

Negociaciones contractuales para 2025 Quality Pork Processors (QPP) y UFCW Local 663

Lista completa de acuerdos tentativos 30 de julio del 2025

1. 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):*

	<u>Aumento general</u>	<u>Tasa Base</u>
<i>30 de junio del 2025</i>	<i>\$2.20</i>	<i>\$22.00</i>
<i>6 de julio del 2026</i>	<i>\$.40</i>	<i>\$ 22.40</i>
<i>5 de julio del 2027</i>	<i>\$.50</i>	<i>\$ 22.90</i>

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

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

2. Modificar el Artículo 29 del contrato para indicar que el incremento de la prima semanal el 1ro de enero de cada año de contrato será el siguiente : \$1 para cobertura individual y \$2 para cobertura familiar.

3. Modificar el plan ERISA (a más tardar en Septiembre del 2025) para permitir que los dos representantes sindicales paguen la tarifa de seguro médico de empleado activo.

4. Bono de ratificación condicional: Si el Acuerdo Provisional General es ratificado por los miembros. **antes del Domingo 3 de agosto del 2025**, cada miembro de la unidad de negociación recibirá un bono de ratificación de \$200 (neto de ganancias brutas) en relación con una nómina programada regularmente antes de septiembre de 2025, siempre que el empleado todavía esté empleado por QPP a partir de la fecha programada para el pago.

Negociaciones contractuales para 2025 Quality Pork Processors (QPP) y UFCW Local 663

Negociaciones contractuales para 2025 Quality Pork Processors (QPP) y UFCW Local 663

5. Modifíquese el 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 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. **A los empleados certificados en montacargas/ahorro de trabajo se les proporcionará un subsidio de \$83.00 para botas de seguridad según sea necesario, pero no con una frecuencia mayor a una vez al año o caso por caso.***

6. Modifíquese el artículo 16 del contrato 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 sindicales 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.***

*Habrará 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 la 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 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 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.

7. Nueva carta complementaria que establece lo siguiente :

- 1. La Compañía acepta que la ausencia de cualquier empleado que haya sido detenido debido a 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 dentro de un período de tiempo más largo que la*

Negociaciones contractuales para 2025 Quality Pork Processors (QPP) y UFCW Local 663

Compañía pueda aprobar), 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 diez (10) días de ausencia sin goce de sueldo para asistir a procedimientos del Servicio de Ciudadanía e Inmigración de los Estados Unidos (USCIS) si su asistencia es obligatoria durante los diez (10) días. La Empresa evaluará caso por caso la ausencia sin goce de sueldo adicional a los diez (10) días.*
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 está por expirar en un futuro cercano. En un esfuerzo por ayudar a estos empleados, QPP confirma su intención de continuar con su práctica de realizar esfuerzos de buena fe para enviar recordatorios periódicos a los empleados cuya autorización de trabajo actual esté próxima a vencer; reconociendo las partes que es responsabilidad exclusiva del empleado mantener vigentes sus 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.*

8. Mantener los incisos (b) y (c) del Artículo 8 y agregar un nuevo subtítulo al Artículo 8 antes del (f) titulado “Solo Departamento de Mantenimiento” con el siguiente nuevo texto contractual bajo ese encabezado:

- (f) *No obstante lo dispuesto en los incisos (b) y (c) anteriores, solo para el Departamento de Mantenimiento, donde los empleados comienzan a trabajar en su Día 2, para ser elegibles para el doble tiempo en su Día 7, deben haber trabajado su Día 6 (siempre que hubiera trabajo disponible en su Día 6).*

9. Modifíquese el artículo 28 del contrato para que quede como sigue:

ARTÍCULO 28 LICENCIA MÉDICA

Los empleados regulares a tiempo completo pueden solicitar una ausencia 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 entrada en vigor de la nueva Ley de Licencia Pagada de Minnesota, (a) cualquier licencia a la que un empleado tenga derecho en virtud de cualquier artículo de este contrato se aplicará simultáneamente con cualquier licencia cubierta por dicha ley, y (b) cualquier impuesto sobre la nómina cobrada por el Estado de Minnesota asociado con la participación en el programa de Licencia Pagada de Minnesota no dará lugar a 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 puede optar por cumplir con el mandato de la Ley de Licencia Pagada de Minnesota proporcionando un plan de autoseguro o participando en un plan de seguro privado aprobado por el estado; sin embargo, en cualquier caso, el costo de la prima para los empleados

Negociaciones contractuales para 2025 Quality Pork Processors (QPP) y UFCW Local 663

participantes no será mayor que cualquier impuesto asociado con la participación en el programa de Licencia Pagada de Minnesota operada por el Estado de Minnesota.

10. En lugar de intentar cumplir con el mandato de Tiempo de Enfermedad y Seguridad Ganado (ESST) del Estatuto de Minnesota 181.9445 al exigir a los empleados que utilicen las vacaciones acumuladas según el Artículo 19 del contrato, la Compañía acordó crear en el nuevo contrato un mecanismo adicional de licencia pagada para los empleados mediante la adición de una nueva disposición que establece lo siguiente:

ESST. Cada empleado acumulará una (1) hora de licencia remunerada utilizable para licencia por enfermedad y seguridad por cada 30 horas. Se trabajaron hasta un máximo de 48 horas por año del calendario. Las horas de ESST no utilizadas se acumularán 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 ESST acumuladas conforme a este párrafo son las únicas horas que un empleado puede utilizar para eventos cubiertos por la ley ESST de Minnesota. El saldo de ESST no utilizado al momento de la separación del empleo no se paga.

11. Mejorar los beneficios de salud conforme al Artículo 29 a partir del 1ro de enero del 2026 de la siguiente manera:

- El beneficio dental máximo aumentó a \$2,500
- El beneficio máximo de ortodoncia aumenta a \$1,500
- Mejoras en la visión:
 - o Marcos y lentes aumentaron a \$225
 - o Los lentes de contacto aumentaron a \$175

12. Mejorar el cronograma de contribución equivalente del 401(k) para que quede como sigue:

- Después de 1 año de servicio, la Compañía igualará el 100% hasta \$2,000
- Después de 5 años de servicio, la Compañía aportará el 100% hasta \$2,500
- Después de 10 años de servicio, la Compañía aportará el 100% hasta \$3,000
- Después de 15 años de servicio, la Compañía aportará el 100% hasta \$3,250
- Después de 20 años de servicio, la Compañía aportará el 100% hasta \$3,500

13. Aumentar el salario por capacitación del Artículo 12(d) a \$1.50/hora.

Negociaciones contractuales para 2025 Quality Pork Processors (QPP) y UFCW Local 663

14. Aumentar el monto del ticket de comida a \$7.00.
15. Modifíquese el artículo 17, apartado 5(e), de la siguiente manera:

Los empleados pueden ser despedidos de sus puestos permanentes y reasignados a puestos vacantes o vacantes si no hay trabajadores generales capacitados disponibles. Cuando un trabajador general no es capaz de cubrir el puesto vacante, pero Si es capaz de reemplazar a más de un titular de puesto, el titular que cubrirá esta vacante será por antigüedad. Cuando un titular de puesto permanente es trasladado fuera de su puesto por más de 4 horas y su puesto se cubre (por ejemplo, no aplica cuando un puesto se discontinúa), el titular del puesto recibirá \$.50por hora por día. Esto no se aplicará a los trabajadores generales.

16. 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 sacrificio) el tiempo de cuadrilla diario, la velocidad promedio de la cadena y el número de cerdos procesados.

17. Añadir 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 vayan al puesto médico/de enfermería para que este pueda informar a la enfermera/o de que el empleado se dirige al puesto y esté listo/a.

La Compañía proporcionará servicios de traducción, siempre que sea posible, a los empleados que soliciten asistencia, y los materiales de capacitación necesarios estarán en los idiomas principales de los empleados participantes, siempre que sea posible.