

UFCW Local 663 y Procesadores de Carne de Cerdo de Calidad (QPP) en Austin, MN
Convenio colectivo sucesor de 2025 - Propuestas y debate sobre la unión no económica
Respuesta del sindicato a las propuestas de la empresa
UNION 4 - 24 de junio de 2025 - 3:30 p. m.

- **Propuesta de la Unión 1(A). EL SINDICATO SE RETIRA EL 6/24/25 Ya no es una preocupación con los recientes cambios en el piso de producción**

Todos los delegados designados por el sindicato, los delegados principales y los representantes del sindicato tendrán acceso a todas las áreas de la planta durante las horas de trabajo para monitorear y hacer cumplir la velocidad de la línea y la tripulación seguras.

- **Propuesta de la Unión 1(B). UNION HOLD 6/24/25, se necesitan preocupaciones y discusiones continuas para encontrar soluciones prácticas para los intereses compartidos en la capacitación en salud y seguridad de los trabajadores**

Todos los comisarios designados por el Sindicato recibirán tiempo libre remunerado para capacitación y estarán capacitados para resolver problemas directamente con la gerencia en tiempo real. Dicho tiempo libre remunerado para la capacitación se producirá anualmente, a partir de los 6 meses posteriores a la ratificación. La formación será impartida conjuntamente por el Sindicato y la empresa y se ofrecerá en idiomas que los trabajadores comprendan.

Respuesta de la empresa (6/24/2025): Rechazo.

La propuesta es innecesaria porque:

- El Programa de Seguridad Mejorada para los Trabajadores existente ya detalla las expectativas y obligaciones para la capacitación.
- Esto incluye capacitación para nuevos trabajadores, capacitación para nuevas tareas y capacitación anual para cada empleado en un idioma que el trabajador pueda entender.
- ~~Propuesta de la Unión 1(C). Retirado por Unión el 6/4/2025.~~

Todas las líneas tendrán cinturones con espaciado claramente marcado y contadores agregados.

- **Propuesta de la Unión 1(D). UNION HOLD 6/24/25, la unión compartió ideas, continúa la discusión para encontrar una solución práctica: creemos que 1 contador agregado al corte superior por el reloj de tiempo es lo más práctico**

La compañía publicará estándares de velocidad de línea en lugares accesibles para que los miembros los vean y monitoreen.

La Unión se reserva el derecho de agregar, eliminar, enmendar, alterar o cambiar sus propuestas durante el curso de las 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 Procesadores de Carne de Cerdo de Calidad (QPP) en Austin, MN
Convenio colectivo sucesor de 2025 - Propuestas y debate sobre la unión no económica
Respuesta del sindicato a las propuestas de la empresa
UNION 4 - 24 de junio de 2025 - 3:30 p. m.

Respuesta de la Compañía (6/24/2025): La Compañía acordará publicar los estándares de velocidad de personal en la línea detrás de un vidrio en el pasillo principal.

~~Propuesta de la Unión 1(D).~~ Retirado por Unión el 6/4/2025.

La compañía notificará al Sindicato antes de implementar cualquier cambio en la velocidad de la línea o en la dotación.

- **Propuesta de la Unión 2(A).** UNION actualizó la propuesta 6/24/25, Necesita claridad: para botas marrones: ¿cuándo y quién en Union fue notificado sobre: cobrar a los nuevos empleados usando el código D30? Proporcione una lista de todos los EE con información sobre quién se cobra y cuándo, a quién y cuándo se reembolsa

Artículo 14(b) La Compañía tendrá zapatos/botas de punta dura (o algo similar) disponibles en la planta para uso de los empleados de mantenimiento. La Compañía proporcionará a los empleados de mantenimiento **y conductor de montacargas laterales / conductores de ahorro de trabajo botas** de seguridad según sea necesario, o una asignación de maletero de \$ 180.00 según sea necesario, pero no con más frecuencia que una vez al año o caso por caso. La empresa proporcionará botas amarillas (o algo similar) a los empleados de los callejones de los arcos de ganado, los corrales de las series 1, 2, 3, **empleados de la matanza conduzcan las carretilla elevadora lateral / conductor de ahorro de trabajo** y la sala de carros.

Respuesta de la Compañía (6/24/2025): La Compañía acuerda modificar el último párrafo del Artículo 14(b) del contrato para que diga lo siguiente:

La Compañía tendrá zapatos/botas de punta dura (o algo similar) disponibles en la planta para uso de los empleados de mantenimiento. La Compañía proporcionará a los empleados de mantenimiento botas de seguridad según sea necesario, o una asignación de botas de \$ 180.00 según sea necesario, pero no más frecuentemente que una vez al año o caso por caso. La empresa proporcionará botas amarillas (o algo similar) a los empleados en los callejones de los caminos para el ganado, los corrales de las series 1, 2, 3 **y** la sala de carros y la **carretilla elevadora/protector de trabajo**.

- **Propuesta de la Unión 2(b).**

La Unión se reserva el derecho de agregar, eliminar, enmendar, alterar o cambiar sus propuestas durante el curso de las 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 Procesadores de Carne de Cerdo de Calidad (QPP) en Austin, MN
Convenio colectivo sucesor de 2025 - Propuestas y debate sobre la unión no económica
Respuesta del sindicato a las propuestas de la empresa
UNION 4 - 24 de junio de 2025 - 3:30 p. m.

NUEVO Artículo 14 (d) La empresa proporcionará a los mecánicos un subsidio para herramientas.

Respuesta de la empresa (06/24/2025): Pasará a la economía.

- **Propuesta de la Unión 2(C).**

NUEVO Artículo 14(e) Si los anteojos recetados del empleado se dañan en el trabajo, la empresa reembolsará cualquier daño a las lentes y monturas.

Respuesta de la empresa (06/24/2025): Pasará a la economía.

- **Propuesta de la Unión 3(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, no personal de recursos humanos) para los empleados que soliciten asistencia con la traducción. **Vea las ediciones de UNION 6/24/25 a continuación**
- b. Toda la formación se impartirá en idiomas que los trabajadores comprendan. **Vea las ediciones de UNION 6/24/25 a continuación**
- c. La aspirina y el ibuprofeno estarán disponibles y se proporcionarán a los empleados de la planta. **UNION HOLD 6/24/25, la unión compartió ideas, continúa la discusión para encontrar una solución práctica**

Respuesta de la Compañía (6/24/2025): La Compañía está dispuesta a aceptar una versión modificada de la propuesta del Sindicato de la siguiente manera:

UNION 6/24/25 ediciones a continuación

La Compañía continuará proporcionando una estación médica / de enfermería y se asegurará de que cuente con el personal adecuado **(a juicio de buena fe de la Compañía)** durante todas las horas en las que se lleve a cabo la producción. Los empleados deben informar a su supervisor antes de salir de su estación de trabajo **(excepto en emergencias)** cuando vayan a la estación médica / de enfermería para que el supervisor pueda informar a la enfermera que el empleado viene a la estación para que la enfermera pueda estar lista.

La Compañía proporcionará opciones de traducción según sea posible para

La Unión se reserva el derecho de agregar, eliminar, enmendar, alterar o cambiar sus propuestas durante el curso de las 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 Procesadores de Carne de Cerdo de Calidad (QPP) en Austin, MN
Convenio colectivo sucesor de 2025 - Propuestas y debate sobre la unión no económica
Respuesta del sindicato a las propuestas de la empresa
UNION 4 - 24 de junio de 2025 - 3:30 p. m.**

aqueellos empleados que soliciten asistencia con la traducción, y los materiales de capacitación requeridos deberán estar en los idiomas principales de los empleados participantes según sea posible.

Propuesta de la Unión 3(B)

EDITE el Artículo 16 para agregar: Todos los delegados designados por el Sindicato recibirán capacitación de primeros auxilios, OSHA 10 y Ergonomía anualmente en tiempo remunerado. Dicha formación se llevará a cabo conjuntamente entre el Sindicato y la empresa y se ofrecerá en idiomas que los trabajadores comprendan.

Respuesta de la empresa (06/24/2025): Se rechaza el lenguaje particular propuesto por el Sindicato por ser innecesario, ya que el tema ya está adecuadamente cubierto por el Programa de Seguridad Mejorada de los Trabajadores existente y el Artículo 16 del contrato. Sin embargo, en un esfuerzo por fomentar y mejorar la participación de los empleados, la Compañía está dispuesta a acordar modificar el Artículo 16 del contrato de la siguiente manera:

CONTRA PROPUESTA 6/24/25 -

- 1) Estatuto estatal de MN: los miembros de los comités de seguridad de los empleados deben ser decididos por los empleados, dentro de los 90 días posteriores a la ratificación. El sindicato revisará y proporcionará una lista actualizada de los miembros del comité de seguridad.
- 2) Tamaño del comité: al menos 10 por turno
- 3) Durante las reuniones del comité de seguridad, la empresa y el sindicato ayudarán a identificar temas y expertos para brindar capacitación a los miembros del comité.

**ARTÍCULO 16
COMITÉ DE SEGURIDAD**

Habrá un Comité de Seguridad compuesto por al menos tres (3) miembros del Sindicato y al menos dos (2) miembros de la gerencia de la Compañía más el Director de Seguridad de la Planta. El Comité de Seguridad será permanente con el fin de hacer de la planta un lugar de trabajo seguro. Los empleados interesados en participar en el Comité de Seguridad deben informar a la Compañía, por escrito, de su deseo de ser considerados para unirse potencialmente a dicho comité. La Compañía, en su juicio de buena fe teniendo en cuenta el tamaño de la dotación existente de empleados en el comité, determinará si el empleado interesado debe ser agregado al comité con un reconocimiento de que cualquier empleado que ya no participe activamente puede ser eliminado a juicio de buena fe de la Compañía.

La Unión se reserva el derecho de agregar, eliminar, enmendar, alterar o cambiar sus propuestas durante el curso de las 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 Procesadores de Carne de Cerdo de Calidad (QPP) en Austin, MN
Convenio colectivo sucesor de 2025 - Propuestas y debate sobre la unión no económica
Respuesta del sindicato a las propuestas de la empresa
UNION 4 - 24 de junio de 2025 - 3:30 p. m.

Habrá un Comité de Ergonomía compuesto por al menos tres (3) miembros del Sindicato y al menos dos (2) miembros de la gerencia de la Compa a más el Director de Ergonomía de la Planta. Una empresa y un miembro del sindicato pertenecerán al Comité de Seguridad. El Comité de Ergonomía será permanente con el fin de hacer de la planta un lugar de trabajo seguro. [Los empleados interesados en participar en el Comité de Ergonomía deben informar a la Compa a, por escrito, de su deseo de ser considerados para unirse potencialmente a dicho comité. La Compa a, en su juicio de buena fe teniendo en cuenta el tamaño de la dotación existente de empleados en el comité, determinará si el empleado interesado debe ser agregado al comité con un reconocimiento de que cualquier empleado que ya no participe activamente puede ser eliminado a juicio de buena fe de la Compa a.](#)

Los Comités se reunirán en momentos específicos, un mínimo de dos veces al mes para el Comité de Seguridad, y un mínimo de una vez al mes para el Comité de Ergonomía, con el propósito de abordar todos los temas necesarios para garantizar la seguridad de la planta y de los empleados.

Los horarios y fechas de las reuniones, el tipo de programas de Seguridad y Ergonomía instituidos, las auditorías de Seguridad y Ergonomía a realizar, y todos los demás temas pertinentes deberán ser abordados por los Comités de Seguridad y Ergonomía.

- **Propuesta de la Unión 3(C):**

Artículo 31: Discapacidad a largo plazo. Durante la vigencia del Contrato, la Compa a ofrecerá cobertura por discapacidad a largo plazo. ~~Para los empleados existentes, al 50% de la nómina cubierta, a partir del día calendario 91 por hasta 10 años de cobertura. Empleados existentes en la fecha de ratificación-: La compa a pagar  por la cobertura y los empleados pagarán los impuestos asociados con esta cobertura. Los empleados contratados después de la ratificación serán elegibles para este beneficio solo al ser contratados y deberán pagar la prima y los impuestos asociados con la cobertura por discapacidad a largo plazo.~~

Respuesta de la empresa (06/24/2025): Pasará a la economía.

- **Propuesta de la Unión 4(A):**

Aumente los períodos de descanso a 20 minutos (de 15 minutos) y los períodos de comidas a 35 minutos (de 30 minutos)

Respuesta de la empresa (06/24/2025): Pasará a la economía.

La Unión se reserva el derecho de agregar, eliminar, enmendar, alterar o cambiar sus propuestas durante el curso de las negociaciones. El Sindicato también se reserva el derecho de hacer contrapropuestas a las propuestas de la Compa a. Todos los Acuerdos Tentativos entre las partes están sujetos a ratificación.

UFCW Local 663 y Procesadores de Carne de Cerdo de Calidad (QPP) en Austin, MN
Convenio colectivo sucesor de 2025 - Propuestas y debate sobre la unión no económica
Respuesta del sindicato a las propuestas de la empresa
UNION 4 - 24 de junio de 2025 - 3:30 p. m.

- **Propuesta sindical 4(B):** RETENCIÓN SINDICAL 6/24/25, el EPP y el equipo de trabajo deben retirarse antes de que comience el reloj para los descansos, Martes de seguridad: no quiero que se interrumpa el descanso para la reunión de seguridad y hace que el comedor esté demasiado lleno para que los trabajadores se sienten.

Los empleados serán completamente relevados de todas las obligaciones laborales y libres de atender sus necesidades personales durante todos los períodos de descanso y comidas.

Respuesta de la Compañía (6/24/2025): Necesita más claridad con respecto a lo que esto busca abordar, ya que sigue entendiendo la Compañía que los empleados ya están relevados de sus deberes laborales durante los descansos y los períodos de comida, lo que significa que no hay necesidad de ningún lenguaje nuevo.

- **Propuesta de la Unión 5(A):**

EDITAR Artículo 19 Sección 5. Despido. A un empleado ~~elegible para vacaciones~~ que sea despedido debido a la reducción en su pandilla se le permitirá un pago retroactivo por el equivalente de vacaciones ~~acumulados para el cual ha calificado~~.

Respuesta de la empresa (06/24/2025): Pasará a la economía.

- **Propuesta de la Unión 5(B):**

EDITAR Artículo 19 Sección 6. Rescisión o fallecimiento. Un empleado elegible para vacaciones cuyo empleo se termina por cualquier motivo, excepto por robo, se le permitirá el pago retroactivo por el equivalente de vacaciones ~~acumulados para el cual se había vuelto elegible~~. En caso de muerte, dicha paga se pagará a su patrimonio o a la persona que tenga derecho legal.

Respuesta de la empresa (06/24/2025): Pasará a la economía.

6/24/25 AGREGUE UNA CARTA COMPLEMENTARIA DE INMIGRACIÓN, EJEMPLO A CONTINUACIÓN DE JBS

- **¿Cuál es la política actual y los procedimientos operativos de QPP?**

La Unión se reserva el derecho de agregar, eliminar, enmendar, alterar o cambiar sus propuestas durante el curso de las 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 Procesadores de Carne de Cerdo de Calidad (QPP) en Austin, MN
Convenio colectivo sucesor de 2025 - Propuestas y debate sobre la unión no económica
Respuesta del sindicato a las propuestas de la empresa
UNION 4 - 24 de junio de 2025 - 3:30 p. m.

Carta de Entendimiento

Las partes han acordado los siguientes diversos entendimientos y por la presente se incorporan a este acuerdo:

1. La empresa acepta que la ausencia de cualquier empleado que haya sido detenido debido a los procedimientos del Servicio de Inmigración y Control de Aduanas de los Estados Unidos (ICE) y que haya regresado a trabajar dentro de los catorce (14) días posteriores al inicio de la ausencia, o haya solicitado una extensión de tiempo, de duración razonable, para presentarse dentro de ese mismo período de catorce (14) días, se considerará una ausencia justificada si el estado de autorización de trabajo anterior y actual del empleado ha sido aprobado por ICE.
2. Los empleados tendrán derecho a hasta siete (7) días de ausencia sin goce de sueldo para asistir a trámites ante el Servicio de Ciudadanía e Inmigración de Estados Unidos (USCIS) si su asistencia es obligatoria durante los siete (7) días. La Empresa evaluará caso por caso la ausencia sin goce de sueldo adicional a los siete (7) días.
3. La Compañía notificará de inmediato a un delegado y al Sindicato si el ICE registra o detiene a un empleado, para que el Sindicato pueda tomar medidas para proteger los derechos de sus miembros. Además, para garantizar el cumplimiento de las regulaciones federales y proteger los intereses tanto de la Compañía como del empleado afectado, la Compañía ha implementado un proceso para recordar a los empleados su obligación de mantener la documentación de autorización de trabajo vigente. Este sistema estará dirigido a los empleados cuya autorización de trabajo esté próxima a vencer e incluirá recordatorios periódicos. Si bien la Compañía asistirá al empleado, es su exclusiva responsabilidad mantener la documentación de autorización de trabajo vigente.
4. La Compañía notificará al sindicato lo antes posible los nombres y direcciones de los empleados arrestados como resultado de una auditoría de ICE.

Respuesta de la empresa del 6/24/2025 a la transmisión del sindicato de las propuestas iniciales de la empresa del 6/4/2025

La Unión se reserva el derecho de agregar, eliminar, enmendar, alterar o cambiar sus propuestas durante el curso de las 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 Procesadores de Carne de Cerdo de Calidad (QPP) en Austin, MN
Convenio colectivo sucesor de 2025 - Propuestas y debate sobre la unión no económica
Respuesta del sindicato a las propuestas de la empresa
UNION 4 - 24 de junio de 2025 - 3:30 p. m.

- **Propuesta inicial de la empresa 1: Artículo 6: Chequeo de seguridad de la Unión**

Agregue a la subparte (b)(4) que las deducciones de recuperación se harán hasta por tres meses.

Respuesta del sindicato: El sindicato tendrá una contrapropuesta: debe consultar con el departamento de membresía

Respuesta de la empresa (06/24/2025): Esperando la respuesta del Sindicato; de lo contrario, retengan.

06/24/25 - antes de redactar el texto, ¿con quién de RRHH o de nómina puede trabajar nuestro Especialista en Membresías para encontrar una solución práctica?

- **Propuesta Inicial de la Empresa 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 tarifa de prima, 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 tarifa de prima, el empleado debe haber trabajado todo su horario semanal programado y asignado y también haber trabajado el sábado de esa semana, donde el trabajo esté disponible, a menos que la ley lo prohíba".

Respuesta del sindicato: El sindicato rechaza y considera que esto es una conclusión

Respuesta de la empresa (06/24/2025): Esperar, pero acordar dejar abiertas las discusiones económicas pendientes.

- **Propuesta Inicial 3 de la Compañía: Artículo 12: Salarios**

Abrir.

Respuesta de la Unión: La Unión tendrá una propuesta cuando discutamos la economía

Respuesta de la empresa (06/24/2025): Acuerdan dejar abiertas las discusiones económicas pendientes.

- **Propuesta Inicial de la Empresa 4: Artículo 17: Antigüedad**

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

La Unión se reserva el derecho de agregar, eliminar, enmendar, alterar o cambiar sus propuestas durante el curso de las 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 Procesadores de Carne de Cerdo de Calidad (QPP) en Austin, MN
Convenio colectivo sucesor de 2025 - Propuestas y debate sobre la unión no económica
Respuesta del sindicato a las propuestas de la empresa
UNION 4 - 24 de junio de 2025 - 3:30 p. m.

Respuesta del sindicato: El sindicato rechaza y considera que esto es una conclusión

Respuesta de la empresa (06/24/2025): Espera.

- **Propuesta Inicial de la Empresa 5: Artículo 17: Antigüedad**

Huelga subparte 3(a).

Respuesta del sindicato: El sindicato rechaza y considera que esto es importante

Respuesta de la empresa (06/24/2025): Espera.

- **Propuesta Inicial de la Compañía 6: Artículo 20: Días Feriados**

Sección A: Agregue el siguiente texto: "No obstante cualquier lenguaje contenido en el Artículo VIII o cualquier otra disposición de este Acuerdo, si un día festivo cae en Martes, la Compañía tiene la opción de no operar el Lunes siguiente al feriado, reduciendo la garantía de 36 horas en un (1) día para esa semana".

ESPERA SINDICAL 6/24/25 *Respuesta del Sindicato:* La intención de la empresa para la propuesta es abordar la Nochebuena que cae en Lunes - El Sindicato propone editar el Artículo 21: Nochebuena

El sindicato abordó la preocupación de la empresa con respecto a la Navidad: ¿qué más está tratando de hacer la empresa?

El día de Nochebuena, la Compañía no podrá programar más de cinco horas y media en ningún departamento de producción. De acuerdo con la disposición de la garantía de 36 horas, la garantía se reducirá en dos horas y media para la víspera de Navidad.

Agregar: Si la víspera de Navidad cae en Lunes, la Compañía podrá cerrar la planta para proporcionar a los empleados un fin de semana de 4 días.

Respuesta de la Compañía (6/24/2025): Suspender la propuesta original de la Compañía anterior, pero también agregar lo siguiente al Artículo 21: Si la Nochebuena cae en Lunes, la Compañía podrá cerrar la planta. La línea roja completa se refleja a continuación:

ARTÍCULO 20 VACACIONES

A. Los empleados regulares a tiempo completo tendrán derecho a los siguientes días festivos pagados:

La Unión se reserva el derecho de agregar, eliminar, enmendar, alterar o cambiar sus propuestas durante el curso de las 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 Procesadores de Carne de Cerdo de Calidad (QPP) en Austin, MN
Convenio colectivo sucesor de 2025 - Propuestas y debate sobre la unión no económica
Respuesta del sindicato a las propuestas de la empresa
UNION 4 - 24 de junio de 2025 - 3:30 p. m.

Día de Año Nuevo
Lunes de Pascua
Día de los caídos
Cuatro de Julio
Día del Trabajo
Día de los Veteranos
Día de Acción de Gracias
Día de Navidad
1er Lunes de Agosto

Sin embargo, la Compañía y el Sindicato se reunirán antes del comienzo de cada año calendario para determinar qué días festivos observarán los empleados de mantenimiento con respecto a los días festivos que caen en Domingo, como la Semana Santa. Sin perjuicio de cualquier lenguaje contenido en el Artículo VIII o cualquier otra disposición de este Acuerdo, si un día festivo cae en Martes, la Compañía tiene la opción de no operar el Lunes siguiente al feriado, reduciendo la garantía de 36 horas en un (1) día para esa semana

- B. Para ser elegible para el pago de vacaciones, los empleados deben estar en la nómina activa y trabajar en los días hábiles antes y después de las vacaciones, a menos que el empleado presente evidencia médica aceptable para la Compañía o esté en licencia voluntaria. (La licencia voluntaria es una licencia aprobada por la empresa de cuatro (4) días hábiles o menos). Si el empleado presenta evidencia médica aceptable para la Compañía o está en licencia voluntaria, el empleado no debe perder más de cinco (5) días hábiles adyacentes al feriado para ser elegible para el pago de vacaciones. Un empleado cuya incapacidad a corto plazo termina el día antes de un día festivo y que trabaja el día después del día festivo, y un empleado cuya discapacidad a corto plazo comienza el día después del día festivo que trabajó el día antes del día festivo, serán elegibles para el pago de ese día festivo. Los empleados que trabajen un día parcial inmediatamente antes o después de las vacaciones aún pueden recibir el pago de vacaciones, pero se les reducirá su pago de vacaciones por la cantidad de tiempo que perdieron, a menos que presenten evidencia médica aceptable para la Compañía, en cuyo caso se les pagará por las vacaciones completas.

A los efectos de este Párrafo B, la nómina activa incluye vacaciones, servicio de jurado, licencia voluntaria y licencia por funeral, pero no incluye un período en el que un empleado recibe pago por discapacidad a corto plazo o está en cualquier otro tipo de licencia. El suministro de evidencia médica bajo este párrafo no eximirá a nadie de acción disciplinaria bajo la política de ausencia.

La Unión se reserva el derecho de agregar, eliminar, enmendar, alterar o cambiar sus propuestas durante el curso de las 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 Procesadores de Carne de Cerdo de Calidad (QPP) en Austin, MN
Convenio colectivo sucesor de 2025 - Propuestas y debate sobre la unión no económica
Respuesta del sindicato a las propuestas de la empresa
UNION 4 - 24 de junio de 2025 - 3:30 p. m.**

Un empleado que esté sin trabajo por discapacidad a corto plazo será elegible y recibirá pago de vacaciones por las primeras vacaciones que ocurran durante su discapacidad si ocurren dentro de los primeros 30 días de su discapacidad. En esas vacaciones no se considerará que tiene una discapacidad a corto plazo y no recibirá una prestación por discapacidad.

Se acuerda que los empleados que trabajen en un turno de Martes a Sábado tendrán el Martes como día festivo.

- D. Los días festivos que caigan en Sábado se compensarán en la misma proporción que los días festivos que caigan en otros días de la semana.
- E. Si uno de los días festivos enumerados cae en Domingo, se observará el Lunes siguiente.

**ARTÍCULO 21
NOCHEBUENA**

El día de Nochebuena, la Compañía no podrá programar más de cinco horas y media en ningún departamento de producción. De acuerdo con la disposición de la garantía de 36 horas, la garantía se reducirá en dos horas y media para la víspera de Navidad. Si la Nochebuena cae en Lunes, la Compañía podrá cerrar la planta.

- **Propuesta Inicial de la Empresa 7: Artículo 28: Licencia Médica**

Modificar para incorporar el cumplimiento de la Licencia Familiar y Médica 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.

Respuesta del sindicato: El sindicato está abierto a la discusión, necesita detalles de la propuesta de la empresa

Respuesta de la empresa (06/24/2025): Pasará a la economía.

- **Propuesta Inicial 8 de la Compañía: Artículo 35: Procedimiento de Quejas y Arbitraje**

Retirado por la empresa el 6/4/2025

La Unión se reserva el derecho de agregar, eliminar, enmendar, alterar o cambiar sus propuestas durante el curso de las 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 Procesadores de Carne de Cerdo de Calidad (QPP) en Austin, MN
Convenio colectivo sucesor de 2025 - Propuestas y debate sobre la unión no económica
Respuesta del sindicato a las propuestas de la empresa
UNION 4 - 24 de junio de 2025 - 3:30 p. m.

- **Propuesta Inicial de la Compañía 9: Artículo 39: Término del Acuerdo**

Abrir.

Respuesta del sindicato: El sindicato está abierto a la discusión, sobre la base de un acuerdo total

Respuesta de la empresa (06/24/2025): Acuerdan dejar abiertas las discusiones económicas pendientes.

- **Propuesta inicial de la empresa 10: Agregar artículo: tablon de anuncios.**

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

Respuesta del sindicato: El sindicato no está interesado en limitar los derechos de los trabajadores bajo la NLRA, esta ya es una práctica actual, el sindicato ya tiene tableros de anuncios en la planta.
ACLARACIÓN SINDICAL 06/24/25 - ¿Por qué la empresa insiste continuamente en quitar los derechos de los trabajadores ante la ley?

Respuesta de la Compañía (6/24/2025): Para aclarar la postura de la Compañía, la Compañía está abierta a la idea de proporcionar espacio adicional en el tablón de anuncios al Sindicato en las ubicaciones existentes del tablón de anuncios con el entendimiento de que dichos tableros de anuncios son la única propiedad de la Compañía que se puede utilizar para las publicaciones del Sindicato.

- **Propuesta inicial de la empresa 11: Artículo 19. Vacaciones y Nuevo Artículo: Tiempo de Enfermedad y Seguridad.**

Agregue el artículo para abordar expresamente los términos de MN ESST y modifique el horario de vacaciones del Artículo 19 a la luz de la adición de este beneficio específico de tiempo de enfermedad y seguridad.

Respuesta del sindicato: El sindicato está abierto a la discusión, necesita detalles de la propuesta de la empresa

Respuesta de la empresa (06/24/2025): Pasará a la economía.

La Unión se reserva el derecho de agregar, eliminar, enmendar, alterar o cambiar sus propuestas durante el curso de las 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.