

Acuerdo provisional recomendado
entre
Branding Iron Holdings (Producción)
y
UFCW Local 655

Comprensión de esta propuesta

EL TEXTO EN NEGRITA REPRESENTA EL NUEVO LENGUAJE PROPUESTO.
EL TEXTO TACHADO REPRESENTA EL LENGUAJE QUE SE PROPONE
ELIMINAR.

EL TEXTO EN VERDE INDICA UN RESUMEN DEL CAMBIO PROPUESTO QUE
TENDRÍA UN EFECTO POSITIVO EN LOS SOCIOS.

EL TEXTO EN AZUL INDICA UN RESUMEN DEL CAMBIO PROPUESTO QUE NO
TENDRÍA NINGÚN EFECTO EN LOS SOCIOS.

EL TEXTO EN ROJO INDICA UN RESUMEN DEL CAMBIO PROPUESTO QUE
TENDRÍA UN EFECTO NEGATIVO EN LOS SOCIOS.

El convenio colectivo vigente con las siguientes modificaciones:

1. ARTÍCULO 4 – ANTIGÜEDAD

Nueva sección -

4.2 Los empleados podrán postularse para los puestos publicados por el Empleador de un turno a otro siempre que estén calificados para desempeñar el trabajo para el que se están postulando. El Empleador determinará quién debe cubrir la vacante mediante la consideración de quién reúne los requisitos para el cargo y puede desempeñar las funciones del cargo. Si el Empleador determina que hay dos o más empleados “igualmente calificados” que han firmado la oferta de trabajo interna, se seleccionará al de mayor antigüedad. El Empleador se reserva el derecho de determinar las calificaciones para los trabajos y de decidir si algún empleado cumple con los requisitos para dicho trabajo. Cuando el Empleador determine que no hay ningún empleado calificado, se reserva el derecho de contratar a un candidato externo para la oferta de trabajo. Este proceso se usará solo para ofertas de trabajo individuales. Cuando, de manera simultánea, surgen varias vacantes en un departamento [dos (2) o más, como un aumento de personal], el Empleador se reserva el derecho de cubrir cargos de cualquier fuente adicional (interna y externa) en función de las calificaciones. Los empleados no podrán postularse de un turno a otro debido a la creación de nuevas líneas temporales durante la temporada alta. No se trasladará a ningún empleado a su nuevo turno hasta que su sustituto esté capacitado y calificado.

EFECTO: ESTO SE CONSIDERA UNA REVISIÓN Y ACTUALIZACIÓN DE LAS CLAUSULAS DEL CONTRATO. ANTERIORMENTE SE TRATABA DE LA CARTA COMPLEMENTARIA #2, QUE AHORA SE ESTÁ INCORPORANDO AL CUERPO DEL

CONTRATO. ESTO NO TIENE UN EFECTO POSITIVO NI NEGATIVO PARA NUESTROS SOCIOS.

2. ARTÍCULO 5 – PROCEDIMIENTO DE DISPUTAS

5.1 Si surgiera alguna diferencia, controversia, incluida cualquier controversia acerca de la seguridad, o queja sobre la interpretación o la aplicación del contenido de este Acuerdo, incluidos los reclamos de empleados por discriminación por sexo, raza, religión, edad, **orientación sexual, identidad de género, expresión de género**, origen nacional, discapacidad de conformidad con la ley, la actividad o afiliación a la unión, la ley de licencia médica familiar y las supuestas represalias relacionadas con cualquier ley de compensación laboral, ambas partes se comprometen a realizar su mayor esfuerzo para su resolución con la mayor prontitud posible mediante los siguientes pasos:

EFFECTO: EL ARTÍCULO SOBRE LA PROHIBICIÓN DE DISCRIMINACIÓN YA ABORDA LA ORIENTACIÓN SEXUAL, LA IDENTIDAD DE GÉNERO Y LA EXPRESIÓN DE GÉNERO, PERO TAMBIÉN DEBERÍA ABORDARSE COMO PARTE DEL PROCEDIMIENTO PARA CONTROVERSIAS. ESTO NO TIENE UN EFECTO POSITIVO NI NEGATIVO EN NUESTROS SOCIOS.

3. ARTÍCULO 7 – HORAS DE TRABAJO

7.8 Si un empleado trabaja más de dos (2) horas más allá de su turno programado, se le otorgará un período de descanso de quince (15) minutos.

EFFECTO: AQUÍ, Y EN TODO EL DOCUMENTO, DESEAMOS QUE LOS CONTRATOS SEAN NEUTRALES EN CUANTO AL GÉNERO Y HAREMOS LAS MODIFICACIONES NECESARIAS PARA INCLUIR A TODOS. ESTO NO TIENE UN EFECTO POSITIVO NI NEGATIVO EN NUESTROS SOCIOS.

4. ARTÍCULO 7 – HORAS DE TRABAJO

Nueva sección -

7.9 Todos los empleados tendrán al menos un fin de semana completo (sábado y domingo) de descanso al mes durante la temporada alta. Los empleados pueden trabajar de manera voluntaria en su fin de semana libre designado, pero eso no les da derecho a otro fin de semana (sábado y domingo) libre durante ese mes.

EFFECTO: ESTO SE CONSIDERA UNA REVISIÓN Y ACTUALIZACIÓN DE LAS CLAUSULAS DEL CONTRATO. ANTERIORMENTE SE TRATABA DE LA CARTA COMPLEMENTARIA #3, QUE AHORA SE ESTÁ INCORPORANDO AL CUERPO DEL

CONTRATO. ESTO NO TIENE UN EFECTO POSITIVO NI NEGATIVO PARA NUESTROS SOCIOS.

5. ARTÍCULO 8 – VACACIONES

8.6 Cada empleado recibirá un (1) feriado personal adicional en las fechas de aniversario del empleado de la siguiente manera: primero (1º), quinto (5º), duodécimo (12º), decimocuarto (14º), decimosexto (16º), decimoctavo (18º), vigésimo (20º), vigésimo quinto (25º), trigésimo (30º) y trigésimo quinto (35º) año de empleo. Estos feriados podrán tomarse en cualquier momento, juntos o por separado, según lo acuerden de manera mutua el Empleador y el empleado, siempre y cuando el empleado avise con al menos siete (7) días de anticipación.

A partir del 1 de enero de 2026, el siguiente párrafo se sustituirá por:

En la fecha de aniversario de los empleados, todos los empleados recibirán vacaciones personales de acuerdo con el siguiente cronograma.

Aniversario	Vacaciones personales
1	2
3	3
10	4
13	5
16	6
19	7
21	8
24	9
27	10
30	11
35	12

Estas vacaciones se pueden tomar en cualquier momento, juntas o por separado, según lo acuerden mutuamente el Empleador y el empleado, siempre que el empleado lo notifique con al menos siete (7) días de antelación.

Se pueden usar hasta tres (3) días de tiempo libre remunerado (días personales, días de vacaciones, etc.) sin previo aviso de siete (7) días y, al usarlos, no se aplicarán puntos de asistencia.

EFFECTO: ESTE CAMBIO PERMITIRÁ A NUESTROS SOCIOS OBTENER VACACIONES PERSONALES ANTES Y ACUMULAR MÁS VACACIONES PERSONALES A LO LARGO DE SU PERMANENCIA EN HOLTEN/BRANDING IRON. LA MAYORÍA DE NUESTROS SOCIOS RECIBIRÁN VACACIONES PERSONALES ADICIONALES QUE EN AÑOS ANTERIORES, LO QUE ES UN EFECTO POSITIVO PARA NUESTROS SOCIOS.

6. ARTÍCULO 11 - SALUD Y BIENESTAR

11.1 La Compañía seguirá pagando ~~cuatro dólares y noventa y nueve centavos (\$4.99)~~, **cuatro dólares y setenta y cinco centavos (\$4.75)** por hora por todas las horas pagadas, con un máximo de cuarenta (40) horas por semana para todos los empleados amparados por este Acuerdo, a la Unión de Trabajadores de la Industria de Alimentos y del Comercio, Local No. 655, Fondo de bienestar.

~~A partir del 1 de junio de 2022, por cada una de las horas remuneradas en mayo de 2022, la Compañía pagará cuatro dólares con setenta y siete centavos (\$4.77) por hora.~~

~~A partir del 1 de junio de 2023, por cada una de las horas remuneradas en mayo de 2023, la Compañía pagará cuatro dólares y setenta y seis centavos (\$4.76) por hora.~~

~~A partir del 1 de junio de 2024, por cada una de las horas remuneradas en mayo de 2024, la Compañía pagará cuatro dólares y setenta y cinco centavos (\$4.75) por hora.~~

A partir del 1 de junio de 2025, por las horas pagadas en mayo de 2025, la Compañía pagará cinco dólares y sesenta y ocho centavos (5,68 dólares) por hora.

A partir del 1 de junio de ~~2025~~**2028** para las horas pagadas en mayo de ~~2025~~**2028**, y para todos los períodos posteriores durante la vigencia de este Acuerdo, la Compañía pagará la cantidad establecida de manera uniforme por los fideicomisarios para otros empleadores que contribuyan a la misma clasificación de beneficios.

Habrán tres (3) días feriados con contribución de la compañía en un mes. El primer feriado será el pago de ~~agosto de 2022~~ a **diciembre de 2025** por las horas pagadas en ~~julio de 2022~~ **noviembre de 2025**; el segundo feriado será para el pago de ~~agosto de 2023~~ **septiembre de 2026** por las horas pagadas en ~~julio de 2023~~ **agosto de 2026**, y el tercero para el pago de ~~julio de 2024~~ **noviembre de 2027** por las horas pagadas en ~~junio de 2024~~ **octubre de 2027**. Si cualquier feriado de contribución resultara en que el Fondo de Salud y Bienestar tuviera menos de tres (3) meses de reservas al término de este acuerdo, excluido el IBNR, según lo determinen los actuarios del Fondo, entonces el feriado de contribución quedará anulado.

A los efectos de interpretar las disposiciones de esta Sección, consulte el "Anexo de las normas de interpretación de pensiones, y salud y bienestar" que se adjunta al presente y se incorpora por referencia como si se estableciera de forma plena en el presente documento.

11.2 Los empleados cuyos cónyuges no tengan su propio seguro médico primario aportarán una contribución adicional, antes de impuestos, de cuarenta dólares (\$40.00) por semana al Fondo de Bienestar para la cobertura conyugal.

11.3 Todos los empleados que reúnan los requisitos para recibir beneficios del Fondo, o que lleguen a ser elegibles para recibirlos, deberán hacer contribuciones como empleados para poder recibir y continuar como elegibles para la cobertura de los beneficios del Fondo. El

Empleador deducirá las contribuciones semanalmente (o si corresponde, quincenalmente) antes de impuestos. Dichas deducciones se realizarán de la siguiente manera:

20 % del monto establecido de manera uniforme por los fideicomisarios del Fondo de Bienestar para los empleadores que contribuyan a la misma clasificación de beneficios por todas las horas pagadas al empleado, con un máximo de cuarenta (40) horas por semana.

Un empleado que opte por rechazar la cobertura y no pagar las Contribuciones del empleado anteriores, de conformidad con este Acuerdo no recibirá los beneficios del Fondo.

El rechazo de la cobertura por parte del empleado no eximirá al Empleador de su obligación de contribuir en nombre de ese empleado.

Los empleados elegirán por escrito el "Plan" de cobertura de beneficios en el cual participarán de entre los "Planes" para los que son elegibles, según las directrices de elegibilidad establecidas por los fideicomisarios del Fondo de Bienestar. Los empleados permanecerán en el mismo plan de beneficios (A, B, C, D o sin cobertura), a menos que el empleado lo notifique por escrito a la oficina del Fondo de Salud y Bienestar durante el próximo período de inscripción antes de enero de cada año. Los empleados tendrán la opción de cambiar el Plan de Beneficios (con base en las directrices de elegibilidad) o cancelar la cobertura, durante el período de inscripción anual antes del mes de enero de cada año.

Los empleados elegirán por escrito el nivel de cobertura (por ejemplo, solo empleado, empleado y cónyuge, etc.) entre los niveles de cobertura para los cuales son elegibles, con base en las directrices de elegibilidad establecidas por los fideicomisarios del Fondo de Bienestar. Los empleados permanecerán con el mismo nivel de cobertura, a menos que el empleado notifique a la Oficina del Fondo de Salud y Bienestar por escrito durante el próximo período de inscripción antes de enero de cada año, el deseo de cambiar el nivel de cobertura o cancelar la cobertura.

Los empleados que han declinado la cobertura solo pueden elegirla durante los períodos de inscripción abierta o en el caso de que tengan un "evento de cambio de vida", tal como se define en el Documento del Plan/Descripción Resumida del Plan.

Un empleado recién elegible que no haga una elección se inscribirá en el Plan D con el nivel más alto de cobertura para el que ~~el~~ **empleado** sea elegible, según las horas pagadas. Cualquier persona que quede inscrita automáticamente de esta manera tiene el derecho de rechazar o modificar la cobertura prospectivamente en cualquier momento mediante el envío de una solicitud por escrito.

11.4 La Compañía no estará obligada a hacer contribuciones en nombre de todos los empleados a tiempo parcial durante los primeros once (11) meses de empleo. Las partes acuerdan que la obligación de contribuir comienza el primer día del duodécimo (12.º) mes de empleo, entendiéndose por primer mes aquel en el que el trabajador trabaja su primera hora.

Ejemplo: Un empleado trabaja su primera hora para un empleador contribuyente el 25 de julio de 2015. La obligación de la Compañía comienza con las horas trabajadas a partir del 1 de junio de 2016.

Sin perjuicio de lo anterior, la Compañía se compromete a informar sobre todas las horas pagadas a todos los empleados a partir de la fecha de contratación y también a informar si el empleado tiene un horario variable o se sabe que trabaja a tiempo completo, en el sentido de las directrices de la Ley de Cuidado de Salud a Bajo Precio. Además, sin perjuicio de lo anterior, la obligación de contribuir en nombre de un empleado designado por la Compañía como empleado a tiempo completo conocido comenzará con la primera hora trabajada.

11.5 Todos los miembros de las unidades de negociación que cumplan con los requisitos de elegibilidad establecidos por el Consejo Directivo del Fondo de Salud y Bienestar Social disponen de un programa de incentivos para la jubilación anticipada (ERIP), ya que esos requisitos existen en la fecha en que comienza la cobertura en virtud del ERIP. Las partes reconocen y acuerdan que la Junta de Fideicomisarios tiene el derecho y la autoridad para modificar las normas y requisitos del Programa ERIP en cualquier momento.

11.6 El Acuerdo de fideicomiso y todas y cada una de las modificaciones del mismo forman parte de este Acuerdo y se incorporan por referencia como si estuvieran completamente establecidos en este documento, y la Compañía acepta regirse por dicho Acuerdo de fideicomiso. Las partes reconocen que los Fideicomisarios del Fondo de Bienestar se reservan el derecho de modificar o terminar el Plan en cualquier momento.

EFFECTO: SI BIEN LAS CONTRIBUCIONES DE LAS EMPRESAS HAN AUMENTADO EN ESTA PROPUESTA, LAS CONTRIBUCIONES NO HAN AUMENTADO A UN RITMO QUE PERMITA MANTENER LOS BENEFICIOS ACTUALES. LOS FIDEICOMISARIOS DE SALUD Y BIENESTAR TENDRÍAN QUE AJUSTAR MODERADAMENTE LOS BENEFICIOS. LOS CAMBIOS EN LOS BENEFICIOS SE DESCRIBEN A CONTINUACIÓN. AUNQUE SE ESTÁN AGREGANDO \$0.97 EN CONTRIBUCIONES, LOS AJUSTES DE BENEFICIOS HACEN QUE ESTO TENGA UN EFECTO NEUTRO EN NUESTROS SOCIOS.

Cambios en el plan A	(Actual)	(Cambio propuesto)
Deducible [Soltero]	\$400	\$450
Deducible [hijo (s) /cónyuge]	\$400 por persona	\$450 por persona
Deducible [Familia]	\$1,200	\$1,350
Copagos de consultorio (PCP/especialista)	\$15/\$20	\$20/\$35
Atención inmediata (Sala de emergencias/Atención de urgencias)	\$100/\$50	\$200/\$75
Servicio fuera de la red	40 %	50 %
Gastos de bolsillo médicos máximos. [Soltero]	\$2,000	\$2,250
Gastos de bolsillo médicos máximos. [Hijo (s) /cónyuge]	\$2,000 por persona	\$2,250 por persona
Gastos de bolsillo médicos máximos. [Familia]	\$5,000	\$5,625
Deducible por receta médica	\$100 por persona	\$150 por persona

Cambios en el plan B		
	(Actual)	(Cambio propuesto)
Deducible [Soltero]	\$450	\$500
Deducible [hijo (s) /cónyuge]	\$450 por persona	\$500 por persona
Deducible [Familia]	\$1,350	\$1,500
Copagos de consultorio (PCP/especialista)	\$15/\$20	\$20/\$35
Atención inmediata (Sala de emergencias/Atención de urgencias)	\$100/\$50	\$200/\$75
Servicio fuera de la red	40 %	50 %
Gastos de bolsillo médicos máximos. [Soltero]	\$2,250	\$2,500
Gastos de bolsillo médicos máximos. [Hijo (s) /cónyuge]	\$2,250 por persona	\$2,500 por persona
Gastos de bolsillo médicos máximos. [Familia]	\$5,625	\$6,250
Deducible por receta médica	\$150 por persona	\$200 por persona

Cambios en el plan C		
	(Actual)	(Cambio propuesto)
Deducible [Soltero]	\$550	\$600
Deducible [hijo (s) /cónyuge]	\$550 por persona	\$600 por persona
Deducible [Familia]	\$1,650	\$1,800
Copagos de consultorio (PCP/especialista)	\$15/\$20	\$25/\$40
Atención inmediata (Sala de emergencias/Atención de urgencias)	\$100/\$50	\$200/\$75
Servicio fuera de la red	40 %	50 %
Gastos de bolsillo médicos máximos. [Soltero]	\$2,500	\$2,750
Gastos de bolsillo médicos máximos. [Hijo (s) /cónyuge]	\$2,500 por persona	\$2,750 por persona
Gastos de bolsillo médicos máximos. [Familia]	\$6,250	\$6,875
Deducible por receta médica	\$200 por persona	\$250 por persona

Cambios en el plan D		
	(Actual)	(Cambio propuesto)
Deducible [Soltero]	\$1,250	\$1,400
Deducible [hijo (s) /cónyuge]	\$1,250 por persona	\$1,400 por persona
Deducible [Familia]	\$3,750	\$4,200
Copagos de consultorio (PCP/especialista)	\$15/\$20	\$25/\$40
Atención inmediata (Sala de emergencias/Atención de urgencias)	\$100/\$50	\$200/\$75
Servicio fuera de la red	40 %	50 %
Gastos de bolsillo médicos máximos. [Soltero]	\$2,500	\$3,000

Gastos de bolsillo médicos máximos. [Hijo (s) /cónyuge]	\$2,500 por persona	\$3,000 por persona
Gastos de bolsillo médicos máximos. [Familia]	\$6,250	\$7,500
Deducible por receta médica	\$200 por persona	\$250 por persona

7. ARTÍCULO 17 – PROHIBICIÓN DE DISCRIMINACIÓN

17.1 El Empleador y la Unión acuerdan no discriminar a ningún empleado por motivo de sexo, orientación sexual, identidad de género, **expresión de género**, religión, edad, origen nacional, discapacidad de acuerdo con la ley, actividad en la Unión o afiliación a la Unión. Esta sección está sujeta al procedimiento de quejas y arbitraje.

EFFECTO: ESTO AGREGA LA EXPRESIÓN DE GÉNERO A LA CLÁUSULA DE PROHIBICIÓN DE DISCRIMINACIÓN DEL CONTRATO. AL AGREGAR ESTO, SE ASEGURA QUE NINGÚN SOCIO SERÁ DISCRIMINADO POR SU EXPRESIÓN DE GÉNERO. ESTO TIENE UN EFECTO POSITIVO PARA NUESTROS SOCIOS.

8. ARTÍCULO 21 – VENCIMIENTO

21.1 El presente Acuerdo entrará en vigor el ~~19 de septiembre de 2022~~ **29 de septiembre de 2025** y vencerá el ~~28 de septiembre de 2025~~ **24 de septiembre de 2028**, a la medianoche y continuará de año en año desde la fecha de vencimiento, a menos que alguna de las partes notifique por escrito sesenta (60) días antes de la fecha de vencimiento o cualquier fecha de aniversario posterior si desea rescindir o modificar este Acuerdo.

EFFECTO: ESTO SE CONSIDERA UNA REVISIÓN Y ACTUALIZACIÓN DE LAS CLAUSULAS DEL CONTRATO. ELIMINA EL LENGUAJE DEL CONTRATO QUE YA NO ES RELEVANTE O QUE ESTÁ DESACTUALIZADO. ESTO NO TIENE UN EFECTO POSITIVO NI NEGATIVO EN LOS SOCIOS.

9. SALARIOS

ANEXO “A”

	ACTUAL POR HORA		<u>1/1/2026</u>		<u>1/1/2027</u>		<u>1/1/2028</u>
<u>OPERADOR DE MOLINO*</u>	\$24.39		\$25.61		\$26.89		\$28.23

		+5 %		+5 %		+5 %	
<u>OPERADOR DE MÁQUINAS FORMAX*</u>	\$23.89		\$25.08		\$26.33		\$27.65
		+5 %		+5 %		+5 %	
<u>PERSONAL DE UNIDAD DE CONGELACIÓN</u>	\$23.89		\$25.08		\$26.33		\$27.65
		+5 %		+5 %		+5 %	
<u>COORDINADOR DE EQUIPO</u>	\$23.89		\$25.08		\$26.33		\$27.65
		+5 %		+5 %		+5 %	

<u>PERSONAL DE PRODUCCIÓN Y SANEAMIENTO</u>	<u>ACTUAL POR HORA</u>		<u>1/1/2026</u>		<u>1/1/2027</u>		<u>1/1/2028</u>
<u>Tasa inicial</u>	\$15.00		\$15.75		\$16.54		\$17.37
<u>6° mes</u>	\$15.25		\$16.01		\$16.81		\$17.65
<u>12° mes</u>	\$17.50		\$18.38		\$19.30		\$20.27
<u>24° mes</u>	\$17.70		\$18.59		\$19.52		\$20.50
<u>36° mes</u>	\$18.05		\$18.95		\$19.90		\$20.90
<u>48° mes</u>	\$21.50		\$22.58		\$23.71		\$24.90
		+5 %		+5 %		+5 %	

EFFECTO: LOS AUMENTOS SALARIALES DE ESTE CONTRATO REFLEJAN UN AUMENTO DEL 5 % CADA AÑO DURANTE EL CONTRATO DE TRES AÑOS. PARA AQUELLOS CON 48 MESES DE SERVICIO, ESTE AUMENTO SERÁ DE 3,40 DÓLARES MÁS EN EL CONTRATO DE TRES AÑOS, LO QUE TIENE UN EFECTO POSITIVO EN NUESTROS SOCIOS.

10. NUEVA CARTA COMPLEMENTARIA #2

Las Partes acuerdan que las disposiciones de la Ley de Licencias Remuneradas para Todos los Trabajadores de Illinois (820 ILCS 192 y siguientes) no se aplicarán a los empleados cubiertos por este Convenio y la Unión, en nombre de todos los empleados cubiertos, ha renunciado a todas las disposiciones de la Ley antes mencionada en la medida en que lo permita la ley, tal como se establece en 820 ILCS 192/15 (n), de modo que el empleador no está obligado a conceder una licencia como se indica en 820 ILCS 192/15 (n) ni cualquier otra licencia, excepto lo establecido en este Convenio.

EFFECTO: LA CANTIDAD DE VACACIONES Y FERIADOS PERSONALES SUPERA LA EXIGIDA POR LA LEY DE LICENCIAS REMUNERADAS PARA TODOS LOS TRABAJADORES DE ILLINOIS. POR LO TANTO, SE RENUNCIA A LA LEY. ESTO NO TIENE UN EFECTO POSITIVO NI NEGATIVO PARA NUESTROS SOCIOS.

