

**Negociaciones contractuales de Quality Pork Processors (QPP) y UFCW Local 663 2025
Empresa 07/22/2025 Oferta de Contrato Integral**

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

- **~~Propuesta de la Unión 1(A). Retirada por Union el 06/24/2025~~**
- **~~Propuesta de la Unión 1(B). Retirada por Union el 7/1/2025~~**
- **~~Propuesta de la Unión 1(C). Retirado por Union el 6/4/2025.~~**
- **~~Propuesta de la Unión 1(D). Retirado por Union 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 (para los relojes de tiempo en el piso superior de corte y matanza) el tiempo diario de pandilla, la velocidad promedio de la cadena y la cantidad de cerdos procesados.

- **~~Propuesta de la Unión 1(D). Retirado por Union el 6/4/2025.~~**
- **Propuesta de la Unión 2(A). Acuerdo tentativo el 7/1/2025 para enmendar el artículo 14 (b) existente del contrato para establecer 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 con más frecuencia que una vez al año o caso por caso. La compañía proporcionará botas amarillas (o algo similar) a los empleados en los callejones de conducción de ganado, los corrales de la serie 1, 2, 3 y la sala de tranvías. [Los empleados certificados de carretillas elevadoras/ahorradores de trabajo recibirán una asignación de botas de seguridad de \\$83.00 según sea necesario, pero no con más frecuencia que una vez al año o caso por caso.](#)

- **Propuesta de la Unión 2(B).**

NUEVO Artículo 14 d) La empresa proporcionará 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 optado por rechazar esta propuesta.

- **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 los lentes y marcos.

**Negociaciones contractuales de Quality Pork Processors (QPP) y UFCW Local 663 2025
Empresa 07/22/2025 Oferta de Contrato Integral**

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

- **~~Propuesta de la Unión 3(A).~~ Retirado por Union el 25/6/2025 como resultado del acuerdo tentativo de las partes de agregar el siguiente lenguaje nuevo al final del Artículo 32:**

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) para todas las horas en 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 vendrá a la estación para que la enfermera pueda estar lista.

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

- **~~Propuesta de la Unión 3(B).~~ Retirado por Union 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**

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 estará en funcionamiento con el fin de hacer de la planta un lugar de trabajo seguro. Los representantes del Sindicato y 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 de ocho (8) por turno.

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 Compañía más el Director de Ergonomía de la Planta. Un miembro de la Compañía y un miembro del Sindicato serán del Comité de Seguridad. El Comité de Ergonomía estará en curso con el fin de hacer de la planta un lugar de trabajo seguro. Los representantes sindicales y los miembros de la unidad de negociación del Comité de Ergonomía pueden seleccionar miembros adicionales o alternativos del Comité de Ergonomía siempre que el número total 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 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 fin de abordar todos los temas necesarios para garantizar la seguridad de la planta y de los empleados.

Negociaciones contractuales de Quality Pork Processors (QPP) y UFCW Local 663 2025 Empresa 07/22/2025 Oferta de Contrato Integral

Los horarios y fechas de las reuniones, el tipo de programas de seguridad y ergonomía instituidos, las auditorías de seguridad y ergonomía que se realizarán y todos los demás temas pertinentes serán abordados por los comités de seguridad y ergonomía.

- **Propuesta de la Unión 3(C):**

EDITAR Artículo 31: Discapacidad a largo plazo. Durante la vigencia del Contrato, la Compañía ofrecerá cobertura de Discapacidad a Largo Plazo. ~~para empleados existentes al 50% de la nómina cubierta a partir del día calendario 91 para una cobertura de hasta 10 años. Empleados existentes en la fecha de ratificación-La empresa pagará 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 deben pagar la prima y los impuestos asociados con la cobertura por discapacidad a largo plazo.~~

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

- **Propuesta de la Unión 4(A):**

Aumentar los períodos de descanso a 20 min (de 15 min) y los períodos de comida a 35 min (de 30 min)

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

- **Propuesta de la Unión 4(B):**

Los empleados serán completamente liberados de todas las tareas laborales y podrán atender sus necesidades personales durante todos los períodos de descanso y comida.

Respuesta de la empresa (6/25/2025): Rechazar.

La propuesta es innecesaria porque:

- Los empleados ya son relevados de sus deberes laborales durante los descansos y los períodos de comida, lo que significa que no hay necesidad de ningún nuevo lenguaje contractual.
- Además, con respecto a la referencia del Sindicato el 6/24/2025 a los EPI, el artículo 36 del contrato ya refleja la práctica y el acuerdo de larga data sobre la compensación diaria total asociada con la colocación y retirada de los EPI.
- Finalmente, con respecto a la preocupación expresada por el Sindicato el 6/24/2025 sobre Safety Tuesday, la Compañía discutió con el Sindicato el 6/25/2025 su plan tentativo para aliviar esa preocupación.

- **Propuesta de la Unión 5(A):**

Negociaciones contractuales de Quality Pork Processors (QPP) y UFCW Local 663 2025
Empresa 07/22/2025 Oferta de Contrato Integral

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

Respuesta de la empresa (7/2/2025): Debido a que, en el futuro, la empresa propone permitir que los empleados tengan un beneficio de vacaciones más un beneficio ESST separado (consulte la Propuesta de la empresa n.º 11 en la página 8 a continuación) en virtud del próximo contrato laboral, la empresa no está interesada en realizar una mayor expansión de los ya generosos beneficios de vacaciones en el contrato. Como resultado, la Compañía ha optado por rechazar esta propuesta.

- **Propuesta de la Unión 5(B):**

EDITAR Artículo 19 Sección 6. Terminación o muerte. A un empleado elegible para vacaciones cuyo empleo se termina por cualquier motivo excepto el robo, se le permitirá ~~un pago retroactivo~~ por el equivalente de vacaciones ~~acumulado para el que se había vuelto elegible~~. En caso de fallecimiento, dicha paga se pagará a su patrimonio o a la persona legalmente autorizada.

Respuesta de la empresa (7/2/2025): Debido a que, en el futuro, la empresa propone permitir que los empleados tengan un beneficio de vacaciones más un beneficio ESST separado (consulte la Propuesta de la empresa n.º 11 en la página 8 a continuación) en virtud del próximo contrato laboral, la empresa no está interesada en realizar una mayor expansión de los ya generosos beneficios de vacaciones en el contrato. Como resultado, la Compañía ha optado por rechazar esta propuesta.

- **Unión 06/24/2025 Propuesta de carta complementaria. Las partes llegaron a un acuerdo tentativo el 7/1/2025 para celebrar una carta complementaria que indique lo siguiente:**

1. La Compañía acepta 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 pueda aprobar), or has requested an extension of time, of reasonable duration, to report within that same fourteen (14) day period, se tratará como una ausencia justificada si el empleado ha sido aprobado por ICE.
2. A los empleados se les otorgará hasta diez (10) seven (7) días de ausencia sin goce de sueldo con el fin de asistir a los procedimientos del Servicio de Ciudadanía e Inmigración de los Estados Unidos (USCIS) si se requiere su asistencia para todos diez (10) seven (7) Días. La Compañía revisará el tiempo libre no remunerado además de la diez (10) seven (7) días caso por caso.
3. Las partes reconocen que QPP tiene una práctica de larga data de hacer esfuerzos de buena fe para proporcionar recordatorios periódicos a los empleados cuya autorización de trabajo actual expirará en un futuro cercano en un esfuerzo por ayudar a dichos empleados. QPP confirma su intención de continuar con su práctica de hacer esfuerzos de buena fe para proporcionar

Negociaciones contractuales de Quality Pork Processors (QPP) y UFCW Local 663 2025
Empresa 07/22/2025 Oferta de Contrato Integral

~~recordatorios periódicos a los empleados cuya autorización de trabajo actual expirará en un futuro cercano con el reconocimiento de las partes de que The Company shall promptly notify a steward and the Union if the ICE searches and/or apprehends an employee in order that the Union can take steps to protect the rights of its members. In addition, in order to assure compliance with federal regulations and to protect the best interest of both the Company and the affected employees, the Company has implemented a process to remind employees of their obligations to maintain current work authorization documentation. This system will be directed at an employee whose current work authorization is set to expire in the near future and will include periodic reminders. While the Company will assist the employee,~~ Sigue siendo 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.

**Negociaciones contractuales de Quality Pork Processors (QPP) y UFCW Local 663 2025
Empresa 07/22/2025 Oferta de Contrato Integral**

**Compañía 7/2/2025 Actualizaciones al conjunto de propuestas numeradas iniciales de la
compañía**

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

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

Respuesta del sindicato (7/1/2025): El sindicato rechaza.

Empresa Actualizado 7/2/2025 Respuesta

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 las deducciones de recuperación del primer cheque de pago después de que los empleados regresen a la nómina".

La Propuesta Inicial de la Compañía No. 1 es enmendar el lenguaje del Artículo 6 (b) (4) para confirmar que la deducción de las llamadas "deducciones de recuperación" de los cheques de pago de un empleado ocurrirá por no más de tres (3) meses. La Compañía se aferra a la Propuesta Inicial de la Compañía No. 1.

En cuanto a **los seis puntos de discusión** a los que se hace referencia en la respuesta del Sindicato del 7/1/2025 a la Propuesta Inicial de la Compañía No. 1, la posición de la Compañía es la siguiente:

- La práctica anterior es que la Compañía envíe la hoja de remesas de cuotas mensuales al Sindicato en formato PDF. La Compañía está dispuesta a continuar con esa 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 día 5 de cada mes. El Sindicato solicitó en el verano de 2024 que los fondos se enviaran por ACH en lugar de por cheque físico, y la Compañía acordó hacerlo como una adaptación al Sindicato. La Compañía está dispuesta a continuar haciendo esa adaptación para la Unión con el entendimiento de que el día 5 del mes es la fecha límite para que la Compañía inicie 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 momento).
- Las listas de antigüedad no son relevantes para el proceso de deducción de cuotas, y el Artículo 6 no aborda el tema de un permiso de ausencia o "lista LOA".
- La práctica anterior es que la Compañía proporcione en formato Excel una hoja semanal que enumere el nombre del empleado, el número de identificación del empleado, 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 YTD. La Compañía está dispuesta a continuar con esa práctica. Además, la Compañía también está dispuesta a continuar con su práctica anterior de informar al Sindicato cuando la

Negociaciones contractuales de Quality Pork Processors (QPP) y UFCW Local 663 2025
Empresa 07/22/2025 Oferta de Contrato Integral

Compañía se entera de que la Administración del Seguro Social le ha asignado un nuevo número de seguro social a un empleado.

- La Compañía ya cobra cuotas del cheque de pago de un empleado una vez que el empleado ha regresado de una licencia.
- Cuando el Sindicato informa a la Compañía que un empleado le debe al Sindicato una tarifa de iniciación, la Compañía deduce dicha tarifa 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 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 haya trabajo disponible, a menos que la ley lo prohíba".

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

Respuesta de la empresa: Espera.

- **Empresa 7/2/2025 Actualización de la Propuesta Inicial de la Empresa 3: Artículo 12: Salarios**

Modificar el Artículo 12(a) del contrato para que diga lo siguiente:

* * * * *

(una) Las tarifas de producción base por hora son las siguientes (los aumentos entrarán en vigencia en el primer período de pago completo en o después de las fechas que se enumeran a continuación):

	<u>Aumento general</u>	<u>Tarifa base</u>
Julio 1, 2025	\$1.00	\$20.80
Julio 1, 2026	\$.45	\$21.25
Julio 1, 2027	\$.45	\$21.70
Julio 1, 2028	\$.45	\$22.15

* * * * *

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

**Negociaciones contractuales de Quality Pork Processors (QPP) y UFCW Local 663 2025
Empresa 07/22/2025 Oferta de Contrato Integral**

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

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

Sección 5, subparte (f): Suprímase "seis (6) meses continuos" y sustitúyase 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**

Eliminar la subparte 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 Festivos.**~~ Retirado por la Compañía el 7/1/2025.

- **Empresa 7/2/2025 Actualización de la Propuesta Inicial de la Empresa 3: Artículo 28: Licencia Médica**

Modificar el actual artículo 28 del contrato para que diga lo siguiente:

ARTÍCULO 28 LICENCIA MÉDICA

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

A partir de la fecha de vigencia de la nueva Ley de Licencia Pagada de MN, (a) cualquier licencia a la que un empleado pueda tener derecho en virtud de cualquier artículo de este contrato se ejecutará simultáneamente con

**Negociaciones contractuales de Quality Pork Processors (QPP) y UFCW Local 663 2025
Empresa 07/22/2025 Oferta de Contrato Integral**

cualquier licencia cubierta bajo esa ley, y (b) cualquier impuesto sobre la nómina recaudado por el Estado de MN asociado con la participación en el programa de Licencia Pagada de MN no dará como resultado que los empleados de la unidad de negociación paguen más que los empleados de la unidad de negociación de la Compañía. Además, a elección de la Compañía en cualquier momento durante la vigencia de este contrato, la Compañía puede optar por cumplir con el mandato de la Ley de Licencia Pagada de MN proporcionando un plan autoasegurado o participando en un plan asegurado privado aprobado por el estado; sin embargo, en cualquier caso, cualquier costo de prima para los empleados participantes no será mayor 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 reclamación y arbitraje**

Retirado por la empresa el 6/4/2025

- **Compañía 7/2/2025 Actualización de la Propuesta Inicial de la Compañía 9: Plazo del Acuerdo**

Nuevo contrato de 4 años que se extenderá hasta el 30 de Junio de 2029 coextensivo con el nuevo calendario salarial.

- ~~**Propuesta inicial de la empresa 10:**~~ **Agregar artículo: Tableros de anuncios. *Retirado por la Compañía el 6/25/2025.***
- **Compañía 7/2/2025 Actualización de la Propuesta Inicial de la Compañía 11: Artículo 19. Vacaciones y nuevo artículo: Tiempo de enfermedad y seguridad.**

En lugar de proponer, de forma prospectiva, satisfacer el mandato de Tiempo de Seguridad y Enfermedad Devengado (ESST) de Minn. Stat. 181.9445 al exigir a los empleados que usen las vacaciones acumuladas bajo el Artículo 19 del contrato, la Compañía propone crear en el nuevo contrato un vehículo adicional de licencia pagada para los empleados agregando una nueva disposición al contrato que indique lo siguiente:

ESST. Cada empleado acumulará una (1) hora de licencia pagada utilizable para tiempo de enfermedad y seguridad por cada 30 horas realmente trabajadas hasta un máximo de 48 horas cada año calendario. Las horas ESST no utilizadas se transferirán al siguiente año calendario siempre que el saldo total de tiempo de enfermedad y seguridad no utilizado no exceda las 80 horas en total, ya que 80 horas es el saldo total acumulado máximo permitido en cualquier momento. Las horas ESST acumuladas de conformidad con este párrafo son las horas exclusivas que puede utilizar un empleado para eventos cubiertos por la ley MN

Negociaciones contractuales de Quality Pork Processors (QPP) y UFCW Local 663 2025
Empresa 07/22/2025 Oferta de Contrato Integral

ESST. No se paga ningún saldo de ESST no utilizado en el momento de la separación del empleo.

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

- Economía de la Unión 1A (tipos básicos). Consulte la Propuesta de la Compañía 3 en la página 6 anterior.
- Economía de la Unión 1B (grados salariales). Consulte la Propuesta de la Compañía 3 en la página 6 anterior.
- Union Economic 2A (primas de seguro médico)

Respuesta de la empresa (7.22.25): Modificar el artículo 29 de la siguiente manera: Aumento efectivo del cinco por ciento (5%) por año calendario:

Enero 1, 2026

Enero 1, 2027

Enero 1, 2028

- Union Economic 2B (beneficios de salud).

Respuesta de la empresa (7.22.25):

- El máximo dental aumentó a \$2,500
- El máximo de ortodoncia aumentó a \$1,500
- Mejoras en la visión:
 - Monturas y lentes aumentaron a \$ 225
 - Los lentes de contacto aumentaron a \$175
- Todos los aumentos anteriores a partir del 1 de Enero de 2026
- Union Economic 3A (vacaciones) y Union Economic 3B (rollover). Debido a que, en el futuro, la Compañía propone permitir que los empleados tengan un beneficio de vacaciones más un beneficio ESST separado (consulte la Propuesta de la Compañía No. 11 en la página 8 a continuación) bajo el próximo contrato laboral, la Compañía no está interesada en hacer una mayor expansión de los ya generosos beneficios de vacaciones en el contrato. Como resultado, la Compañía ha optado por rechazar esta propuesta.
- Unión Económica 4A y 4B (dos nuevos días festivos). La Compañía desea priorizar los aumentos salariales sobre estas propuestas económicas y, como resultado, ha optado por

Negociaciones contractuales de Quality Pork Processors (QPP) y UFCW Local 663 2025
Empresa 07/22/2025 Oferta de Contrato Integral

rechazar estas propuestas.

- Unión Económica 5 (tiempo de enfermedad y seguridad). Consulte la Propuesta de la Compañía No. 11 en la página 8 anterior.
- Unión Económica 6 (401(k)). La Compañía está dispuesta a aceptar solo el nivel de 15 años de la propuesta del Sindicato. Específicamente, la Compañía está dispuesta a enmendar el Artículo 33 para establecer que después de 15 años de servicio, la Compañía igualará al 100% hasta \$3,250.
- Union Economic 7 (pago a los delegados). Rechazado. La Compañía no está interesada en pagar a los representantes sindicales.
- Union Economic 8 (pago de capacitación). La Compañía aceptaría una versión *modificada* de la propuesta del Sindicato. Específicamente, la Compañía aceptaría adoptar el monto en dólares propuesto por el Sindicato (\$ 1.50) siempre que el lenguaje del contrato del Artículo 12 (d) siga siendo el mismo.
- Unión Económica 9 (participación en los beneficios). La Compañía desea priorizar los aumentos salariales sobre esta propuesta económica y, como resultado, ha optado por rechazar esta propuesta.
- Union Economic 10A (ticket de comida). La Compañía acordaría aumentar el monto del boleto de comida a \$ 7.00.
- Union Economic 10B (venta de carne). Es Hormel, no QPP, el dueño de la carne. Como resultado, QPP no puede ofrecer un descuento en algo que no es de su propiedad.
- 10C Económico de la Unión (Artículo 17, Sección 5 (e)). La Compañía acordaría aumentar la cantidad existente a \$ 1.00 / hora, siempre que el lenguaje del contrato existente permanezca vigente.
- Unión Económica 10D (vacaciones y días festivos). La Compañía desea priorizar los aumentos salariales sobre esta propuesta económica y, como resultado, ha optado por rechazar esta propuesta.
- Union Economic 10E (asignación de arranque). Véase la asistencia técnica sobre la propuesta 2 a) de la Unión.