

**UFCW Local 663 y Quality Pork Processors (QPP) en Austin, Minnesota
CBA sucesor de 2025: Propuestas y debates sobre la unión no económica
& Respuesta del sindicato a las propuestas de la empresa
UNIÓN 3 - 4 de junio de 2025 - 15:30**

1. VELOCIDAD DE LÍNEA

- A. Todos los delegados sindicales designados, los delegados principales y los representantes sindicales tendrán acceso a todas las áreas de la planta durante las horas de trabajo para supervisar y hacer cumplir la velocidad segura de la línea y la dotación de personal.
- B. Todos los delegados sindicales designados por el Sindicato recibirán tiempo libre remunerado para capacitación y estarán capacitados para resolver problemas directamente con la gerencia en tiempo real. Este tiempo libre remunerado para capacitación se otorgará anualmente, a partir de los seis meses posteriores a la ratificación. La capacitación será impartida conjuntamente por el Sindicato y la empresa, y se ofrecerá en idiomas que los trabajadores comprendan.
- C. EL SINDICATO SE RETIRA EL 4/6/25, a la espera del seguimiento de la empresa respecto de los ejemplos que se presentaron en el comité sindical (por ejemplo, cryovac, panzas, torre de jamón, desollador para picnic, colas, alinear el pie delantero) Todas las líneas contarán con cintas transportadoras con un espaciado claramente marcado y mostradores agregados. [Para contexto: los trabajadores informan que la carne se acumula, marcas para que haya un espacio adecuado entre las piezas]
- D. La empresa publicará los estándares de velocidad de línea en lugares accesibles para que los miembros puedan verlos y monitorearlos. 6/4/25 La empresa estuvo de acuerdo en el concepto y proporcionará el lenguaje para el lado caliente. Propuesta del sindicato: prácticamente esto significa que se agregara un contador sobre el reloj que muestra la velocidad de la línea en el piso de corte superior.
- E. EL SINDICATO SE RETIRA EL 4/6/25 La empresa notificará al Sindicato antes de implementar cualquier cambio en la velocidad de la línea o en la tripulación.

Se necesita discusión e información de la empresa:

- Revisen juntos el documento “Programa de seguridad mejorada para los trabajadores”

2. EQUIPOS, HERRAMIENTAS Y EPI

- A. EDITAR Artículo 14(b) La Compañía dispondrá de zapatos/botas con punta reforzada (o similar) en la planta para el uso del personal de mantenimiento. La Compañía proporcionará mantenimiento y montacargas (por ejemplo, esto incluye a los conductores de ahorro de trabajo) Botas de seguridad para empleados según sea necesario, o una asignación de \$180.00 para botas según sea necesario, pero con una frecuencia máxima anual o según el caso. La empresa proporcionará botas amarillas (o similares) a los empleados en los pasillos de ganado, los corrales de las series 1, 2 y 3,

La Unión se reserva el derecho de agregar, eliminar, modificar, alterar o cambiar de otro modo sus propuestas durante el curso del proceso. Negociaciones. El Sindicato también se reserva el derecho de presentar contrapropuestas a las propuestas de la Empresa. Todos los acuerdos tentativos entre las partes están sujetos a ratificación.

**UFCW Local 663 y Quality Pork Processors (QPP) en Austin, Minnesota
CBA sucesor de 2025: Propuestas y debates sobre la unión no económica
& Respuesta del sindicato a las propuestas de la empresa
UNIÓN 3 - 4 de junio de 2025 - 15:30**

y la sala de carritos. 6/4/25 La empresa acordó proporcionar botas amarillas (o algo similar) a las carretillas elevadoras, el sindicato espera la línea roja de la empresa. ¿La empresa está abierta a ofrecer una opción para una asignación?

- B. NUEVO Artículo 14(d) La empresa proporcionará a los mecánicos una asignación de herramientas. [El sindicato está abierto a discutir el monto y la frecuencia.]
- C. NUEVO Artículo 14(e) Si los anteojos recetados de un empleado se dañan en el trabajo, la empresa reembolsará cualquier daño a los lentes y marcos.

Se necesita discusión e información de la empresa:

- A los nuevos empleados se les cobra por botas, incluso si se reembolsan, infringen el convenio colectivo. Solución: garantizar que todos los empleados afectados reciban una indemnización completa y cesar la práctica de cobrar a los nuevos empleados. ¿Deberíamos presentar una demanda colectiva o la empresa se compromete a indemnizar a los empleados y a cumplir con el convenio colectivo de ahora en adelante? El sindicato espera información de la empresa: solicitó una lista de todos los nombres y fechas de los trabajadores cobrados y reembolsados.

3. ESTACIÓN MÉDICA/DE ENFERMERÍA

A. NUEVO Artículo: Salud y Seguridad

- a. Estación médica/de enfermería: la empresa se asegurará de que la estación médica/de enfermería cuente con el personal adecuado para todas las horas en las que se lleve a cabo la producción y proporcionará traducción de terceros (por ejemplo, personal que no sea de RH.) para los empleados que soliciten asistencia de traducción.
- b. Toda la capacitación se proporcionará en idiomas que los trabajadores comprendan.
 - Los trabajadores informan que las capacitaciones se brindan en inglés/español, pero no en karen, karenni, francés u otros idiomas más comunes de los trabajadores.
- c. En la planta habrá aspirina e ibuprofeno disponibles y suministrados a los empleados.

- B. EDITAR el Artículo 16 para añadir: Todos los delegados sindicales designados por el Sindicato recibirán capacitación anual en primeros auxilios, OSHA 10 y Ergonomía, en horario remunerado. Dicha capacitación será impartida conjuntamente por el Sindicato y la empresa, y se ofrecerá en idiomas que los trabajadores comprendan.
- De las 15 personas en la sala, solo Claudia había recibido alguna vez estas capacitaciones, pero eso fue hace 7 años.

La Unión se reserva el derecho de agregar, eliminar, modificar, alterar o cambiar de otro modo sus propuestas durante el curso del proceso. Negociaciones. El Sindicato también se reserva el derecho de presentar contrapropuestas a las propuestas de la Empresa. Todos los acuerdos tentativos entre las partes están sujetos a ratificación.

**UFCW Local 663 y Quality Pork Processors (QPP) en Austin, Minnesota
CBA sucesor de 2025: Propuestas y debates sobre la unión no económica
& Respuesta del sindicato a las propuestas de la empresa
UNIÓN 3 - 4 de junio de 2025 - 15:30**

■ ¿Cómo se eligen los miembros del comité de seguridad y ergonomía?

- C. Artículo 31: Incapacidad a Largo Plazo. Durante la vigencia del Contrato, la Compañía ofrecerá cobertura por Incapacidad a Largo Plazo. ~~Para los empleados existentes, el 50 % de la nómina cubierta, vigente a partir del día 91 del calendario, por un máximo de 10 años de cobertura. Empleados existentes en la fecha de ratificación. La empresa pagará la cobertura y los empleados. Pagará los impuestos asociados a esta cobertura. Los empleados contratados después de la ratificación serán elegibles para este beneficio solo al momento de la contratación y deberán pagar la prima y los impuestos asociados con la cobertura por discapacidad a largo plazo.~~

Se necesita discusión e información de la empresa:

- Nos gustaría un proceso claro para explicar a los miembros: proporcione la política escrita y las instrucciones a los trabajadores en caso de que se lastimen en el trabajo o necesiten ir a la estación médica / de enfermería. Sindicato espera información de empresa - pide carteles usados en planta

4. DESCANSOS Y CAFETERÍAS

- A. Aumente los períodos de descanso a 20 minutos (de 15 minutos) y los períodos de comida a 35 minutos (de 30 minutos)
- B. Los empleados estarán completamente liberados de todas sus obligaciones laborales y serán libres de atender sus necesidades personales durante todos los períodos de descanso y comida.

Se necesita discusión e información de la empresa:

- No todos los microondas funcionan: ¿plazos para arreglarlos y añadir más?
- Cronología para más asientos para los trabajadores en la cafetería -La compañía dijo que ajustará los tiempos de descanso, considerando específicamente el cryovac y el multivac de costillas; los trabajadores dicen que también deberían considerar la conversión superior, pero la línea principal tiene tanta gente que se necesita más espacio.

5. PROGRAMACIÓN DE TIEMPO LIBRE Y ASISTENCIA

- A. EDITAR Artículo 19 Sección 5. Despido. Un empleado ~~elegible para vacaciones~~ A quien sea despedido por reducción en su cuadrilla se le permitirá ~~retroactivo~~ pagar las vacaciones ~~equivalente acumulado para el cual se ha calificado.~~

La Unión se reserva el derecho de agregar, eliminar, modificar, alterar o cambiar de otro modo sus propuestas durante el curso del proceso. Negociaciones. El Sindicato también se reserva el derecho de presentar contrapropuestas a las propuestas de la Empresa. Todos los acuerdos tentativos entre las partes están sujetos a ratificación.

**UFCW Local 663 y Quality Pork Processors (QPP) en Austin, Minnesota
CBA sucesor de 2025: Propuestas y debates sobre la unión no económica
& Respuesta del sindicato a las propuestas de la empresa
UNIÓN 3 - 4 de junio de 2025 - 15:30**

- B. EDITAR Artículo 19 Sección 6. Terminación o Muerte. Un empleado con derecho a vacaciones cuyo empleo sea terminado por cualquier causa, excepto robo, tendrá derecho a...~~retroactivo~~ pagar las vacaciones ~~equivalentes acumuladas para el cual se había hecho elegible~~. En caso de muerte, dicha indemnización se abonará a su patrimonio o a la persona que legalmente tenga derecho a ella.

Se necesita discusión e información de la empresa:

- Nos gustaría un proceso claro para explicar a los miembros cómo pueden los trabajadores solicitar y obtener permiso para citas médicas y de otro tipo sin tener que pasar por el triaje entre su supervisor, el departamento de Recursos Humanos y el departamento médico. ¿Hay algo escrito que podamos indicarles a los miembros que sigan?
- MN ESST
 - ¿Cuáles son los detalles de la propuesta de la Compañía 11?
 - Los trabajadores informan que reciben un punto incluso cuando presentan una nota del médico: ¿cómo le gustaría dirigirse para reunirse con MN ESST?

6. DESCANSOS PARA IR AL BAÑO

- Los trabajadores informan problemas de limpieza y olores: están mejorando, pero el lado de la matanza sigue siendo un problema.
- Los puestos no se cierran ni se bloquean - lado de la matanza
- Estaciones de lavado de manos – lado cortado: ¿cuál es el cronograma para la reparación?
- No se puede encontrar un supervisor para indicarle que use el baño durante los horarios que no son de descanso: la línea de corte principal es la más problemática porque no puede abandonar su lugar, por lo que espera mucho tiempo antes de que el supervisor se acerque lo suficiente para que el trabajador le notifique.

7. RESPETO

- Los trabajadores denuncian gritos, maltrato e interacciones inapropiadas por parte de sus supervisores. ¿Cuál es el proceso de la empresa para abordar esta situación?
 - Cuando los supervisores principales plantean problemas relacionados con personal de supervisión específico, les gustaría recibir un informe de que el problema o el supervisor se han abordado.
- Nombres del equipo directivo/supervisor de los que oímos hablar con más frecuencia:
 - [REDACTED]
 - Control de calidad [REDACTED] vigilancia repetida de los trabajadores
 - [REDACTED] - Supervisor de paquete de cerdo: bloquea físicamente la salida/escalera de los trabajadores que salen a descansar.
 - [REDACTED] - supervisor de corte

La Unión se reserva el derecho de agregar, eliminar, modificar, alterar o cambiar de otro modo sus propuestas durante el curso del proceso. Negociaciones. El Sindicato también se reserva el derecho de presentar contrapropuestas a las propuestas de la Empresa. Todos los acuerdos tentativos entre las partes están sujetos a ratificación.

**UFCW Local 663 y Quality Pork Processors (QPP) en Austin, Minnesota
CBA sucesor de 2025: Propuestas y debates sobre la unión no económica
& Respuesta del sindicato a las propuestas de la empresa
UNIÓN 3 - 4 de junio de 2025 - 15:30**

- [REDACTED] - Supervisor del paquete de cerdo: le gritó al trabajador. - Claudia y Matt ya hablaron con Claude.
- [REDACTED] - supervisor general
- [REDACTED] - supervisor corte lateral
- [REDACTED] - Superintendente del lado de corte
- [REDACTED] - supervisor de corte 2do turno

RESPUESTA DEL SINDICATO A LAS PROPUESTAS DE LA EMPRESA

1. Artículo 6: Control de seguridad de la Unión

Agregar al inciso (b)(4) que se realizarán deducciones de recuperación por hasta tres meses.

El sindicato tendrá una contrapropuesta: es necesario consultar con el departamento de Membresía.

2. Artículo 8: Horas de trabajo

Horas extras diarias y semanales, subpartes (b) y (c):

Agregue lo siguiente a la subparte (b): “Para calificar para dicha tasa premium, el empleado debe haber trabajado todo su horario semanal programado y asignado y debe estar trabajando días consecutivos, a menos que la ley lo prohíba”.

Agregue lo siguiente a la subparte (c): “Para calificar para dicha tasa premium, el empleado debe haber trabajado todo su horario semanal programado y asignado y también haber trabajado el sábado de esa semana, cuando haya trabajo disponible, a menos que la ley lo prohíba”.

El sindicato lo rechaza: lo considera una comida para llevar

3. Artículo 12: Salarios

Abierto.

La Unión tendrá una propuesta cuando discutamos sobre economía

4. Artículo 17: Antigüedad

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

La Unión se reserva el derecho de agregar, eliminar, modificar, alterar o cambiar de otro modo sus propuestas durante el curso del proceso. Negociaciones. El Sindicato también se reserva el derecho de presentar contrapropuestas a las propuestas de la Empresa. Todos los acuerdos tentativos entre las partes están sujetos a ratificación.

**UFCW Local 663 y Quality Pork Processors (QPP) en Austin, Minnesota
CBA sucesor de 2025: Propuestas y debates sobre la unión no económica
& Respuesta del sindicato a las propuestas de la empresa
UNIÓN 3 - 4 de junio de 2025 - 15:30**

El sindicato lo rechaza: porque considera ha sido removido

5. Artículo 17: Antigüedad

Elimínese el inciso 3(a).

El sindicato lo rechaza: porque considera ha sido removido

6. Artículo 20: Días Festivos

Sección A: Agregar el siguiente texto: "Sin perjuicio de cualquier texto contenido en el Artículo VIII o cualquier otra disposición de este Acuerdo, si un día feriado cae en Martes, la Compañía tiene la opción de no operar el Lunes anterior al feriado, reduciendo la garantía de 36 horas en uno (1) día de esa semana."

La intención de la empresa con la propuesta es abordar el hecho de que la Nochebuena cae en Lunes. El sindicato propone modificar el Artículo 21: Nochebuena.

En Nochebuena, la Compañía no programará más de cinco horas y media en ningún departamento de producción. De acuerdo con la garantía de 36 horas, esta se reducirá en dos horas y media para Nochebuena.

Agregar: Si la Nochebuena cae en Lunes, la empresa podrá cerrar la planta para brindarles a los empleados un fin de semana de 4 días.

7. Artículo 28: Licencia médica

Modificar para incorporar el cumplimiento de la Licencia Médica y Familiar Pagada de Minnesota con detalles de las contribuciones y la interacción de dicha licencia con la discapacidad a corto plazo que se discutirá como parte de la economía.

Sindicato abierto a discusión, necesita detalles de propuesta de la empresa

8. LA EMPRESA SE RETIRA EL 04/06/2025 Artículo 35: Procedimiento de quejas y arbitraje

Selección de árbitro. Eliminar la última cláusula de la primera oración que dice: ", de la cual cada parte eliminará tres (3) nombres alternativamente, comenzando con un lanzamiento de moneda para determinar quién eliminará primero". Agregar una segunda oración que diga: ". El Sindicato y la Compañía harán la selección después de recibir el panel, ya sea de común acuerdo o eliminando nombres, con el Sindicato eliminando primero los tres (3) primeros nombres, seguido por la Compañía eliminando tres (3) nombres".

La Unión se reserva el derecho de agregar, eliminar, modificar, alterar o cambiar de otro modo sus propuestas durante el curso del proceso. Negociaciones. El Sindicato también se reserva el derecho de presentar contrapropuestas a las propuestas de la Empresa. Todos los acuerdos tentativos entre las partes están sujetos a ratificación.

**UFCW Local 663 y Quality Pork Processors (QPP) en Austin, Minnesota
CBA sucesor de 2025: Propuestas y debates sobre la unión no económica
& Respuesta del sindicato a las propuestas de la empresa
UNIÓN 3 - 4 de junio de 2025 - 15:30**

El sindicato rechaza que no haya problemas con la práctica actual

9. Artículo 39: Plazo del acuerdo

Abierto.

Unión abierta a la discusión, sobre la base de un acuerdo total

10. Añadir artículo: Tablones de anuncios.

“El Empleador se compromete a proporcionar un espacio designado en el que el Sindicato pueda colocar un tablero de anuncios para la publicación de las comunicaciones del Sindicato, siempre que dicha información no interrumpa las operaciones y la gerencia reciba una copia de cualquier material antes de su publicación..”

El sindicato no está interesado en limitar los derechos de los trabajadores bajo la NLRA, esto ya es una práctica actual, el sindicato ya tiene tableros de anuncios en la planta

11. Artículo 19. Vacaciones & Nuevo artículo: Tiempo de enfermedad y seguridad. Añadir artículo para abordar expresamente Términos y condiciones de MN ESST y modificar el programa de vacaciones del Artículo 19 a la luz de la adición de esta prestación específica por tiempo de enfermedad y seguridad.

Sindicato abierto a discusión, necesita detalles de propuesta de la empresa

La Unión se reserva el derecho de agregar, eliminar, modificar, alterar o cambiar de otro modo sus propuestas durante el curso del proceso. Negociaciones. El Sindicato también se reserva el derecho de presentar contrapropuestas a las propuestas de la Empresa. Todos los acuerdos tentativos entre las partes están sujetos a ratificación.