

Procesadores de Cerdo de Calidad (QPP) y UFCW Local 663 Negociaciones
de Contrato 2025 Empresa 7/2/2025 Oferta de Contrato Integral

Revisión de la empresa sobre el estado de las propuestas iniciales del sindicato

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

■ ~~Propuesta de la Unión 1(B)~~. Retirado por el sindicato el 7/1/2025

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

■ ~~Propuesta de la Unión 1(D)~~. Retirado por el Sindicato el 06/25/2025 como resultado del acuerdo tentativo de las partes sobre lo siguiente:

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

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

Propuesta sindical 2(A). Acuerdo provisional el 7/1/2025 para modificar el artículo 14(b) del contrato, que queda 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 máxima anual o según el caso. La Compañía proporcionará botas amarillas (o similar) a los empleados de los pasillos de ganado, los corrales de las series 1, 2 y 3, y la sala de carritos. [Carretilla elevadora certificada/ahorrador de trabajo A los empleados se les proporcionará un subsidio de \\$83.00 para botas de seguridad según sea necesario, pero no con mayor frecuencia que una vez al año o caso por caso.](#)

■ Propuesta Sindical 2(B).

NUEVO Artículo 14(d) La empresa deberá proporcionar a los mecánicos una asignación para herramientas.

Respuesta de la empresa (7/2/2025): La empresa desea priorizar los aumentos salariales sobre esta propuesta económica y, como resultado, ha decidido rechazarla.

■ 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 (2/7/2025): La empresa desea priorizar los aumentos salariales sobre esta propuesta económica y, como resultado, ha decidido rechazarla.

Procesadores de Cerdo de Calidad (QPP) y UFCW Local 663 Negociaciones
de Contrato 2025 Empresa 7/2/2025 Oferta de Contrato Integral

~~■ Propuesta de la Unión 3(A)~~ Retirado por la Unión el 06/25/2025 como resultado del acuerdo tentativo de las partes de agregar el siguiente texto nuevo al final del Artículo 32:

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 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.

~~■ Propuesta de la Unión 3(B)~~ Retirado por el Sindicato el 7/1/2025 como resultado del acuerdo tentativo de las partes para modificar el Artículo 16 existente del contrato de la siguiente manera:

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 sindicales y los miembros de la unidad de negociación de El Comité de Seguridad podrá seleccionar miembros adicionales o alternativos del Comité de Seguridad siempre que el total El número de empleados de la unidad de negociación en el Comité de Seguridad no exceda de ocho (8) por turno.

Habrà 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 los miembros de la unidad de negociación de Ergonomía El Comité podrá seleccionar miembros adicionales o alternativos del Comité de Ergonomía siempre que el total El número de empleados de la unidad de negociación en el Comité de Ergonomía no exceda de ocho (8) por turno.

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 sindical 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 nómina cubierta Entra en vigor el día 91 del calendario por hasta 10 años de cobertura. Los empleados actuales en el fecha de ratificación~~ La empresa pagará la cobertura y los empleados pagará los impuestos

2

200205131.7

Procesadores de Cerdo de Calidad (QPP) y UFCW Local 663 Negociaciones de Contrato 2025 Empresa 7/2/2025 Oferta de Contrato Integral

asociados a esta cobertura. ~~Los empleados contratados después de la ratificación serán elegibles para este beneficio Solo al momento de la contratación y debe pagar la prima y los impuestos asociados con la discapacidad a largo plazo cobertura.~~

Respuesta de la empresa (7/2/2025): La empresa desea priorizar los aumentos salariales sobre esta propuesta económica y, como resultado, ha decidido rechazarla.

📋 Propuesta sindical 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): Rechazar

📋 Propuesta sindical 4(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.

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

La propuesta es innecesaria porque:

- 📋 Los empleados ya están liberados de sus obligaciones laborales durante los descansos y los períodos de comida, lo que significa que no es necesario ningún nuevo lenguaje contractual.
- 📋 Además, con respecto a la referencia del Sindicato el 06/24/2025 al EPP, el artículo 36 del contrato ya refleja la práctica y el acuerdo anteriores de larga data relacionados con la compensación diaria total asociada con la colocación y retirada del EPP.
- 📋 Finalmente, con respecto a la preocupación expresada por el Sindicato el 06/24/2025 sobre la seguridad el Martes, la Compañía discutió con el Sindicato el 06/25/2025 su plan tentativo para aliviar esa preocupación.

■ 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 ~~equivalente acumuladas para que ha calificado~~.

Respuesta de la empresa (7/2/2025): Porque, de ahora en adelante, la empresa propone permitir que los empleados tengan un beneficio de vacaciones más un beneficio ESST independiente (véase la Propuesta de la Compañía n.º 11 en la página 8 a continuación) en el próximo contrato laboral, la Compañía no está interesada en ampliar aún más los ya generosos beneficios vacacionales del contrato. Por consiguiente, la Compañía ha optado por rechazar esta propuesta.

Procesadores de Cerdo de Calidad (QPP) y UFCW Local 663 Negociaciones de Contrato 2025 Empresa 7/2/2025 Oferta de Contrato Integral

■ 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 (7/2/2025): Porque, de ahora en adelante, la empresa propone permitir que los empleados tengan un beneficio de vacaciones más un beneficio ESST independiente (véase la Propuesta de la Compañía n.º 11 en la página 8 a continuación) en el próximo contrato laboral, la Compañía no está interesada en ampliar aún más los ya generosos beneficios vacacionales del contrato. Por consiguiente, la Compañía ha optado por rechazar esta propuesta.

Propuesta de la Unión para una Carta Complementaria el 06/24/2025. Las partes llegaron a un acuerdo provisional el 07/01/2025 para suscribir una carta complementaria que estipula lo siguiente:

1. La Compañía 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 al trabajo dentro de los catorce (14) días posteriores al inicio de la ausencia (o dentro de un período de tiempo más largo que la Compañía puede aprobar), ~~o ha solicitado una prórroga de plazo, de duración razonable, para informar dentro de ese mismo período de catorce (14) días~~, se considerará una ausencia justificada si el empleado su estado de autorización de trabajo anterior y actual ha sido aprobado por ICE.
2. A los empleados se les concederá hasta diez (10) ~~siete (7)~~ días de ausencia sin goce de sueldo con el propósito de asistir a los procedimientos del Servicio de Ciudadanía e Inmigración de los Estados Unidos (USCIS) si su asistencia es requerida para todos diez (10) ~~siete (7)~~ días. La Compañía revisará el tiempo libre no remunerado además de diez (10) ~~siete (7)~~ días según cada caso.

3. Las partes reconocen que QPP tiene una práctica de larga data de realizar esfuerzos de buena fe para Proporcionar recordatorios periódicos a los empleados cuya autorización de trabajo actual esté a punto de expirar en el en un futuro próximo en un esfuerzo por ayudar a dichos empleados. QPP confirma su intención de continuar con su práctica de Realizar esfuerzos de buena fe para proporcionar recordatorios periódicos a los empleados cuyo trabajo actual La autorización expirará en un futuro próximo con el reconocimiento de las partes de que La Compañía deberá Notificar de inmediato a un delegado y al sindicato si el ICE busca y/o detiene a un empleado en Para que la Unión pueda tomar medidas para proteger los derechos de sus miembros. Además, para garantizar el cumplimiento de las regulaciones federales y proteger el mejor interés tanto de la Compañía como Los empleados afectados, la Compañía ha implementado un proceso para recordarles a los empleados sus obligaciones de mantener vigente la documentación de autorización de trabajo. Este sistema estará dirigido a un empleado cuya autorización de trabajo actual expirará en un futuro próximo e incluirá recordatorios periódicos. Si bien la Compañía asistirá al empleado, es responsabilidad exclusiva del empleado mantener actualizados los documentos de autorización de trabajo.
4. La Compañía notificará al sindicato lo antes posible los nombres y direcciones de los empleados arrestados como resultado de una auditoría de ICE.

Procesadores de Cerdo de Calidad (QPP) y UFCW Local 663 Negociaciones
de Contrato 2025 Empresa 7/2/2025 Oferta de Contrato Integral

Empresa 7/2/2025 Actualizaciones del conjunto de propuestas numeradas 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 (7/1/2025): El sindicato rechaza la propuesta.

Respuesta actualizada de la empresa el 7/2/2025

El artículo 6(b)(4) del contrato vigente establece lo siguiente:

“Si un empleado no recibe un cheque durante un período o períodos de pago, la Compañía deducirá deducciones de recuperación del primer cheque de pago después de que el empleado regrese a la nómina”.

La Propuesta Inicial n.º 1 de la Compañía consiste en modificar el texto del Artículo 6(b)(4) para confirmar que las deducciones por recuperación de los salarios de los empleados no se realizarán durante más de tres (3) meses. La Compañía mantiene su postura sobre la Propuesta Inicial n.º 1.

En cuanto a los seis temas de discusión como se hace referencia en la respuesta del Sindicato del 7/1/2025 a la Propuesta Inicial N.º 1 de la Compañía, la posición de la Compañía es la siguiente:

La práctica anterior era que la Compañía enviará la hoja de pago de cuotas mensuales al Sindicato en formato PDF. La Compañía está dispuesta a continuar con esta práctica e incluir la misma información también en formato Excel.

■ Hasta el verano de 2024, la Compañía proporcionó un cheque físico (que contenía las cuotas deducidas de los cheques de pago de los empleados) a un representante del sindicato antes del 5^{el} de cada mes. El Sindicato solicitó en el verano de 2024 que los fondos se enviaran por ACH en lugar de mediante cheque físico, y la Compañía aceptó hacerlo como una adaptación al Sindicato. La Compañía está dispuesta a seguir ofreciendo esa adaptación al Sindicato, en el entendido de que el 5^{el} del mes es la fecha límite para que la Compañía iniciar un pago ACH (no la fecha límite para completar una transferencia electrónica de fondos, ya que los fines de semana y días festivos pueden afectar ese plazo).

■ Las listas de antigüedad no son relevantes para el proceso de deducción de cuotas, y el Artículo 6 no aborda el tema de la licencia de ausencia o “lista LOA”.

■ La práctica anterior era que la Compañía proporcionará semanalmente, en formato Excel, una hoja con el nombre del empleado, su número de identificación, la fecha de contratación, la fecha de recontractación, los últimos 4 dígitos del número de seguro social (para proteger la privacidad), las deducciones de cuotas actuales y las deducciones de cuotas acumuladas hasta la fecha. La Compañía está dispuesta a continuar con esta práctica. Además, también está dispuesta a mantener su práctica anterior de informar al Sindicato cuando la Compañía tenga conocimiento de que la Administración del Seguro Social le ha asignado un nuevo número de seguro social a un empleado.

■ La Compañía ya recauda las cuotas del cheque de pago de un empleado una vez que el empleado ha regresado de una licencia de ausencia.

■ Cuando el Sindicato informa a la Compañía que un empleado le debe una cuota de iniciación al Sindicato, la Compañía deduce dicha cuota y la remite al Sindicato (sin ningún período de espera).

■ 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: Mantener.

 Actualización de la empresa 7/2/2025 a la propuesta inicial 3 de la

empresa: Artículo 12: Salarios Modifíquese el artículo 12(a) del contrato para que quede como sigue:

* * * * *

(a) Las tasas de producción por hora base son las siguientes (los aumentos entrarán en vigor en el primer período de pago completo a partir de las fechas que se indican a continuación):

Aumento general de la tasa base 1 de Julio de 2025 \$1.00 \$20.80 1 de Julio de 2026 \$.45 \$21.25 1 de Julio de 2027 \$.45 \$21.70 1 de Julio de 2028 \$.45 \$22.15 *

* * * * *

Además, se debe mantener el lenguaje contractual existente en el Artículo 12(c) del contrato, pero modificar los montos de las calificaciones de la siguiente manera:

BASE
Grado 1 + .05
Grado 2 + .20
Grado 3 + .45
Grado 4 + .80
Grado 5 +1.30
Grado 6 +1.65
Grado 7 +1.85

6

200205131.7

Procesadores de Cerdo de Calidad (QPP) y UFCW Local 663 Negociaciones
de Contrato 2025 Empresa 7/2/2025 Oferta de Contrato Integral

 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

Subparte de huelga 3(a).

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

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

■ Propuesta inicial de la empresa 6: Artículo 20: Días Feriados. Retirado por la Compañía el 07/01/2025.

■ Actualización de la empresa 7/2/2025 a la propuesta inicial 3 de la empresa: Artículo

28: Licencia Médica Modifíquese el actual artículo 28 del contrato para que quede como sigue:

ARTÍCULO 28 LICENCIA MÉDICA

Los empleados regulares a tiempo completo pueden solicitar una baja médica después de tres meses de empleo. Dichas solicitudes requieren un informe del médico tratante, que indique la condición médica y la fecha aproximada de reincorporación al trabajo. Las solicitudes de extensión de la baja también requieren un certificado médico.

A partir de la fecha de vigencia de la nueva Ley de Licencia Pagada de Minnesota, (a) cualquier licencia a la que un empleado pueda tener derecho bajo cualquier artículo de este contrato se ejecutará simultáneamente con cualquier licencia cubierta por esa ley, y (b) cualquier pago del impuesto sobre la nómina recaudado por el Estado de Minnesota asociado con la participación en el programa de Licencia Pagada de Minnesota no se aplicará, provocar que los empleados de la unidad de negociación paguen más que los empleados de la Compañía que no pertenecen a la unidad de negociación. Además, a elección de la Compañía, en cualquier momento durante la vigencia de este contrato, la Compañía podrá optar por satisfacer el mandato de la Ley de Licencia Pagada de Minnesota, ya sea proporcionando un plan autoasegurado o participando en un plan de seguro privado aprobado por el estado; sin embargo, en cualquier caso, cualquier costo de prima para los empleados participantes será no más que cualquier impuesto asociado con la participación en el programa de Licencia Pagada de MN operado por el Estado de MN.

■ ~~Propuesta inicial de la empresa 8: Artículo 35: Procedimiento de quejas y~~

arbitraje retirado por la empresa el 06/04/2025

🎬 Actualización de la propuesta inicial de la empresa 9 del 7/2/2025: Plazo del

acuerdo Nuevo contrato de 4 años que se extenderá hasta el 30 de Junio de 2029, coextensivo al nuevo cronograma salarial.

🎬 Propuesta Inicial de la Empresa 10: Añadir artículo: Tablones de anuncios. Retirado por la empresa el 06/25/2025.

🎬 Actualización de la propuesta inicial de la empresa 7/2/2025 11: Artículo 19. Vacaciones & Nuevo Artículo: Tiempo de enfermedad y seguridad.

En lugar de proponer, de manera prospectiva, satisfacer el mandato de Tiempo Ganado por Enfermedad y Seguridad (ESST) del Minn. Stat. 181.9445 al requerir que los empleados usen las vacaciones acumuladas según el Artículo 19 del contrato, la Compañía propone crear en el nuevo contrato un pago adicional abandonar el vehículo para los empleados añadiendo una nueva disposición al contrato que establezca lo siguiente:

ESST. Cada empleado acumulará una (1) hora de licencia remunerada utilizable para licencia por enfermedad y seguridad por cada 30 horas efectivamente trabajadas, hasta un máximo de 48 horas por año calendario. Las horas de licencia remunerada no utilizadas se transferirán al año calendario siguiente, siempre que el saldo total de licencia por enfermedad y seguridad no utilizada no supere las 80 horas, ya que 80 horas es el saldo máximo acumulado permitido en cualquier momento. Las horas de licencia remunerada acumuladas conforme a este párrafo son las únicas horas utilizables por un empleado para eventos cubiertos por la ley de licencia remunerada de Minnesota (ESST). El saldo de licencia remunerada no utilizado al momento de la separación del empleo no se pagará.

Revisión de la empresa de las nuevas propuestas económicas del sindicato del 7/1/2025

🎬 Unión Económica 1A (tipos base). **Consulte la Propuesta de la Compañía**

3 en la página 6 anterior. 🎬 Sindicato Económico 1B (escalas

salariales). **Consulte la Propuesta de la Compañía 3 en la página 6 anterior.**

🎬 Union Economic 2A (primas de seguro médico) y Union Economic 2B (prestaciones de salud). **La Compañía está analizando el diseño del plan y la estructura de costos del programa de seguro de salud para el próximo contrato y presentará su propuesta sobre dicho programa en la próxima sesión de negociación.**

🎬 Unión Económica 3A (vacaciones) y Unión Económica 3B (renovación). **Porque, de ahora en adelante, la Compañía está proponiendo permitir que los empleados**

tengan un beneficio de vacaciones más un beneficio ESST independiente (véase la Propuesta de la Compañía n.º 11 en la página 8 a continuación) en el próximo contrato laboral, la Compañía no está interesada en ampliar aún más los ya generosos beneficios vacacionales del contrato. Por consiguiente, la Compañía ha optado por rechazar esta propuesta.

Procesadores de Cerdo de Calidad (QPP) y UFCW Local 663 Negociaciones
de Contrato 2025 Empresa 7/2//2025 Oferta de Contrato Integral

- Unión Económica 4A y 4B (dos nuevos días festivos). La Compañía desea priorizar los aumentos salariales sobre estas propuestas económicas y, como resultado, ha decidido rechazarlas.
- Unión Económica 5 (tiempo de enfermedad y seguridad). Véase la propuesta de la empresa n° 11 en la página 8 anterior.
- Unión Económica 6 (401(k)). La Compañía está dispuesta a aceptar únicamente el nivel de 15 años de la propuesta del Sindicato. En concreto, está dispuesta a modificar el Artículo 33 para indicar que, tras 15 años de servicio, aportará el 100 % de la contribución hasta un máximo de \$3250.
- Unión Económica 7 (pago a delegados). Rechazado. La empresa no está interesada en pagar a los representantes sindicales.
- Sindicato Económico 8 (pago por formación). La Compañía aceptaría una versión modificada de la propuesta del Sindicato. En concreto, aceptaría el monto en dólares propuesto por el Sindicato (\$1.50) siempre que se mantenga el texto contractual del Artículo 12(d).
- Unión Económica 9 (participación en las utilidades). La Compañía desea priorizar los aumentos salariales sobre esta propuesta económica y, como resultado, ha decidido rechazarla.
- Unión Económica 10A (ticket de comida). La Compañía estaría de acuerdo en aumentar el monto del ticket de comida a \$7.00.
- Unión Económica 10B (venta de carne). Es Hormel, no QPP, quien posee la carne. Por lo tanto, QPP no puede ofrecer descuentos en productos que no son de su propiedad.
- Unión Económica 10C (Artículo 17, Sección 5(e)). La Compañía aceptaría aumentar el monto existente a \$1.00/hora siempre que el lenguaje del contrato actual permanezca vigente.
- Unión Económica 10D (vacaciones y días festivos). La Compañía desea priorizar los aumentos salariales sobre esta propuesta económica y, como resultado, ha decidido rechazarla.

■ Unión Económica 10E (subsidio de arranque). Véase TA sobre la propuesta de la Unión 2(A).