

**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 7 - 1 de Julio de 2025 - 3PM**

07/01/25 El sindicato acuerda el paquete de contrapropuesta de la Empresa del 06/25/2025 (4 partes) con las siguientes modificaciones en verde:

**La unión se mantiene** - solicitó información adicional a la empresa, por ejemplo: qué datos, temas, etc. se revisan en las reuniones del comité de seguridad y ergonomía, qué capacitaciones se brindan y cuándo para que el comité sindical pueda considerar al empleador. 7/1/25 a las 12:25 p. m. contrapropuesta

- Implementar un programa piloto de capacitación utilizando el enfoque de “Prueba de audición”/”United Way”
- Retirar la propuesta sindical 1(B)
- Retirar la propuesta sindical 3(B)
- Modificar el artículo 16 para que quede como sigue:

ARTÍCULO 16  
COMITÉ DE SEGURIDAD

Se establecerá un Comité de Seguridad compuesto por al menos tres (3) miembros del Sindicato y al menos dos (2) miembros de la gerencia de la Empresa, además del Director de Seguridad de la Planta. El Comité de Seguridad se mantendrá en funcionamiento para garantizar la seguridad en la planta. Los representantes del sindicato y la Los miembros de la unidad de negociación del Comité de Seguridad pueden seleccionar miembros adicionales o alternativos del Comité de Seguridad siempre que el número total de empleados de la unidad de negociación en el Comité de Seguridad no exceda ocho (8) por turno. **Al menos una vez trimestralmente, el comité revisará el progreso para realizar las modificaciones necesarias en la capacitación de seguridad brindada a los empleados.**

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 Empresa, además del Director de Ergonomía de Planta. Un miembro de la Empresa y un miembro del Sindicato pertenecerán al Comité de Seguridad. El Comité de Ergonomía se mantendrá en funcionamiento para garantizar la seguridad en la planta. Los representantes sindicales y la unidad de negociación Los miembros del Comité de Ergonomía podrán seleccionar miembros adicionales o alternativos del Comité de Ergonomía. Comité siempre que el número total de empleados de la unidad de negociación en el Comité de Ergonomía no no exceda ocho (8) por turno. **Al menos una vez trimestralmente, el comité revisará el progreso para realizar las modificaciones necesarias en la capacitación en ergonomía brindada a los empleados.**

Los Comités se reunirán en horarios determinados, mínimo dos veces al mes para el Comité de Seguridad, y mínimo una vez al mes para el Comité de Ergonomía, con el fin de tratar todos los temas necesarios para asegurar la seguridad de la planta y de los trabajadores.

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

- ~~Propuesta de la Unión 1(A).~~ Retirado por el sindicato el 06/24/2025

**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 7 - 1 de Julio de 2025 - 3PM**

~~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.~~

- ~~Propuesta de la Unión 1(B). Ver "07/01/2025 El sindicato acepta la contrapropuesta del paquete de la empresa del 06/25/2025"~~

~~6/25/25 El sindicato puede retirarse con la creación de un programa piloto de capacitación utilizando el enfoque "Prueba de audición" / "United Way" y la empresa acepta que el sindicato contrarreste el 3B~~

~~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.~~

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

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

- Propuesta sindical 1(D)- TA 06/25/2025 como sigue:

Tanto para el lado caliente como para el lado frío, la Compañía publicará (según los relojes en el piso superior de corte y matanza) el tiempo diario de la cuadrilla, la velocidad promedio de la cadena y el número de cerdos procesados.

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

~~La empresa notificará al Sindicato antes de implementar cualquier cambio en la velocidad de la línea o en la tripulación.~~

- Propuesta de la Unión 2(A). **La Unión se mantiene**

EDITAR Artículo 14(b) La Compañía dispondrá de zapatos/botas con punta reforzada (o similar) en la planta para el personal de mantenimiento. La Compañía proporcionará botas de seguridad a los empleados de mantenimiento según sea necesario, o una

**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 7 - 1 de Julio de 2025 - 3PM**

asignación de \$180.00 para botas según sea necesario, pero con una frecuencia no mayor a una vez al año o según el caso. La Compañía proporcionará botas amarillas (o similar) a los empleados en los callejones de ganado y en los corrales de las series 1, 2 y 3. y La sala de carros. **A los empleados de montacargas/ahorradores de trabajo se les proporcionará un estipendio equivalente al precio de las botas amarillas.**

**Respuesta de la Compañía (06/24/2025): La Compañía acuerda modificar el último párrafo del Artículo 14(b) del contrato para que quede como sigue:**

La Compañía dispondrá de zapatos/botas con punta reforzada (o similar) en la planta para el personal de mantenimiento. La Compañía proporcionará botas de seguridad a los empleados de mantenimiento según sea necesario, o una asignación de \$180.00 para botas según sea necesario, pero con una frecuencia no mayor a una vez al año o según el caso. La Compañía proporcionará botas amarillas (o similar) a los empleados en los callejones de ganado y en los corrales de las series 1, 2 y 3. y la sala de carritos y **carretilla elevadora/ahorrador de trabajo.**

- Propuesta de la Unión 2(B).

NUEVO Artículo 14(d) La empresa deberá proporcionar a los mecánicos

una asignación 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 de un empleado se dañan en el trabajo, la empresa reembolsará cualquier daño a los lentes y marcos.

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

- Propuesta sindical 3(A) -TA 06/25/2025 como sigue:

NUEVO Artículo: Salud y Seguridad

La Compañía seguirá proporcionando un puesto médico/de enfermería y se asegurará de que cuente con el personal adecuado (a su criterio de buena fe) durante todas las horas de producción. Los empleados deben informar a su supervisor antes de abandonar su puesto de trabajo (excepto en caso de emergencia) cuando se dirijan al

**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 7 - 1 de Julio de 2025 - 3PM**

puesto médico/de enfermería para que éste pueda informar a la enfermera/o que el empleado se dirige al puesto y esté lista/o.

La Compañía proporcionará opciones de traducción cuando sea posible para aquellos empleados que soliciten asistencia de traducción, y cualquier material de capacitación requerido deberá estar en los idiomas principales de los empleados participantes cuando sea posible.

Nota de discusión: La empresa está explorando la viabilidad de máquinas expendedoras que acepten tarjetas (no monedas) para aspirina/ibuprofeno.

- Propuesta sindical 3(B) Ver "07/01/2025 El sindicato acepta la contrapropuesta del paquete de la empresa del 06/25/2025"

~~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.~~

- Propuesta de la Unión 3(C):

Artículo 31: Incapacidad a Largo Plazo. Durante la vigencia del Contrato, la Compañía ofrecerá cobertura por Incapacidad a Largo Plazo. ~~Para empleados existentes al 50% de la cobertura nómima vigente a partir del día 91 del calendario por hasta 10 años de cobertura. Existente empleados en la fecha de ratificación~~ La empresa pagará la cobertura y los empleados pagará los impuestos asociados a esta cobertura. ~~Empleados contratados después La ratificación será elegible para este beneficio solo al momento de la contratación y deberá pagar la prima y impuestos asociados con la cobertura de 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 comida a 35 minutos (de 30 minutos)

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

- Propuesta sindical 4(B): **La Unión se mantiene**

EDITAR para agregar al Artículo 9: Todos los tiempos a los que se hace referencia en este Artículo son exclusivos del tiempo pagado según el Artículo 35 Colocación

**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 7 - 1 de Julio de 2025 - 3PM**

y retirada.

Respuesta de la empresa (06/25/2025): **Rechazar.**

- Propuesta sindical 5(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 ~~equivalentes acumulados para el cual se ha calificado.~~

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

- Propuesta sindical 5(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.

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

AÑADIR CARTA COMPLEMENTARIA SOBRE INMIGRACIÓN

**7/1/25 Propuesta del empleador de TA del sindicato**

Propuestas iniciales de la empresa

- Propuesta inicial 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.

Respuesta del sindicato: **Unión rechaza**

Temas de discusión anteriores:

- Remesa de cuotas enviada en formato Excel
- Inicie ACH tan pronto como se reciba la hoja de cuotas o cambie a transferencia bancaria (con ACH recibido antes del día 5 del mes)
- Lista mensual de antigüedad y LOA enviada por correo electrónico en formato Excel con identificación y SS
- Hojas de términos y nuevas contrataciones enviadas por correo electrónico semanalmente en formato Excel
- Restablecer la recaudación de cuotas una vez que EE regrese de la LOA
- Iniciación cobrada y remitida de inmediato y no después de 90 días

**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 7 - 1 de Julio de 2025 - 3PM**

- 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 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".

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

Respuesta de la empresa (06/24/2025): Mantener, pero aceptar dejar abierto en espera de conversaciones económicas.

- Propuesta inicial de la empresa 3:Artículo 12: Salarios

Abierto.

Respuesta del sindicato: El sindicato tendrá una propuesta cuando discutamos sobre economía

Respuesta de la empresa (06/24/2025): Acuerdan dejarlo abierto en espera de conversaciones económicas.

- Propuesta inicial de la empresa 4:Artículo 17: Antigüedad

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

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

Respuesta de la empresa (06/24/2025): Mantener

- Propuesta inicial de la empresa 5:Artículo 17: Antigüedad

Elimínese el inciso 3(a).

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

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

**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 7 - 1 de Julio de 2025 - 3PM**

- Propuesta inicial de la empresa 6: Artículo 20: Días Feriados ~~Retirada de la empresa~~  
7/1/25

~~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 un (1) día para esa semana".~~

~~Respuesta del sindicato: 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.~~

~~Respuesta de la empresa (25/06/2025): Acordar una versión modificada del Artículo 21 de la siguiente manera:~~

**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. Además, no obstante cualquier otra disposición de este Acuerdo, si la Nochebuena cae en lunes, la Compañía podrá cerrar la planta y, si la Compañía decide hacerlo, la garantía de 36 horas se reducirá en un día esa semana.~~

~~7/1/25 El sindicato puede TA con el entendimiento de que la empresa dará a los empleados un aviso previo, a más tardar el Jueves antes de un largo fin de semana navideño de 4 días.~~

- Propuesta inicial de la empresa 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.

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

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

**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 7 - 1 de Julio de 2025 - 3PM**

- ~~Propuesta inicial de la empresa 8: Artículo 35: Procedimiento de quejas y arbitraje~~  
Retirado por la empresa el 06/04/2025
- Propuesta inicial de la empresa 9: Artículo 39: Duración del contrato

Abierto.

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 dejarlo abierto en espera de conversaciones económicas.**

- Propuesta Inicial de la Empresa 10: Añadir artículo: Tableros de anuncios.

~~“El Empleador se compromete a proporcionar un espacio designado en el cual el Sindicato pueda colocar un tablero de anuncios para la publicación de comunicaciones del Sindicato, siempre que dicha información no interrumpa las operaciones y la gerencia 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, esto ya es una práctica actual, el sindicato ya tiene tableros de anuncios en la planta~~

06/25/25 La empresa acordó retirarse

- Propuesta Inicial de la Empresa 11: Artículo 19. Vacaciones & Nuevo artículo: Tiempo de enfermedad y seguridad.

Agregar artículo para abordar expresamente los términos de MN ESST y modificar el programa de vacaciones del Artículo 19 a la luz de la incorporación de este beneficio específico de tiempo por enfermedad y seguridad.

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

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