

# Acuerdo por y entre **UFCW 3000** y **C.C. FILSON CO.**

Vigente: 1 de febrero de 2022 —  
31 de marzo de 2025

**UFCW3000**

Faye Guenther, Presidenta • Joe Mizrahi, Secretario-Tesorero





# LOS DERECHOS WEINGARTEN

## Su Derecho a Representación por la Unión

Usted tiene el derecho a representación por la unión si es citado a una junta con la gerencia que podría llevar a un castigo.

*“Entiendo que este proceso tiene como fin investigar si me pueden dar un castigo. Por lo tanto, pido la presencia de un representante de la unión en mi nombre antes de seguir con este proceso. Si insiste en continuar con este proceso, protesto por medio de la presente que me ha negado mis derechos que son garantizados bajo la ley federal.”*

Los derechos Weingarten se lograron con una decisión de la Suprema Corte en 1975 con las siguientes directrices básicas:

-  Tiene que pedir claramente un representante de la unión antes o durante la entrevista. Los gerentes no están obligados a informar a los empleados sobre sus derechos.
-  Los gerentes no pueden tomar represalias contra un empleado que pide representación.
-  El gerente tiene que aplazar la indagatoria hasta que llegue el enlace de la unión.
-  Es en contra de la Ley Federal que la gerencia rechace la petición de un empleado por un enlace de la unión y siga con una interrogación. En este caso el empleado puede negarse a contestar las preguntas de los gerentes.

¿Disciplinas? ¿Infracciones del Contrato? Llame al

## Centro de Recursos para Miembros

Si usted o un compañero de trabajo necesita ayuda en relación con una Junta Investigativa, o si está enfrentando una Disciplina o Acción Correctiva, o si necesita informar acerca de una Violación del Contrato, nuestros Representantes en el Centro de Recursos para Miembros (MRC) le ayudarán a formar un plan de acción.

**Llame a Centro de Recursos para Miembros al: 1-866-210-3000**

# ÍNDICE

	Página
Artículo 1, Condiciones de Empleo .....	4
Artículo 2, Etiqueta de Unión .....	5
Artículo 3, Horas de Trabajo.....	5
Artículo 4, Periodos de Descanso .....	6
Artículo 5, Días Feriados .....	6
Artículo 6, Vacaciones .....	7
Artículo 7, Excedencias .....	9
Artículo 8, Antigüedad, Despidos, Ofertas para Trabajo.....	10
Artículo 9, Condiciones Generales .....	11
Artículo 10, Servicio de Jurado.....	12
Artículo 11, Prohibida la Discriminación .....	12
Artículo 12, Clasificaciones y Salarios .....	13
Artículo 13, Quejas y Agravios.....	17
Artículo 14, Salud y Bienestar (Seguro Médico).....	18
Artículo 15, Western Employees Benefit Trust (401(k)) .....	19
Artículo 16, Comité de Seguridad.....	20
Artículo 17, Prohibida la Huelga, Prohibido el Cierre Patronal.....	21
Artículo 18, Cambio de Dueño .....	21
Artículo 19, Comité Sindical-Gerencial .....	21
Artículo 20, Fondo Voluntario de Acción Política .....	21
Artículo 21, Licencia por Enfermedad.....	22
Artículo 22, Licencia por Duelo.....	22



ESTE ACUERDO SE CELEBRA POR Y ENTRE C.C. FILSON CO., por primera parte, de aquí en adelante conocido como la “Empresa” o el “Empleador”, y UNITED FOOD AND COMMERCIAL WORKERS, Local# 3000, por segunda parte, de aquí en adelante conocido como la “Unión.

## Artículo 1 CONDICIONES DE EMPLEO

1.01 Por medio de la presente las dos partes entienden y acuerdan que la unión de UNITED FOOD AND COMMERCIAL WORKERS será el único y exclusivo agente de negociaciones para la negociación colectiva de los salarios, las horas, los días feriados, y cualquier otra condición del trabajo para todos los empleados que trabajan en las clasificaciones enumeradas en este Acuerdo, excluyendo los guardias, supervisores según los define la Ley Nacional de Relaciones del Trabajo (NLRA por sus siglas en inglés), personas contratadas de una agencia de trabajo temporal, y estudiantes (sin exceder 90 días, o para trabajadores temporales contratados en octubre, noviembre, o diciembre sin exceder 90 días o el final del siguiente febrero, el que ocurra primero). Se entiende y se acepta además que los supervisores según los define la NLRA pueden realizar el trabajo de la unidad colectiva sin estar incluidos bajo las condiciones de este Convenio Colectivo con tal de que cualquier empleado que no sea miembro de la unidad colectiva que trabaja en promedio el 25% de su tiempo en labores de producción esté cubierto por el Artículo 1 de este Acuerdo.

1.02 Afiliación a la Unión. Todos los empleados incluidos en este Acuerdo tienen que afiliarse a la Unión dentro de sesenta (60) días posteriores a su contratación o la fecha de vigencia de este Acuerdo, la que sea más tarde, y deben mantenerse como miembros de la Unión cumplidos y constantes como condición de la continuación de su empleo. Para fines de este Acuerdo, ser miembro cumplido y constante quiere decir que el empleado está obligado a pagar la cuota de iniciación de uniforme y las cuotas periódicas que la Unión les cobra a todos los miembros. Si un empleado no mantiene su afiliación de acuerdo con los requisitos de esta estipulación, la Empresa debe despedir a ese empleado al recibir una notificación escrita del Agente de la Unión al respecto si el empleado no resuelve el retraso dentro de cinco (5) días hábiles después de que la Empresa recibe la notificación escrita de la Unión.

1.03. Descuento de Cuotas. La Empresa acepta cumplir las autorizaciones firmadas por los empleados y el representante de la Unión autorizando la deducción de la nómina de las cuotas de la unión. Un empleado puede revocar dicha autorización en cualquier momento por medio de una notificación escrita enviada a la Empresa y la Unión por Correo Certificado.

1.03.1 Todas las cuotas que recolecta la Empresa bajo esta estipulación las debe enviar a la Unión para el día 20 a más tardar del mes en que se cobran.

Artículo 2  
ETIQUETA DE UNIÓN

2.01 Etiqueta de la Unión. Todos los productos fabricados por la Empresa pueden llevar etiqueta de la Unión de los UNITED FOOD AND COMMERCIAL WORKERS.

2.02 Se aplican todas las reglas detalladas en el Acuerdo de Etiqueta de Unión.

Artículo 3  
HORAS DE TRABAJO

3.01 Horas de Trabajo. Las cuarenta (40) horas, de lunes a domingo, constituyen una semana de trabajo, con excepción de las semanas en que se celebra un día de fiesta estipulado por este Contrato.

3.01.1 Los horarios regulares con descanso de treinta (30) minutos para comer son los siguientes:

Centro de Distribución	1 <sup>er</sup> Turno	6:30 a.m. a 3:00 p.m.
	2 <sup>o</sup> Turno	11:30 a.m. a 8:00 p.m.
Fabricación	Turno de Noche	3:30 a la Medianoche
	1 <sup>er</sup> Turno	7:00 a.m. a 3:30 p.m.
	2 <sup>o</sup> Turno	3:30 p.m. a la Medianoche.

La empresa tiene la discreción absoluta para programar un segundo turno o turno de noche.

Pero se puede modificar el horario regular de trabajo por acuerdo mutuo entre la Empresa y la Unión o un empleado..

3.01.2 Todos los empleados deben estar en el trabajo durante las horas regulares de trabajo. No se toleran infracciones de esta regla, como tardanza, exceder el periodo de descanso, o salir del trabajo antes de tiempo. La Empresa le notificará a la Unión en caso de que un empleado infraccione esta regla.

3.02 Horas Extras. Todas las horas extras deben ser voluntarias. Se deben asignar horas extras según antigüedad en el trabajo si las demás cualificaciones son iguales. Si un empleado con mayor antigüedad rechaza las horas extras, ese empleado debe esperar hasta la próxima semana para tener preferencia de antigüedad una vez más. No es necesario asignarle las horas extras a un empleado cualificado con mayor antigüedad si se puede evitar pagar horas extras por medio de asignarle el trabajo a un empleado con menor antigüedad.

3.02.1 Las horas extras se pagan al salario regular más la mitad (1 ½). Quiere decir que todas las horas trabajadas en exceso de las cuarenta (40) horas por semana serán remuneradas al salario regular más la mitad (1 ½). Se paga doble por trabajar en domingo. A los empleados que dan consentimiento y cuyo horario regular incluye el domingo se les paga el

salario regular. Se paga el salario regular más la mitad además del pago por día feriado por trabajar en los días feriados enumerados en este Acuerdo.

Para los operarios que reciben Pago de Bonificación por Productividad (PBP por sus siglas en inglés) la prima por horas extras se basa en el promedio quincenal que recibe el operario. Se calcula el pago regular más la mitad según el que sea mayor entre el salario Mínimo para Manufactura establecido en la Sección 12.02.02 (el salario **Mínimo para Manufactura**) o la tasa quincenal de PBP multiplicados por 1 ½. Se calcula el doble tiempo por medio de multiplicar por dos el salario Mínimo para Manufactura o la tasa quincenal de PBP.

3.03 Tiempo de Espera. Cada empleado debe recibir un mínimo de cuatro (4) horas de trabajo continuo o compensación equivalente en cualquier día en que se le ordena presentarse a trabajar. Esta garantía no es aplicable en un caso de fuerza mayor u otras emergencias fuera del control de la Empresa.

#### Artículo 4 PERIODOS DE DESCANSO

4.01 Periodos de Descanso. Debe haber dos (2) periodos de descanso de no menos de diez (10) minutos cada uno, el primero por la mañana y el segundo por la tarde, sin ninguna pérdida de pago para los empleados que trabajan más de seis (6) horas por día. Se permite un periodo de descanso para los empleados que trabajan cuatro (4) horas pero menos de seis (6) horas por día. Se permiten tres (3) periodos de descanso para los empleados que trabajan más de diez (10) horas por día.

#### Artículo 5 DÍAS FERIADOS

5.01 Días Feriados. Se reconocen los siguientes días como feriados con goce de salario: el Día de Año Nuevo, el Día de Martin Luther King, Jr., el Día de los Presidentes, el Día de los Caídos, el Cuatro de Julio, el Día del Trabajo, el Día de Acción de Gracias, Nochebuena, y el Día de Navidad.

5.01.1 Cuando uno de los días de fiesta enumerados arriba cae en domingo, se debe celebrar el feriado en el siguiente lunes. Cuando uno de los días de fiesta enumerados arriba cae en sábado, se debe celebrar el feriado en el previo viernes.

5.01.2 Todos los días feriados en este Acuerdo deben celebrarse en la fecha establecida por las Leyes Federales para la celebración de dicho de fiesta.

5.02 Pago por Día Feriado. Se les debe pagar a los empleados todos los días feriados en esta sección

5.02.1 El pago por día feriado debe aplicarse de acuerdo con las condiciones de la sección **5.02.2** abajo para los empleados que han trabajado por la Empresa por los sesenta (60) días previos al día feriado.

5.02.2 Para tener derecho al pago por día feriado, un empleado que reúne los requisitos para consideración para el pago de día feriado debe haber sido empleado de la Empresa por

sesenta (60) días previos al día de fiesta y también debe haber desempeñado servicios reales para la Empresa dentro de los diez (10) días previos al día de fiesta, excepto en caso de una lesión o enfermedad autentica, o una ausencia aprobada bajo la Ley de Ausencia por Razones Médicas o Familiares. Cualquier empleado que es descansado por más de diez (10) días calendario, o que está ausente con licencia personal no debe recibir el pago por día feriado. Los empleados que están de vacaciones durante el día feriado tienen derecho de recibir el pago por día feriado de acuerdo con la sección 5.02.4. El empleado no debe recibir el pago por el día feriado antes del primer día de pago posterior a la fecha en que regresa al trabajo.

5.02.3 Un empleado que está en estado de despido temporal (lay-off de más de 10 días) que ha trabajado por la Empresa dentro de los diez (10) días previos al día feriado debe recibir el pago de día feriado en el primer día de pago posterior al día feriado siempre que reúna todas las condiciones detalladas en los párrafos anteriores.

5.02.4 Si un día feriado cae en sábado o domingo, se le debe pagar al empleado el día feriado. Si un empleado está de vacaciones durante el día feriado, el empleado todavía tiene derecho al Pago por Día Feriado. Se debe calcular el pago de día feriado en base a ocho (8) horas al salario regular del empleado, si trabaja por hora, o si trabaja por pieza se multiplica su Tasa Trimestral o el salario Mínimo para Manufactura por ocho (8), el que sea mayor. Si un empleado trabaja por lo regular menos de ocho (8) horas por día, el pago de día feriado debe basarse en el promedio de horas que trabajó durante los 15 días directamente previos al día feriado.

5.02.5 En caso de que la Empresa nombre a Juneteenth o cualquier otro día de fiesta permitido por el gobierno federal o estatal como día feriado a beneficio de sus empleados corporativos, también debe aplicarse esa designación a los empleados miembros de la unión.

## Artículo 6 VACACIONES

6.01 Pago de Vacaciones. Se asignan las vacaciones anualmente y se acumulan durante un año. Se debe acumular tiempo de vacaciones por cada hora compensable pagada al salario regular. Se asignan vacaciones según la duración de servicio del empleado. Se les permite a los empleados tomar sus vacaciones después de los primeros seis (6) meses de empleo. Se cambia la tasa de acumulación a partir del periodo de pago en que cae el aniversario de contratación del empleado. Un empleado no tiene derecho a ni está obligado a tomar la tercera semana de vacaciones consecutivamente con el resto de su tiempo de vacaciones. De manera semejante, no se le permite ni está obligado a tomar vacaciones de menos de tres (3) días hábiles consecutivos.

6.02

Periodo de Servicio Continuo	Vacaciones Permitidas	Fórmula de Acumulación (por cada hora regular trabajada)
1 – 2 años	40 horas	.0192
3 – 8 años	80 horas	.0384
9 - 18 años	120 horas	.0576
18+ años	160 horas	.0769



6.03 El año base de vacaciones se define como el aniversario de contratación. Se debe entregar el pago de vacaciones cuando el empleado tome sus vacaciones. Si el empleado no usa todo su tiempo de vacaciones, se le debe pagar el tiempo acumulado pero no gozado en el primer periodo de pago del siguiente año. No obstante lo anterior, a cada empleado se le permite traspasar hasta cuarenta (40) horas de tiempo de vacaciones al siguiente año, con tal de que haya notificado al departamento de recursos humanos de la Empresa por escrito usando el siguiente formato para o antes de la fecha en que el empleado debe elegir sus beneficios para el próximo año. La Empresa les notificará a los empleados sobre este beneficio durante el periodo de inscripción abierta para otros beneficios. Si el empleado no avisa con el tiempo suficiente, todas las horas acumuladas restantes se le pagarán de acuerdo con lo estipulado en este párrafo. Si un empleado presenta notificación para traspaso de vacaciones al siguiente año, esa notificación se considera una renuncia del derecho a la remuneración por las vacaciones acumuladas. Todas las horas traspasadas pero no gozadas durante el siguiente año se vencen automáticamente sin compensación ni más derecho de traspasarlas al siguiente año.

Formato de la Notificación:

Yo, [nombre], elijo traspasar [número de horas hasta 40] horas de tiempo de vacaciones acumuladas durante el año calendario de [año] al siguiente año, [siguiente año]. Entiendo que la remuneración por el tiempo restante, si es que hay, de vacaciones no gozadas será reducida por el número de horas indicada anteriormente.

[Firma Y Fecha]

6.04 Si un trabajador deja de ser empleado de la Empresa por cualquier motivo el empleado debe recibir el porcentaje correspondiente de vacaciones devengadas desde sus últimas vacaciones siempre que ha sido empleado por a lo menos seis (6) meses.

6.05 El término de “empleo continuo” se refiere al empleo sin interrupciones a partir de la fecha de contratación, excepto que los despidos/descansos temporales (layoff) o excedencias permitidas por la Empresa no deben considerarse como interrupciones del empleo continuo. Si un empleado renuncia el trabajo y luego es recontratado, se debe usar la nueva fecha de contratación para determinar su derecho de vacaciones y pago de vacaciones.

6.06 La Empresa y el empleado deben dar notificación con dos (2) semanas de anticipación a las vacaciones.

6.07 En caso de un conflicto en las asignaciones de vacaciones como por las fechas entre empleados que trabajen en la misma operación, se dará preferencia según orden de antigüedad en el trabajo de los empleados.

6.08 Los empleados con cinco (5) años o más de servicio tienen derecho de tomar un periodo extendido de vacaciones una vez por cada tres (3) años de empleo sin interrupción de antigüedad. El empleado no tiene derecho a dicho periodo extendido de vacaciones si el Empleado no tiene por lo menos (a) una (1) semana de vacaciones acumuladas o (b) el 50% de las vacaciones acumuladas disponible, el que sea mayor. Un periodo extendido de vacaciones (i) debe ocurrir en un periodo mutuamente aceptable para la Empresa y el Empleado, pero sin exceder en ningún caso los veintiún (21) días consecutivos (incluyendo las vacaciones acumuladas usadas), (ii) debe agotar todo el pago

de vacaciones acumulado hasta la fecha y el resto será sin goce de sueldo, (iii) debe ser concedido o denegado por la Empresa en base a sus necesidades comerciales, y luego por orden de llegada, y luego según antigüedad, y (iv) la Empresa no debe estar obligada a dar vacaciones extendidas a más del cinco por ciento (5%) de su fuerza laboral durante cualquier año calendario. La Empresa no debe denegar dichas vacaciones de periodo extendido sin causa razonable sujeto a sus necesidades comerciales. A los efectos de la presente, las necesidades comerciales de la Empresa son determinadas por la Empresa a su discreción absoluta, tomando en cuenta cosas como los deberes en el trabajo del Empleado, la disponibilidad de suplentes, las demandas de producción actuales en base a la temporada de producción y el plan de negocio de la Empresa, el número de empleados de licencia o vacaciones durante el mismo periodo, y otras cosas semejantes.

## Artículo 7 EXCEDENCIAS

7.01 Excedencia. La Empresa debe cumplir con la Ley de 1993 de Ausencias por Razones Familiares y Médicas y la Ley del Estado de Washington de Ausencias Pagadas por Razones Familiares y Médicas.

7.02 Para las causas no incluidas en la sección **7.01** de arriba, cualquier empleado puede pedir por escrito una excedencia sin goce de salario. Dicha excedencia se le concederá siempre que no le cause efectos perjudiciales a las operaciones de la Empresa. Se debe conceder la excedencia para asuntos oficiales de la Unión, enfermedad del empleado, enfermedad de un familiar directo del empleado, o discapacidad del empleado. La Unión debe tener derecho de impugnar la denegación de una petición por una excedencia, y si no se logra un acuerdo debe ser sometido al procedimiento de quejas establecido en este Acuerdo. Durante una excedencia, el empleado debe seguir acumulando antigüedad. Al final de la excedencia, el empleado, al solicitarlo, debe estar reinstalado al salario que tenía cuando inició su excedencia, siempre que el empleado tenga el derecho de antigüedad adecuado, haya trabajo disponible, y el empleado tenga la capacidad de desempeñar el trabajo. Ninguna excedencia debe exceder el máximo permitido bajo las leyes aplicables y sin acuerdo mutuo entre la Empresa, la Unión y el empleado.

7.03 Cualquier empleado que se ausente del trabajo más allá del plazo de su permiso puede perder su nivel de antigüedad y su reincorporación será a la discreción exclusiva de la Empresa.

7.04 El empleado debe notificar a la Unión cuando recibe permiso de excedencia y debe incluir la duración de la excedencia. Si la Empresa concede la excedencia, debe indicarlo en las copias del permiso que el empleado le entrega a la Unión.

7.05 A petición de la Unión, y con tal de que lo permitan las necesidades comerciales de la Empresa (de acuerdo con lo descrito en la **Sección 6.09** anteriormente), la Empresa le puede conceder a un empleado una excedencia para asuntos de la Unión que no exceda los tres (3) meses independientemente de la duración de servicio que tiene el empleado.

## Artículo 8 ANTIGÜEDAD / DESPIDOS / OFERTAS PARA TRABAJO

8.01. Antigüedad. La antigüedad debe aplicarse dentro de cada departamento. Los departamentos

incluyen: el Departamento de Costura de Ropa; el Departamento de Equipaje, Cuero, y Accesorios; el Departamento de Cortado y Bulto; el Departamento de Inspección y Planchado; y el Departamento de Envíos/Recepción/Almacén. Los empleados deben tener antigüedad en sus puestos u operaciones de trabajo respectivos de acuerdo con la duración de su empleo continuo con la Empresa. Cuando resulta necesario despedir a los empleados de un departamento en un puesto o una operación en particular, los empleados con menos tiempo en la Empresa son los primeros en estar despedidos, los empleados con más tiempo en la Empresa son los últimos en estar despedidos, según su capacidad relativa de hacer el trabajo o las operaciones que quedan. Para la recontractación, los empleados que tengan más tiempo con la Empresa son los primeros en ser recontractados, y los empleados que tengan menos tiempo con la Empresa son los últimos en ser recontractados, según su capacidad relativa de hacer el trabajo o las operaciones disponibles. La Empresa es quien decide la capacidad relativa..

8.02 Cuando la jornada semanal resulta de menos de treinta y dos (32) horas durante cuatro (4) semanas consecutivas, los empleados con menos tiempo de trabajo con la Empresa serán trasladados a otros departamentos u operaciones, o serán despedidos.

8.03 El término de “empleo continuo” se refiere a la duración de empleo sin interrupciones a partir de la fecha de contratación, excepto que los despidos temporales y excedencias permitidas por la Empresa no deben considerarse como una interrupción del empleo continuo. Si un empleado renuncia el trabajo en la Empresa y luego es recontractado, la nueva fecha de contratación se contará para determinar su antigüedad como trabajador.

8.04 Las estipulaciones con respecto al despido y la recontractación quedan nulos cuando un empleado:

8.04.1 Renuncia o es dado de baja por causa justificada o es despedido.

8.04.2. Falta al trabajo por tres (3) días hábiles sin notificar a la Empresa sobre el motivo de su ausencia. La Empresa puede concederle un permiso.

8.04.3 Falta de presentarse en el trabajo dentro de cinco (5) días consecutivos después de recibir una carta de notificación de la Empresa enviada a la última dirección que tiene la Empresa en sus archivos.

8.04.4 Es descansado por más de dieciocho (18) meses.

8.04.5 Falta de regresar al trabajo después de tomar una excedencia.

8.05 Presentación de Ofertas para Trabajo. Se deben publicar las vacantes permanentes dentro de cada departamento dentro de cinco (5) días hábiles por un periodo de cinco (5) días hábiles. Los empleados tienen derecho de presentar ofertas para cubrir esa vacante. Un candidato que obtiene el trabajo debe estar prohibido de presentar más ofertas durante los seis (6) meses posteriores.

La selección depende de la antigüedad y la capacidad de desempeñar el trabajo de forma satisfactoria según juzgue la Empresa. Se le debe conceder un periodo de tiempo razonable para demostrar su competencia. Si el empleado no puede demostrar su capacidad de desempeñar el trabajo necesario durante el periodo de prueba de por lo menos diez (10) días hábiles, debe regresar

al puesto de trabajo que tenía anteriormente.

La Empresa debe ser el único juez de la capacidad del empleado, al concederle el trabajo y en la retención del trabajo, y no debe ejercer su juicio de forma caprichosa.

## Artículo 9 CONDICIONES GENERALES

9.01. Condiciones Generales. En donde el trabajo se establece como trabajo por hora o trabajo por Pago de Bonificación por Productividad (PBP por sus siglas en inglés) en cualquier departamento, no se debe cambiar la base de pago sin el consentimiento de la Unión.

9.01.1 Cuando la Empresa pide que un Operario ayude en otro departamento aunque haya trabajo disponible en su propia operación debe cumplir con lo que se le pide, y se le debe pagar el salario Mínimo para Manufactura o su PBP quincenal si es mayor.

9.01.2 Se requiere que los operarios hagan trabajo de primera clase. Se deben cortar los hilos y el trabajo se debe terminar en el orden correcto por cada operario. Los operarios deben informarle al encargado sobre cualquier problema con su trabajo, como por ejemplo el cortado, piquetes y montaje.

Se le compensará al operario por la pérdida de tiempo debido a este tipo de problema.

9.01.3 Se deben mantener las maquinas y cintas en buenas condiciones. Si un operario pierde tiempo en un día de trabajo porque se descompone una maquina (porque está siendo reparada), se le debe informar al supervisor de inmediato, y debe ajustarse. Durante el tiempo de inactividad resultante, se le debe compensar al operario el tiempo perdido al salario Mínimo para Manufactura. Los operarios deben informarle a su supervisor sobre cualquier maquina que no este funcionando de la forma correcta. Faltar de informarle podría resultar en desacuerdo con respecto a la cuestión de cuánto tiempo fue perdido.

9.02 Bonificaciones e Incentivos. La Empresa tiene derecho de ofrecerles a los empleados compensación adicional, como bonificaciones, incentivos, etc., que no se han tratado en este Acuerdo.

9.03 Ningún empleado debe sufrir una reducción de salario debido a la celebración de este Acuerdo.

9.04 Acceso de la Unión a la Planta. El representante autorizado de la Unión debe tener acceso a la fábrica de la Empresa, al presentarle notificación al Supervisor de Recursos Humanos de la Empresa, en todo momento para realizar todas las fases de los asuntos de la Unión, para cobrar las cuotas, para presentar o investigar quejas que han seguido las vías establecidas bajo el procedimiento de quejas y para tratarlas con la persona nombrada por la Empresa con la autoridad de resolver quejas por lo menos una vez a la semana o en un momento acordado por ambas partes. La notificación por medio de correo electrónico satisface el requisito de notificación escrita de esta **Sección 9.04**. Los privilegios acordados por esta Sección no permiten la interrupción del desempeño por los empleados miembros de la unidad colectiva de sus tareas asignadas.

9.04.1 No se debe tomar ninguna acción en contra de un enlace de la unión autorizado por acciones tomadas a nombre de la Unión, siempre que sus actividades no interfieran con la producción, y se estipula además que ninguna parte de este párrafo le impide al enlace de la unión hablar sobre una queja con el individuo agraviado.

9.04.2 Filson y la Unión acuerdan que cuando la Empresa realiza sesiones de orientación para sus empleados nuevos, debe notificar a la Unión con la anticipación suficiente para permitir que un representante de la Unión se reúna con los miembros nuevos de la unidad colectiva al final de la sesión de orientación. Esto no es aplicable a la orientación de trabajadores temporales.

## Artículo 10 SERVICIO DE JURADO

10.01 Servicio de Jurado. Cuando un empleado cubierto por este Acuerdo es citado a hacer servicio de jurado en cualquier corte municipal, del condado, estatal, o federal, el empleado debe notificarle a la Empresa cuando recibe el citatorio. El empleado debe recibir permiso de la Empresa para hacer servicio de jurado siempre que su ausencia no perjudique la operación de la Empresa. Si debe faltar al trabajo para hacer el servicio, el empleado debe recibir reembolso de acuerdo con lo estipulado aquí por la pérdida de su salario mientras realiza el servicio como miembro de un jurado, con tal de que el empleado le presente a la Empresa un cheque correctamente endosado y que le permita a la Empresa sacar una copia del cheque o vale que recibió por el servicio de jurado. La suma que se le reembolsa al empleado se calcula por medio de restar la suma recibida por el servicio del ingreso que hubiera ganado al salario regular si trabaja por hora, o el que sea mayor del salario por hora o la Tasa Trimestral si trabaja por Pago de Bonificación por Productividad (PBP), durante las horas regulares de trabajo que perdió mientras hacía dicho servicio.

10.02 Si quedan cuatro (4) horas o más de la jornada de trabajo regular cuando el empleado termina el servicio de jurado, el empleado debe presentarse a trabajar.

## Artículo 11 PROHÍBIDA LA DISCRIMINACIÓN

11.01. Se Prohíbe la Discriminación. La Empresa y la Unión convienen en no discriminar contra ninguna persona con respecto a la contratación, compensación, o condiciones de trabajo debido a su raza, color, religión, edad, sexo, origen nacional, estado civil, excedencia por razones médicas, discapacidad física o mental, o preferencia sexual, ni limitar, segregar, o clasificar a los empleados de forma que le prive de la oportunidad de empleo debido a su raza, color, religión, edad, sexo, origen nacional, discapacidad física o mental, o preferencia sexual.

## Artículo 12 CLASIFICACIONES Y SALARIOS

12.01 Pago de Bonificación por Productividad (PBP por sus siglas en inglés). El Pago de Bonificación por Productividad se refiere a la tasa de pago fluctuante ligada a un Salario Básico

Mínimo (definido más adelante) que se ajusta para arriba o abajo en base a la productividad en forma de porcentaje para la destreza aplicable realizada relativa a la norma de eficiencia. Las normas de eficiencia (las “**Normas de PBP**”) para las operaciones (cada “**Operación de PBP**”) se debe establecer por medio de estudios de tiempo, datos estándares, tiempos predeterminados (tiempos normalmente aceptados para las operaciones incrementales de costura basados en estudios realizados por consultores independientes de ingeniería), comparación con operaciones semejantes, o estimaciones.

12.01.1 Las Normas de PBP formadas por medios que no sean estudio de tiempo pueden estar sujetas a modificación una vez que se realice un estudio de tiempo de dicha operación.

12.01.2 Una vez establecida la Norma de PBP por medio de un estudio de tiempo para cualquier Operación de PBP, la tasa para esa operación para ese estilo de prenda debe considerarse como permanente después de seis (6) meses posteriores a la fecha en que se hace la determinación, y de ahí en adelante no se puede modificar a discreción de la gerencia salvo que se modifique el método (incluye modificación de materiales); se utilice equipo distinto; ocurra un error involuntario en el cálculo; un operario pide una revisión de la tasa o la compensación que recibe un operario cuando sea desproporcionado al promedio; o para estar en conformidad con las normas reconocidas de la industria, o cuando se ajustan esas normas.

12.01.3 Si se aumenta una Norma de PBP, el aumento debe entrar en vigor a partir del comienzo de la cortada. Todos los operarios que han trabajado en esta operación deben recibir la compensación a la tasa superior para todo el trabajo que ya hayan terminado, siempre que no haya recibido anteriormente compensación de trabajo por tiempo.

12.01.4 Si se reduce una Norma de PBP, la reducción debe entrar en vigor a partir del momento en que se le notifica al operario sobre la modificación. No afectará el trabajo que ya haya hecho a una tasa superior.

12.01.5 Todas las ganancias deben compilarse en base semanal, de lunes a domingo. Solo se pagará compensación de diferencia si el sueldo semanal total es menos que el salario Mínimo para Manufactura.

12.01.6 La tasa de PBP de cada operario es el promedio de la tasa promedio por hora ganada por el empleado en todas las Operaciones de PBP realizadas por el empleado durante las trece (13) semanas concluidas en el periodo de pago quincenal más reciente de forma continua (la “**Tasa Trimestral**”).

Cuando la Unión las pide, se le deben facilitar a la Unión copias de las Tasas Trimestrales de los empleados, pero no más frecuentemente que una vez por cada tres meses.

12.01.7 Se puede establecer una tasa de base variable, con una tasa superior asignada a las Operaciones que requieren un nivel de habilidad superior según determine el Gerente de Producción de la Empresa.

12.01.8 Se les debe pagar el salario Mínimo para Manufactura a los operarios cuando no estén trabajando en base de pago de PBP. No obstante lo anterior, el operario debe recibir el

que sea mayor entre el salario Mínimo de Manufactura o la Tasa Trimestral en las siguientes circunstancias:

- (i) Cuando el operario no esté trabajando de acuerdo con la norma debido a un problema o una situación causada por la Empresa, lo cual le priva al operario de la oportunidad de ganar la tasa de PBP;
- (ii) Cuando el operario hace trabajo de muestra;
- (iii) Cuando el operario asiste a reuniones obligatorias para operarios;
- (iv) Si debido a la falta de trabajo, se le da la opción de irse a casa sin pago o de trabajar en una operación que el operario desconoce y el empleado opta por hacer el trabajo; o
- (v) Si el operario está esperando trabajo, siempre que les haya avisado de antemano a los auxiliares de servicio que se le estaba acabando el trabajo; si no avisa con anticipación, se le pagará la tasa de PBP.

12.01.13 No se le debe compensar a un operario con Trabajo por Tiempo en caso de que el operario haya tenido que reparar su propio trabajo, salvo que se hagan las reparaciones durante tiempo de horas extras.

12.01.15 El operario tiene que obtener la firma de su Supervisor para reclamar Trabajo por Tiempo.

12.02. Salarios – Trabajo por Tiempo. Todos los empleados incluidos en este acuerdo con no trabajan por Pago de Bonificación por Productividad (PBP) se consideran trabajadores por tiempo. Los trabajadores por tiempo no deben recibir menos que el salario mínimo por hora estatal, municipal, o federal que sea aplicable donde el empleado presta servicios, el que sea mayor (el “**Salario Mínimo**”) o la compensación establecida más adelante. In caso de que los salarios mínimos establecidos en la Sección 12.02.02 más adelante sean de menos de \$0.40 por encima del Salario Mínimo aplicable, todos los empleados de trabajo por tiempo que lleven por lo menos un (1) año en el trabajo deben recibir por lo menos \$0.40 por hora más que el Salario Mínimo. No obstante lo anterior, cualquier reducción del Salario Mínimo no debe resultar en ningún caso en una reducción del Salario Mínimo que se le paga a cualquier empleado.

12.02.1 Las siguientes son las categorías de socios de Trabajo por Tiempo:

**Operario de Maquina** se refiere a los empleados con la calificación y capacitación adecuada para usar montacargas, carretilla retráctil, grúa elevadora, y para conducir camión y para usar otro equipo especializado designado por la Empresa o los mecánicos calificados (journeyman), pero excluye los vehículos de acceso al trabajo (WAV por sus siglas en inglés), elevador de tijera y otro equipo parecido. El salario aplicable para los Operarios de Maquina es aplicable a su

trabajo todo el tiempo, aunque esté operando maquina o no.

**Socio Líder** se refiere a los empleados que sirven de líder de otro personal, que entiendan todos los aspectos de la zona asignada de responsabilidad y orientan y capacitan a los miembros del equipo en los métodos correctos de realizar una función de forma exitosa.

**Almacén I** se refiere a los empleados que hacen las tareas pesadas del almacén en el manejo de mercancía pesada o voluminoso en todo el almacén, selección/empaquetado, envíos, mantenimiento, inspección de carga recibida, u otras funciones semejantes que no satisfacen los criterios de otra categoría. Todo el personal de Almacén I que no ha recibido promoción a la categoría de Almacén II dentro de un (1) año de trabajo continuo debe recibir promoción automática al nivel de Almacén II en el aniversario de su primer (1<sup>er</sup>) día de empleo.

**Almacén II** se refiere al empleado que realiza los mismos o semejantes servicios al Almacén I, pero realiza el trabajo al nivel más alto de calidad, y tiene por lo menos 6 meses de experiencia como empleado de Almacén I.

**Auxiliar de Fabricación I** se refiere a los empleados de PBP que no son de otra clase de empleado PBP, que realizan tareas de preparación para la fabricación o venta de prendas de vestir, incluido sin limitación, el etiquetado, empaquetado en bultos, cortado, mantenimiento, costura de muestras, o control de calidad en la línea. Todo el personal de Auxiliar de Fabricación I que no ha recibido promoción a la clasificación de Auxiliar II dentro de un (1) año de empleo continuo debe recibir la promoción automáticamente a la clasificación de Auxiliar de Fabricación II en el aniversario de su primer (1er) día de empleo.

**Auxiliar de Fabricación II** se refiere al empleado que realiza los mismos o semejantes servicios al Auxiliar de Fabricación I, pero realiza el trabajo al nivel más alto de calidad, y tiene por lo menos 6 meses de experiencia como empleado de Auxiliar I.

**Auxiliar de PBP** se refiere al empleado de PBP no estándar, sin importar si sus deberes no estándares caben dentro de alguna de las categorías enumeradas anteriormente.



## 12.02.2 Salarios.

El Salario Mínimo por Tiempo de Trabajo se establecen en la siguiente tabla. Ningún empleado debe sufrir una pérdida de de compensación debido a la aprobación de esta tabla.

Puesto de Trabajo por Tiempo	02/01/2022-01/31/2023	02/01/2023-01/31/2024	02/01/2024-03/31/2025
Operario de Maquina	\$19.10	\$19.60	\$20.10
Trabajador Principal	\$19.40	\$19.90	\$20.40
Almacén I	\$17.00	\$17.40	\$17.80
Almacén II	\$18.40	\$18.90	\$19.40
Auxiliar de Fabricación I	\$17.00	\$17.40	\$17.80
Auxiliar de Fabricación II	\$18.40	\$18.90	\$19.40
Mínimo para Fabricación (Auxiliar de PBP)	\$17.00	\$17.10	\$17.20

Además, todos los empleados que trabajan en un turno designado como “turno de noche” deben recibir una prima de \$0.50 por hora por encima del salario indicado arriba, o si es mayor, el su salario aplicable actualmente.

Los ajustes de los sueldos pagados del 1 de febrero de 2022 a la fecha en que se ejecuten los salarios detallados en este Acuerdo, son pagaderos en base a la tabla anterior a los trabajadores empleados por la Empresa a partir de la fecha de ratificación de este Acuerdo. Dichos sueldos retrasados se deben de pagar en el segundo periodo de pago posterior a la ratificación, pero no más tarde que el periodo de pago treinta (30) días posteriores a la celebración de este Acuerdo. Pero con respecto a los empleados de PBP el ajuste salarial debe ser de \$0.31 por hora (la diferencia entre el Mínimo para Fabricación y el salario que se pagaba anteriormente).

12.03 En caso de que la Empresa establezca clasificaciones adicionales en la planta que cubren trabajo incluido en este Acuerdo, debe notificarle a la Unión y negociar con ella los salarios que se aplicarán a dicha(s) clasificación(es) nueva(s).

12.04 Salarios – Pago de Bonificación por Productividad (PBP). Todos los empleados que trabajan por PBP deben recibir por lo menos el Salario Mínimo.

12.04.1 Como condición del empleo continuado, dentro de seis (6) meses de su contratación cada empleado que trabaja por PBP debe mantener un promedio trimestral de PBP igual que o superior al Salario mínimo. A los efectos de este artículo únicamente, para los empleados contratados antes del 1 de abril de 2008, se debe contar esta fecha como su fecha de contratación.

12.04.2 Los niveles de eficiencia de operario y las ganancias de PBP se calculan en base semanal, de lunes a domingo.

La Tasa Mínima de Base para todas las Operaciones de PBP debe ser de por lo menos \$24.00

por hora para el periodo del 1 de febrero de 2022 al 31 de enero de 2023; \$24.50 del 1 de febrero de 2023 al 31 de enero de 2024 y \$25.00 del 1 de febrero de 2024 al 31 de marzo de 2025.

A los efectos de las Operaciones de PBP, el término de “Tasa Mínimo de Base” se refiere al salario que se le paga si el empleado satisface la norma de eficiencia al 100% de acuerdo con lo establecido en las Normas de PBP para las Operaciones de PBP aplicables que se realizan durante la hora compensada. Todos los cálculos deben basarse de forma proporcional en la Tasa Mínima de Base contra el salario de Auxiliar de Fabricación. Lo siguiente sirve como ejemplo únicamente: si la Tasa Mínima de Base es de \$20.00 y el rendimiento del empleado es del 90% ( $\$20.00 \times 90\%$ ), el empleado recibe \$18.00; pero si el rendimiento del empleado es de 60% la tasa de PBP sería de \$12.00 ( $\$20.00 \times 60\%$ ) y por lo tanto, el empleado recibiría el salario de Auxiliar de Fabricación de \$16.69 como su salario garantizado.

12.04.3 Quejas y Agravios relacionados con la Tasa de PBP. Si un empleado cree que el PBP es incorrecto, o si tiene cualquier otra inquietud relacionado con las tasas de PBP, debe seguir los pasos prescritos por las reglas de la Empresa. Si su inquietud o queja no recibe una resolución satisfactoria, el empleado debe notificarle a un Representante de la Unión y seguir los procedimientos de Quejas y Agravios resumidos en el Artículo 13 de este Acuerdo.

### Artículo 13 QUEJAS Y AGRAVIOS

13.01 Las disputas con respecto a la interpretación y aplicación de este Acuerdo por la Empresa están sujetas exclusivamente a los siguientes procedimientos de queja:

13.01.1 PASO 1. La Unión primero debe presentar una queja por escrito, dentro de los treinta (30) días posteriores al suceso que da lugar a la queja.

13.01.2 PASO 2. La Empresa debe responder a la queja por escrito dentro de quince (15) días. En caso de que las partes no logren un acuerdo en base a su respuesta, se debe remitir el problema al Comité de Relaciones Laborales de la siguiente manera: Con dos (2) miembros por parte de la Empresa y dos (2) miembros por parte de la Unión, el Comité investigará más a profundo los hechos de la queja para lograr una resolución de la queja.

13.01.3 PASO 3. En caso de que no se resuelva el problema con el Paso 2, la parte agraviada puede, dentro de quince (15) días posteriores a la decisión del Comité, remitir la queja a un tercero elegido de una lista de siete nombres facilitada por el Servicio Federal de Mediación y Conciliación. Empezando por la Unión, las partes deben turnarse para tachar un nombre de la lista hasta que quede un (1) solo nombre y ese se designa como el árbitro. La decisión del árbitro neutral es obligatoria para las partes y cada parte debe pagar la mitad (1/2) del honorario del árbitro. El árbitro no tiene ninguna autoridad para agregar, modificar, o eliminar ninguna parte de las estipulaciones del presente Acuerdo.

13.01.4 A los efectos de esta Sección, “días” se refiere a días calendario.

13.01.5 En caso de que la parte agraviada no cumpla con los límites de tiempo establecidos

en esta Sección, la queja se considera renunciada y sin efecto.

13.02 En los casos de disciplina progresiva, cuando se presenta una notificación escrita, el empleado tiene derecho a la presencia de un enlace de la unión, siempre que éste está disponible dentro del mismo edificio. Se debe enviar una copia de dicha notificación escrita al agente de la Unión.

13.03 Asuntos de los Empleados:

13.03.1 No se debe castigar, suspender o despedir a ningún empleado, con excepción de los empleados en periodo de prueba, sin causa justificada. La Empresa es quién decide si existe suficiente causa justificada, y no debe ejercer su juzgar de forma arbitraria o caprichosa. Un empleado agraviado por las acciones tomadas por la Empresa de acuerdo con la presente puede presentar una queja y buscar arbitraje de acuerdo con lo estipulado por este Artículo.

13.03.2 El periodo de prueba de los empleados son los primeros sesenta (60) días calendario posterior a su contratación. Los empleados en periodo de prueba no tienen derecho de presentar queja por cualquier disciplina que reciban, ya que se entiende que son empleados a voluntad.

13.03.3 Un empleado que haya cumplido el periodo de prueba debe recibir dos advertencias por escrito antes de ser despedido bajo el Artículo 12.04.1. Una advertencia escrita presentada bajo esta sección 3 caduca un año después de su expedición.

#### Artículo 14 SALUD Y BIENESTAR

14.01 A partir del 1 de abril de 2017, el empleado tiene derecho a la cobertura de seguro médico a partir del primer día del mes luego de 60 días de ser empleado.

14.01.1 Plan de Seguro Médico. La Empresa pagará la parte indicada en seguida del costo de la prima del plan base. Si el empleado opta por comprar un plan superior, el empleado es responsable de pagar el costo adicional.

14.01.2 Cobertura.

Horas	Empleado	1 <sup>er</sup> Dependiente
30+	75%	50%
24 – 29	75%	
-23	Ninguna cobertura	

14.01.3 Plan de Bienestar, vigente a partir del 1 de abril de 2017 – resultado exitoso

Horas	Empleado	1 <sup>er</sup>
-------	----------	-----------------

		Dependiente
30+	85%	50%
24 – 29	85%	
-23	Ninguna cobertura	

14.01.4 Si tiene dos dependientes en el plan, la Empresa pagará el costo de la prima mayor entre los dos.

14.01.5 El empleado es responsable de pagar el costo adicional de la compra del plan superior.

Para el plan de bienestar es necesario hacer una evaluación biométrica y dejar de usar productos de tabaco.

14.01.6 Evaluación biométrica (la matriz es determinada por el vendedor del programa de bienestar).  
 BMI (IMC – Índice de Masa Corporal)  
 Glucosa  
 Colesterol  
 Presión Arterial

14.01.7 La empresa tiene el derecho de cambiar de Compañía Aseguradora y forma de seguro siempre que no sea inferior al plan de seguro de los empleados corporativos.

14.01.8 Se ofrece cobertura de seguro dental con la misma contribución de prima por la Empresa.

14.01.09 Los empleados que actualmente tienen más que un (1) dependiente inscrito en el seguro tendrán derechos adquiridos.

#### Artículo 15 WESTERN EMPLOYEES BENEFIT TRUST (401(K))

15.01 WESTERN EMPLOYEES BENEFIT FUND. El Western Employees Benefit Plan (Plan de Beneficio de Western Employees) está completo en sí y mediante la referencia a ello que se hace aquí queda integrado como parte del presente Acuerdo.

15.02 PAGOS NECESARIOS. A partir del 3 de octubre de 2023 la Empresa acepta iniciar las contribuciones al Western Employees Benefit Plan de diez centavos (\$.10) por cada hora compensable. Las contribuciones de la empresa se calculan cada dos semanas, en base a todas las horas compensadas durante dado periodo de pago. La suma total que debe pagar por cada periodo de pago debe ser remitido en un solo pago para los quince (15) días a más tardar posteriores al último día del mes en que cae el periodo de pago. La Empresa acepta facilitar todos los datos exigidos por los Fideicomisarios para la administración y ejecución de las estipulaciones del Plan. La Empresa debe entregar sus contribuciones al Plan para los 90 días a más tardar posteriores a la ratificación de este

acuerdo.

La Empresa acuerda reconocer el aplazamiento de sueldos antes de impuestos elegido por los empleados abarcados por el convenio colectivo y acepta transmitir las sumas retenidas del salario de estos empleados tan pronto como se puedan transmitir los fondos pero no más tarde que el día 15 del mes posterior al mes en que cae el periodo de pago al banco u otro depositario nombrado por el Administrador del Plan. La Empresa debe facilitarles a todos los miembros de UFCW 3000 los documentos para deducción automática de la nómina y la información pertinente para que puedan pagar sus contribuciones personales al Plan de Beneficio Western Employees Benefit Plan. La inscripción abierta es el primer día del mes.

15.03 INDEMNIZACIÓN POR FALTA DE PAGAR. En lo que se refiere a los pagos de la Empresa a este Fondo Fiduciario, la prontitud es de suma importancia. Las partes reconocen que el pago regular y oportuno de las sumas debidas por la Empresa al Fondo es esencial para la operación del Fondo y para la prestación de los beneficios del Plan de Beneficios y por lo tanto sería muy difícil, si no impracticable, fijar el costo y daño al Fondo y a los empleados asegurados que resultarían si la Empresa falta de entregar los pagos mensuales completos dentro del plazo permitido. Por lo tanto, las partes acuerdan que el daño que resulta de dicha falta de pagar las contribuciones estipuladas aquí antes del día veinticinco (25) del mes en que debe pagar, como indemnización por daños y no como multa, será de cincuenta dólares (\$50.00) por cada falta de pagar por completo dentro del plazo permitido, y dicha suma será pagadera a este Fondo en las oficinas principales del Fondo al día siguiente del día veinticinco (25) del mes en que ocurra dicha mora, y se agrega a la suma endeudada no pagada y esa suma devengará intereses al doce por ciento (12%) por año hasta que se pague. Si la Empresa no paga cualquier suma total o parte del pago que le debe pagar a este Fondo, además de la suma que debe y la indemnización por daños estipulado en este Artículo, se agrega a su obligación todos los gastos razonables en los que incurre este Fondo en el proceso de cobrar lo mismo, incluido aunque no limitado a los costos razonables de abogado (con un mínimo de cincuenta dólares (\$50.00)) y de contador, costos de fianza de embargo, y costos de la corte. Es responsabilidad de los Fideicomisarios cobrar los pagos endeudados al Fondo Fiduciario de la Empresa, y en caso de medidas judiciales, el lugar de competencia será el Condado de King, Washington.

15.04 ADMINISTRACIÓN. La Empresa debe, cuando un empleado deja de ser empleado, notar en el informe para el Fondo una (1) de las siguientes razones: (a) despido; (b) excedencia aprobada; (c) ausencia debido a discapacidad; o (d) fallecimiento.

## Artículo 16 COMITÉ DE SEGURIDAD

16.01 La Empresa acepta proporcionar un lugar de trabajo seguro y sano en cumplimiento de las leyes y reglas federales, estatales y locales aplicables y acuerda corregir toda condición peligrosa o riesgo a la salud, dentro de su control, tan pronto como sea razonablemente posible. La Empresa acuerda investigar con prontitud todo riesgo, condición peligrosa, y accidente del que tiene conocimiento y remediar con prontitud cualquier condición descubierta en su investigación que no satisface las leyes aplicables, si esa condición o ese riesgo está dentro de su control. La Empresa debe facilitar, a costo propio, todo el equipo de seguridad y protección necesario o recomendable

para la protección de los empleados de acuerdo con las directrices aplicables de OSHA, WISHA, DOSH, el Municipio y el CDC.

16.02 La empresa debe colaborar con la Unión para formar y desarrollar un Comité de Salud y Seguridad para hablar de los problemas de Salud y Seguridad de los miembros incluidos en este acuerdo. El Comité debe incluir hasta tres (3) representantes de la unidad colectiva. El Comité de reunirse de acuerdo con las leyes Estatales y Locales. Se debe permitir que asistan a las reuniones representantes del personal de la Unión.

Artículo 17  
PROHÍBIDA LA HUELGA, PROHÍBIDO EL CIERRE PATRONAL

No debe ocurrir ninguna huelga ni cierre patronal durante la vida de este Acuerdo.

Artículo 18  
CAMBIO DE DUEÑO

Si cualquier planta incluida en este Acuerdo cambia de dueño después de la fecha de vigencia de este Contrato, la empresa debe notificar a la Unión por escrito y debe hablar con la Unión sobre los impactos, si los hay, sobre la unidad colectiva.

Artículo 19  
COMITÉ SINDICAL GERENCIAL

19.01 Se debe establecer un comité Sindical-Gerencial que se reunirá en fechas mutuamente aceptables, pero sin exceder una vez por cada tres meses. El objetivo del comité es fomentar comunicación mejorada y hablar de otros asuntos de interés mutuo, incluidas las oportunidades educativas. El Comité está limitado a una capacidad de asesor en lugar de tomar decisiones. El Comité debe estar conformado por representantes de la gerencia y hasta dos (2) empleados elegidos por la Unión. Todos los miembros del Comité deben de ser empleados de CC Filson. Un representante de la Unión puede asistir a las reuniones. La participación en el Comité debe contarse como tiempo trabajado y debe ser remunerado al salario que corresponde.

19.02 La primera tarea del comité debe ser hablar de la formación de un programa de certificación para los empleados de distribución que dominan más de una (1) de las siete (7) clasificaciones de trabajo y, si se logra un acuerdo, determinar la prima adecuada que se les pagará. La segunda tarea del comité debe ser hablar e investigar un plan de jubilación económico y de ventaja fiscal, tomando en cuenta factores como los costos administrativos, los deseos de los empleado, las consecuencias fiscales, y el financiamiento.

Artículo 20  
FONDO VOLUNTARIO DE ACCIÓN POLÍTICA

20.01 Durante el plazo de este acuerdo, la Empresa debe deducir una suma precisada del pago de cada miembro de la Unión que haya ejecutado voluntariamente un documento de autorización de asignación de sueldos para contribución de acción política, siempre que cuatro (4) empleados o más

hayan ejecutado dicha asignación de sueldos para contribución de acción política. Cuando se le entrega a la Empresa dichos documentos de autorización, la Empresa cumplirá la autorización de acuerdo con sus condiciones. La suma deducida y una lista de todos los empleados que utilizan la deducción del cheque de pago para contribuciones voluntarias de acción política será transmitida a la Unión en un cheque por separado a nombre de la Unión. Al emitir y transmitir el cheque a la Unión, se termina la responsabilidad de la Empresa con respecto a dichas deducciones. La Unión y el empleado que autoriza la asignación de sus sueldos para contribución voluntaria de acción política exonera por medio de la presente a la Empresa de responsabilidad de cualquier reclamación, demanda, pleito, u otra forma de responsabilidad que pueda surgir en contra de la Empresa por cualquier deducción del sueldo de dicho empleado.

20.02 Las partes reconocen que la unión tiene obligación bajo la Ley Federal de Campañas Electorales (FECA) de reembolsar a la Empresa por los costos razonables de administrar las deducciones para el Fondo de Acción Política. La Unión debe pagar los costos razonables de la Empresa para establecer y administrar las deducciones. De ahí en adelante la Empresa y la Unión acuerdan que un cuarto de un por ciento (.25%) de todas las sumas cobradas para este fondo es una suma razonable para cubrir los costos de la Empresa para administrar estas deducciones.

20.03 El documento para autorizar la asignación de sueldos debe estar traducido a los idiomas necesarios para los empleados que no hablan inglés.

#### Artículo 21 LICENCIA POR ENFERMEDAD

La empresa debe cumplir con todas las condiciones de la ordenanza de Licencia por Enfermedad de Seattle y con el estatuto de Licencia por Enfermedad de Washington, el que sea de mayor beneficio para el empleado.

#### Artículo 22 LICENCIA POR DUELO

A un empleado que pide permiso del trabajo debido al fallecimiento de un familiar directo se le debe conceder el tiempo con goce de salario según exijan las circunstancias, pero sin exceder dos (2) días de trabajo programado. Además, cada empleado puede recibir hasta tres (3) días de licencia no pagados para cada reclamación de duelo hasta un máximo de seis (6) días de licencia no pagados por cada año calendario. El empleado debe tomar dichos días de licencia dentro de un plazo razonable después del fallecimiento del familiar y debe notificarle a la Empresa con por lo menos cuarenta y ocho (48) horas de anticipación. Se definen los familiares directos del empleado como su esposo/a, los padres naturales o adoptivos, su hijo/a, su hermano/a, y sus suegros. La Empresa se reserva el derecho de exigirle al empleado comprobante razonable con respecto a este permiso.

#### Artículo 23 PLAZO DEL ACUERDO

ESTE ACUERDO entra en vigor el 1 de febrero de 2022 y seguirá con plena vigencia hasta el 31 de marzo de 2025. Cualquiera de las partes puede reabrir el acuerdo para negociaciones previa notificación escrita a la otra parte con noventa (90) días de anticipación a la fecha de vencimiento de este Acuerdo.

EN FE DE LO CUAL ESTAMPAMOS NUESTRAS FIRMAS Y SELLOS EL DÍA 6 DE  
OCTUBRE DE 2023.

C. C. FILSON CO.

Por: Neil Morgan

Nombre: Neil Morgan  
Cargo: Presidente

UNITED FOOD & COMMERCIAL  
WORKERS, Local 3000

Por: Faye Guenther

Nombre: Faye Guenther  
Cargo: Presidenta

Por: Andrew Heyman

Nombre: Andrew Heyman  
Cargo: Negociador de la Unión



# LA DIFERENCIA QUE HACE LA UNIÓN

Como miembro de la unión, tiene ciertos derechos en el trabajo:

## Una Voz en el Trabajo

---

Gracias a la unión, usted tiene una voz en el trabajo. Un comité de negociaciones conformado por los miembros de la unión y el personal de la unión negocia con la gerencia—como iguales—por los salarios, beneficios, condiciones de trabajo, y otros temas. El comité de la unión presiona por los temas que eligen los miembros de la unión. El resultado de las negociaciones es una propuesta de contrato y los miembros votan por el contrato antes de que entre en vigor.

## El Derecho a la Representación de la Unión

---

Cada miembro de la unión tiene derecho de ser representado por la unión durante una entrevista indagatoria que podría resultar en algún castigo. Esto se conoce como el derecho “Weingarten”, por el nombre del caso de la Suprema Corte que estableció el derecho a la representación.

## Causa Justa para Disciplina

---

La estipulación en el contrato de la unión con respecto a la causa justificada le garantiza el debido proceso en caso de disciplina (castigo). La norma de causa justificada es un conjunto de reglas jurídicas bien definidas que incluyen varias “pruebas” de las medidas disciplinarias. Las pruebas de causa justificada ofrecen protección considerable contra las represalias, la discriminación, y otras acciones injustas.

## La Seguridad de un Contrato de la Unión

---

Como miembro de la unión, su salario y las condiciones del trabajo están sentados por escrito en un contrato que es vinculante bajo la ley. Usted no está solo en el trabajo—sino que cuenta con la seguridad de saber que sus derechos están protegidos por su contrato de unión y respaldados por los 50,000 otros miembros de UFCW 3000.

## El Liderazgo de la Unión

---

Los líderes de UFCW 3000 son los miembros de la Mesa Ejecutiva elegidos por los miembros. La Mesa Ejecutiva está conformado por los miembros de base de UFCW 3000 de diversos lugares de trabajo, niveles de ingreso y orígenes.

Mi Enlace de la Unión es:

---

Mi Representante de la Unión es:

---

***Desarrollando una Unión fuerte que lucha por la justicia económica, política y social en nuestro trabajo y nuestras comunidades.***

Seattle: 5030 First Ave S, Suite 200, Seattle, WA 98134-2438

Mt. Vernon: 1510 N 18th St, Mt Vernon, WA 98273-2604

Des Moines: 23040 Pacific Hwy S, Des Moines, WA 98198-7268

Silverdale: 3888 NW Randall Way, Suite 105, Silverdale, WA 98383-

7847 Spokane: 2805 N Market St, Spokane, WA 99207-5553

Spokane: 1719 N Atlantic St., Spokane, WA 99205

Tri-Cities: 2505 Duportail St, Suite D, Richland, WA 99352-

4079 Wenatchee: 330 King St, Suite 4, Wenatchee, WA

98801-2857 Yakima: 507 S 3rd St, Yakima, WA 98901-3219

[WWW.UFCW3000.ORG](http://WWW.UFCW3000.ORG)

UFCW3000



**UFCW3000**

1-800-732-1188 | MEMBER RESOURCE CENTER 1-866-210-3000

ks/opeliu8