

**ACUERDO DE NEGOCIACIONES COLECTIVO**

**ENTRE**

**Workers United, WESTERN STATES REGIONAL JOINT  
BOARD, LOCAL 52**

**Y**

**ALSCO ANAHEIM & ALSCO LOS ANGELES**

**JUNIO 7, 2021 – JUNIO 6, 2024**

EL PRESENTE CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO ES UNA TRADUCCION DEL INGLES AL ESPAÑOL, CON EL FIN DE QUE LOS EMPLEADOS CUBIERTOS POR LA NEGOCIACION COLECTIVA TENGA ACCESO A SUS CLAUSULAS. SIN EMBARGO, PARA EFECTOS DE SU INTERPRETACION LEGAL EXACTA Y EN CASO DE DESAVENENCIAS INTERPRETATIVAS, DEBERA RECURRIRSE DIRECTAMENTE AL ORIGINAL EN INGLES.



## ÍNDICE

SECCIÓN 1.	MEMBRESÍA AL SINDICATO .....	5
SECCIÓN 2.	TERMINACIÓN .....	5
SECCIÓN 3.	JURISDICCIÓN.....	6
SECCIÓN 4.	INCENTIVOS – TRABAJO POR PIEZA .....	7
SECCIÓN 5.	CONDICIONES DE TRABAJO Y BENEFICIOS PRE-EXISTENTES .....	7
SECCIÓN 6.	SALUBRIDAD, SEGURIDAD, VENTILACIÓN .....	7
SECCIÓN 7.	UNIFORMES.....	9
SECCIÓN 8.	NORMAS DE TRABAJO.....	9
SECCIÓN 9.	PRIVILEGIOS DE LA GERENCIA .....	9
SECCIÓN 10.	CONTRIBUCIONES Y DONACIONES DE LOS EMPLEADOS .....	10
SECCIÓN 11.	INSPECCIÓN DE DOCUMENTOS .....	10
SECCIÓN 12.	VISITACIÓN.....	10
SECCIÓN 13.	DEDUCCIONES SINDICALES .....	10
SECCIÓN 14.	TABLÓN DE ANUNCIOS .....	11
SECCIÓN 15.	SUCESORES .....	11
SECCIÓN 16.	HORAS LABORALES Y TIEMPO EXTRA .....	11
SECCIÓN 17.	REGISTRO DE HORAS TRABAJADAS.....	13
SECCIÓN 18.	TURNOS .....	13
SECCIÓN 19.	PAGO POR LLEGAR .....	13
SECCIÓN 20.	SEMANA LABORAL GARANTIZADA .....	14
SECCIÓN 21.	EMPLEADOS REGULARES Y DE MEDIO TIEMPO.....	14
SECCIÓN 22.	FECHA DE PAGO SALARIAL .....	15
SECCIÓN 23.	DÍAS FESTIVOS.....	15
SECCIÓN 24.	VACACIÓN.....	16
SECCIÓN 25.	ENFERMEDAD Y EXCEDENCIA.....	17
SECCIÓN 26.	ANTIGÜEDAD.....	18
SECCIÓN 27.	TRASLADOS.....	19
SECCIÓN 28.	DELEGADOS .....	20
SECCIÓN 29.	PERÍODOS DE DESCANSO .....	20

<b>SECCIÓN 30.</b>	<b>DESCOMPOSTURA – PERÍODO DE INACTIVIDAD INTERMITENTE.....</b>	<b>20</b>
<b>SECCIÓN 31.</b>	<b>NO DISCRIMINACIÓN .....</b>	<b>21</b>
<b>SECCIÓN 32.</b>	<b>SALARIOS.....</b>	<b>21</b>
<b>SECCIÓN 33.</b>	<b>DISPUTAS, AGRAVIOS Y ARBITRAJE .....</b>	<b>22</b>
<b>SECCIÓN 34.</b>	<b>HUELGAS, CIERRES PATRONALES Y PIQUETE LABORAL .....</b>	<b>23</b>
<b>SECCIÓN 35.</b>	<b>SEGUROS MÉDICO, DE VIDA, DENTAL, RECETAS MÉDICAS Y VISIÓN.....</b>	<b>23</b>
<b>SECCIÓN 36.</b>	<b>FIDEICOMISO DE JUBILACIÓN.....</b>	<b>24</b>
<b>SECCIÓN 37.</b>	<b>ESTIPULACIONES GENERALES APLICABLES A LOS FIDEICOMISOS Y PROCEDIMIENTOS DE MOROSIDAD .....</b>	<b>24</b>
<b>SECCIÓN 38.</b>	<b>PERMISO POR ENFERMEDAD .....</b>	<b>26</b>
<b>SECCIÓN 39.</b>	<b>AUSENCIA POR DUELO.....</b>	<b>26</b>
<b>SECCIÓN 40.</b>	<b>DIVERSIDAD ÉTNICA .....</b>	<b>27</b>
<b>SECCIÓN 41.</b>	<b>PROTECCIÓN A INMIGRANTES .....</b>	<b>27</b>
<b>SECCIÓN 42.</b>	<b>RESPECTO Y DIGNIDAD.....</b>	<b>28</b>
<b>SECCIÓN 43.</b>	<b>PERMISO PARA ENTRENAMIENTO DEL SINDICATO.....</b>	<b>28</b>
<b>SECCIÓN 44.</b>	<b>COMITÉ LABORAL-ADMINISTRATIVO .....</b>	<b>28</b>
<b>SECCIÓN 45.</b>	<b>CAMBIOS DE LEYES AFECTANDO ESTE ACUERDO .....</b>	<b>29</b>
<b>SECCIÓN 46.</b>	<b>CLAUSÚLA DE SALVAGUARDIA .....</b>	<b>29</b>
<b>APÉNDICE “A”</b>	<b>.....</b>	<b>31</b>
<b>APÉNDICE “B”</b>	<b>.....</b>	<b>32</b>

# ACUERDO DE NEGOCIACIONES COLECTIVO

## LENCERÍA E INDUSTRIAL

2021 - 2024

Este Acuerdo se hizo entre ALSCO Los Ángeles y ALSCO Anaheim de aquí en adelante designado como el “Empleador”, y Workers United, Western States Regional Joint Board LOCAL NO. 52, de aquí en adelante designado como el “Sindicato” se acordado el 7 de junio del 2021, y seguirá vigente hasta e incluyendo el 6 de junio del 2024. Y el término “Empleado” que se utiliza en éste, deberá referirse y estar limitado a los Empleados descritos en esta unidad de negociaciones.

### SECCIÓN 1. MEMBRESÍA AL SINDICATO

Será una condición de empleo que todos los Empleados que son miembros del Sindicato estén acreditados en la fecha de ejecución de este Acuerdo, deberán permanecer como miembros acreditados, y aquellos que no sean miembros en la fecha de ejecución de este Acuerdo, deberán el día treinta y uno (31o) después de la fecha de ejecución de este Acuerdo, hacerse y permanecer socios acreditados del Sindicato.

También será una condición de empleo que todos los Empleados contratados en ó después de la fecha de ejecución deberá, el día treinta y uno (31o) después del principio de tal empleo, hacerse y permanecer socios acreditados del Sindicato.

Cuando sea que el Empleado requiera empleados adicionales para trabajar, deberá notificar al Sindicato. El Empleador puede entonces seleccionar entre el candidato del Sindicato y el solicitante obtenido de alguna otra fuente basándose en su capacidad relativa únicamente, y el que sea socio o no del Sindicato no deberá considerarse al contratarlo.

Cuando sea que el Empleador contrate a un Empleado deberá notificar por escrito al Sindicato dentro de una (1) semana, dando el nombre, domicilio, número de seguro social, y la fecha en la cual empieza a trabajar cada Empleado de nuevo ingreso o vuelto a contratar y dicho Empleado deberá hacer una solicitud de membresía al Sindicato de acuerdo con este Artículo.

El Sindicato deberá proporcionar y el Empleador deberá presentar a los empleados la solicitud sindical por los Empleados de nuevo ingreso y por los empleados que son re-contratados, al tiempo de emplearlos o re-contratarlos.

El Empleador se compromete a no discriminar a ningún empleado en función de la pertenencia a la Unión.

### SECCIÓN 2. TERMINACIÓN

2.1 Se entiende y acuerda que el derecho de disciplinar o despedir por causa justa deberá estar en la discreción del Empleador. La disciplina progresiva se mantendrá en dos (2) categorías separadas e independientes: 1) asistencia, y 2) todas las demás. Ningún Empleado será

despedido, excepto en casos de conducta atroz sin haber primero recibido una advertencia verbal, y una segunda advertencia por escrito o por una suspensión disciplinaria de hasta tres (3) días. Si no ocurre ninguna ofensa después de los doce (12) meses los avisos de advertencia actuales se eliminarán del archivo después de doce (12) meses. A pesar de lo antedicho, no será requerido que haya un aviso de advertencia disciplinaria anterior por conducta atroz. La conducta atroz consiste en, pero no está limitada a: robo, desfalco, deshonestidad, violación deliberada de las normas establecida por la compañía, traer, ó vender o usar drogas ilegales, marihuana y/o alcohol en la planta o en las instalaciones de la compañía, insubordinación grave, violaciones de seguridad graves que crean condiciones peligrosas para el trabajador u otros, acoso o violencia. La violación de las reglas básicas deberá constituir causa justa para despedir sin enmienda. Ninguna junta de agravios o árbitro deberá tener el derecho o poder para cambiar o disputar la propiedad de la infracción impuesta por la compañía como resultado de la violación a estas reglas.

- 2.2 Un Empleado de nuevo ingreso puede ser despedido o disciplinado sin causa o aviso durante los primeros sesenta (60) días civiles de haberse empleado. Este plazo podrá ser extendido mediante acuerdo entre la Unión y la Compañía.
- 2.3 Cuando se entrega un aviso de advertencia, y hay un Delegado Sindical en la planta, el delegado debe estar presente cuando se le entregue el aviso al Empleado. No se puede emitir ningún aviso de advertencia después de diez (10) días hábiles a partir del incidente. Una copia del aviso de advertencia y una del aviso disciplinario deberán ser enviadas al Sindicato dentro de cinco (5) días. Si la notificación disciplinaria no se envía a la Unión dentro de dichos cinco (5) días, entonces el plazo de quejas para esa disciplina se extenderá por el número de días que la notificación se retrase.

### **SECCIÓN 3. JURISDICCIÓN**

- 3.1 El Empleador reconoce al Sindicato como el único agente de las negociaciones colectivas de todos los Empleados de producción en ALSCO 900 Highland Ave, Los Angeles, CA 90038 y 1750 Zeyn Street, Anaheim, CA 92802. El término “Empleados de Producción” como es usado en éste, no incluye supervisores, superintendentes, empleados de oficina, ingenieros, empleados de mantenimiento de equipos, empleados de ventas o cualquier otro empleado que no esté directamente involucrado en la limpieza, reparación o procesamiento de mercancías por cuenta de los clientes del Empleador.
- 3.2 En este Acuerdo, la palabra “Empleado” incluye a ambos géneros, hombre y mujer, pero excluye a cualquier individuo empleado como supervisor o capataz (hombre o mujer).
- 3.3 Un supervisor es definido por el decreto nacional de relaciones laborales de 1947 (*National Labor Relations Act of 1947*) como una persona que está directamente a cargo de los Empleados cubiertos. Un supervisor puede hacer el trabajo de los empleados de la unidad de negociaciones en casos de emergencia; sin embargo, en ningún caso deberán trabajar más de cuatro (4) horas en un (1) día.
- 3.4 Ningún contrato individual hecho con un Empleado deberá substituir ninguna de las estipulaciones de este Acuerdo a menos que haya sido aprobado por el Sindicato.

- 3.5 Nada en este Artículo 3 deberá ser interpretado como que se han conferido derechos o beneficios diferentes a los que se hayan dado al Sindicato o al Empleado por otro lenguaje expreso y específico contenido en este Acuerdo.

#### **SECCIÓN 4. INCENTIVOS – TRABAJO POR PIEZA**

- 4.1 El empleador puede dar aumento de salarios, bonos o incentivos y puede eliminar o modificar la misma a su discreción, siempre que en todos los casos debe ser igual o mayor de lo que es requerido por este acuerdo.
- 4.2 El empleador dará aviso con treinta (30) días a la Unión “si, como y cuando” cambiara o introducirá nueva maquinaria y equipo en la planta y cuando esta maquinaria o equipo requiera el establecimiento de estándares como una medida del desempeño de los empleados.

#### **SECCIÓN 5. CONDICIONES DE TRABAJO Y BENEFICIOS PRE-EXISTENTES**

- 5.1 Ningún Empleado deberá sufrir, por causa de este Acuerdo, una reducción en la tarifa de su salario, o la pérdida de beneficios o condiciones de trabajo mejores o más favorables que aquellas contenidas en éste, si tales condiciones existieron antes de la ejecución inicial de este Acuerdo por el Empleador o sus representantes.

#### **SECCIÓN 6. SALUBRIDAD, SEGURIDAD, VENTILACIÓN**

- 6.1 El Empleador y el Empleado deberán observar las leyes federales, estatales y locales con respecto a los baños, salubridad, seguridad, ventilación, y otras condiciones de trabajo. El Empleador proporcionará instalaciones sanitarias apropiadas para vestirse.
- 6.2 Deberá haber un botiquín de primeros auxilios a la mano todo el tiempo, completo con suministros para el uso de los Empleados.
- 6.3 A. General. El Empleador hará las estipulaciones razonables para asegurar la seguridad y salud de sus Empleados durante sus horas de trabajo. El Sindicato acuerda cooperar con el Empleador para asegurar que todos los supervisores y los Empleados cumplan con tales normas, reglamentos y prácticas razonables, como sean necesarias para proporcionar condiciones de trabajo higiénicas y saludables.
- B. Ambos, el Sindicato y el Empleador reconocen que tienen obligaciones específicas bajo las normas federales, estatales y locales o directrices incluyendo aquellas dirigidas a la comunicación de condiciones peligrosas y procedimientos de bloqueo/etiquetado y protección sobre los agentes patógenos contenidos en la sangre. (*hazard communications, lockout/tag out, and blood borne pathogens*). A los Empleados se les proporcionará información sobre seguridad y salubridad.
- C. Protección del acaloramiento. El Empleador proporcionará fuentes limpias para tomar agua o botellas de agua fresca y vasos limpios para que utilicen los Empleados. El Empleador tomará las medidas razonables para reducir la exposición al calor y considerará las recomendaciones proporcionadas por el comité de salud y seguridad.

- D. Salubridad. Los baños deberán tener luz apropiada, espejos y tapetes y tendrán todo lo necesario. Los baños deberán estar libres de desorden y mantenerse en una condición sanitaria. Los baños estarán abiertos durante las horas de trabajo, comida y períodos de descanso, excepto cuando se cierren temporalmente para hacer reparaciones, limpieza o remodelación. Habrá lugares accesibles para que los Empleados se laven las manos.
- E. Protección contra patógenos transmitidos por la sangre y en el aire.
- a) Equipo protector: A Empleados que potencialmente estén expuestos, tal como contacto con la piel, la sangre o alguno otro material infeccioso, el Empleador les proporcionará el equipo apropiado para su protección individual. El equipo individual protector se considerará “apropiado” únicamente si no permite que pase sangre o algún material potencialmente infeccioso o que llegue a la ropa, piel, ojos o boca del Empleado, bajo condiciones normales de trabajo. El Empleador deberá reparar o reemplazar todo el equipo individual protector como se necesite para mantener su eficacia, sin costo alguno al Empleado, excepto en casos de negligencia o daño intencional. Los guantes desechables (de un solo uso) tales como quirúrgicos o para examinar deben ser reemplazados tan pronto como sea posible en cuanto se contaminen o tan pronto como sea posible si se rompen, pinchan, o cuando su capacidad de funcionar como barrera se ve comprometida .
- b) Vacunas: El Empleador deberá ofrecer la serie de vacunas contra la Hepatitis B a todos los Empleados con el potencial ocupacional de estar expuestos a sangre dentro de diez (10) días civiles de su asignación inicial, a menos que el Empleado haya previamente recibido la serie de vacunas contra la Hepatitis B, el análisis de anticuerpos haya revelado que el Empleado está inmune, ó no puede ponerse la vacuna por otras razones médicas.
- c) Emergencias de salud pública: En el caso de que una agencia gubernamental local, estatal o nacional relevante declare una emergencia de salud pública, el empleador seguirá las pautas y regulaciones gubernamentales aplicables.
- F. Comité Conjunto de Seguridad y Salud. Se establecerá un comité unido de seguridad y sanidad (*Joint Safety and Health Committee*) (“Comité”) por el Empleador y el Sindicato, compuesto por hasta tres (3) miembros de la unidad de negociaciones seleccionados por el Sindicato y hasta tres (3) miembros de la gerencia seleccionados por el Empleador. El Comité deberá organizarse para proveer asistencia en la identificación y eliminación de peligros potenciales en todo el establecimiento. El Gerente General o su asignado coordinarán las juntas del Comité; prepararán la agenda con las recomendaciones de los miembros; asistirán con recursos y asistencia técnica; y cercanamente controlarán toda la documentación incluyendo el acta de la junta, las actividades y recomendaciones del comité para asegurar que sean apropiadas, resoluciones eficaces, y cumplimiento con las leyes aplicables, reglamentos, estipulaciones sobre códigos, normas y procedimientos. El Comité deberá reunirse por lo menos una vez al mes y harán una excursión de la planta mensualmente para cerciorarse de su seguridad. Además, los miembros deberán familiarizarse con los procesos de producción y las condiciones de trabajo y darán recomendaciones a la gerencia para mejorar la seguridad y sanidad del lugar de trabajo. El Empleador considerará que todas las recomendaciones del Comité se han hecho de buena fe.
- G. Entrenamiento sobre seguridad y sanidad. El Empleador deberá proveer el entrenamiento sobre seguridad y sanidad como es requerido por los reglamentos federales, estatales, y locales. Tal entrenamiento deberá llevarse a cabo en los intervalos que cumplan con los reglamentos o normas aplicables.
- H. Será la obligación de todos los Empleados de usar y/o utilizar equipo protector como se estipula en el presente cuando haya una necesidad seria de sanidad y seguridad en el cual

sea necesario usar tal equipo y siempre y cuando no haya una razón médica seria por la cual el Empleado no pueda usar o utilizar tal equipo.

## **SECCIÓN 7. UNIFORMES**

- 7.1 El Empleador tendrá que; proporcionar, limpiar y/o lavar, sin costo alguno para el Empleado, cualquier uniforme o ropa designados por él para que usen los Empleados durante las horas de trabajo. Cuando sea necesario, el Empleador les proporcionará guantes, mascararas, y ropa protectora para los Empleados que manejen material sucio de los hospitales, sanatorios, casas de convalecencia, e instituciones similares. El Empleador proporcionará botas, cuando sea necesario, para los Empleados del departamento de cuarto de lavar.
- 7.2 Los Empleados que se retiran de su empleo deberán regresar todos los uniformes y/o cualquier otro artículo que sea propiedad del Empleador que esté bajo su custodia o que se le rebaje un valor razonable de su salario.

## **SECCIÓN 8. NORMAS DE TRABAJO**

- 8.1 Las normas y reglamentos para el funcionamiento del negocio, tales como las que el Empleador considere necesarias y apropiadas, las cuales no tengan ningún conflicto con los términos de este Acuerdo, deberán ser observadas por todos los Empleados.
- 8.2 Las normas nuevas y/o los cambios a las normas existentes no entrarán en vigor hasta que pasen siete (7) días después de que se hayan publicado con una copia enviada al Sindicato. Tales normas y reglamentos deberán publicarse en un lugar visible por el Empleador o pueden ser entregadas a los Empleados en un manual impreso.

## **SECCIÓN 9. PRIVILEGIOS DE LA GERENCIA**

- 9.1 El Empleador retendrá y continuará teniendo todo el derecho exclusivo para manejar sus operaciones y dirigir a su personal, excepto por las obligaciones específicas expresamente limitadas del Empleador expuestas en este Acuerdo. Entre el derecho y poder retenido está incluido pero no limitado a los siguiente: de contratar, promover, degradar, trasladar, desocupar y volver a llamar a trabajar, asignar y reasignar tareas, horas de trabajo y turnos; mantener buen orden y eficacia; despedir, suspender y disciplinar a los Empleados; establecer normas y reglamentos que no estén en conflicto con este Acuerdo; gobernar la conducta de los Empleados durante horas de trabajo o mientras estén en la propiedad de la compañía; determinar la composición del personal; determinar, mantener, cambiar, revisar o descontinuar el tipo de operaciones, y los métodos, procedimientos, materiales y equipo que ha de utilizarse; descontinuar toda o alguna parte de su operación; rentar, vender o disponer de alguna otra manera toda o parte de este planta y del equipo; y aumentar o disminuir las operaciones; y para utilizar, añadir a, quitar, cambiar, o lo contrario ejercer discreción y control exclusivo sobre cámaras de seguridad y otros dispositivos de seguridad en o alrededor del lugar de trabajo, siempre que, sin embargo, que antes de agregar cámaras adicionales o cambiar las cámaras de forma de los que se encontraban en el lugar como en la fecha de vigencia de este contrato la empresa le notificara a la Unión y estar disponible para discutir si la Unión se solicita hacerlo.

- 9.2 La enumeración anterior de los privilegios de la gerencia no se deberá considerar que incluye todo, pero es simplemente para indicar el tipo de privilegios los cuales deberán pertenecer a y que son inherentes de la gerencia del Empleador. Ni la falta del Empleador de ejercitar un derecho o su poder reservado, ni el ejercicio de eso en alguna manera en particular, deberá interpretarse como una renuncia a tal derecho o un precedente obligatorio que de ninguna manera restrinja la discreción de la gerencia.

## **SECCIÓN 10. CONTRIBUCIONES Y DONACIONES DE LOS EMPLEADOS**

- 10.1 Las donaciones o las contribuciones de caridad deberán ser voluntarias, y tal solicitud deberá hacerse por acuerdo mutuo entre el Empleador y el Sindicato.

## **SECCIÓN 11. INSPECCIÓN DE DOCUMENTOS**

- 11.1 Si resulta alguna controversia o queja con respecto a los salarios, horas o por cualquier otra compensación de un Empleado, el Empleador acepta someter el original y cualquier otro documento necesario al caso en conflicto incluyendo una lista de Empleados, a un representante autorizado del Sindicato para su verificación durante las horas laborales del Empleador, dentro de las instalaciones del Empleador dentro de cinco (5) días después de haberse recibido la petición. La Unión mantendrá la confidencialidad de dicha información.

## **SECCIÓN 12. VISITACIÓN**

- 12.1 Representantes autorizados del Sindicato podrán tener acceso a las instalaciones del Empleador para tramitar los asuntos necesarios del Sindicato, con tal de que el acceso se haga en cumplimiento de las normas de la Compañía, y además que tales normas no interfieran o perjudiquen al representante del Sindicato durante el trámite de sus negocios sindicales. Está acordado que antes de ingresar a la planta, dichos representantes notificaran al Gerente de planta, y conducirán sus asuntos durante horas laborales normales de tal forma que no haya ninguna interferencia con el funcionamiento normal del negocio del Empleador.

## **SECCIÓN 13. DEDUCCIONES SINDICALES**

- 13.1 El Empleador rebajará del salario de todos los Empleados cubiertos por este Acuerdo todas las cuotas sindicales, cobro de iniciación y cobro por reiniciación al recibir la autorización por escrito de cada Empleado autorizando tales deducciones. Tales deducciones hechas de esta manera deberán ser transmitidas al Local 52 a más tardar el décimo (10<sup>o</sup>) día de cada mes por el cual se hicieron las deducciones.
- 13.2 En cualquier demanda puesta por el Sindicato en contra del Empleador para cobrar las cuotas, cobros de iniciación y reiniciación del Sindicato que el Empleador haya retirado del salario de los Empleados, pero no remito, y después de haber dado primero treinta (30) días de anticipación con la oportunidad de curar, el Sindicato tendrá el derecho de recobrar sus cuotas y cobros, interés sobre las cantidades recobradas y los honorarios razonables de un abogado y del costo de la demanda.

- 13.3 El Empleador deberá deducir y remitir al tesorero del comité de acción política de Western States Regional Joint Board, SEIU Property Civic Engagement Fund (PSCEF), el Fondo Político, la cantidad especificada de cada semana trabajada del salario o sueldo de cada empleado quien voluntariamente haya autorizado tal contribución de menos siete (7) días antes del siguiente período salarial programado, utilizando el formulario proporcionado para ello, al comité de acción política. Estos remitentes deberán ocurrir a más tardar el quinceavo (15°) día del siguiente mes, y deberá ir adjunto una lista de los nombres de aquellos empleados por los cuales tales deducciones se hayan hecho y el monto deducido de cada empleado.
- 13.4 El Empleador acuerda proveer deducciones salariales voluntarias a los miembros del sindicato para que participen en las cooperativas bancarias (*credit unions*) patrocinadas por Workers United. El Empleador acuerda deducir y transmitir los montos de las deducciones a los diferentes planes, cuyos miembros del sindicato han autorizado por escrito que sean deducidas, con un cambio permitido durante la vida del contrato, por su participación en el plan.
- 13.5 El Sindicato acuerda indemnización y librar al Empleador en contra de cualquier y toda reclamación, demanda, o cualquier otra forma de responsabilidad como resultado de la deducción del salario de los Empleados en virtud de esta Sección 13. El Sindicato asume toda la responsabilidad sobre la disposición del monto deducido una vez que se haya entregado al Sindicato.
- 13.6 El Empleador continuara reconociendo la membresía sindical, la deducción de cuotas y las autorizaciones de contribución PSCEF presentadas al Sindicato en formularios de solicitud de membresía por escrito, autorización de deducción en línea o por cualquier otro medio de indicar el acuerdo permitido por la leyes estatales y federales. El Sindicato continuará presentando al Empleador una lista de los miembros que han autorizado la deducción de nomina y proporcionara al Empleador la verificación de que la deducción de nomina y/o la contribución de PSCEF han sido autorizadas por el empleado.

#### **SECCIÓN 14. TABLÓN DE ANUNCIOS**

- 14.1 El Empleador deberá proporcionar un tablón de anuncios aparte para que el Sindicato lo utiliza y anuncie sus avisos oficiales. El tablón de anuncios debe ser por lo menos de dos (2') pies por tres (3') pies y deberá instalarse en un lugar visible tan cerca del reloj de entrada (*timeclock*) como sea prácticamente posible.

#### **SECCIÓN 15. SUCESORES**

- 15.1 Si el Empleador vende, asigna o de otra manera traslada la planta, el Empleador deberá notificarle al Sindicato por escrito, y debe esforzarse en buena fe para hacer que el comprador o cesionario adopte este Acuerdo.

#### **SECCIÓN 16. HORAS LABORALES Y TIEMPO EXTRA**

- 16.1 El tiempo ordinario de trabajo será de cinco (5) días consecutivos dentro de siete (7) días civiles. El tiempo ordinario en una semana laboral para Empleados regulares de medio tiempo será de hasta cinco (5) días dentro de siete (7) días civiles.

- 16.2 El Empleador puede, a su discreción única y exclusiva, establecer una semana laboral de cuatro (4) días de diez (10) horas diarias (referida como “4/40”) ó una semana laboral de cinco (5) días de ocho (8) horas diarias (referida como “5/40”) dando un aviso de cuatro (4) semanas al Sindicato y a los Empleados. En caso de que el empleador desea iniciar la semana laboral al turno de 4 cuatro días, diez 10 horas, en todo o un segmento de operación del empleador, el empleador deberá discutir el asunto con los empleados afectados y determinar su sentimiento con respecto a esos horarios de trabajo por medio de una votación secreta en virtud de la ley del estado. El empleador deberá notificar a la Unión de los resultados de las elecciones.
- 16.3 A los Empleados asignados a una semana laboral 4/40 se les pagará tiempo ordinario por las primeras diez (10) horas de trabajo por día. Tiempo y medio (1½) se les pagará por todas las horas trabajadas en exceso de diez (10) horas por día, cuarenta (40) horas por semana, por trabajo rendido en un día festivo o por trabajo rendido durante el día libre del Empleado. Sin embargo, si un empleado no trabaja cuarenta (40) horas durante sus cuatro días programados de la semana, se le pagara al empleado tiempo regular por el trabajo realizado en el día libre programado regularmente hasta que se hayan trabajado cuarenta (40) horas. Durante una semana festiva, el día libre ordinario programado puede ser trabajado a razón de tiempo ordinario y los Empleados deberán recibir diez (10) horas de pago por día festivo a razón de la tarifa en la clasificación del Empleado.
- 16.4 A los Empleados asignados a una semana laboral 5/40, tiempo y medio (1½) se les pagará por todas las horas trabajadas en exceso de ocho (8) horas por día, cuarenta (40) horas por semana, o en el sexto (6°) día de la semana por trabajo rendido en el séptimo (7°) día. Sin embargo, si un Empleado está ausente durante los primeros cinco (5) días de la semana, al Empleado se le pagará salario regular por las horas trabajadas en el sexto (6°) día. Además, si tal Empleado trabaja más de cuarenta (40) horas durante esos cinco (5) días entonces todo el trabajo en exceso de cuarenta (40) horas será pagado a razón de tiempo y medio (1½) de su tarifa regular por hora. A los Empleados regulares de medio tiempo se les pagará una y media (1½) veces su tarifa por hora regular por todo el tiempo trabajado en exceso de ocho (8) horas por día o cuarenta (40) horas por semana.
- 16.5 Excepto en casos de emergencia, a los Empleados se les avisará antes de la hora del almuerzo que se les requerirá que trabajen después de su hora normal de salida.
- 16.6 Como requisito los Empleados deben tomar no menos de media (1/2) hora ni más de una (1) horas para almorzar. A ningún Empleado se le requerirá que trabaje más de cinco (5) horas consecutivas sin un período para tomar sus alimentos.
- 16.7 Los Empleados que trabajen en los días festivos deberán recibir tiempo y medio (1½) por todas las horas trabajadas [ocho (8) por 5/40 garantizadas o diez (10) horas por 4/40] y ocho (8) o diez (10) horas de pago por día festivo a razón de la tarifa en la clasificación del Empleado.
- 16.8 Los Empleados que estén programados a trabajar una semana laboral 5/40 quienes trabajan todas las horas programadas en una semana festiva deberán recibir tiempo y medio (1½) por todas las horas trabajadas sobre treinta y dos (32) horas en una semana festiva. Los Empleados también recibirán tiempo y medio (1½) por todo el trabajo rendido en el quinto (5o) día de una semana festiva si el día festivo cae en un día regularmente programado para trabajar. Sin embargo, los Empleados que faltan a trabajar ya sea treinta y dos (32) horas o cuatro (4) días no recibirán tiempo y medio (1½) por todas las horas trabajadas en el quinto (5o) día de la semana

festiva. Se pagará tiempo extra si el empleado provee documentación por su ausencia en la semana festiva y el Empleador la considera aceptable.

- 16.9 Por un mutuo acuerdo y por escrito entre el Empleador y el Empleado, un Empleado que trabaje en un día festivo puede reducir sus horas garantizadas en el párrafo de arriba, pero no menos de cuatro (4) horas, y en tal caso se le pagará tiempo y medio (1½) por todas las horas trabajadas y ocho (8) por 5/40 o diez (10) por 4/40 horas de pago por día festivo a razón de la tarifa en la clasificación del Empleado.
- 16.10 El acuerdo del pago de la tarifa de tiempo extra en este contenido no deberán ser interpretadas como requisito de una duplicación de pago por tiempo extra por las mismas horas de trabajo, asimismo, el tiempo extra que se paga diariamente no será duplicado semanalmente.

## **SECCIÓN 17. REGISTRO DE HORAS TRABAJADAS**

- 17.1 El registro de horas trabajadas, marcador de tiempo u otros aparatos de registro serán mantenidos por el Empleador para todos los Empleados mostrando el tiempo actual que el empleo empieza y termina cada día, las horas trabajadas por el día, y el total de horas del período salarial.
- 17.2 Los registros de tiempo utilizados para determinar la cantidad de pago deberán guardarse en el expediente por el número de años requeridos por ambas leyes, la federal y estatal o por lo menos cuatro (4) años.
- 17.3 Los Empleadores llevarán registros exactos de las excusas por enfermedad y de otras ausencias.

## **SECCIÓN 18. TURNOS**

- 18.1 En caso de que sea necesario que el Empleador establezca más de un (1) turno, el Empleador deberá pagar a todos los Empleados que trabajen el segundo (2°) turno cinco (.05¢) centavos por hora adicionales sobre la escala de salarios y todos los Empleados que trabajen el tercer (3er) turno diez centavos (.10¢) por horas adicionales sobre la escala de salarios.
- 18.2 HORARIO DE ENTRADA:
- |               |                            |
|---------------|----------------------------|
| Primer turno  | 3:00 A.M. hasta 10:00 A.M. |
| Segundo turno | 2:00 P.M. hasta 6:00 P.M.  |
| Tercer turno  | 10:00 P.M. hasta 2:00 A.M. |
- 18.3 La tarifa de pago por cualquier día de trabajo está determinada por la hora de inicio del empleado para ese día, independientemente de cuantas horas se trabajen o cuando durante el día se trabajen.

## **SECCIÓN 19. PAGO POR LLEGAR**

- 19.1 Todos los Empleados regulares y de medio tiempo a quienes se les ordena trabajar en cualquier día, quienes se reportan a trabajar ese día, no deberán recibir menos de cuatro (4) horas de

trabajo o pago a la tarifa de salario regular por hora por ese día, excepto con la condición incluida en el Artículo 30, en caso de descompostura.

- 19.2 Un Empleado que se reporta a trabajar en un día regular y a quien el Empleador no le avisó oficialmente que no se reportara a trabajar en ese día en particular se considerará como que se le haya ordenado a trabajar.

## **SECCIÓN 20. SEMANA LABORAL GARANTIZADA**

- 20.1 Excepto en las semanas de vacaciones, a los Empleados regulares normalmente estarán programados para trabajar con horario de cuarenta (40) horas, pero se les garantizarán treinta y ocho (38) horas, a razón de su tarifa por hora, por semana excepto como se declara más adelante en la Sección 20.3 o, en caso de una descompostura, Sección 30.
- 20.2 Si el Empleador requiere que un Empleado tome tiempo libre distinto de lo dispuesto a continuación o en la Sección 30, el Empleador estará requerido a pagarle por las horas no trabajadas para cumplir con las treinta y ocho (38) horas garantizadas.
- 20.3 En cualquier condición que esté fuera del control del Empleador, tal como, pero no limitado a un acto de Dios, pérdida de negocio, falta de combustible o electricidad, terremoto, huelgas, un acto por el gobierno o por algunas causas similares, el Empleador podrá reducir la semana laboral garantizada a no menos de treinta y cuatro (34) horas. Antes de reducir la semana laboral, el Empleador deberá avisarle por escrito al Sindicato con una semana de anticipación, excepto en emergencias, en tal caso se le puede avisar por teléfono. La aplicación de este Artículo estará sujeta al Artículo 34, Disputas, Agravios, y Arbitraje.
- 20.4 Los Empleados de medio tiempo empleados como se declara en la Sección 21, deberán ser suspendidos temporalmente antes de que haya una reducción de horas como se indica arriba en la Sección 20.3.
- 20.5 El Empleador hará su mejor esfuerzo para proveer un mínimo de cuarenta (40) horas de trabajo y pago por semana para sus Empleados. La semana garantizada como se indica en este artículo sigue siendo 38 horas por semana.

## **SECCIÓN 21. EMPLEADOS REGULARES Y DE MEDIO TIEMPO**

- 21.1 Los Empleados regulares son aquellos Empleados a quienes se les han garantizado treinta y ocho (38) horas por semana. Los Empleados quienes trabajan un promedio de menos de treinta (30) horas por semana o menos son trabajadores de medio tiempo y no tendrán derechos por las condiciones de este contrato. Antes que el Empleador podrá implementar una reducción de la semana garantizada no podrá tener trabajando trabajadores de medio tiempo. Aquellos trabajadores que fueron empleados desde el 7 de junio tendrán súper señoría sobre cualquier trabajador de medio tiempo y no será descansado si el empleador tiene trabajando empleados de "part time."
- 21.2 El Empleador deberá presentarle al Sindicato cada mes, un registro de la deducción de cuotas, los nombres, numero de horas trabajadas y los puestos de todos los Empleados de medio

tiempo. Con respecto a esto, el Empleado que no esté registrado como Empleado de medio tiempo será considerado un Empleado regular de tiempo completo.

- 21.3 No más del 25% de los trabajadores cubiertos por este convenio colectivo será a tiempo parcial en un turno.

## **SECCIÓN 22. FECHA DE PAGO SALARIAL**

- 22.1 El salario debe pagarse mediante deposito directo en la cuenta de un empleado dentro de los siete (7) días posteriores al final de periodo de pago.
- 22.2 Los empleados pueden solicitar una copia impresa de los talones de cheque de pago una vez al mes. Las copias se proporcionarán dentro de los dos (2) días hábiles posteriores a dichas solicitudes.

## **SECCIÓN 23. DÍAS FESTIVOS**

- 23.1 El Empleador está de acuerdo en que los siguientes serán observados como días festivos pagados:

Día de Año Nuevo	Día del Trabajo
Día del Presidente	Día de Dar Gracias
Día del Soldado	Día de Navidad
Día de la Independencia	Fecha de Aniversario del Empleado

- 23.2 El Empleador, publicara un aviso durante las primeras dos (2) semanas de enero puede:

- 1) Continuar observando el Día del Presidente como día festivo; ó
- 2) Descontinuar el Día del Presidente como día festivo pagado sustituyéndolo con un día festivo como el cumpleaños del Empleado ó agregándole un (1) día pagado a las vacaciones del Empleado. Si el Empleador ejercita su opción de descontinuar el Día del Presidente como día festivo, el Empleado puede escoger si desea observar tal día pagado en su cumpleaños ó si lo quiere agregar a sus vacaciones.

- 23.3 Además, y como opción del Empleador, el día de aniversario de empleo del Empleado puede substituirse por el día después del Día de Dar Gracias ó por el viernes santo, dándole un aviso como se indica arriba. Empleados contratados después del 7 de junio 2015 y antes del 4 de Junio del 2018, tendrán siete (7) días festivos y no tendrán la Fecha del Aniversario de Empleo, pero se les dará un día flotante cual será acordado mutuamente con el empleador. Nuevos empleados ingresados después del 4 de junio del 2018, no serán elegibles, días del Aniversario o día flotantes.

- 23.4 Un Empleado que ha estado previamente cubierto por este Acuerdo quien ingresa ó vuelve a ingresar al empleo dentro de un período de doce (12) meses después de haber terminado su empleo vuelve inmediatamente elegible para recibir pago por días festivos. Los Empleados que han estado en la nómina por treinta (30) días laborales ó más son elegibles para recibir días festivos pagados.

- 23.5 En las semanas que caiga un día festivo, una semana laboral consistirá de treinta y dos (32) horas para los empleados asignados a una semana laboral 5/40. Cualquier tiempo trabajado en

exceso de ocho (8) horas en un (1) día (diez (10) horas para un empleado que trabaja un horario de 4/40) o treinta y dos (32) horas en una semana festiva, será pagado a razón de una y media veces (1½).

- 23.6 Durante las semanas de vacaciones, la Compañía tendrá la opción de programar a los empleados para que trabajen dos (2) horas adicionales cada uno de los cuatro días no festivos. Se requerirá que los empleados trabajen estos horarios para garantizar que se satisfagan las necesidades del cliente.
- 23.7 A los Empleados se les pagará por tiempo no trabajado en cualquiera de los días festivos mencionados arriba a razón de ocho (8) horas por 5/40 o diez (10) por 4/40 a razón de la tarifa en la clasificación del Empleado. Si no se ha trabajado durante la semana de vacaciones, no será requerido el pago por día festivo. Sin embargo, si el empleado está de vacaciones puede recibir ya sea un día extra de vacaciones pagado o un día pagado adicional, según la discreción del Empleador.
- 23.8 En las plantas donde se trabaje una semana laboral 4/40, el día libre regular programado puede trabajarse como día ordinario y los Empleados recibirán diez (10) horas pagadas por día festivo a razón de la tarifa en la clasificación del Empleado.
- 23.9 Si el Empleador declara el viernes anterior a un día festivo que haya caído en sábado como día libre, deberá pagarles a los Empleados por ese día basándose en el Artículo 23.7 de arriba.
- 23.10 Los Empleados que estén ausentes durante una semana festiva no recibirán pago por día festivo a menos que trabajen en el día festivo o tengan permiso del Empleador
- 23.11 Cuando alguno de los días festivos nombrados arriba caigan en domingo, el lunes siguiente será observado como día festivo.

## **SECCIÓN 24. VACACIÓN**

- 24.1 Un Empleado se volverá elegible para tomar vacaciones de acuerdo con lo siguiente:
- 1) Después de cumplir un (1) año de servicio continuó con el Empleador, un Empleado se volverá elegible para tomar una (1) semana laboral de vacación pagada.
  - 2) Después de cumplir tres (3) años de servicio continuó con el Empleador, un Empleado se volverá elegible para tomar dos (2) semanas laborales de vacación pagada.
  - 3) Después de cumplir siete (7) años de servicio continuó con el Empleador, un Empleado se volverá elegible para tomar tres (3) semanas laborales de vacación pagada.
  - 4) Después de cumplir catorce (14) años de servicio continuo con el Empleador, un Empleado se volverá elegible para tomar cuatro (4) semanas laborales de vacación pagada.

- 24.2 A los Empleados, previa solicitud, se les pagará por su vacación en el último día salarial antes de que tomen sus vacaciones. Los Empleados regulares de tiempo completo deberán recibir pago por vacaciones basado sobre cuarenta (40) horas multiplicadas por su tarifa de clasificación.
- 24.3 Las vacaciones se deben tomar entre enero 1 y diciembre 31 de cada año. Una copia del calendario de vacaciones se publicará en un lugar prominente en la planta no más tardar del 15 de enero de cada año
- 24.4 El Empleador publicará una lista de ofertas de vacaciones durante los meses de noviembre y diciembre y los Empleados elegirán sus vacaciones según su antigüedad. Si el Empleado no selecciona como se indica arriba, debe avisarle a su Empleador por lo menos con sesenta (60) días de anticipación de la fecha vigente de su vacación y puede tomar vacaciones solo en los días disponibles y por llegada. Sin embargo, aquellos Empleados que eligieron en noviembre y diciembre deberán tener preferencia sin tomar en cuenta su antigüedad.
- 24.5 En caso de que un empleado termine su empleo, al empleado se le pagara el balance de su banco de vacaciones cuales se acumularon y no fueron usados.
- 24.6 Dar pago en lugar de vacación no se otorgará sin el acuerdo mutuo entre el Empleador, el Empleado y el Sindicato.
- 24.7 Al venderse o trasladarse la posesión de una planta, o al disolverse el negocio, el pago de vacación por todos los meses trabajados antes de la venta por los cuales no se hayan tomado vacaciones deberá pagárseles a los Empleados por el vendedor.

## **SECCIÓN 25. ENFERMEDAD Y EXCEDENCIA**

- 25.1 El Empleado no perderá su antigüedad si se ausenta a causa de una enfermedad o accidente por períodos más cortos de los que se demuestran abajo:
- 1) Después de seis (6) meses de servicio continuó, setecientos veinte (720) horas.
  - 2) Después de cinco (5) años de servicio continuó, novecientos sesenta (960) horas.
  - 3) Después de quince (15) años de servicio continuó, mil doscientas (1200) horas.
  - 4) Después de veinte (20) años de servicio continuó, mil cuatrocientas (1400) horas.
- 25.2 Ningún Empleado acumulará beneficio de vacación después de doscientos cuarenta (240) horas de trabajo de ausencia en cualquier año calendario.
- 25.3 Las ausencias por Enfermedad y/o excedencia, y/o ausencia por maternidad no serán acumuladas. No se tomará en cuenta la fecha de aniversario, tales ausencias no deberán excederse de los plazos mostrados arriba.
- 25.4 Un Empleado que se ausenta a causa de un accidente industrial y/o enfermedad deberá retener su antigüedad anterior y ser elegible para volver a ingresar de acuerdo con las leyes estatales y federales y por fallos jurídicos.

- 25.5 Se otorgará una (1) excedencia por aniversario de hasta quince (15) días laborales sin pago a los Empleados que hayan estado empleados por este Empleador por un (1) año o más y quienes pueden comprobar legítimamente y de buena fe las razones, tales como, pero no limitadas a: enfermedad crítica, fallecimiento de un familiar cercano o por dar servicio cívico de jurado. No se otorgarán excedencias conjuntamente con vacaciones a menos que un Empleado notifique a su Empleador tan pronto como le sea posible y pueda comprobar de buena fe que de hecho hubo una emergencia la cual requiere su presencia. Cualquier persona que viole este Artículo puede ser despedida inmediatamente, suspendida o disciplinada de alguna otra manera.
- 25.6 Los Empleados que tengan permiso por enfermedad deben avisarle al Empleador cuando van a regresar por lo menos dos (2) días hábiles antes de regresar a trabajar.
- 25.7 La incapacidad causada por un embarazo, aborto involuntario, aborto, parto y la recuperación de ellos son, en lo que respecta, incapacidades temporales y deberán ser tratadas como una enfermedad o accidente de acuerdo al Artículo 25.1 de arriba.
- 25.8 Las estipulaciones de este Artículo, donde sean aplicables, deberán incluir las ausencias a las cuales los Empleados tienen derecho y es requerido por el decreto de ausencia familiar y médica de 1993 [*Family and Medical Leave Act of 1993, Public Law No. 103-3 (siglas en inglés: "FMLA")*], y la ley de California de otorgar derechos de ausencia familiar y médica. El tiempo de vacación acumulado no será sustituido por una ausencia *FMLA* a menos que el Empleado así lo requiera.
- 25.9 El empleador deberá cumplir con la ley de escuela de familia de California.

## **SECCIÓN 26. ANTIGÜEDAD**

- 26.1 La antigüedad estará basada en el tiempo de empleo continuó con el Empleador. Reducción de personal, llamar a trabajar después de una suspensión temporal, asignación a turno de medio tiempo y asignación a tiempo extra y la distribución de horas deberán hacerse de acuerdo a la antigüedad siempre y cuando el empleado con mayor antigüedad esté capacitado para cumplir con las normas de asignación dentro de cada clasificación.
- 26.2 La antigüedad de un Empleado se perderá cuando el Empleado:
- 1) sea despedido por alguna causa;
  - 2) renuncie;
  - 3) no regresa al trabajo por un descanso. Sin embargo, dicho empleado mantiene antigüedad como conjunto para a continuación:

Después de periodo de prueba a 1 año de trabajo:	90 días
1 año hasta 5 años de empleo:	150 días
5 años hasta 10 años de empleo	180 días
10 años de empleo o más	270 días
  - 4) es ausente más de noventa (90), ciento veinte (120), ciento cincuenta (150) o ciento ochenta (180) días laborales como escrito en Artículo 25.1;

- 5) falla en reportarse a trabajar dentro de tres (3) días de habersele llamado a que vuelva después de una suspensión temporal. Sin embargo, si el empleado falla en reportarse a causa de una razón legítima tal como una enfermedad seria o por dar su servicio de jurado, se le mantendrá en la lista de antigüedad y será el próximo Empleado a quién se le llamará si llena los requisitos del Artículo 26.2, 3) de arriba; ó
- 6) se ausenta por tres (3) días consecutivos sin notificárselo al Empleador;

26.3 En todos los casos de suspensión temporal del personal y cuando para llamarles a que vuelvan a trabajar la antigüedad gobernará, siempre y cuando el empleado con la mayor antigüedad esté capacitado para desempeñar el trabajo. Los delegados sindicales tendrán superesteria a efectos de despido.

26.4 Traslados. Un Empleado que desee trasladarse a un puesto en particular (excluyendo a jefes de grupo quienes serán asignados única y exclusivamente a la discreción del Empleador) deberá indicarlo utilizando un formulario proporcionado por el Empleador. Deberán entregarse copias del formulario al Sindicato y al Empleado. Las peticiones de traslado permanecerán válidas por seis (6) meses y podrán ser renovadas por 6 meses adicionales y únicamente por un puesto en particular. La preferencia para llenar los puestos vacantes se les dará a los Empleados que tengan dicha petición en su expediente, se basará en antigüedad, siempre y cuando el Empleado tenga la aptitud para el puesto o por la única y exclusiva discreción del Empleador, dentro de diez (10) días de haber sido trasladado. A los Empleados que no estén capacitados se les regresará a su puesto anterior ó a un puesto similar si su puesto anterior no esta disponible. La primera vacante creada por un traslado también se llenará conforme a la Sección 27 Traslados o por un empleado de nuevo ingreso según la discreción única y exclusiva del Empleador. A los Empleados que se les traslade utilizando este procedimiento no serán elegibles para otro traslado por un período de un (1) año a menos que el Empleador a su única y exclusiva discreción apruebe otro traslado. Además, únicamente habrá dos (2) traslados por cada treinta (30) días laborales y no habrá ningún traslado por antigüedad a menos que el empleador apruebe tales traslados.

## **SECCIÓN 27. TRASLADOS**

- 27.1 Cualquier Empleado que sea trasladado a una clasificación más alta y que por lo tanto esté capacitado, recibirá la tarifa de la clasificación más alta.
- 27.2 Cuando un Empleado rinda trabajo en una clasificación más alta, se le pagará de acuerdo a la tarifa de la clasificación en la cual esté actualmente desempeñando su trabajo.
- 27.3 A los Empleados que se le traslade a una clasificación más baja, día tras día, no sufrirán una reducción de la tarifa de su clasificación regular.
- 27.4 A los Empleados que se le traslade permanentemente a otra clasificación se les notificará por escrito indicando la razón por tal traslado y el pago será de acuerdo a la tarifa de esa clasificación.

## **SECCIÓN 28. DELEGADOS**

- 28.1 El Sindicato puede seleccionar, dependiendo en cuanto personal haya en cada planta, el número de Empleados pero que no exceda de dos (2) por turno, y acreditarlos debidamente como representantes de la planta, se conocerán como Delegados, dándole al Empleador un lista por escrito de los nombres de los Delegados. Delegados no serán discriminados por ser las tareas asignados a los Delegados si están en conformidad con este Contrato y reglas y procedimientos aplicables del Empleador.
- 28.2 El Empleador le dará una notificación por escrito con una (1) semana de anticipación al Sindicato, con una declaración de la causa o razón, en caso de que sea despedido un Delegado. Esta notificación no deberá incluir ninguna porción de un período de vacaciones y deberá darse en todos los casos menos cuando sea por conducta atroz.
- 28.3 Cuando se dan avisos de advertencia a un miembro de la unidad de negociación, un delegado sindical puede estar presente cuando el empleado quiere que el delegado sindical esté presente.
- 28.4 Si llega pasar la ley de “Right to Work”, el empleador se encargará de que todos los recién contrataros en la unidad de la Unión asistirán a una orientación de Unión por 30 minutos en el lugar del empleador y en el horario del empleador por no más de treinta (30) minutos, entre cuatro (4) semanas de la fecha de ingreso de cada nuevo empleado. Tale orientaciones se programarán en consulta con el representante sindical y delegado sindical.

## **SECCIÓN 29. PERÍODOS DE DESCANSO**

- 29.1 A cada empleado se le otorgará un período de descanso remunerado de diez (10) minutos por cada cuatro (4) horas de empleo. El período de descanso, en la medida de lo posible, será en la mitad de cada período de trabajo. Si un empleado completa su día de trabajo entre la cuarta (4<sup>a</sup>) y sexta (6<sup>a</sup>) hora, no tendrá derecho al segundo período de descanso pagado en ese día. Una vez que un empleado haya completado un trabajo superior a seis (6) horas, deberá haber ganado y recibir el segundo período de descanso pagado de diez (10) minutos para ese día. No se requerirá que los empleados trabajen más de tres (3) horas continuas sin un período de descanso de diez (10) minutos. Los empleados en el departamento de clasificación de suelos tendrán un tiempo de lavado adicional de dos (2) minutos antes de cada descanso, antes del almuerzo y al final del turno.

En todos los días, incluidos los domingos y días festivos cuando estén en el trabajo, todos los empleados deberán tomar un período de almuerzo de media (1/2) hora no remunerado, según lo definido por la ley del Estado de California. En casos de emergencia y averías, el período de almuerzo no pagado de treinta (30) minutos puede ser extendido por la Compañía a una (1) hora (treinta (30) minutos adicionales). Bajo ninguna circunstancia se requerirá que ningún empleado trabaje más de cinco (5) horas sin un período de almuerzo.

## **SECCIÓN 30. DESCOMPOSTURA – PERÍODO DE INACTIVIDAD INTERMITENTE**

- 30.1 No habrá períodos intermitentes de inactividad durante ningún (1) día excepto cuando haya descomposturas. En caso de descomposturas, a los Empleados se les pagará por el día que

ocurrió la avería, a menos que se les ordene salir; y, si se les ordena regresar a trabajar a cierto tiempo, y las reparaciones no se han terminado, se les deberá pagar desde el tiempo que se les ordeno trabajar hasta el tiempo que actualmente empezaron a trabajar.

- 30.2 Una “descompostura” será definida como la inhabilidad del Empleado para operar su planta por alguna condición que esté más allá del control del Empleador; tal como, pero no limitada a un acto de Dios, falta de combustible o electricidad, falta de material, terremoto, mal funcionamiento del equipo, un acto del gobierno o por algunas otras causas similares.
- 30.3 A los Empleados que se les requiera permanecer en las instalaciones del Empleador, o se les requiera que estén listos de tal manera que no puedan usar su propio tiempo, se les pagará por tal tiempo a razón de la tarifa de su clasificación.
- 30.4 A los Empleados que se les pida trabajar después de su tiempo regular de salida como resultado de la avería se le pagará a razón de su tarifa ordinaria por hora por todas las horas trabajadas después de su tiempo de salida. No se les pagará una bonificación adicional de tiempo y medio (1½) por las horas trabajadas después de su hora de salida, a menos que el trabajo rendido en un día sea más de ocho horas o diez horas basado en su horario regular de trabajo.

### **SECCIÓN 31. NO DISCRIMINACIÓN**

- 31.1 Las partes de este Acuerdo acuerdan que no habrá discriminación contra ningún empleado o solicitante de empleo debido a su raza, color, religión, sexo, edad, origen nacional, orientación sexual, discapacidad o cualquier otra categoría legalmente reconocida y protegida. Las partes también acuerdan cumplir con las disposiciones de FMLA y USERRA.

### **SECCIÓN 32. SALARIOS**

- 32.1 ESCALAS: La tasa de salario mínimo para cada clasificación de trabajo en la planta de Los Ángeles va adjunta como Escala “A” y las de la planta de Anaheim se adjuntan como Escala “B”.
- 32.2 SALARIOS PERSONALIZADOS: Los Empleados que reciben una tarifa personalizada sobre el salario indicado en éste deberán, en el momento en que se preva el aumento salarial en el anexo correspondiente, recibir un aumento agregado a su tarifa actual personalizada a razón de la mitad (1/2) del aumento negociado hasta que la tarifa de la clasificación en la cual está trabajando el empleado sea la misma o mayor a su tarifa personalizada.
- 32.3 JEFE LAVADOR – JEFE DISTRIBUIDOR: Cuando haya más de un (1) lavador y distribuidor empleado, uno (1) de cada clasificación deberá ser designado como jefe lavador ó jefe distribuidor y deberá recibir el salario designado en este Acuerdo. Un jefe distribuidor deber ser asignado dentro de cada planta y se le pagarán diez (10¢) centavos sobre la tarifa de Distribución.
- 32.4 CLASIFICACIONES NUEVAS: Las clasificaciones de trabajo listadas en éste son generales en la industria, pero no necesariamente contienen las clasificaciones para todas las tareas de cada planta en particular.

- 32.5 Donde las tareas individuales no estén identificadas y cubiertas por las clasificaciones generales como se indica arriba, tales clasificaciones de trabajo deberán ser clasificadas por el trabajo desempeñado y la tarifa de pago deberá ser determinada por una evaluación. Las evaluaciones de trabajo deberán basarse en otras tarifas de trabajo de la industria. Las tarifas de trabajo que resulten de la evaluación deberán hacerse por expreso acuerdo mutuo entre el Empleador y el Sindicato.

### **SECCIÓN 33. DISPUTAS, AGRAVIOS Y ARBITRAJE**

- 33.1 El termino “queja” significara cualquier disputa o diferencia entre el Empleador y el Sindicato o entre el Empleador y cualquier empleado cubierto por este Acuerdo con respecto a la interpretación, aplicación o violación de cualquier disposición de este Acuerdo.
- 33.2 Primer paso: Cualquier queja se tomará oralmente entre un supervisor y el empleado, con o sin un representante sindical dentro de los diez (10) días posteriores a la ocurrencia del evento que dio lugar a la queja.
- 33.3 Segundo paso: Si la queja no se resuelve en el primer paso, se puede pasar al segundo paso tomando el asunto oralmente entre el representante designado del Sindicato y el Gerente General o designado del Empleador, quince (15) días después de la ocurrencia del evento que da lugar a la queja. Si no se llega a una resolución dentro de los cinco (5) días hábiles posteriores a la presentación, la queja se considerará denegada.
- 33.4 Tercer paso: Si la queja no se resuelve en el segundo paso, se puede pasar al tercer paso mediante la presentación por escrito a la otra parte dentro de los diez (10) días hábiles posteriores a la denegación en el segundo paso. La queja por escrito indicará la naturaleza y la fecha de la ocurrencia del evento que dio lugar a la queja y especificará la disposición o disposiciones de este Acuerdo en las que se basa dicha queja, así como la reparación buscada. Deberá estar fechado y firmado por el empleado o empleados involucrados, si los hub hubiera, y el representante sindical designado en el caso de una queja transmitida por el Sindicato, o por el representante designado del Empleador en el caso de una queja transmitida por el Empleador y se notificará a la otra parte dentro del período de tiempo especificado anteriormente.
- 33.5 Cuarto paso - Arbitraje: Si la queja no se resuelve en el tercer paso dentro de los cinco (5) días posteriores a su presentación en ese paso, cualquiera de las partes de este Acuerdo puede exigir el arbitraje notificando por escrito a la otra dentro de los diez (10) días posteriores.
1. Dentro de los tres (3) días siguientes a la recepción de la notificación que exige el arbitraje, las partes seleccionarán un árbitro imparcial y, si no pueden acordar su selección, cualquiera de las partes podrá, al día siguiente, solicitar al Servicio Federal de Mediación y Conciliación que presente una lista de siete (7) personas desinteresadas calificadas y dispuestas a actuar como árbitros imparciales. De esta lista, dentro de los dos (2) días siguientes a la recepción de la misma, el Empleador y el Sindicato deberán seleccionar alternativamente un (1) nombre hasta que se hayan eliminado seis (6) nombres, y la persona cuyo nombre permanezca será el árbitro imparcial seleccionado. La parte que hará la primera eliminación de la lista será determinada por el número FMCS asignado al panel de árbitros; si el número es par, el empleador hará huelga primero; si el número es impar, la Unión hará huelga en primer lugar.

2. El árbitro dictará un laudo y una opción por escrito dentro de los treinta (30) días posteriores a la presentación del caso.
3. El laudo escrito del árbitro será definitivo y vinculante para las partes de este Acuerdo y cualquier empleado afectado por el mismo.
4. El árbitro no tendrá poder para:
  - a. Alterar, cambiar, modificar, agregar a nuestra resta de este Acuerdo o cualquier disposición del mismo;
  - b. Determinar cualquier disputa, que esté exenta de la definición de "agravio" en este Acuerdo, o decidir cualquier pregunta o asunto que no le hayan presentado las partes;
  - c. Determinar cualquier disposición que se incorpore en un nuevo acuerdo o cualquier extensión o renovación de este Acuerdo;
  - d. Imponer a cualquiera de las partes una limitación u obligación no establecida en una disposición expresa de este Acuerdo;
  - e. Sustituir su discreción por la discreción del Sindicato o del Empleador, modificar las medidas disciplinarias, otorgar daños monetarios excepto el pago retro y la compensación contractual de cualquier empleado, o establecer tasas salariales.
5. Los gastos del árbitro y el costo de la sala de audiencias, el reportero de la corte y la transcripción, si corresponde, serán asumidos por igual por el Empleador y el Sindicato. Cualquier otro gasto será pagado por la parte que incurra en ellos.

33.6 Una queja que no se inicie y se presente dentro de los plazos previstos con cada uno de los párrafos de esta Sección se considerará renunciada a menos que dichos plazos se extiendan de mutuo acuerdo.

#### **SECCIÓN 34. HUELGAS, CIERRES PATRONALES Y PIQUETE LABORAL**

34.1 No habrá huelgas, cierres patronales, suspensión de trabajo o desaceleración. El Sindicato acuerda apoyar al Empleador completamente en la administración de sus operaciones. Si los piquetes de formación laboral son ocasionados por otras personas u organizaciones que no sean por el Sindicato, los Empleados pueden rehusarse a cruzar tales formaciones de piquetes aunque sean legítimas, líneas principales, y aunque sean oficial y específicamente sancionadas y aprobadas por las tres (3) siguientes:

- a. Los sindicatos *Los Angeles County Federation of Labor, AFL-CIO* y,
- b. El sindicato *Workers United International Union* y
- c. La Mesa directiva *Executive Board of Workers United, Western States Regional Board*.

#### **SECCIÓN 35. SEGUROS MÉDICO, DE VIDA, DENTAL, RECETAS MÉDICAS Y VISIÓN**

35.1 El Empleador contribuirá al Fondo Fiduciario de Bienestar (Fondo Fiduciario) la suma de Quinientos treinta y cinco dólares (\$535) por mes por cada empleado elegible. (Todo empleado elegible se le deducirá veinte y nueve dólares con dos centavos (\$29.02) de sus nomina como su copago del seguro médico de \$535.00). Esta tasa de contribución se mantendrá en \$535 hasta al menos el 1 de enero de 2023.

- 35.2 En el caso de un aumento en la prima anterior de Quinientos Treinta y Cinco Dólares (\$535) sea implementada por el Fondo después del 1 de enero de 2023. Ese aumento será compartido en un 75% por el Empleador y en un 25% por el empleado, siempre y cuando sin embargo, la contribución máxima combinada del Empleador y el empleado tenga un tope de Quinientos Sesenta y Siete Dólares y Diez Centavos (\$567.10).
- 35.3 El Empleador será el responsable de cualquier beneficio que el Empleado hubiese acumulado si el Empleador no cumple con los pagos de un Empleado como se incluye en este.
- 35.4 En caso de que el fondo utiliza tasas por debajo de lo anterior para los empleadores de situación similar, el empleador deberá pagar esas tasas mas bajas. En caso de que el fondo permite empleados a declinar la cobertura, con lo que ni el empleado ni el empleador deberá cotizar, esto se aplicará al empleador y sus empleados.

**SECCIÓN 36. FIDEICOMISO DE JUBILACIÓN**

El Empleador deberá contribuir al Fondo Nacional de Jubilaciones a más solo del décimo (10) de cada mes, un monto por empleado cubierto por el convenio colectivo, de acuerdo con los términos del Plan de Rehabilitación, que actualmente prevé las contribuciones expresadas en montos mensuales de la siguiente manera:

Tabla 1	Los Angeles
Fecha de entrada en vigor	Tarifa para cada empleado elegible
6/1/2021	\$77.78 por mes
6/1/2022	\$81.31 por mes
6/1/2023	\$85.00 por mes

Tabla 1	Anaheim
Fecha de entrada en vigor	Tarifa para cada empleado elegible
6/1/2021	\$77.78 por mes
6/1/2022	\$81.30 por mes
6/1/2023	\$84.99 por mes

**SECCIÓN 37. ESTIPULACIONES GENERALES APLICABLES A LOS FIDEICOMISOS Y PROCEDIMIENTOS DE MOROSIDAD**

- 37.1 El Empleador deberá cumplir y estar limitado por todos los términos y estipulaciones de este contrato del fideicomiso de salud y bienestar (*Welfare Trust Fund*) y del contrato del fideicomiso de jubilación (*Pension Trust Fund*) como ha sido ejecutado y puede de vez en cuando ser enmendado.
- 37.2 Por propósitos de la contribuciones correspondientes tanto al Fondo Fiduciario de Bienestar Social como al Fondo Fiduciario de Pensiones, se define como:

- 1) Un Empleado cubierto por este Acuerdo quien fue empleado por el Empleador el primer (1er) día laboral del mes civil precedente y quien ha estado en la nómina un mes civil completo incluyendo el primer (1er) día laboral del mes contribución de pensión comenzaran el primer día del mes siguiendo los treinta (30) días de trabajo;
- 2) Por cualquier Empleado cubierto por este Acuerdo quien han sido elegible para recibir beneficios del fideicomiso de salud y bienestar, o quien fue un participante elegible al fideicomiso de jubilación dentro de un lapso de seis (6) meses anteriores a su fecha de contratación; los pagos de parte de tal Empleado se vencerán el primer (1er) día laboral del mes siguiente o coincidente a su fecha de contratación.

- 37.3 Las contribuciones del fideicomiso (junto con los reportes proporcionados por los fideicomisos con tal propósito) deberán ser sometidas por el Empleador a las oficinas del fideicomiso al 920 South Alvarado Street, Los Ángeles, California 90006, o a cualquier otro domicilio que haya sido designado por los fiduciarios de los fideicomisos.
- 37.4 Las contribuciones deberán enviarse a más tardar el décimo (10o) día del mes por el cual se vence el pago. Los pagos que no se hayan recibido por completo para el veinteavo (20o) día del mes deberán considerarse morosos y sujetos a una cantidad igual o mayor de interés sobre las contribuciones sin pagar utilizando la tarifa más alta permitida por la ley, o liquidación de daños al veinte (20%) por ciento sobre la cantidad de la contribución. Esta cantidad se vencerá y será pagadera a los fideicomisos por el Empleador moroso en el día siguiente a la fecha en la cual la contribución o contribuciones se volvieron morosas y deberá hacerse en adición a dicha contribución o contribuciones; sin embargo, siempre y cuando los fiduciarios puedan renunciar al pago de liquidación de daños, o a una porción, en algunos casos en particular donde haya una buena causa que sea satisfactoria para los fiduciarios.
- 37.5 En cualquier demanda iniciada por los fiduciarios de los fideicomisos para cobrar contribuciones, los fiduciarios o los fideicomisos tendrán el derecho de recibir las contribuciones adeudadas; al interés sobre las contribuciones adeudadas o a liquidación de daños, lo que sea mayor, honorarios razonables de los abogados, gasto de la demanda, y cualquier otro gasto o remuneración equitativa que el tribunal considere apropiado.
- 37.6 Al requerirlo los Fiduciarios, el Empleador deberá tener disponibles los libros, registros e informes según los auditores de los Fiduciarios lo consideren apropiado para determinar que el Empleador ha dado las contribuciones requeridas. En caso de que los Fiduciarios determinen que el Empleador no ha dado las contribuciones requeridas, los Fiduciarios le fijarán al Empleador el costo de la auditoría.
- 37.7 En caso de que el Empleador no dé las contribuciones cuando estas se venzan, los Fiduciarios deberán tomar cualquier acción que consideren apropiada. Si el Empleador está moroso en sus pago de contribuciones, el Sindicato puede, después de setenta y dos (72) horas de avisarle por escrito de su morosidad, tomar cualquier acción legal que sea necesaria, incluyendo el derecho de sentar un agravio.

## **SECCIÓN 38. PERMISO POR ENFERMEDAD**

- 38.1 Los empleados deben trabajar al menos 30 días o más para calificar para la licencia por enfermedad. La licencia por enfermedad pagada se acumula a razón de una hora por cada 30 horas trabajadas hasta un máximo de 40 horas por año. La licencia por enfermedad se pagará a la tasa salarial regular del empleado. No se pueden tomar más de 40 horas de licencia por enfermedad en un año. Un total de 48 horas o seis días se pueden trasladar al próximo año hasta un máximo de ochenta (80) horas. A un empleado solo se le permite usar su tiempo de enfermedad pagado una vez que haya trabajado 90 días después del empleo inicial. La licencia por enfermedad se puede usar solo para aquellos fines autorizados por la ley del estado de California. Afirmar la falsificación de licencia por enfermedad o probado abuso de privilegios de la licencia por enfermedad puede ser causa para una acción disciplinaria incluyendo el despido.
- 38.2 Después de 90 días de empleo el empleado tendrá veinticuatro 24 horas de permiso por enfermedad pagada para ambos su propia enfermedad y a la ayuda de sus familiares (hijos, padres, cónyuges, parejas de hecho registradas, abuelos, nietos y hermanos). Después de un año de empleo cada nuevo empleado acumulada dieciséis 16 horas adicionales de permiso por enfermedad pagada. Todos los empleados que tienen más de un año del servicio devengarán cuarenta 40 horas adicionales del pago por enfermedad en su fecha de aniversario.
- 38.3 Para los individuos con menos de 80 horas en el banco de enfermedad el tope será 80 horas. Empleados con más de 80 horas en el banco de enfermedad su tope será la cantidad que tienen en su banco el 4 de junio del 2018, esto será el tope de la cantidad que podrá acumular de tiempo de enfermedad.
- 38.4 Empleados que se jubilen tendrán su banco acumulado de días de enfermedad, que no han usado, pagados en la jubilación o durante un período de tiempo acordado. Empleados que tienen veinte años (20) o más de servicio con el empleador podrán tener su banco completo de días de enfermedad acumuladas, que no han usado, pagadas a su terminación o durante un período de tiempo acordado. El permiso por enfermedad acumulada pero no utilizada no se pagará al finalizar el empleo.
- 38.5 Los empleados tendrán una 1 hora por cada treinta (30) horas de trabajo con un máximo de cuarenta 40 horas en un (1) año de trabajo.
- 38.6 Pago por enfermedad deberán integrarse con cualquier otro pago como compensación desempleo discapacidad o trabajadores para que el pago total no excederá el 100% de la tasa regular del empleado del pago.
- 38.7 El empleador deberá notificar a empleados de cuántas ausencias que tienen en su banco o en la declaración detallada del salario del empleado o en un escrito separado provisto en la fecha de pago señalada de pago de salarios de los empleados.

## **SECCIÓN 39. AUSENCIA POR DUELO**

- 39.1 A los Empleados se les otorgarán tres (3) días pagados de permiso por duelo. Dos (2) días adicionales sin paga se les permitirá, si es solicitado. Para tener derecho a recibir permiso por duelo, el Empleado debe asistir al funeral de un familiar cercano o estar en duelo. Un familiar

cercano se define como los padres, cónyuge, hijos, pareja doméstica, hermanos, nietos y abuelos. El Empleador puede requerir un comprobante de su asistencia al funeral o copia de la partida de defunción.

#### **SECCIÓN 40. DIVERSIDAD ÉTNICA**

- 40.1 Las partes reconocen que muchos de los trabajadores contratados por el Empleador son inmigrantes recientes y que son un elemento importante para el éxito del establecimiento. Mientras que el inglés es el idioma principal del lugar de trabajo, el Empleador reconoce que los empleados tienen derecho a hablar el idioma de su elección entre ellos.
- 40.2 El Empleador acuerda distribuir información disponible con respecto al Inglés como segundo idioma (*English as a Second Language, ESL*) el cual es distribuida por el gobierno y/o proporcionada por el Sindicato a los empleados y puede utilizarse un espacio del tablón de anuncios del Sindicato con ese fin.
- 40.3 En caso de que un empleado exprese dificultad para entender Inglés en alguna situación que involucre una disputa en el piso de la planta, un posible agravio, una posible confusión sobre tareas y responsabilidades, o una clarificación necesaria sobre preguntas que resulten de este acuerdo, él o ella puede requerir la asistencia de un intérprete de su elección, con tal de que tal intérprete se encuentre en las instalaciones.

#### **SECCIÓN 41. PROTECCIÓN A INMIGRANTES**

- 41.1 Despido o suspensión de empleados basado en información con respecto a su estado migratorio. Si al empleador legalmente se le requiere que suspenda o despidan a un empleado a causa de información y/o documentación obtenida con respecto a su estado migratorio o civil, el empleador deberá reintegrar a su puesto anterior a tal empleado suspendido o despedido que regresa a trabajar dentro de un lapso de dos semanas. Cualquier empleado que regrese a trabajar después de dos semanas tendrá derecho a cualquier puesto disponible por el cual esté capacitado. Si no hay puestos disponibles al empleado se le pondrá en estado de suspensión temporal (*layoff status*) con todos los derechos de un empleado suspendido temporalmente.
- 41.2 En caso de que al Empleador se le entregue una orden legítima de cateo o detención, el Empleador deberá tomar la acción siguiente: Hasta donde sea legalmente posible, disponer que el interrogatorio de los empleados ocurra de la manera más privada posible en el lugar de trabajo.
- 41.3 El Empleador deberá otorgar permisos de ausencia a los empleados cuando se le dé una (1) semana de anticipación por las siguientes razones: Cuando sea para asistir a una cita con el servicio de inmigración y naturalización (*INS*) o con el departamento estatal de los Estados Unidos (*U.S. Department of State*) con respecto al estado migratorio o civil del empleado, cónyuge, hijo o padre. El Empleador puede pedir una constancia de la cita y de la parentela.
- 41.4 El Empleador no requerirá de los trabajadores o solicitantes ninguna información o documentos de empleo que tengan que ver con su estado migratorio excepto como sea requerido por la ley.
- 41.5 El Empleador no divulgará ninguna información con respecto a los trabajadores a ninguna persona o agencia gubernamental excepto como sea requerido por la ley o en respuesta a algún

mandato legal de tal agencia. Información confidencial incluye el nombre, domicilio y número de seguro social.

- 41.6 Si un empleado requiere que su Empleador cambie el nombre o seguro social en su registro, y el Empleador puede hacerlo legalmente, lo hará sin que perjudique la antigüedad del empleado o cualquier otro derecho que pueda tener bajo este Acuerdo.
- 41.7 Si un agente del servicio de inmigración y naturalización demanda entrar al establecimiento del Empleador o con la oportunidad de interrogar, catear o detener a una persona o las pertenencias de un empleado, entonces el Delegado Sindical deberá avisarle inmediatamente al Sindicato por teléfono a las oficinas del Sindicato, e intentar comunicarse con el oficial con el rango más alto del Sindicato.

## **SECCIÓN 42. RESPECTO Y DIGNIDAD**

- 42.1 El Empleador y el Sindicato acuerdan que cada empleado y representante del Empleador debe ser tratados con respeto y dignidad. No se tolerará el abuso verbal, las amenazas o la hostigación por el Empleador. La disciplina de los Empleados no deberá administrarse enfrente de otros Empleados de la unidad de negociaciones, excepto en aquellos casos (i) donde el Empleado pida un testigo o delegado ó (ii) donde sea necesario para proteger la seguridad personal ó la propiedad de los Empleados o del Empleador directamente ó (iii) donde sea necesario otro Empleado para traducir y que tenga el permiso del individuo receptor de la disciplina. La disciplina debe ser administrada de una manera profesional. Todos los actos de falta de respeto deberán estar sujetos al procedimiento de agravio y arbitraje.

## **SECCIÓN 43. PERMISO PARA ENTRENAMIENTO DEL SINDICATO**

- 43.1 Los Empleados cubiertos por este contrato pueden pedir un permiso con el propósito de atender cursos educativos y de organización. Cualquier petición para tal permiso deberá darse por escrito al Empleador con dos (2) semanas de anticipación para tal permiso, si es aprobado, se programará para que comience. Ningún permiso para ir al Sindicato podrá exceder ciento ochenta (180) días calendario. Todos los permisos con propósito de organización o educacionales deben ser mutuamente acordados por el Empleador y el Sindicato. El empleador no negará el permiso irrazonablemente. Durante tal permiso el empleador continuará la antigüedad del empleado ausente. Hasta dos (2) personas se les puede dar permiso al mismo tiempo, pero no del mismo departamento ni turno si el Empleador tiene más de un (1) turno. El Empleador no tendrá ninguna obligación de pagar salarios ni beneficios suplementarios durante tal permiso.

## **SECCIÓN 44. COMITÉ LABORAL-ADMINISTRATIVO**

- 44.1 Se establece un Comité Laboral-Administrativo. El comité puede ser convocado por la Unión o la Compañía. En cuanto se llame la junta se llevara a cabo entre treinta (30) días calendarios.
- 44.2 Está acordado y comprendido que este Comité actúa en capacidad de asesor y no tiene la autoridad para cambiar, modificar o agregar a este Acuerdo.

**SECCIÓN 45. CAMBIOS DE LEYES AFECTANDO ESTE ACUERDO**

- 45.1 La Unión y la Compañía están de acuerdo, que si hay un cambio por parte de la ciudad, el estado o leyes federales que modifica, cambia o afecta cualquier condición de empleo que se indique en este acuerdo (como la implementación del “National Health”, pago garantizado, o ausencia sin pago, etc.) acordara reunirse y discutir los efectos de los cambios a este acuerdo. Es la intención que ningún cambio agregara o quitara los derechos y privilegios encontrados en este acuerdo y que los partidos harán ajustes adecuados para asegurar tal meta. Cualquier grupo podrá reabrir este acuerdo para negociar solamente si el cambio está hecho por cambios en las leyes locales, estatales, o federales.

**SECCIÓN 46. CLAUSÚLA DE SALVAGUARDIA**

- 46.1 Es la intención de las partes a esto de cumplir con todos los estatutos aplicables federales y estatales que cubren los puntos de este Acuerdo. Si se determina que alguna de las estipulaciones de este Acuerdo sea contraria a alguna ley federal o estatal, todas las demás estipulaciones de este Acuerdo permanecerán en vigor, y las substituciones a la estipulación o estipulaciones inválida(s) deberán de negociarse inmediatamente

**SECCIÓN 47. DURACIÓN DEL ACUERDO**

47.1 Este Acuerdo deberá entrar en vigor a partir de junio 7, 2021 hasta el junio 6, 2024 y de allí en adelante año tras año, a menos que haya una notificación por escrito entregada sesenta (60) días antes del día de vencimiento, por una de las partes, indicando que tal parte intenta terminar, modificar o enmendar este Acuerdo en la fecha de vencimiento.

EN FÉ DE LO CUAL, las partes del presente han ejecutado este Acuerdo en

\_\_\_\_\_ California el \_\_\_\_\_, 2021

**Workers United, Western States Regional Joint Board  
Local 52**

**EMPLEADOR:**

**ALSCO – Los Angeles**

**ALSCO - Anaheim**

\_\_\_\_\_  
Frank L Lopez  
Gerente General

\_\_\_\_\_  
Eric Ehat  
Gerente General

**Workers United WESTERN STATES REGIONAL  
JOINT BOARD, LOCAL NO. 52**

By \_\_\_\_\_  
Maria Rivera  
  
Gerente Regional

**APÉNDICE “A”  
Los Ángeles**

TARIFA DE SALARIO POR HORA VIGENTE EN EL PRIMER FECHA PASANDO LAS FECHAS  
ANOTADAS

<u>CLASIFICACIONES</u>	\$0.35      \$0.40      \$0.40			
	<u>06/07/20</u>	<u>06/07/21</u>	<u>06/07/22</u>	<u>06/07/23</u>
Lavador Principal	\$16.40	\$16.75	\$17.15	\$17.55
Lavador	\$15.80	\$16.15	\$16.55	\$16.95
Departamento para lava Tambor y utilidad	\$15.60	\$15.95	\$16.35	\$16.75
Distribuidor Principal	\$15.60	\$15.95	\$16.35	\$16.75
Planchado/Distribución/Alteración	\$15.50	\$15.85	\$16.25	\$16.65
Ordenes/Cargador del camión/ Guardián/Separador de sucios/ Mostrador/Acomodador	\$15.40	\$15.75	\$16.15	\$16.55
Todos los otros empleados de producción	\$15.30	\$15.65	\$16.05	\$16.45

Individuos contratados después de 01 de julio de 2018, deberán ser contratados en una de dos clasificaciones: las clasificaciones "Lavador Principal" o "Todos los otros empleados de producción" y permanecerán en las clasificaciones para fines de pago.

Los anteriores son los mínimos requeridos a pagar. El empleador reserva el derecho a pagar por encima de los mínimos anotados.

Los Nuevos Empleados se definen como un Empleado no cubierto previamente por este Acuerdo dentro de un período de doce (12) meses después de su despido de un Empleador cubierto.

A los nuevos empleados se les pagará una tasa salarial determinada por el empleador. Después de seis (6) meses de empleo, el nuevo empleado recibirá el 80% de su tasa de clasificación. Después de doce (12) meses de empleo, se pagará al empleado la tasa de clasificación.

Se acuerda y se entiende que las tasas de salario del Nuevo Empleado aumentarán a medida que un porcentaje de cada uno de ellos aumente negociado en este Acuerdo,

Ningún Empleado actual perderá su trabajo debido a la tasa de señoría establecida en las Escalas anteriores.

**APÉNDICE “B”  
Anaheim**

TARIFA DE SALARIO POR HORA VIGENTE EN EL PRIMER FECHA PASANDO LAS FECHAS  
ANOTADAS

<u>CLASIFICACIONES</u>		<b>\$0.30</b>	<b>\$0.85</b>	<b>\$0.40</b>	<b>\$0.40</b>
	<u>06/07/20</u>	<u>06/07/21</u>	<u>01/01/22</u>	<u>06/07/22</u>	<u>06/07/23</u>
Lavador Principal	\$15.05	\$15.35	\$16.20	\$16.60	\$17.00
Lavador	\$14.50	\$14.80	\$15.65	\$16.05	\$16.45
Departamento para lava Tambor y utilidad	\$14.30	\$14.60	\$15.45	\$15.85	\$16.25
Distribuidor Principal	\$14.30	\$14.60	\$15.45	\$15.85	\$16.25
Planchado/Distribución/Alteración	\$14.20	\$14.50	\$15.35	\$15.75	\$16.15
Ordenes/Cargador del camión/ Guardián/Separador de sucios/ Mostrador/Acomodador	\$14.10	\$14.40	\$15.25	\$15.65	\$16.05
Todos los otros empleados de producción	\$14.00	\$14.30	\$15.15	\$15.55	\$15.95

Individuos contratados después de 01 de julio de 2018, deberán ser contratados en una de dos clasificaciones: las clasificaciones "Lavador Principal" o "Todos los otros empleados de producción" y permanecerán en las clasificaciones para fines de pago.

Los anteriores son los mínimos requeridos a pagar. El empleador reserva el derecho a pagar por encima de los mínimos anotados.

El empleado será garantizado la siguiente compensación no cumulativo basado en sus años de empleo arriba de los salarios mencionados arriba:

Mas de cinco (5) años de empleo	\$0.05 por hora
Mas de diez (10) años de empleo	\$0.10 por hora
Mas de diez (10) años de empleo	\$0.15 por hora

(Ejemplo: Empleados de la clasificación de Todos los empleados de producción con 5 años de señoría (pago por clasificación es \$13.00) están garantizados de recibir \$13.05 en la fecha de ratificación; Empleados con 10 años de señoría garantizados \$13.10; Empleados con 15 años de señoría garantizados \$13.15.

Los Nuevos Empleados se definen como un Empleado no cubierto previamente por este Acuerdo dentro de un período de doce (12) meses después de su despido de un Empleador cubierto.

A los nuevos empleados se les pagará una tasa salarial determinada por el empleador. Después de seis (6) meses de empleo, el nuevo empleado recibirá el 80% de su tasa de clasificación. Después de doce (12) meses de empleo, se pagará al empleado la tasa de clasificación.

Se acuerda y se entiende que las tasas de salario del Nuevo Empleado aumentarán a medida que un porcentaje de cada uno de ellos aumente negociado en este Acuerdo,

Ningún Empleado actual perderá su trabajo debido a la tasa de señoría establecida en las Escalas anteriores.