

Agreement by and between

# UFCW 21 and Draper Valley Farms



## PROCESAMIENTO

**DURACIÓN DEL ACUERDO**  
**3/31/2021 - 3/31/2025**



**PROCESAMIENTO DRAPER  
2021 - 2025**

**ACUERDO Celebrado Por y Entre  
PERDUE FOODS, LLC d/b/a DRAPER VALLEY FARMS**

y

**UNITED FOOD & COMMERCIAL WORKERS UNION LOCAL NO. 21**

Se celebra el Acuerdo presente por y entre DRAPER VALLEY FARMS, para su instalación ubicada en 1000 Jason Lane, Mount Vernon, Washington, en adelante conocido como la “Empresa”, y UNITED FOOD & COMMERCIAL WORKERS UNION LOCAL NO. 21, en adelante conocido como la “Unión,” y ambas partes aceptan las siguientes reglas y condiciones:

**ARTÍCULO 1 –RECONOCIMIENTO Y LA UNIDAD COLECTIVA**

1.1 Por medio de la presente la Empresa reconoce a la Unión como el único y exclusivo representante de todos los empleados de producción, mantenimiento, y almacén en la planta de la Empresa en Mt. Vernon, Washington.

1.2 De acuerdo con y conforme a la Sección 8(a)3 de la Ley de Relaciones de Gestión Laboral de 1947, se acepta que todos los empleados abarcados por las condiciones del Acuerdo presente deben solicitar integrarse a la Unión para los treinta y un (31) días después de la fecha de su contratación o si es más reciente para los treinta y un (31) días después de la fecha de la celebración del Acuerdo presente, y debe mantener su membresía activa durante la vigencia del Acuerdo presente y toda renovación de lo mismo. Al final de dos (2) días hábiles después de recibir notificación por escrito de parte de la Unión informando que un empleado no se haya mantenido constante y cumplido según lo exige la Sección presente, la Empresa debe dar de baja a dicho empleado si para esa fecha no ha actualizado sus cuotas de la Unión.

1.3 No se debe de discriminar contra los miembros de la Unión por defender los principios de las organizaciones obreras.

1.4 Se les debe permitir a los enlaces de la Unión entrar en la planta para fines de inscribir a los empleados nuevos en la Unión y para informarles sobre los beneficios. Los enlaces de la Unión deben desempeñar esas tareas durante su propio tiempo. La Empresa debe permitirles a los enlaces de la Unión hasta dos (2) días entre semana por año calendario para asuntos de la Unión, siempre y cuando las ausencias permitidas sean de jornada completa y no sean días consecutivos. La Empresa debe compensar a los enlaces de la Unión por dichas ausencias con tal de que el pago sea limitado al pago de las horas regulares que trabajen otros empleados de la misma clasificación del enlace en el día de su ausencia, el enlace avise con por lo menos cinco (5) días de anticipación a la ausencia y que se les permita a tres (3) enlaces máximos la compensación.

1.5 Mudanza de la Instalación Existente – En caso de que la empresa cambie la instalación actual a cualquier otro lugar dentro de la jurisdicción de UFCW Local 21, conforme a su definición actual, las condiciones del contrato presente deben seguir con vigencia con respecto a la nueva instalación.

1.6 Se le puede ofrecer empleo directo a cualquier trabajador temporal que haya trabajado de forma regular durante treinta (30) días calendarios y a la discreción absoluta de la Empresa y sujeto a las condiciones establecidas arriba.

## **ARTÍCULO 2 – CUOTAS, CUOTA DE INICIACIÓN, CARGOS, Y EL CLUB DE ACTIVIDAD POR EL VOTO**

2.1 Para los empleados que certifiquen voluntariamente por escrito su autorización para las deducciones, la Empresa debe descontar la cantidad de las cuotas y los cargos mensuales de su salario y remitir esa cantidad a la Unión para el día veinte y cinco (25) de cada mes. Las deducciones deben limitarse a una lista de autorizaciones facilitada por la Unión a la Empresa.

2.2 Las cuotas de iniciación autorizadas serán descontadas por partes iguales en diez plazos semanales y remitidos a la Unión mensualmente.

2.3 Para los empleados que autoricen voluntariamente una contribución al Comité de Acción del Club de Actividad por el Voto de la Unión UFCW, la Empresa acepta descontar la cantidad autorizada para cada periodo de paga en forma de deducción del salario y remitir esa cantidad a la Unión mensualmente.

2.4 Se entiende que la Empresa no es responsable de ninguna manera en caso de que el empleado no esté incluido en la nómina en el momento en que se procesen las deducciones.

## **ARTÍCULO 3 - ANTIGÜEDAD**

3.1 La Empresa debe organizar la Planta con los siguientes departamentos:

- a. Mantenimiento
- b. Evisceración
- c. Segundo Procesamiento – Línea de Maquina, Empaquetado, Cortado a Mano, Embolsado, Deshuesado de Pechuga, Deshuesado de Muslo, Reempacado, Marinado, Embalaje, y Recolgado
- d. Envíos y Recepción
- e. Control de Calidad
- f. Aguas Residuales

La Empresa debe organizar el Centro de Distribución con los siguientes departamentos:

- a. Envíos/Carga/Almacén
- b. Pesaje/Precio/Etiquetado

Excepto en caso de que sean aplicables las disposiciones de la Sección 3.1.1, el reglamento de antigüedad debe aplicarse en todos los casos en que la Empresa se vea obligada a despedir y después recontractar a los trabajadores. El empleado que tenga mayor antigüedad en el departamento debe ser el último despedido y el primero recontractado.

3.1.1 Además de la antigüedad a nivel del departamento, cada empleado con derecho de antigüedad debe tener antigüedad a nivel de la Empresa en base a la duración de su servicio por la Empresa dentro de la unidad colectiva. Se reconoce la antigüedad a nivel de la Empresa en base al local de trabajo – Planta y Centro de Distribución. Los empleados dados de baja por más de ocho (8) semanas debido a una reducción de trabajo, pueden reclamar su derecho de antigüedad en otros departamentos (excepto el departamento de mantenimiento, el personal de envíos y de control de calidad y los puestos principales) primero que otros empleados que tengan menor antigüedad a nivel de la Empresa siempre que reúnan los requisitos para el puesto de trabajo dentro de un plazo razonable. No se debe de contratar a ningún empleado nuevo mientras haya empleados dados de baja en las listas de antigüedad con las destrezas, la capacidad, y la habilidad física de desempeñar el trabajo, siempre que estén dispuestos y disponibles para aceptar el trabajo.

3.2 Toda vacante para puestos existentes, salvo los puestos de principal/líder, mantenimiento, control de calidad, operario de balanza, operario de maquina, puesto de operario (clasificación de lubricado y dedo), operario de ossid, y las clasificaciones de envíos, deben publicarse en el tablero de anuncios de la planta durante tres (3) días hábiles. Dichos anuncios deben incluir una descripción breve del trabajo. Los empleados interesados tendrán la oportunidad de apuntarse en una lista para notificarle a la Empresa sobre su deseo de cubrir la vacante publicada. Se le concederá la oportunidad de desempeñar el trabajo al empleado en la lista que tenga mayor antigüedad a nivel de la empresa. Un empleado que cubra una vacante según antigüedad y que no logre calificar para el puesto durante un periodo de catorce (14) días calendarios deberá volver al puesto que ocupaba anteriormente. En caso de que dos empleados o más se apunten para el mismo puesto y tengan la misma fecha de antigüedad a nivel de la Empresa, se debe cubrir la vacante por sorteo. Los empleados no deben trasladarse de esta manera más de dos (2) veces en un periodo de doce (12) meses consecutivos y no ganan el derecho a trasladarse hasta cumplir su primer año salvo que sea aprobado por la gerencia. No se les permite a los empleados que tengan dos (2) infracciones levantadas en su contra presentar oferta para una vacante hasta que se hayan caducado las infracciones escritas.

3.2.1 La Empresa se reserva el derecho de poner en efecto puestos de trabajo nuevos, temporarios, o experimentales y dichos puestos nuevos no están sujetos a la Sección 3.2 durante un periodo de treinta (30) días calendarios siempre que la Empresa le notifique a la Unión con anticipación al cambio de trabajo, y que la notificación incluya una descripción del trabajo y la fecha de inicio del nuevo puesto. El empleado con mayor antigüedad a nivel de la empresa que desea el nuevo puesto debe tener la oportunidad de hacer ese trabajo después del periodo de catorce (14) días calendarios. Cualquier empleado con antigüedad que cubra tal puesto de trabajo nuevo, temporario, o experimental debe volver al puesto que tenía anteriormente cuando deja de existir el puesto nuevo.

3.3 La regla de antigüedad detallada en la Sección 3.1 no debe proceder en base diario con respecto a las horas de trabajo disponibles. Los empleados que trabajen la mayor parte de su jornada en determinado puesto de trabajo pueden cumplir la jornada en ese mismo puesto. Bajo circunstancias normales, la Empresa debe asignar las horas extras a los empleados cualificados en base a su antigüedad. Se entiende que durante un periodo prolongado de horarios de horas extra, es posible que los empleados con mayor antigüedad preferirán no trabajar las horas extra. En esa situación, los empleados con mayor antigüedad no estarán obligados a trabajar horas extra salvo que no haya el número suficiente de empleados cualificados para realizar el trabajo necesario.

3.4 La antigüedad no procederá para la selección del personal para los puestos de principal, mantenimiento, control de calidad, y envíos. Los empleados que reciban promoción a un puesto de principal no perderán su nivel de antigüedad. Las personas con cargo de principal no deben estar sujetas a los despidos temporales en base a su antigüedad siempre que estén desempeñando los cargos de su puesto como principal.

3.5 Las personas con cargo de principal, que sean miembros de la unidad colectiva, no deben tener la autoridad de contratar, trasladar, suspender, despedir, recontratar, promocionar, dar de baja, o disciplinar en nombre de la Empresa a otros empleados salvo que el ejercicio de tal autoridad sea de naturaleza meramente rutinaria o de oficina.

3.6 Un empleado nuevo debe lograr los derechos de antigüedad al cumplir los sesenta (60) días calendarios después de su más reciente fecha de contratación y al cumplir dicho periodo de sesenta (60) días calendarios, la fecha de antigüedad del empleado será la fecha original de su contratación. La antigüedad a nivel de la empresa debe iniciarse en la fecha de contratación del empleado. Los empleados que se trasladan de un departamento a otro deben conservar el nivel de antigüedad que gozaban en el departamento previo durante un periodo de catorce (14) días en todos los departamentos excepto Colgado Vivo ya que conservan su antigüedad por veinte y ocho (28) días en Colgado Vivo. Después de trasladarse a otro departamento, la antigüedad de un empleado debe iniciarse a partir de la fecha de contratación después de trabajar los catorce (14) días en todos los departamentos excepto en Colgado Vivo en donde será después de veinte y ocho (28) días.

3.7 Debe considerarse como incumplimiento de la antigüedad y cancelación de todos los derechos cuando un empleado:

3.7.1 Abandone voluntariamente el servicio de la empresa o es despedido con justificación.

3.7.2 Falte de regresar al trabajo cuando lo llamen o no pueda ser localizado por teléfono al domicilio más reciente, ni por carta registrada con copia enviada a la Unión.

3.7.3 En caso de un accidente o enfermedad, no contará como interrupción de antigüedad por un periodo de un (1) año. En caso de un accidente o enfermedad que no sea relacionado con el trabajo, no contará como interrupción de antigüedad durante un periodo de seis (6) meses.

3.7.4 La Empresa acepta reconocer los derechos de antigüedad de un empleado siempre que es recontratado dentro de seis meses después de la fecha de su despido temporal debido a escasez de trabajo.

3.7.5 Falte de volver al trabajo para la fecha aprobada después de una ausencia permitida o después de vacaciones aprobadas.

3.7.6 Falte al trabajo durante tres (3) días consecutivos sin notificarle a la Empresa.

3.8 Se acepta que la Empresa debe enviarle a la Unión por correo una lista actualizada de la antigüedad de todos los empleados dentro de la jurisdicción de la Unión cada seis (6) meses. Debe enviar por correo la primera lista dentro de los treinta (30) días posteriores a la celebración de este acuerdo.

3.9 La Empresa debe tener el derecho exclusivo de conceder o denegar los permisos de ausencia y de determinar los derechos a dicha ausencia y la duración de dicha ausencia. Toda licencia para ausentarse debe ser firmada por un representante designado de la Empresa y se le debe de enviar una copia a la Unión.

3.10 Todo trabajador ocasional que esté cubriendo un puesto regular debe tener derecho de ser contratado como empleado regular dentro de treinta (30) días calendarios.

#### **ARTÍCULO 4 – DESPIDOS Y DISCIPLINA**

4.1 La Empresa no debe despedir ni disciplinar a ningún empleado salvo que sea por una causa justificada. Debe existir un periodo único de sesenta (60) días de prueba para los empleados nuevos, y en caso de que se despida a un empleado nuevo durante el periodo de prueba, el despido no estará sujeto a los procedimientos de quejas ni arbitraje incluidos en el Acuerdo presente. Todos los demás despidos o casos de sanción disciplinaria deben estar sujetos a los procedimientos de quejas y arbitraje detallados en el Acuerdo presente.

4.2 Antes de tomar la medida de despedir a un empleado, la Empresa debe darle al empleado con antigüedad, una advertencia escrita con una copia enviada a la Unión, excepto en caso de despido por embriaguez, por estar bajo la influencia o en posesión de drogas en la propiedad de la Empresa, incluido el estacionamiento de la Empresa, por deshonestidad, por no presentarse en el trabajo a la hora programada sin notificarle al Patrón salvo que el empleado tenga razón válida por no notificarle a la Empresa de antemano, o por otra mala conducta que sea de naturaleza tan grave que justifique el despido sin aviso previo. Tal conducta puede incluir pelearse o asaltar a otro empleado, insubordinación, violar ciertas reglas de seguridad (incluida la violación de los procedimientos de cierre/etiquetado, reparación o ajuste no autorizado del equipo, remover o manipular cualquier aparato que tiene por objeto prevenir lesiones a las personas, violar los procedimientos de espacio confinado, operación negligente de un vehículo industrial motorizado que resulte en una lesión o daño severo a la propiedad), o violar gravemente cualquier reglamento del Departamento de Agricultura de Estados Unidos (USDA por sus siglas en inglés) o de la Empresa con respecto a la seguridad de los alimentos y el bienestar de los animales/requisitos de manejo humanitario de los animales. Para que una

amonestación escrita sea válida, debe entregarse dentro de tres (3) días hábiles después de la queja contra el empleado respecto a su trabajo o su conducta. La amonestación debe considerarse anulada después de seis (6) meses salvo que sea por infracción de la Seguridad y en ese caso se considera anulada después de doce (12) meses, salvo que la Empresa la retire antes.

4.3 Se entiende que una conducta puede considerarse inaceptable y puede resultar en una amonestación, suspensión o despido a pesar de que dicha conducta no esté detallada ni haya referencia a ello en los reglamentos del trabajo ni ninguna otra política escrita de la Empresa. Las pruebas de abuso de drogas deben llevarse a cabo únicamente de acuerdo con las reglas de Drogas y Alcohol de la Empresa. Los reglamentos de ley o del gobierno con respecto a las pruebas de drogas deben considerarse como parte del Acuerdo presente.

## **ARTÍCULO 5 – HORAS DE TRABAJO Y HORAS EXTRA**

5.1 Día Laboral – Las Ocho (8) horas, o diez (10) horas, excluyendo un periodo para comer, constituyen el trabajo de un día.

5.1.1 JORNADA SEMANAL: Cinco (5) o cuatro (4) días consecutivos constituyen el trabajo de una semana. Los horarios de cinco (5) días/ocho (8) horas (5/8) deben ser de lunes a viernes, martes a sábado, y miércoles a domingo. Los horarios de cuatro (4) días/diez (10) horas (4/10) deben ser de lunes a jueves, martes a viernes, miércoles a sábado, y jueves a domingo.

5.1.2 Los turnos establecidos conforme al Artículo 5.1.1 deben programarse por medio de un proceso de ofertas en base a la antigüedad para todos los puestos de trabajo.

5.2 Para los empleados de ocho (8) horas, todo trabajo en exceso de ocho (8) horas por día o cuarenta (40) horas por semana debe considerarse como horas extra y debe ser remunerado a razón del salario regular más la mitad (1-1/2). El trabajo realizado en un día feriado contractual debe ser recompensado como trabajo de horas extra además del pago por día feriado.

5.2.1 Todo trabajo realizado por empleados de ocho (8) horas en el sexto día debe ser remunerado a razón del salario regular más la mitad (1-1/2).

5.2.2 Todo trabajo realizado por los empleados de ocho (8) horas en el séptimo día debe ser remunerado a razón de lo doble del salario regular (2x).

5.3 Para los empleados de diez (10) horas, todo trabajo en exceso de las diez (10) horas por día o las cuarenta (40) horas por semana debe considerarse como horas extra y debe ser remunerado a razón del salario regular más la mitad (1-1/2).

5.3.1 Todo trabajo realizado por los empleados de diez (10) horas en el quinto o el sexto día debe ser remunerado a razón del salario regular más la mitad (1-1/2).

5.3.2 Todo trabajo realizado por los empleados de diez (10) horas en el séptimo día debe ser remunerado a razón de lo doble del salario regular (2x).

5.4 Todo trabajo después de las 2:00 p.m. en Nochebuena debe ser remunerado a razón del salario regular más la mitad (1-1/2) para el trabajo entre las 2:00 p.m. y las 4:00 p.m. y lo doble (2x) para las horas trabajadas después de las 4:00 p.m., excepto para los empleados de mantenimiento y envíos quienes deben recibir el salario regular más la mitad (1-1/2) para todas las horas trabajadas después de las 8:00 p.m. en esa fecha.

5.4.1 Todo trabajo más allá de las doce (12) horas por día debe ser voluntario.

5.5 En caso de un fallo de equipo o retraso, se le debe de pagar el tiempo de espera durante la primera media (1/2) hora a razón del salario regular del empleado. Después de media (1/2) hora de pago regular, el empleado debe esperar otra media (1/2) hora con remuneración de la mitad (1/2) de su salario regular. Después de ese periodo de una (1) hora por un fallo o retraso, el Patrón debe mandar a los trabajadores a la casa o volver al pago del salario regular. En caso de un retraso causado por Fuerza Mayor, como interrupción de electricidad, incendio, inundación, o sismo, los empleados deben esperar por media (1/2) hora sin goce de salario, y en adelante se les debe de pagar la mitad (1/2) de su salario regular.

5.6 Todo empleado programado o llamado a trabajar, que se presenta en el trabajo, debe recibir cuatro (4) horas de trabajo o cuatro (4) horas pagados al salario indicado, excepto que esta garantía no es aplicable si no hay trabajo disponible por motivo de Fuerza Mayor o fallo de electricidad, incluyendo pero no limitándose a incendio, inundación, sismo, etc. En estos casos, se le deben de pagar las horas trabajadas. Antes del final de su último día de trabajo se le debe de informar al empleado sobre su próxima fecha y hora de trabajo. La Empresa puede cancelar un turno de trabajo hasta una (1) hora antes del inicio del turno.

5.7 En caso de que un empleado trabaje por seis (6) días en una semana, se le debe de pagar a razón de su salario regular más la mitad (1-1/2) en el sexto día; excepto que un empleado que haya faltado un día de su horario durante esa semana no tiene derecho al pago de horas extra al salario regular más la mitad (1-1/2).

5.8 Turno de Tarde y Turno de Noche

5.8.1 Además del turno regular de Día, la Empresa puede establecer un segundo turno (tarde) o un tercer turno (noche). A los efectos de este Artículo, el “turno de Día” se refiere al turno de las 7:00 a.m. a las 3:00 p.m. El “turno de Tarde” se refiere al turno de las 3:00 p.m. a las 11:00 p.m. y el “turno de Noche” se refiere al turno de las 11:00 p.m. a las 7:00 a.m.

Deben aplicarse las siguientes reglas cuando la Empresa pone en práctica un Turno de Tarde o de Noche:



5.8.2 Tiempo Libre – El empleado debe tener un mínimo de diez (10) horas de descanso entre el final de un turno y el inicio del próximo turno que debe trabajar. Sin embargo, si se le llama al Empleado a trabajar antes de cumplir las diez (10) horas de descanso, la Empresa le debe de pagar la diferencia a razón de su salario regular más la mitad (1-1/2) hasta llegar a las diez (10) horas del periodo de descanso.

5.8.3 Notificación sobre Turnos – La Empresa debe notificar a los empleados afectados sobre la implementación de un turno de Tarde o Noche por medio de un anuncio publicado con por lo menos dos (2) semanas de anticipación al primer día del nuevo turno. El anuncio debe incluir una descripción breve de la clase de trabajo que se realizará y las clasificaciones de trabajo para el nuevo turno y los horarios previstos para ese turno. Los empleados a quienes les interesa trabajar ese turno deben tener la oportunidad de apuntarse en una lista notificando al Patrón sobre su deseo de trabajar ese turno dentro de cinco (5) días hábiles después de publicar el anuncio.

5.8.4 Preferencia de Turno Basada en la Antigüedad – Los empleados deben tener el derecho de elegir su preferencia de trabajar en cualquier turno programado (Día, Tarde, o Noche si es aplicable) en base a su antigüedad, con tal de que se les permita elegir solamente el trabajo disponible para un turno que sea en la zona y clasificación en donde trabaja ese empleado por lo regular. La Empresa debe tener derecho de nombrar a los empleados que reúnan los requisitos para trabajar en cualquier turno en que no se han ofrecido los empleados suficientes para cubrir el turno, en base a la antigüedad inversa.

5.8.5 Traslado Entre Turnos Establecidos – Los traslados entre turnos deben manejarse de acuerdo con la sección 3.2.

5.8.6 Si el Patrón pide que un empleado trabaje temporalmente en un turno de tarde o noche, se le debe de garantizar a ese empleado el mismo número de horas trabajadas por los demás empleados de la misma clasificación y el mismo departamento en el turno de día.

5.8.7 Bonificación por Turno – Los empleados que trabajan en el turno designado como el “Turno de Tarde” deben recibir veinte y cinco centavos (\$0.25) adicionales por hora. Los empleados que trabajan en el turno designado como el “turno de Noche” deben recibir treinta y cinco centavos (\$0.35) adicionales por hora. Para tener derecho al pago de bonificación por turno, el empleado debe trabajar la mayoría de las horas del turno designado. La bonificación por turno no debe resultar un sistema de pirámide.

5.9 Notificación sobre Horas Extra – La empresa debe notificar a todos los empleados afectados sobre la obligación de trabajar horas extra en cierto turno en cierto día con un anuncio publicado a la vista previo a la hora de la comida de ese turno, sujeto a cambios razonables que resulten necesarios debido a circunstancias imprevistas por la Empresa a la hora de poner el anuncio. La empresa debe notificar a todos los empleados afectados sobre la obligación de trabajar horas extra en sábado o domingo por medio de publicar una notificación a la vista antes de la hora de la comida en jueves de cada semana,

sujeta a cambios razonables que resulten necesarios debido a circunstancias imprevistas por la Empresa en el momento de poner la notificación. La Empresa acepta dar la información más precisa que tenga disponible con respecto a las expectativas de horas extras al momento de publicar la notificación. Dichos anuncios deben incluir la duración esperada de las horas extra para ese día y las clasificaciones de trabajo que estarán obligadas a trabajar las horas extra. Algunos ejemplos de “cambios razonables” que pueden resultar en no poder anunciar las horas extras antes de la hora de la comida incluyen aunque no se limitan a casos de Fuerza Mayor, pedidos tardes de los clientes imprevistos, interrupción de electricidad, fallo de equipo, salud de las aves, incendio, inundación, y sismo. Se deben de asignar las horas extras de acuerdo con el Artículo 3.3 de este convenio colectivo.

## **ARTÍCULO 6 – PERIODOS DE DESCANSO Y DE COMIDA**

6.1 Se les debe de conceder a todos los empleados un periodo de descanso de quince (15) minutos por cada turno de cuatro (4) o cinco (5) horas a la mitad de cada turno siempre que sea posible, pero dentro dos horas y media (2-1/2) después del inicio del turno. Los empleados deben tener diecisiete (17) minutos de tiempo pagado fuera de la línea para tomar su descanso. Los dos (2) minutos de tiempo pagado adicionales a los quince (15) minutos del periodo de descanso son para permitir que los empleados puedan quitarse y ponerse el equipo necesario antes y después de su descanso. Los empleados ligados a una línea de producción deben ser relevados por rotación para un periodo de descanso de diecisiete (17) minutos por cada turno de cuatro (4) horas. A todos los demás empleados se les permite el tiempo equivalente de manera informal. Si un empleado está programado para trabajar más de una hora más allá del turno regular de ocho (8) horas, ese empleado debe tener diecisiete (17) minutos adicionales fuera de la línea para tomar otro descanso de quince (15) minutos al final de nueve (9) horas de trabajo. Cuando un empleado recibe un descanso a las nueve (9) horas de trabajo y ese empleado trabaja más de diez horas, debe recibir un descanso adicional a las diez (10) horas.

6.2 Los empleados deben tener 34 minutos fuera de la línea para tomar su descanso para comer. Los cuatro (4) minutos adicionales son para permitirle al empleado quitarse y ponerse el equipo necesario antes y después de su descanso para comer. Se puede cambiar la hora de la comida para hasta treinta (30) minutos más temprano o más tarde según las condiciones de operación. No se debe de cambiar la duración establecida del descanso para comer bajo ningunas circunstancias sin acuerdo previo entre la Unión y la Empresa.

## **ARTÍCULO 7 – DÍAS FERIADOS**

7.1 Las siguientes fechas son reconocidas como días feriados con paga de salario regular para los empleados regulares de tiempo completo: el Día de Año Nuevo, El Día de los Caídos (Memorial Day), el Día de la Independencia, el Día del Trabajo, el Día de Acción de Gracias (Thanksgiving), y el Día de Navidad. En caso de que un día feriado caiga en domingo, el viernes anterior o el lunes después del día feriado se celebrará como el día feriado. La Empresa acepta poner un anuncio a la vista para informar qué día se celebrará el día feriado con dos (2) semanas de anticipación al día feriado. Los empleados deben cumplir sesenta (60) días de empleo continuo para tener derecho al pago de día feriado. El pago

de día feriado es al salario regular del empleado, más cualquier diferencial por turno pagadero al empleado para su turno regular.

7.2 Se acepta que los empleados con antigüedad deben recibir ocho (8) horas de pago por los días feriados con tal de que hayan trabajado el día que tenían programado en su horario previo al día feriado y el día programado en su horario después del día feriado y el empleado haya trabajado durante los siete (7) días calendarios previos al día feriado. Puede haber excepción en caso de que una ausencia antes o después del día feriado haya sido por motivo de despido temporal, accidente de trabajo, servicio de jurado o permiso para asistir a un funeral o permiso por enfermedad. Se harán excepciones en otros casos a la discreción absoluta del Empleador. El día programado en su horario quiere decir que el empleado no haya faltado a más de una (1) hora de trabajo que tiene programado en su horario.

7.3 Todo el trabajo realizado en día feriado debe ser remunerado a razón de lo doble (2x) del salario regular además del pago por día feriado.

7.4 Para una semana con día feriado, las treinta y dos (32) horas deben constituir una jornada semanal completa.

## **ARTÍCULO 8 – LICENCIA CON GOCE DE SALARIO**

8.1 La Empresa debe ofrecer licencia con goce de salario (PTO por sus siglas en inglés) que los empleados pueden utilizar para vacaciones, días personales, ausencia por motivos de trabajo, escuela, clausura de guardería infantil por orden de funcionario público por motivo de la salud, enfermedad personal, para atender a un familiar enfermo, ausencia que reúna los requisitos de la Ley de Violencia Doméstica, y por cualquier otro motivo permitido por las leyes estatales o federales aplicables. Las horas de licencia con goce de salario acumuladas pero no gozadas estarán disponibles a partir del día noventa (90) de empleo del empleado y se le deben de pagar a razón de su salario regular (además de cualquier diferencial por turno aplicable al turno regular del empleado) en base al programa de acumulación detallado abajo:

Primer año de empleo	1 hora de licencia con goce de salario por cada 40 horas trabajadas como empleado
Después de 1 año de empleo	56 horas o el mínimo obligatorio según las leyes del estado de Washington, el que sea mayor
Después de 2 años de empleo	96 horas de licencia con goce de salario
Después de 3 años de empleo	120 horas de licencia con goce de salario
Después de 7 años de empleo	160 horas de licencia con goce de salario
Después de 12 años de empleo	200 horas de licencia con goce de salario

8.2 Los empleados pueden transferir hasta 40 horas de licencia con goce de salario (PTO por sus siglas en inglés) de un año al siguiente año.

8.3 Los empleados que renuncian el trabajo o son despedidos (excepto en caso de despido por deshonestidad) después de los primeros noventa (90) días de empleo y previo a su próximo aniversario de contratación deben tener derecho al pago de vacaciones en base a las horas acumuladas en la fecha de su renuncia/despido.

8.4 Programación de Vacaciones – Cuando se usan las horas de PTO para vacaciones, deben aplicarse las siguientes reglas:

8.4.1 Los empleados cuyas vacaciones estén programadas durante una semana con día feriado deben recibir el pago por día feriado conforme a las condiciones de este Acuerdo además del pago de vacaciones. La Empresa puede proporcionarle pago de un día extra o un día libre con paga adicional a las vacaciones.

8.4.2 La Empresa, sujeto a los requisitos del trabajo, debe reconocer la antigüedad en la programación de las vacaciones. En el caso de que unos empleados tengan la misma fecha de antigüedad, deben programarse las vacaciones por sorteo entre los empleados afectados.

8.4.3 La Empresa debe publicar a la vista un calendario de vacaciones durante el mes de enero de cada año con el objetivo de programar las vacaciones para el periodo del 1 de marzo hasta el 28 de febrero del siguiente año. La Empresa se reserva el derecho de limitar el número de empleados que puedan estar de vacaciones en cualquier momento dado. Deben recibir respuesta a sus peticiones de vacaciones dentro de los quince (15) días previos al final de enero.

8.4.4 Toda petición de vacaciones entregada después del periodo de ofertas será considerada en el orden en que fue entregada. Se deben de presentar las peticiones para vacaciones por escrito y deben recibir una respuesta dentro de catorce (14) días después de recibir la petición.

8.4.5 Una vez que la gerencia apruebe las vacaciones de un empleado, solo se pueden cambiar con el consentimiento mutuo de ambos el empleado y un gerente, excepto en caso de situación de emergencia.

8.4.6 Los empleados que tengan cinco (5) años o más de servicio pueden ejercer la opción de usar una (1) semana de vacaciones por incrementos de ocho (8) horas o de ser remunerado por las horas de vacaciones en lugar de tomar una semana de vacaciones por año calendario.

8.4.7 Las horas de licencia pagada no gozadas no se pueden cobrar en efectivo excepto de acuerdo con el párrafo 8.4.6. Los empleados son responsables de programar sus vacaciones o se les asignará el tiempo de licencia en el calendario de vacaciones de su departamento según el tiempo disponible.

8.4.8 Los empleados no están obligados a trabajar horas extras el viernes previo a sus vacaciones ni horas regulares en el sábado previo a sus vacaciones programadas.

8.4.9 Al recibir del empleado una petición escrita con por lo menos dos semanas de anticipación al inicio de sus vacaciones programadas, la Empresa debe entregarle al empleado en la última fecha de pago previo a sus vacaciones, un cheque por separado del pago de las vacaciones acumuladas del empleado. Este cheque de vacaciones por separado no debe combinarse con el cheque de pago de la nómina regular del empleado. En caso de que un empleado no dé su notificación dentro del plazo detallado anteriormente, se le entregará al empleado un cheque por separado por el pago de vacaciones acumuladas para la próxima fecha de pago después de que el empleado regrese de las vacaciones.

8.5 Cuando se usa la Licencia con Goce de Salario (PTO) para fines que no sean las vacaciones, y en exceso de 3 días, la Empresa puede exigir una verificación de que el uso de las horas de PTO por el empleado sea para un objetivo autorizado. El empleado debe presentar dicha verificación dentro de un plazo razonable durante o después de usar la licencia.

8.6 Las horas de PTO deben integrarse con los beneficios por discapacidad de acuerdo con lo establecido en el Artículo 9 o de acuerdo con el Programa de beneficios de Compensación por Discapacidad Temporal de Indemnización por Accidentes del Trabajo de las Industrias y Uniones del Estado de Washington. Sin embargo, la coordinación de la Licencia con Goce de Salario PTO y los beneficios por discapacidad ofrecidos por la Empresa o los beneficios diarios por discapacidad del Estado no deben exceder el cien por ciento (100%) del salario regular de un día. Cualquier parte del PTO permitido pero no recibido por el empleado por motivo de la reducción establecida arriba debe quedar retenida en la cuenta de PTO del empleado.

## **ARTÍCULO 9 – SALUD Y BIENESTAR**

9.1 La Empresa acepta mantener la cobertura de seguro médico, además de los beneficios adicionales normales de salud y bienestar (que actualmente consisten en el beneficio por discapacidad a corto plazo, Seguro Básico de Vida, seguro de vida suplementario, seguro de vida suplementario optativo para el cónyuge, cobertura optativo por Desmembramiento y Muerte Accidental (AD&D por sus siglas en inglés), y cobertura optativo de AD&D para el cónyuge) para los empleados de la unidad colectiva igual que lo que se les ofrece a los empleados que no son de la unidad colectiva. Se les ofrece a los empleados el Seguro Básico de Vida y el beneficio por discapacidad a plazo corto gratuitamente y los empleados no pueden renunciar esos beneficios.

9.2 La Empresa acepta mantener el precio de contribución del empleado para los empleados de la unidad colectiva en base a lo mismo que los empleados que no son de la unidad colectiva. Los empleados no deben estar obligados a pagar más del 25% del aumento de cualquier costo de beneficio de salud y bienestar.

9.3 Los beneficios y las contribuciones de los empleados deben cumplir con los requisitos de toda legislación federal aplicable.

9.4 Se detallan los beneficios del Seguro Médico y las contribuciones que deben pagar los empleados en el Apéndice B.

9.5 Documentos - La Empresa debe facilitarle a la Unión y los empleados todos los formularios, folletos, y otros documentos con respecto al Plan de Seguro Médico durante el periodo de inscripciones abiertas y en cualquier otro momento en que los pida un empleado.

9.6 Inscripción Abierta - La inscripción abierta se llevará a cabo anualmente durante el periodo de septiembre a noviembre de cada año calendario.

9.7 Modificaciones del Plan de Seguro Médico – La Empresa o la Unión puede pedir que se modifique el Artículo 9 del contrato nuevo para fines de enmendar los programas de prestaciones, deducibles, copagos, o disposiciones con respecto a los costos del Plan de Salud con el objetivo de obtener un plan de salud mutuamente aceptable a precio más bajo si el promedio pronosticado de las primas mensuales para toda categoría de cobertura (por ejemplo, empleado, esposo/a, hijo/a, hijos adicionales) ofrecida por el Plan de Salud para cualquier plan exceda el promedio de las primas mensuales del previo año de plan por más del veinte y cinco (25) por ciento. Para cuando falten treinta (30) días a más tardar para la fecha límite de reanudar el Plan de Salud para el siguiente año, la Empresa debe entregarle a la Unión una notificación sobre cualquier aumento al promedio pronosticado de las primas mensuales para todas las categorías de cobertura bajo el Plan de Salud para cualquier plan que exceda por más del 25% el promedio de las primas mensuales del previo año de plan.

9.8 Reglas de Exclusión Voluntaria - Al grado que lo permitan las disposiciones del Plan de Salud, los empleados deben tener el derecho de optar por no participar en el Plan de Salud solamente durante el plazo de la inscripción abierta y en otros momentos bajo las circunstancias detalladas en los documentos del Plan de Salud. Los empleados no pueden optar por rechazar la cobertura del Plan de Salud para los beneficios de los planes individuales por separado, sino que deben elegir participar en todos los planes o e ningún plan. Los empleados no están obligados a elegir la cobertura par sus cónyuges ni otros dependientes salvo que sea obligación por orden Judicial.

9.9 Terminación de Empleo – Un empleado cuyo empleo con la empresa se termine dejará de tener derecho a todas las prestaciones del plan de seguro médico a partir del primer día posterior a la finalización de su empleo, salvo que el empleado entregue el pago de COBRA según los requisitos establecidos por COBRA.

## **ARTÍCULO 10- PROGRAMA DE JUBILACIÓN -401K**

10.1 Plan de Beneficios Definidos – La Empresa acepta ofrecer y pagar todos los gastos administrativos y demás gastos de un plan de jubilación de beneficios definidos (“Plan de Beneficios Definidos”) para los empleados de la unidad colectiva. El Plan de Beneficios Definidos es administrado por la Empresa,

y es financiado por un contrato de anualidad administrativa de depósito grupal suscrito por Bankers Life Company, Des Moines, Iowa. El plan de beneficios definidos está congelado para toda acumulación futura a partir del 1 de marzo de 2008. Además, el Plan de Beneficios Definidos no acepta nuevas entradas posterior al 1 de marzo de 2008. Las disposiciones del Plan de Beneficios Definidos están resumidas en los detalles del plan que viene adjunto. El Plan es un plan de jubilación cualificado bajo las disposiciones de la Ley de Garantía de Ingresos por Jubilación del Empleado de 1974, y otras disposiciones aplicables del Código de Impuestos Internos.

10.2 401k – Los empleados que reúnan los requisitos deben de tener derecho de optar por aportar hasta el cien por ciento (100%) de su salario de cada periodo de paga hasta el máximo de la cantidad de dólares permitido por el Servicio de Impuestos Internos (IRS por sus siglas en inglés) para cada año calendario del Acuerdo. La empresa debe igualar el cien por ciento (100%) del primer tres por ciento (3%) del salario que contribuye el Empleado al plan por medio de aplazamiento de salario, además del cincuenta por ciento (50%) del siguiente dos por ciento (2%) aplazado por el Empleado. La contribución equivalente de la Empresa se entregará en cada periodo de paga. Posterior al 1 de enero de 2018 la contribución equivalente aumentará. Con vigencia a partir del 1 de enero de 2018, los empleados deben de tener derecho de participar en el Plan de Ahorros de Perdue bajo las mismas condiciones que los empleados que no sean miembros de la unidad colectiva. Para los empleados que reúnan el requisito de un año de servicio, la Empresa debe igualar el cien por ciento (100%) del primer cinco por ciento (5%) del salario elegible que contribuye el empleado al Plan por medio de aplazamiento de su salario. La contribución equivalente de la Empresa se entregará en cada periodo de paga.

10.2.1 Los empleados son responsables de invertir el saldo de su cuenta 401(k) (las contribuciones del empleado y las contribuciones de la Empresa) por medio de elegir entre varias opciones de fondos. Se le debe de facilitar a cada empleado que participe en el plan detallado en la Sección 10.2 de arriba, una descripción sumaria del plan y las declaraciones de lo mismo de acuerdo con los requisitos de la ley ERISA.

10.3 Las “Horas Trabajadas” a los efectos de los dos planes detallados en el Artículo 10 se refiere a las horas trabajadas por el empleado con remuneración del salario regular, e incluye las horas de vacaciones de acuerdo con la Sección 8.8 del Acuerdo presente.

## **ARTÍCULO 11 – PROHÍBIDA LA DISCRIMINACIÓN**

11.1 Las partes contratantes del Convenio presente reconocen sus responsabilidades conforme al Título VII de la LEY DE DERECHOS CIVILES de 1964 y la LEY CONTRA LA DISCRIMINACIÓN POR EDAD EN EL TRABAJO de 1967, y por medio de la presente aceptan no discriminar en base a la raza, color, religión, sexo, u origen nacional. Cualquier referencia a género se hace solamente para ilustración.

## **ARTÍCULO 12 – LICENCIA PARA ASISTIR A FUNERAL**

12.1 A los empleados que lleven sesenta (60) días como empleados de la Empresa y que estén incluidos en la cobertura ofrecida por este Acuerdo, que sufran una muerte en la familia, se les debe de permitir tiempo libre recompensado al salario regular con tal de que el empleado asista al funeral. El empleado debe recibir compensación de tres (3) días hábiles en caso de la muerte de un familiar directo. La familia directa se define como el/a esposo/a, hijo/a, padre, madre, hermano/a, madrastra, padrastro, hijastro/a, abuelo/a, suegra/o, y pareja de hecho registrada.

12.2 La licencia para asistir a funeral será remunerada solamente para los días de trabajo en que el empleado hubiera trabajado y no para sus días libres normales, días feriados, vacaciones, ni cualquier otro día en que el empleado en todo caso no hubiera trabajado.

### **ARTÍCULO 13 – SERVICIO DE JURADO**

13.1 Los empleados regulares que lleven un (1) año de trabajar por la Empresa y que estén incluidos en el Acuerdo presente que son citados a hacer servicio de jurado en cualquier tribunal municipal, de condado, estatal o federal, deben avisarle a la Empresa al recibir el citatorio, y si se le exija faltar al trabajo se le debe de reembolsar el salario que pierda mientras este haciendo dicho servicio, siempre que le presente a la Empresa el cheque o vale. El reembolso debe ser la diferencia entre el salario regular por las horas que haya tenido que faltar al trabajo y el pago de jurado recibido.

### **ARTÍCULO 14 – CONDICIONES GENERALES**

14.1 La Empresa acepta mantener reparado su edificio para proteger a los empleados en contra de la exposición indebida al frío. Se debe de mantener la temperatura al nivel máximo permitido por el USDA (Ministerio de Agricultura Estadounidense).

14.2 La Empresa debe ser responsable de pagar los gastos de proporcionar los delantales, batas, overoles, etc. y se responsabiliza del lavado de los mismos. El equipo de protección individual y prendas de seguridad necesarios para el trabajo los debe proporcionar a Empresa. Se les debe de proporcionar guantes a los empleados que manejan el producto frío, los empleados de inspección final, los empleados de almacén frío, los empleados de la línea de cortado hasta los aserradores, y los trabajadores de limpieza. A petición la Empresa debe proporcionar tapones para los oídos y redecilla para el cabello, y debe cambiar los tapones y redecillas desgastados por artículos nuevos sin cobrarle al empleado. En caso de que la Empresa opte por proporcionarles overol, delantal, guantes, etc. desechables, no se les debe de imponer límite irrazonable a los empleados sobre el número de dichas prendas desechables proporcionadas por cada turno.

14.2.1 Para los empleados contratados después de la fecha de este acuerdo, la Empresa debe facilitarles un par de botas de goma a cada empleado recién contratado. Además, la Empresa



debe facilitarles a los empleados de mantenimiento botas de seguridad en base anual de una lista de opciones y las mandará a pedir la Empresa.

14.3 La Empresa acepta exhibir la Tarjeta de Empresa Sindical de United Food and Commercial Workers, la cual es propiedad de la Unión, y no se puede vender, y puede ser retirada de la planta por infracción del Acuerdo presente. En un lugar donde no haya contrato firmado, la exhibición de la Tarjeta de Unión se considera como símbolo de la voluntad de cumplir con las condiciones de este Acuerdo con la Unión.

14.4 Después de avisarle a la gerencia, el Represente Comercial de la Unión debe tener acceso a la planta para investigar las condiciones de trabajo y asegurar que se esté cumpliendo este Acuerdo, con tal de que ninguna conferencia ni reunión entre los empleados y los representantes de la Unión obstruya de ninguna manera el flujo normal del trabajo.

14.5 Todos los cuchillos y las herramientas necesarias los debe de facilitar la Empresa. La Empresa debe pagar el afilado y mantenimiento de los cuchillos y herramientas.

14.6 No debe haber ningún acuerdo individual entre la Empresa y empleado alguno excepto en el caso del salario que exceda el salario mínimo.

14.7 Debe haber un tablero de anuncios en la planta en donde se pueden pegar los boletines de la Unión relacionadas con las actividades de la Unión. No se debe de poner materiales argumentativos relacionados con un conflicto entre la Empresa y la Unión. La Unión acepta no poner ningún material que no sea notificación sobre reuniones y actividades de la Unión sin el consentimiento de la Empresa.

14.8 En caso de que un empleado se lastime al grado que requiera de los servicios de un médico y el médico opine que dicho empleado no debe volver al trabajo, la compensación total del empleado para el día debe ser igual a las horas regulares trabajadas por el departamento o el salario clasificado. Un empleado que requiera de los servicios de un médico y que después regrese al trabajo no debe perder ninguna parte de su salario. Los empleados que no regresen al trabajo deben avisarle a la Empresa de inmediato.

14.9 La Unión se reserva el derecho de disciplinar a sus miembros por infracciones del Acuerdo presente.

14.10 No debe haber prácticas de trabajar durante el tiempo libre o fuera de las horas compensadas de trabajo conforme al Acuerdo presente. Cualquier empleado al que se le descubra la Empresa o la Unión que haya participando en dicha práctica no autorizada, debe estar sujeto a disciplina, la cual podría incluir su despido.

14.11 Los Gerentes y los Subgerentes deben actuar en calidad de supervisor y no deben realizar las tareas físicas que les corresponden a los empleados regulares en el trabajo; con excepción de,

14.11.1 los casos de urgencia en que no hayan empleados adicionales presentes en el trabajo o no se puedan obtener de forma rápida;

14.11.2 para instruir a los empleados;

14.11.3 para asegurar el desempeño correcto del trabajo y la operación correcta del equipo;

14.11.4 para proteger la propiedad de la empresa;

14.11.5 para mantener el conocimiento del equipo en la planta;

14.11.6 para hacer trabajo de naturaleza experimental; y

14.11.7 para asegurar la seguridad de los empleados.

14.12 La Empresa debe pagar a los empleados semanalmente con el día de pago en viernes. El cheque de pago debe ser por las horas trabajadas durante la semana previa.

14.13 La Empresa debe asumir los costos de proveer y lavar los overoles para los empleados de mantenimiento. El Empleador debe asumir el costo de proveer (pero no de lavar) dos (2) overoles para los empleados de recepción viva, túnel de matanza, y refrigerador de tiempo completo La Empresa acepta darle un overol nuevo a cambio de los overoles desgastados (pero no abusados) de los empleados de recepción viva, túnel de matanza y refrigerador después de un (1) año de haber recibido el overol.

14.14 La Empresa acepta notificar a la Unión sobre la venta o clausura de la planta de procesamiento con por lo menos treinta (30) días de anticipación.

### **ARTÍCULO 15 – Jornada Semanal de 4 Días de 10 Horas (4/10)**

15.1 Como alternativo a la jornada semanal establecida en el Artículo 5 de arriba, la Empresa puede poner a cualquier empleado en horario de cuatro (4) días de diez (10) horas por semana (jornada semanal de 4/10). La siguientes reglas son aplicables a cualquier empleado con horario de jornada semanal de 4/10.

15.1.1 Mínimo de Horas por Día – Todo empleado con horario programado o que es llamado a trabajar, con jornada semanal de 4/10, y que se presenta al trabajo, debe recibir seis (6) horas de trabajo o seis (6) horas de pago al salario que le corresponde, excepto que esta garantía no es aplicable en caso de que no haya trabajo disponible debido a Fuerza Mayor o fallo eléctrico, incluyendo aunque no limitándose a incendio, inundación, sismo, etc. En estos casos, se le pagarán las horas realmente trabajadas. Antes de terminar el último día de trabajo en el horario se les debe de notificar a los empleados sobre el siguiente día y hora de trabajo si no es el día actual. La Empresa puede cancelar un turno de trabajo con hasta una (1) hora de anticipación al inicio del turno.

15.1.2 Horas Voluntarias – Todo el trabajo realizado después de trabajar doce (12) horas por día debe ser por voluntad del empleado.

15.2 Periodos de Descanso – Se les garantiza a todos los empleados tres (3) periodos de descanso de quince (15) minutos durante un turno de diez (10) horas que deben, al grado que sea posible, estar programados a intervalos iguales junto con el descanso para comer, pero con el primer descanso dentro de dos horas y media (2-1/2) después del inicio del turno.

15.2.1 Si un empleado está programado para trabajar más de una (1) hora después del final del turno regular de diez (10) horas, el empleado debe recibir un descanso adicional de quince (15) minutos al final del turno regular de diez (10) horas. Para cada dos (2) horas completas de horas extras, sin contarse el periodo de descanso, el empleado debe tener derecho a otro descanso de quince (15) minutos.

15.3 Días Feriados – Como alternativo a las estipulaciones de las secciones 7.3 y 7.5:

15.3.1 Durante una semana con día feriado, para los empleados con jornada semanal de 4/10, las cuarenta (40) horas de trabajo deben contarse como una semana de trabajo a los efectos del cálculo de pago de horas extra. Los empleados llamados a trabajar el quinto (5º) o el sexto (6º) día deben recibir pago de horas extra.

15.3.2 Se acepta que el empleado con antigüedad debe recibir diez (10) horas de pago de día feriado con tal de que haya trabajado el día previo al día feriado, el día feriado si lo tiene en su horario, y el día posterior al día feriado, y con tal de que el empleado haya trabajado dentro del periodo de siete (7) días calendarios previos al día feriado. Se puede hacer excepción en caso de una ausencia en el día previo o posterior al día feriado por baja temporal, accidente del trabajo, servicio de jurado o licencia para asistir a funeral. Excepciones en otros casos se harán a la discreción absoluta de la empresa. Día programado en el horario quiere decir que el Empleado no haya faltado a más de una (1) hora de trabajo de su horario.

15.4 Programación de Horarios de Trabajo

15.4.1 La Empresa debe notificarles a los empleados afectados sobre cualquier cambio del horario, incluido cambio de jornada de ocho (8) a horario de 4/10, o el revés, con la publicación de una notificación a la vista antes del mediodía del jueves de la semana previo al cambio de horario. En esta notificación se debe precisar: (a) el trabajo implicado (por ejemplo, mantenimiento, eviscerado, cortado, empaquetado, o envíos y recepción), (b) el número de empleados necesarios para cada zona de trabajo, y (c) los días y las horas del nuevo horario de trabajo.

15.4.2 Antes de las 5:00 p.m. del día en que se publica el cambio de horario, los empleados deben de tener derecho de apuntarse para el trabajo detallado en la notificación en orden de antigüedad,

con tal de que se les permita a los empleados apuntarse solamente para el trabajo en la zona o la clasificación donde trabajan regularmente. Por ejemplo, si la Empresa pone horario para ochenta (80) empleados de cortado para una jornada semanal de martes a viernes, solo se les permitirá a los empleados que trabajan por lo regular en la sección de cortado apuntarse para ese trabajo. La Empresa también debe tener derecho de nombrar a empleados para cubrir el trabajo programado donde no se ofrezca el número suficiente de empleados, y los nombrará en base a la antigüedad inversa y debe publicar el horario de la siguiente semana para el inicio del día siguiente al día en que puso la notificación.

15.4.3 La Empresa debe programar el trabajo durante la jornada semanal de 4/10 para que haya un mínimo de dos (2) días consecutivos libres; sin embargo, la Empresa no está obligada a programar el trabajo en cuatro (4) días consecutivos. El horario diario está sujeto a los cambios razonables necesarios debido a circunstancias imprevistas por la Empresa al momento de publicar la notificación, pero se les debe de avisar a los empleados antes de terminar el último día de su horario que tiene actualmente sobre el siguiente día y hora en que deben entrar a trabajar si no es lo mismo que el día que tienen actualmente.

## **ARTÍCULO 16 - SALARIOS**

16.1 Cualquier persona que recibe salario superior al salario mínimo o mejores condiciones que las establecidas por la presente no debe sufrir ninguna pérdida como resultado de este Acuerdo. Cuando un empleado no tenga trabajo en su puesto de trabajo asignado, la Empresa puede pedir que el empleado acepte otro trabajo en base al nivel de señoría. Los empleados que acepten voluntariamente trabajo extra recibirán el salario vigente para el trabajo asignado. Los empleados obligados temporalmente a aceptar trabajo de salario más bajo deben recibir su salario regular.

16.2 Al recontractar a un empleado dentro de seis meses de su más reciente fecha de empleo, o al volver al trabajo después de una ausencia permitida por la Empresa, se le debe de reconocer su experiencia pasada con respecto a las clasificaciones de trabajo y el salario. En caso de que se contrate a un empleado que afirme tener experiencia en la industria, pero cuyo trabajo no sea satisfactorio, por acuerdo mutuo entre la Empresa y la Unión, se le volverá a clasificar como inexperto.

16.3 Un empleado debe recibir salario de líder solamente si la gerencia mande a dicho empleado a asumir la responsabilidad de supervisor en dicho puesto pero no si solamente asume las tareas físicas del puesto.

16.4 Salarios Mínimos - Los aumentos de progreso resumidos en este acuerdo entrarán en vigor el primer día de la semana posterior a cada periodo de progreso.

16.5 Departamento de Mantenimiento – La Empresa se reserva el derecho de establecer las descripciones de trabajo y de decidir el número adecuado de mecánicos en cada clasificación. Toda decisión sobre la cobertura de vacantes, la capacidad de desempeñar el trabajo y los avances a una

clasificación superior se toman a la discreción absoluta de la gerencia y no deben estar sujetas a los procedimientos de quejas y arbitraje.

16.6 En caso de que la Empresa contrate a empleados nuevos para cualquiera clasificación excepto las de Mantenimiento y Envíos a un salario superior al salario indicado por el contrato, de ahí en adelante el salario superior debe considerarse como el nuevo salario para esa clasificación y todas las demás clasificaciones que pagaban un salario inferior. De ahí en adelante todos los empleados dentro de la clasificación afectada deben recibir los aumentos de grado después de trabajar por el tiempo indicado para los grados de esa clasificación.

## **ARTÍCULO 17 – PROCEDIMIENTO DE QUEJAS Y ARBITRAJE**

17.1 Todas las cuestiones pertinentes a la aplicación e interpretación correcta de este Acuerdo, o toda disputa o queja que surja de lo mismo, debe resolverse por el representante acreditado de la Empresa y el representante acreditado de la Unión. En caso de que estas partes no logren una resolución satisfactoria, el asunto debe remitirse al Comité de Relaciones del Trabajo conformado por dos (2) miembros por parte de la Empresa y dos (2) miembros por parte de la Unión.

17.2 En caso de que el Comité de Relaciones del Trabajo no pueda resolver la disputa dentro de quince (15) días, se debe de remitir el asunto a un árbitro imparcial cuya decisión será final y vinculante sobre las partes; con tal de que ninguna parte de la presente le otorga la autoridad al árbitro de agregar, quitar, o modificar las disposiciones del Acuerdo presente. Todas las quejas o disputas remitidas al arbitraje deben constituir un asunto adecuadamente arbitral conforme al Acuerdo presente y no deben estar basados en ningún tema ni disputa por cualquiera de las partes que esté en contra de las disposiciones del Acuerdo presente.

17.3 Cuando sea necesario elegir a un árbitro imparcial según lo exija esta sección, el Comité de Relaciones del Trabajo debe procurar elegir al árbitro por acuerdo mutuo. En caso de que las partes no estén de acuerdo con respecto al árbitro, se le debe de pedir al Servicio Federal de Mediación y Conciliación una lista de once (11) árbitros cualificados y aprobados. Entonces se elegirá al árbitro por medio de tachar un nombre de la lista por turnos entre las partes hasta que quede un solo nombre en la lista.

17.4 Todos los honorarios y gastos del Comité de Relaciones del Trabajo y el árbitro deben de ser la responsabilidad por partes iguales de la Unión y la Empresa.

17.5 No se reconocerá a ninguna queja ni reclamación por infracción del Acuerdo si no es presentada por escrito dentro de treinta (30) días posteriores a la fecha en que haya ocurrido el incidente.

17.6 Durante la vigencia de este Acuerdo, excepto en caso de que cualquiera de las partes no cumpla con una decisión del Comité de Relaciones Laborales o del árbitro, la Empresa no debe realizar cierre patronal y la Unión y sus miembros no deben realizar huelga, huelga de celo, piquete, paro, o boicot; no obstante, la Unión se reserva el derecho de respetar las líneas de piquete de otras Uniones.

## **ARTÍCULO 18 – PROHIBIDA LA HUELGA – PROHIBIDO EL CIERRE PATRONAL**

18.1 Durante la vigencia del Acuerdo presente, excepto en caso de que cualquiera de las partes falte de cumplir con una decisión del Comité de Relaciones Laborales o del árbitro, no debe haber Cierre Patronal por parte de la Empresa, ni huelgas, huelgas de celo, piquetes, paros, ni boicot por parte de la Unión o sus miembros; no obstante, la Unión se reserva el derecho de respetar los piquetes de otras Uniones.

## **ARTÍCULO 19 – CLÁUSULA DE SALVAGUARDAR**

19.1 En caso de que cualquiera disposición de este Acuerdo posteriormente resulte estar en conflicto con alguna ley federal o estatal, las partes deben reunirse para negociar y corregir la estipulación necesaria para estar en conformidad con la ley. No obstante, dicho conflicto no invalida a ninguna otra disposición del Acuerdo.

## **ARTÍCULO 20 – MÉTODOS NUEVOS**

20.1 Con quince (15) días de anticipación a cualquier nuevo método de operación en la unidad colectiva que resulte en la necesidad de crear una nueva clasificación de trabajo y salario para dicha clasificación, la Empresa debe notificar a la Unión sobre dicho método nuevo con una descripción del trabajo que se realizará y el salario que se le asignará.

20.2 Cualquier duda sobre la suficiencia del salario establecido para una nueva clasificación de trabajo debe ser presentada por escrito a la Unión dentro de treinta (30) días calendarios posteriores a la introducción del nuevo método de operación y debe estar sujeto al procedimiento de quejas establecido por el Acuerdo presente. En caso de que por medio del procedimiento de negociación o arbitraje, se decide que el salario asignado originalmente por la Empresa deba ajustarse, el ajuste debe ser retroactivo hasta la fecha en que se puso en práctica el nuevo método.

## **ARTÍCULO 21 – DURACIÓN DEL ACUERDO**

21.1 El Acuerdo presente entra en vigor el 31 de marzo de 2021, y seguirá con plena vigencia hasta e incluso el 31 de marzo de 2025, y debe seguir de ahí en adelante de año en año salvo que con por lo menos 60 días de anticipación al 31 de marzo de 2025, o al 31 de marzo de cualquier año posterior, cualquiera de las partes le presente a la otra parte notificación por escrito de su deseo de enmendar, modificar, o terminar el Acuerdo.

En fe de lo cual, las partes celebran este Acuerdo el Día 29 de octubre, 2021.

Mt. Vernon, WA

Workers, Local Union No. 21

Por \_\_\_\_\_ [firma] \_\_\_\_\_

Por \_\_\_\_\_ [firma] \_\_\_\_\_

Fecha \_\_\_\_\_ 10/29/21 \_\_\_\_\_

Fecha \_\_\_\_\_ 9-22-21 \_\_\_\_\_

Por \_\_\_\_\_

Por \_\_\_\_\_ [firma] \_\_\_\_\_

Fecha \_\_\_\_\_

Fecha \_\_\_\_\_ 9-22-21 \_\_\_\_\_

## APÉNDICE A- SALARIOS

<b>Puesto</b>	<b>4/1/2020</b>	<b>3/1/2021</b>	<b>4/1/2022</b>	<b>4/1/2023</b>	<b>4/1/2024</b>
Colgado Vivo	\$17.30	\$18.30	\$19.05	\$19.55	\$20.30
Trabajador de Producción	\$14.30	\$15.30	\$16.05	\$16.55	\$17.30
Trabajadores de Muelle (Planta)	\$14.80	\$15.80	\$16.55	\$17.05	\$17.80
Control de Calidad	\$14.65	\$15.65	\$16.40	\$16.90	\$17.65
Operario de Maquina	\$14.80	\$15.80	\$16.55	\$17.05	\$17.80
Deshuesado de Carne Blanca	\$14.80	\$15.80	\$16.55	\$17.05	\$17.80
Encargado de Materiales	\$14.55	15.55	\$16.30	\$16.80	\$17.55
Conductor de Montacargas	\$14.80	\$15.80	\$16.55	\$17.05	\$17.80
Afilador de Cuchillos	\$14.40	\$15.40	\$16.15	\$16.65	\$17.40
Operario de Transpaleta	\$14.40	\$15.40	\$16.15	\$16.65	\$17.40
Acarreador de Cabras	\$18.50	\$19.50	\$20.25	\$20.75	\$21.50
Electricista	\$24.31	\$25.31	\$26.06	\$26.56	\$27.31
Mantenimiento Nivel A	\$22.77	\$23.77	\$24.52	\$25.02	\$25.77
Mantenimiento Nivel B	\$20.77	\$21.77	\$22.52	\$23.02	\$23.77
Mantenimiento Nivel C	\$19.77	\$20.77	\$21.52	\$22.02	\$22.77
Mantenimiento Externo/Edificio	\$17.30	\$18.30	\$19.05	\$19.55	\$20.30
Lubricación y Dedos	\$17.42	\$18.42	\$19.17	\$19.67	\$20.42
Aguas Residuales	\$17.45	\$18.45	\$19.20	\$19.70	\$20.45
Trabajador de Producción - DC	\$14.30	\$15.30	\$16.05	\$16.55	\$17.30
Operario de Maquina - DC	\$14.80	\$15.80	\$16.55	\$17.05	\$17.80
Encargado de Materiales / Cargador - DC	\$14.55	\$15.55	\$16.30	\$16.80	\$17.55
Envíos/Recepción/Inventario	\$14.80	\$15.80	\$16.55	\$17.05	\$17.80
Operario de Balanza de Mano	\$14.45	\$15.45	\$16.20	\$16.70	\$17.45
<b>Fecha de Contratación</b>	\$13.50	\$14.50	\$15.25	\$15.75	\$16.50
<b>1ª semana después de 30 Días</b>	\$16.60	\$14.60	\$15.35	\$15.85	\$16.60
<b>1ª semana después de 90 días</b>	Salario Completo	Salario Completo	Salario Completo	Salario Completo	Salario Completo

\* Los salarios establecidos en el contrato son salarios mínimos que la Empresa puede incrementar a su discreción, incluso por medio de poner en práctica un aumento salarial indicado en el programa antes de la fecha indicada. En caso de que la Empresa adelante el aumento salarial general de esta manera, la Empresa debe notificarle a la Unión con por lo menos dos semanas de anticipación a la aplicación.



**Memorándum de Entendimiento Entre  
United Food & Commercial Workers Union Local 21  
Y  
Draper Valley Farms**

Este entendimiento es celebrado por United Food & Commercial Workers Union Local 21, en adelante conocido como la Unión, y Draper Valley Farms, en adelante conocido como la Empresa.

El siguiente entendimiento es aplicable al Convenio Colectivo presente con vigencia del 30 de octubre de 2017 hasta el 31 de marzo de 2021.

La Empresa y la Unión han hablado de las inquietudes presentadas por los empleados con respecto a la velocidad de la línea. Las líneas de producción deben operarse a velocidades consecuentes con el buen trabajo, calidad de producción, y seguridad de los empleados.

La Empresa y la Unión aceptan capacitar a los miembros del comité de seguridad de los empleados para monitorear la velocidad de la línea y se les permitirá monitorear la velocidad de línea cuando se les presente una preocupación por ella. El miembro del comité de seguridad debe informarle al supervisor de la línea sobre la velocidad de la línea y también puede presentar un informe en la próxima junta del comité de seguridad. Se permitirá que un Instructor de la Unión participe y realice la capacitación en un momento aceptado por ambos la Empresa y la Unión. Un representante de la Unión puede asistir a las reuniones del comité de seguridad para hablar de cualquier inquietud por la velocidad de la línea.

La Empresa y la Unión aceptan que se puede hablar de la velocidad de línea y la dotación de personal en las juntas entre la Unión y la Gerencia.

A NOMBRE DE LA EMPRESA:

\_\_\_\_\_ [firma]

Fecha 10/29/21

A NOMBRE DE LA UNIÓN:

\_\_\_\_\_ [firma]

Fecha 9-22-21

## MEMORÁNDUM DE ENTENDIMIENTO

Se celebra este entendimiento entre United Food and Commercial Workers Union Local 21 ("Unión") y Draper Valley Farms ("Empresa").

La Empresa debe notificarle a la Unión sobre la fecha de vencimiento de la autorización de trabajo de los miembros de la unidad colectiva a medida que reciba tales notificaciones (típicamente se reciben las notificaciones con 90 días de anticipación al vencimiento de la autorización de trabajo del empleado).

La empresa debe notificarle a la Unión cuando recibe cualquier carta de discrepancia de número de Seguro Social con respecto a un empleado de la unidad colectiva.

Este memorándum de entendimiento es aplicable durante la vigencia del convenio colectivo del 30 de octubre, 2017 al 31 de marzo, 2021.

### A NOMBRE DE LA EMPRESA:

\_\_\_\_\_ [firma]

Fecha 10/29/21

### A NOMBRE DE LA UNIÓN:

\_\_\_\_\_ [firma]

Fecha: 9-22-21

**Carta de Entendimiento**  
**Negociación de Convenio Colectivo Sucesor**

En caso de que cualquiera de las partes decida abrir el Acuerdo conforme al Artículo 21, las Partes aceptan por medio de la presente que a partir de esa fecha tales negociaciones de sucesor deben comenzar para el 15 de diciembre de 2024 a más tardar.

A NOMBRE DE LA EMPRESA:

\_\_\_\_\_ [firma]

Fecha: 10/29/21

A NOMBRE DE LA UNIÓN:

\_\_\_\_\_ [firma]

Fecha: 9-22-21

*Our mission: building a powerful Union that fights for economic,  
political and social justice in our workplaces and in our communities.*

**VISIT UFCW21.ORG:**

SCHOLARSHIP INFO | BARGAINING UPDATES | STEWARD TRAININGS | HELPFUL MEMBER  
RESOURCES | ACTIONS INFORMATION ON YOUR RIGHTS | AND MORE...

## **UFCW 21**

**Faye Guenther, President • Joe Mizrahi, Secretary-Treasurer**

---

**Seattle: 5030 First Ave S, Suite 200, Seattle, WA 98134-2438  
Phone 206-436-0210 / 800-732-1188, Fax 206-436-6700**

**Mt. Vernon: 1510 N 18th St, Mt Vernon, WA 98273-2604, Phone 360-424-5655, Fax 360-424-7909  
Silverdale: 3888 NW Randall Way #105, Silverdale, WA 98383, Phone 360-698-2341, Fax 360-662-1979  
Spokane: 2805 N. Market St, Spokane, WA 99207, Phone 509-340-7369, Fax 509-624-1188**