarán para garantizar que la empresa proporcione más opciones para satisfacer las necesidades de seguridad y comodidad, por departamento.
- Los jamones/costillas/carne se congelan cuando llegan al lugar de los trabajadores en la fila: ¿cuáles son las soluciones?
- Cuchillos - robot afilador - ¿cuáles son los plazos?
 - Comenzará antes de junio de 2025, notificará a la Unión sobre los plazos para la implementación de toda la planta
- ¿Qué sucede si las condiciones de la carretera no son seguras? ¿Se disciplina a los trabajadores si no pueden llegar a tiempo o si necesitan quedarse en casa?
- ¿Qué sucede en caso de lesiones laborales o si se enferma en el trabajo durante su turno?
 - ¿Cuál es la práctica en la estación de enfermería, cuándo se envía a los trabajadores a ver a un médico o se les concede permiso para ir a ver al médico o salir de la planta?
 - Ejemplo: el trabajador tuvo una ITU recientemente y no le estaba yendo bien, y le dijeron que necesitaba realizarse ESST o no podía ir.

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
CBA sucesor de 2025: debate sobre negociaciones locales y propuestas sindicales
30 de enero de 2025 a las 11:30 a.m.

- Ejemplo: el trabajador le dijo al supervisor que se lastimó en el trabajo, ¿por qué en la estación de enfermería se le indica que debe ir a Recursos Humanos y obtener su permiso?
 - ¿Se entiende que los trabajadores puedan acudir a su propio médico?
 - La compensación laboral/las lesiones en el lugar de trabajo no son ESST

PERSONAL PARA ALIVIAR / CUANDO ES CORTO

- Escuchamos que hay trabajadores generales cuyo trabajo es aliviar, pero escuchamos en todas las líneas que esos trabajadores generales simplemente están trabajando en la línea y no pueden aliviar.
- ¿Cuál es la práctica de dotar de personal para relevar a los trabajadores en la línea cuando necesitan usar el baño? ¿Llamadas por enfermedad, excedencias, etc.?

ANTIGÜEDAD / OFERTA DE TRABAJO

- Hay trabajadores que realizan trabajos, pero que quizás no estén calificados. ¿Cuál es el proceso y la capacitación para garantizar que los trabajadores estén calificados antes de ser dueños del trabajo?
- Los trabajadores informan que firmaron otro trabajo y fueron trasladados, pero no han visto ese antiguo trabajo publicado para que alguien nuevo lo firme.
- Los trabajadores informan que han firmado un nuevo trabajo, pero luego son movidos repetidamente entre el nuevo y el antiguo trabajo. Esto no proporciona consistencia para aprender y estar completamente calificado para el nuevo trabajo.
- El Sindicato y RR.HH. se reunirán semanalmente para revisar las ofertas de trabajo.

APARCAMIENTO

- DC, carcasas, muelle de carga: escuché que vas a abrirlo, pero ¿cuándo sucederá?
- VIP: los trabajadores informan que pagan \$10 y todavía no tienen lugar cuando llegan
 - La empresa mejorará el control del estacionamiento VIP para garantizar que los trabajadores que pagan por el programa tengan lugares disponibles
- El aparcamiento es especialmente un problema de 5:30 a 6:00 y de 14:00 a 15:00 horas.

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.