

**Contrato tentativo recomendado  
entre  
Holten Meat (producción)  
y  
UFCW Local 655  
Empleados de Metro St. Louis**

*Comprender esta propuesta*

**EL TEXTO EN NEGRITA REPRESENTA LA NUEVA PROPUESTA DE REDACCIÓN.  
EL TEXTO TACHADO REPRESENTA EL CONTENIDO PROPUESTO PARA SER  
ELIMINADO.**

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

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

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

---

El contrato colectivo vigente con las siguientes modificaciones:

**1. ARTÍCULO 4, ANTIGÜEDAD**

4.1 (a) La antigüedad se define como la duración del servicio continuo del empleado con el Empleador. Ningún empleado adquirirá derechos de antigüedad sino hasta que haya estado contratado por el Empleador durante al menos ~~seis (6) meses~~ **sesenta (60) días** y no se considerará que estará facultado a ninguno de los privilegios de la antigüedad hasta que haya estado empleado durante ese tiempo. En caso de que el Empleador no pueda determinar si retendrá a un empleado al final del período de ~~seis (6) meses~~ y **sesenta (60) días**, podrá solicitar al Sindicato una prórroga de ~~noventa (90) treinta (30) días~~ del período sin antigüedad, solicitud que no será denegada injustificadamente. Después de ~~seis (6) meses~~ **sesenta (60) días** (~~o seis (6) meses más noventa (90) días~~ **[o sesenta (60) días y una prórroga de treinta (30) días]**), la antigüedad se aplicará a partir de la fecha de contratación.

**VIGENCIA: ESTO SE CONSIDERA LIMPIEZA DE CONTRATOS. ESTE LENGUAJE  
CONTRADICE EL LENGUAJE DEL PERÍODO DE PRUEBA DEL ARTÍCULO 2.4.  
HOLTEN HA ESTADO OPERANDO SIGUIENDO EL LENGUAJE DEL ARTÍCULO 2.4  
Y CONTINUARÁ CON ESA PRÁCTICA. ESTO NO TIENE NINGÚN EFECTO NI  
POSITIVO NI NEGATIVO EN LOS SOCIOS.**

**2. ARTÍCULO 8, VACACIONES**

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

**VIGENCIA: ESTO OTORGA UN DÍA PERSONAL ADICIONAL A TODOS LOS EMPLEADOS QUE HAYAN CUMPLIDO O ESTÉN POR CUMPLIR CINCO AÑOS DE SERVICIO. ESTO TIENE UN EFECTO POSITIVO PARA NUESTROS SOCIOS.**

### **3. ARTÍCULO 8, VACACIONES**

8.6 Se pueden utilizar hasta tres (3) días de tiempo libre remunerado (días personales, días de vacaciones, etc.) sin el preaviso de siete (7) días y al utilizarlos no se aplicarán puntos de asistencia.

**VIGENCIA: LOS SOCIOS QUE ASISTIERON A LA REUNIÓN DE APERTURA DEL CONTRATO QUERÍAN QUE SE MODIFICARA EL PROCEDIMIENTO DE ASISTENCIA. ESTO LE PERMITE AL EMPLEADO AUSENTARSE Y, SI TIENE TIEMPO LIBRE REMUNERADO, UTILIZAR UNO DE ESOS DÍAS Y AUN ASÍ PERCIBIR REMUNERACIÓN, AUNQUE SIN OBTENER NINGÚN PUNTO POR ASISTENCIA. ESTO TIENE UN EFECTO POSITIVO PARA NUESTROS SOCIOS.**

### **4. ARTÍCULO 11, SALUD Y BIENESTAR**

11.1 La Compañía continuará pagando cuatro dólares y noventa y **nueve** centavos ~~(\$4.90)~~ **(\$4.99)** por hora por todas las horas pagadas con un máximo de cuarenta (40) horas por semana para todos los empleados amparados en este contrato de United Food y del Fondo de Bienestar del Sindicato de Trabajadores Comerciales, Local No. 655.

~~A partir del 1 de junio de 2019, por cada una de las horas remuneradas en mayo de 2019, la Compañía pagará cuatro dólares y treinta y seis centavos (\$4.36).~~

~~A partir del 1 de junio de 2020, por cada una de las horas remuneradas en mayo de 2020, la Compañía pagará cuatro dólares y cincuenta y siete centavos (\$4.57).~~

~~A partir del 1 de junio de 2021, por cada una de las horas remuneradas en marzo de 2021, la Compañía pagará cuatro dólares y noventa y nueve centavos (\$4.99).~~

**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).**

**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).**

**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).**

A partir del 1 de junio de ~~2022~~ **2025**, por cada una de las horas remuneradas en mayo de ~~2022~~ **2025**, y para todos los períodos subsiguientes durante la vigencia de este contrato, la Compañía pagará la cantidad establecida uniformemente por los Fideicomisarios para otros empleadores que cotizan para la misma clasificación de beneficios.

~~La Compañía cotizará sendos días feriados por tres (3) meses. El primer feriado será para el pago de julio de 2019 por las horas remuneradas en junio de 2019; el segundo feriado será para el pago de septiembre de 2019 por las horas remuneradas en agosto de 2019; el tercer feriado será para el pago de agosto de 2020 por las horas remuneradas en julio de 2020. Si un feriado del aporte resultara en que el Fondo de Salud y Bienestar tenga menos de tres (3) meses de reservas, excluyendo aquellos incurridos, pero no declarados (Incurred But Not Reported, IBNR), según lo determinen los actuarios del Fondo, entonces se anulará. La elegibilidad se determinará previo cumplimiento con los requisitos del programa de utilización adoptado por el Fondo.~~

~~Si el nivel de reserva del Fondo, excluyendo los IBNR, supera los seis (6) meses para el mes de agosto de 2021, la Compañía será elegible para un feriado adicional del aporte por las horas pagadas en julio de 2021, si cumple con los requisitos del programa de utilización adoptado por el Fondo.~~

**VIGENCIA: LAS TASAS ANTERIORES SON ADECUADAS NO SOLO PARA MANTENER EL NIVEL ACTUAL DE LOS BENEFICIOS, SINO TAMBIÉN PARA MEJORARLOS. ESTAS TASAS DE CONTRIBUCIÓN PERMITEN A LOS FIDEICOMISARIOS MEJORAR LA ELEGIBILIDAD A UN PERÍODO DE TRES MESES CONSECUTIVOS. LAS CONTRIBUCIONES TAMBIÉN PERMITEN AUMENTOS A LOS BENEFICIOS DE LA VISTA Y CASI DUPLICAR EL BENEFICIO POR DISCAPACIDAD A CORTO PLAZO. TODOS ESTOS AUMENTOS EN LOS BENEFICIOS SE PRODUCEN SIN QUE SE MODIFIQUE LA CUOTA DE LA PRIMA QUE PAGAN LOS SOCIOS. ADEMÁS, EL FONDO DE SALUD Y BIENESTAR HA CONTRATADO A UN DEFENSOR DE TIEMPO COMPLETO CUYA ÚNICA FUNCIÓN SERÁ VISITAR LOS LUGARES DE TRABAJO Y REVISAR LOS BENEFICIOS Y LAS COBERTURAS. ESTE ES UN EFECTO POSITIVO PARA NUESTROS SOCIOS.**

**La Compañía cotizará sendos días feriados por tres (3) meses. El primer feriado será para el pago de agosto de 2022 por las horas remuneradas en julio de 2022; el segundo feriado será para el pago de agosto de 2023 por las horas remuneradas en julio de 2023, el tercer feriado será para el pago de julio de 2024 por las horas remuneradas en junio de 2024. Si un feriado del aporte resultara en que el Fondo de Salud y Bienestar tenga menos de tres (3) meses de reservas, excluyendo los IBNR, según lo determinen los actuarios del Fondo, entonces se anulará. Durante los meses en los que se produzcan los feriados del aporte, la Compañía no cobrará los aportes de los trabajadores participantes.**

**VIGENCIA: EL FONDO DE SALUD Y BIENESTAR ACTUALMENTE TIENE CASI SIETE MESES DE RESERVAS. LOS FIDEICOMISARIOS PRESUPUESTAN PARA TRES MESES DE RESERVAS. ESTOS FERIADOS DEL APORTE REDUCIRÁN EL GASTO DE RESERVAS, LO QUE IMPLICA UN AHORRO PARA LA EMPRESA. ESTE AHORRO SE TRASLADARÁ A LOS EMPLEADOS QUE PARTICIPEN EN EL FONDO DE SALUD Y BIENESTAR. ESTO TIENE UN EFECTO POSITIVO EN NUESTROS SOCIOS.**

## **5. ARTÍCULO 17, NO DISCRIMINACIÓN**

17.1 El Empleador y el Sindicato 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 o afiliación sindical. Esta sección está sujeta al procedimiento de quejas y arbitraje.

**VIGENCIA: ESTO AGREGA LA EXPRESIÓN DE GÉNERO A LA CLÁUSULA DE NO DISCRIMINACIÓN DEL CONTRATO. CON ELLO SE ASEGURA QUE NINGÚN SOCIO SERÁ DISCRIMINADO POR SU EXPRESIÓN DE GÉNERO. ESTO TIENE UN EFECTO POSITIVO PARA NUESTROS SOCIOS.**

## **6. ARTÍCULO 21, VENCIMIENTO**

21.1 El presente contrato entrará en vigencia ~~el 16 de septiembre de 2019~~ **el 19 de septiembre de 2022** y vencerá ~~el 18 de septiembre de 2022~~ **el 28 de septiembre de 2025**, a la medianoche y continuará de año en año a partir de la fecha de vencimiento, a menos que cualquiera de las partes notifique por escrito sesenta (60) días antes de la fecha de vencimiento o cualquier fecha de aniversario posterior su deseo de dar por terminado o efectuar cambios al contrato.

**VIGENCIA: ESTO SE CONSIDERA LIMPIEZA DE CONTRATOS. ELIMINA EL LENGUAJE CONTRACTUAL QUE YA NO ES PERTINENTE O ESTÁ OBSOLETO. ESTO NO TIENE NINGÚN EFECTO NI POSITIVO NI NEGATIVO EN LOS SOCIOS.**

**Las tablas salariales están en la página siguiente.**

7. SALARIOS

PRUEBA "A"

	<u>ACTUALI DAD POR HORA</u>		<u>01 de enero de 2023</u>		<u>01 de enero de 2024</u>		<u>01 de enero de 2025</u>
<u>EMPLEADO DE LA TRITURADORA</u> *	<u>\$20.63</u>		<b>\$21.89</b>		<b>\$22.89</b>		<b>\$24.39</b>
		+\$1.26		+\$1.00		+\$1.50	
<u>OPERADOR DE FORMAX*</u>	<u>\$20.13</u>		<b>\$21.39</b>		<b>\$22.39</b>		<b>\$23.89</b>
		+\$1.26		+\$1.00		+\$1.50	
<u>PERSONAL DE CONGELACIÓN</u>	<u>\$20.13</u>		<b>\$21.39</b>		<b>\$22.39</b>		<b>\$23.89</b>
		+\$1.26		+\$1.00		+\$1.50	
<u>COORDINADO R DEL EQUIPO</u>	<u>\$20.13</u>		<b>\$21.39</b>		<b>\$22.39</b>		<b>\$23.89</b>
		+\$1.26		+\$1.00		+\$1.50	

<u>PERSONAL DE PRODUCCIÓN Y SANEAMIENTO</u>	<u>ACTUALI DAD POR HORA</u>		<u>01 de enero de 2023</u>		<u>01 de enero de 2024</u>		<u>01 de enero de 2025</u>
<u>Tarifa inicial</u>	<u>\$12.00</u>		<b>\$14.50</b>		<b>\$14.75</b>		<b>\$15.00</b>

<u>6 meses</u>	<u>\$12.73</u>		<b>\$15.25</b>		<b>\$15.25</b>		<b>\$15.25</b>
<u>12 meses</u>	<u>\$13.90</u>		<b>\$17.50</b>		<b>\$17.50</b>		<b>\$17.50</b>
<u>24 meses</u>	<u>\$14.10</u>		<b>\$17.70</b>		<b>\$17.70</b>		<b>\$17.70</b>
<u>36 meses</u>	<u>\$14.45</u>		<b>\$18.05</b>		<b>\$18.05</b>		<b>\$18.05</b>
<u>48 meses</u>	<u>\$17.74</u>		<b>\$19.00</b>		<b>\$20.00</b>		<b>\$21.50</b>
		+\$1.26		+\$1.00		+\$1.50	

**VIGENCIA: LOS AUMENTOS SALARIALES EN ESTE CONTRATO REFLEJAN UN AUMENTO DE \$3.76 SOBRE EL CONTRATO DE TRES AÑOS QUE LO HACE EL MÁS LUCRATIVO QUE HOLTEN HAYA TENIDO PARA SUS EMPLEADOS DE PRODUCCIÓN. PARA LOS QUE TIENEN 48 MESES, ASÍ COMO LOS QUE OCUPAN POSICIONES DE COORDINADOR DE EQUIPO Y OTROS PUESTOS ESPECIALIZADOS, AQUÍ SE PROPONEN UN AUMENTO DE \$1.26 A PARTIR DEL 1 DE ENERO DE 2023, UN AUMENTO DE \$1.00 A PARTIR DEL 1 DE ENERO DE 2024 Y UN AUMENTO DE \$1.50 A PARTIR DEL 1 DE ENERO DE 2025. PARA LOS QUE TIENEN MENOS DE 48 MESES, HAY AUMENTOS SIGNIFICATIVOS A PARTIR DEL 1 DE ENERO DE 2023, CON AUMENTOS ANUALES EN LOS AÑOS SIGUIENTES. ESTO TIENE UN EFECTO POSITIVO EN NUESTROS SOCIOS.**

8. Prueba "A"

A.1 (d) Los empleados de saneamiento que trabajen en el tercer (3.º) turno recibirán una prima de ~~un dólar (\$1.00)~~ **un dólar y cincuenta centavos (\$1.50)** por encima de su tarifa regular por todas las horas trabajadas en dicho tercer turno.

**Vigencia: Este es un aumento de cincuenta centavos en la prima para los empleados de saneamiento del tercer turno. Esto tiene un efecto positivo para nuestros socios.**

9. Prueba "A"

A.1 (e) Los empleados que trabajen en el segundo (2.º) turno recibirán una prima de un dólar (\$1.00) por encima de su tarifa regular por todas las horas trabajadas en dicho turno.

**Vigencia: Holten instituyó un aumento de un dólar para los empleados que trabajan en el segundo turno. Holten pudo haberlo quitado en cualquier momento. Sin embargo, ahora esto forma parte del contrato y está asegurado y continuará. Esto tiene un efecto positivo para nuestros socios.**

10. NOTA COMPLEMENTARIA NÚMERO 1, programa de asistencia

(c) Retraso, un retraso es un registro de entrada o de salida después de la hora de inicio programada ~~o la salida durante o antes de un período~~ de trabajo programado si el tiempo es inferior a dos (2) horas. **También se produce un retraso si un empleado sale antes de un periodo de trabajo**

**programado si el tiempo es inferior a cuatro (4) horas.** Dos (2) retrasos equivalen a una (1) ausencia ocurrencia

**Vigencia: Se trata de un cambio en el programa de asistencia. Si un empleado debe salir antes de su turno programado, solo se le evaluará con medio punto si ha completado cuatro horas de su turno. Esto supone una mejora respecto a las seis horas exigidas en el contrato anterior. Esto tiene un efecto positivo para nuestros socios.**

#### 11. NOTA COMPLEMENTARIA NÚMERO 3

Todos los empleados recibirán al menos un fin de semana completo (sábado y domingo) libre al mes durante la temporada alta. Los empleados pueden trabajar voluntariamente 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.

Esta nota complementaria vencerá el ~~18 de septiembre de 2022~~ **28 de septiembre de 2025**, y la renovación estará sujeta a negociaciones.

**VIGENCIA: ESTO SE CONSIDERA LIMPIEZA DE CONTRATOS. ELIMINA EL LENGUAJE CONTRACTUAL QUE YA NO ES PERTINENTE O ESTÁ OBSOLETO. ESTO NO TIENE NINGÚN EFECTO NI POSITIVO NI NEGATIVO EN LOS SOCIOS.**

#### 12. Bonificación por ratificación

**Esta propuesta cuenta con la recomendación de todo el comité de negociación y con ello, Holten ha añadido una prima de ratificación. Si la mayoría de los empleados de Holten Production ratifica este contrato con el voto inicial, entonces todos los empleados a partir de la fecha de ratificación tendrán derecho a una prima de ratificación igual a \$0.25 por hora para todas las horas pagadas en 2022. Esto incluye todas las horas trabajadas y las vacaciones o el tiempo libre remunerado (vacaciones, días personales, etc.). Esta bonificación no se aplicará a las horas extraordinarias.**

**Si se ratifica el contrato, la bonificación se pagará junto con los aumentos salariales a partir del 1 de enero de 2023.**

**VIGENCIA: ESTO TIENE UN EFECTO POSITIVO EN NUESTROS SOCIOS**