

ACUERDO

Entre

ALSCO INC.

SACRAMENTO, CALIFORNIA

Y

Workers United

WESTERN STATES REGIONAL JOINT BOARD

LOCAL 75

Octubre 1, 2020 hasta Septiembre 30, 2023

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 TENGAN 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.	Reconocimiento	3
Sección 2.	Afiliación de Unión	3
Sección 3.	Horas de Trabajo	4
Sección 4.	Periodos de Trabajo Intermitentes	6
Sección 5.	Tiempo Extra	6
Sección 6.	Salarios	7
Sección 7.	Días Festivos	8
Sección 8.	Vacaciones	9
Sección 9.	Representación de Unión	11
Sección 10.	Señoría	12
Sección 11.	Permiso de Enfermedad	13
Sección 12.	Permisos de Ausencia	13
Sección 13.	Permiso de Funeral	14
Sección 14.	Pago de Incentivo	14
Sección 15.	Discriminación	14
Sección 16.	Caridad	15
Sección 17.	Uniformes	15
Sección 18.	Reglas de el Trabajo	15
Sección 19.	Pizarrón de boletines	15
Sección 20.	Registros de Tiempo	15
Sección 21.	Plan de Salud y Seguro	16
Sección 22.	Plan de Pensión	17
Sección 23.	Procedimiento de Agravios	17
Sección 24.	Regulaciones y Reglas Razonables de la Compañía	18
Sección 25.	Avisos de Amonestación	19
Sección 26.	Sucesores	19
Sección 27.	Cláusula de Reserva	19
Sección 28.	Huelgas	19
Sección 29.	Periodos de Descanso	19
Sección 30.	Cortesía, Respeto y Dignidad	20
Sección 31.	Diversidad Ética y Cultura	20
Sección 32.	Prerrogativas de la Gerencia	20
Sección 33.	Productividad	21
Sección 34.	Cláusula Voluntaria	21
Sección 35.	Salud y Seguridad	21
Sección 36.	Litigación	23
Sección 37.	Fondo de Compromiso Civico del Servicio de Propiedad	23
Sección 38.	Termino del Acuerdo	24
Tabla A	Tasas de Salarios	25
Carta Complementaria del Acuerdo		26

Acuerdo

Este Acuerdo hecho y contratado en este primer (1) día de Octubre 2020 por y entre ALSCO Linen de Sacramento California, de aquí en adelante mencionado como el “Empleador”, y Western States Regional Joint Board, Local 75, de aquí en adelante mencionada como la “Unión”.

SECCIÓN 1. RECONOCIMIENTO

El Empleador reconoce a la Unión como el único agente de negociaciones colectivas para todos los empleados del Empleador que hacen trabajo bajo cualquiera de las clasificaciones fijadas en la Tabla “A”.

SECCIÓN 2. AFILIACION DE UNIÓN

A. Afiliación de Unión será una condición de empleo en o después del 31avo día después de la fecha de empezar el empleo o la fecha efectiva de este Acuerdo, lo que sea mas tarde, y membresía continua al corriente será también una condición de empleo. Empleados nuevos ocupados que no son miembros de la Unión completaran membresía dentro de treinta y un (31) días empezando con la fecha de empleo.

B. Cuando empleados nuevos o adicionales sean necesarios por el Empleador, el Empleador deberá avisar a la Unión del número de empleados y clasificación necesarios para que ellos puedan ser entrevistados. El Empleador tendrá el derecho de ocupar de otras fuentes.

C. La selección por la Unión de apacantes para recomendar a trabajos será en unas bases no discriminatorias y no estarán basados en o en cualquier manera afectados por no membresía en la Unión, Unión membresía, estatutos, reglas, regulaciones, provisiones constitucionales o en otros aspectos u obligaciones de pólizas o requerimientos de membresía de Unión.

D. El Empleador tendrá el derecho de rechazar a cualquier apacante recomendado por la Unión. El Empleador, al ser solicitado por la Unión, dará sus razones por negarse a aceptar dichos apacantes. La Unión, al referir apacantes, y el Empleador al ocupar cualquier empleado, dará preferencia de empleo a apacantes previamente empleados en esta industria en el área local donde ellos apliquen por trabajo.

E. El Empleador acuerda avisar a la Unión por escrito sobre las formas usadas por la Unión de todos los empleados nuevos ocupados dentro de siete (7) días después de la fecha de empleo, proporcionando a la Unión con el nombre del empleado, domicilio, numero de seguro social y la fecha de empleo de cada empleado nuevo.

F. El Empleador también acuerda de que al recibir aviso por escrito de la Unión de que cualquier empleado no esta al corriente con la Unión de acuerdo con esta Sección, el empleado será retirado de la nomina de pago de el Empleador dentro de siete (7) días de recibido tal aviso.

G. Las partes a este Acuerdo fijaran en lugares donde aviso a los empleados y aplacantes para empleo son regularmente fijados, una copia de esta Sección y de cualquiera y todas otras provisiones relacionadas a este asunto.

H. El Empleador deducirá del primer cheque de pago expedido a cada empleado cubierto pro este Acuerdo, y cada mes de calendario de allí en adelante, las cuotas mensuales regulares debidas a la Unión por cada empleado del Empleador. El Empleador también deducirá costos de iniciación, y costos especiales y recargos que hayan sido votados y aprobados por la Unión (multas no son incluidas) para todos los empleados. La Unión proporcionara en o antes de el primer día de cada mes de calendario una lista de empleados empleados por el Empleador para quienes el Empleador deberá hacer deducciones. El Empleador hará talas deducciones de acuerdo con tal lista, provisto que los empleados incluidos allí estén en el empleo del Empleador el último día del previo mes de calendario y provisto también, que la Unión habrá asegurado y proporcionado al Empleador autorización para tales deducciones de cada empleado. El Empleador continuará reconociendo las autorizaciones de membresía de la Unión, de deducciones de cuotas y de contribuciones de PAC / PSCEF enviadas a la Unión en formularios de solicitud de membresía por escrito, autorización de deducción en línea o por cualquier otro medio para indicar el acuerdo permitido por la ley estatal y federal. El Sindicato continuará presentando al Empleador una lista de miembros que han autorizado la deducción de la nómina y deberá proporcionar al Empleador la verificación de que el empleado ha autorizado la deducción de la nómina y / o las contribuciones al PAC / PSCEF.

I. La Unión indemnizara y mantendrá al Empleador libre en contra de cualquier y todos los reclamos, demandas u otras formas de responsabilidad de cualquier clase que sea que puedan resultar de o por razón de acción tomada o cometida por el Empleador en relación con tarjetas de autorización para la deducción de cuotas y costos.

J. Se entiende y acuerda que el derecho de despedir descansa en la discreción del Empleador, provisto que el Empleador no despedirá o de otra manera discriminar en contra de cualquier empleado por afiliación o actividad de Unión, donde tal actividad no interfiera con el trabajo ordinario del empleado. Si cualquier empleado se siente que el o ella ha sido despedido injustamente, el empleado podrá retar tal despido por el procedimiento de agravios proveído en la Sección 23.

SECCIÓN 3. HORAS DE TRABAJO

A. Horas de Trabajo: Ocho (8) horas consecutivas, exceptuando tiempo para comer, constituirá el turno regular o día de trabajo. El primer turno empezara a trabajar entre las horas de las 4:00 a.m. hasta las 11:00 a.m. y empleados trabajando tal primer turno serán pagados a la tasa regular de tiempo derecho de pago. Cualquier turno empezando entre las horas de 11:00 a.m. a 2:00 p.m. será designado el segundo turno y empleados trabajando en tal segundo turno serán pagados una prima de cinco centavos (\$.05) por todas las horas trabajadas. Cualquier turno empezando entre las 2:00 p.m. y 6:00 p.m. será designado el tercer turno y empleados trabajando en dicho turno serán pagados una prima de diez centavos (\$.10) por hora pro todo el trabajo desempeñado. Cualquier turno empezando entre las 6:00 p.m. y 11:00 p.m. será designado el cuatro turno y empleados trabajando en dicho cuarto turno serán pagados una prima de quince centavos (\$.15) por hora por todo el trabajo desempeñado.

Cualquier turno empezando entre las 11:00 p.m. y 3:59 a.m. será pagado una prima de veinte (\$.20) centavos por hora por todo el trabajo desempeñado.

B. Semana de Trabajo: Cuarenta (40) horas consistentes de cinco (5) consecutivos días de Lunes a Domingo constituirá la semana de trabajo regular de tiempo derecho, excepto como esta provisto en la Sub-Sección (C) mas adelante.

Si el Empleador decide establecer una semana de trabajo de cuatro (4) días, diez (10) horas de trabajo por día, exclusive de un periodo para comer, tendrá las siguientes condiciones:

- 1) Cuatro (4) de cinco (5) días – Lunes a Viernes, será programada. Sábado y Domingo serán los días fuera.
- 2) Tiempo extra será pagado después de diez (10) horas en un día o cuarenta (40) horas en una semana.
- 3) Este programa será implementado para toda la planta o a un departamento en particular por una mayoría de dos tercios (2/3's) de los empleados afectados.

C. Semanas de Días Festivos: El Empleador podrá requerir a los empleados a trabajar en otros que los días consecutivos durante una semana en que caiga un día festivo. En tal caso el empleado recibirá la tasa regular de pago de tiempo derecho excepto por trabajo desempeñado en el sexto (6o) día consecutivo, que será a tiempo y medio.

D. Si un empleado, por razones propias (excepto por una enfermedad en que el Empleador puede requerir certificación medica) no ha trabajado su semana completa de trabajo programado aunque el Empleador haya tenido trabajo disponible para el empleado, entonces, cuando lo pido el Empleador a trabajar en el sexto (6o) día consecutivo o el día fuera regular de el empleado, el o ella lo harán a su tasa de pago regular de tiempo derecho.

E. Un periodo para comer de no menos de treinta (30) minutos y no más de una (1) hora en el propio tiempo del empleado será establecido aproximadamente a la mitad de cada turno.

F. Todos los empleados ordenados a reportarse para trabajar y que se reportan de Lunes a Domingo serán garantizados cuatro (4) horas de trabajo o pago por el. Sin embargo, si debido a circunstancias fuera de el control de el Empleador, tales como una descompostura en la planta, falta de energía, inundaciones, etc., no trabajo es desempeñado por el empleado, entonces el empleado recibirá solo dos (2) horas de pago a tiempo derecho como "Pago por Presentarse", excepto que si el cierre fue debido a problemas de crisis de energía, el Empleador estará obligado solo por las horas actualmente trabajadas.

SECCIÓN 4. PERIODOS DE TRABAJO INTERMITENTES

No habrá periodos intermitentes de desempleo durante ningún DIA, excepto para descomposturas. En casos de descomposturas, los empleados serán pagados durante el día de la descompostura, a menos que se le orden que marque fuera, y se le ordene regresar al trabajo a un tiempo fijado, y las reparaciones no estén listas, ellos serán pagados de el tiempo en que fueron ordenados a trabajar y hasta que actualmente empieza el trabajo.

Empleados requeridos a permanecer en las premisas del Empleador o requeridos a mantenerse listos al grado de que su tiempo no puede ser usado como de ellos, serán pagados por dicho tiempo.

SECCIÓN 5. TIEMPO EXTRA

Tiempo extra a razón de una y medias veces la tasa de pago regular de tiempo derecho será pagado a todos los empleados los empleados cubiertos por este Acuerdo bajo las siguientes condiciones:

- A. Por todo el trabajo desempeñado en exceso de ocho (8) horas en cualquier un turno.
- B. Por todo el trabajo desempeñado en exceso de cuarenta (40) horas en cualquier una semana.
- C. Por cualquier trabajo desempeñado en exceso de cinco (5) horas consecutivas sin habersele dado una oportunidad de comer al empleado.
- D. Por todo trabajo desempeñado en el sexto (6o) día consecutivo, excepto como esta fijado en el Párrafo (b) o (d) de la Sección 3 anterior.

Tiempo extra a razón de dos (2) veces la tasa de pago de tiempo regular derecho será pagado a todos los empleados cubiertos por este Acuerdo si ellos desempeñan trabajo en el Séptimo (7o) día consecutivo.

- E. En el caso de que el Empleador desee que los empleados trabajen horas extras, los empleados recibirán un aviso antes del almuerzo de que se ocupara trabajar horas extras. En caso de que el Empleador desee que los empleados trabajen un sábado, los empleados deberán ser notificados antes del final del trabajo el jueves. En caso de que el Empleador desee que los empleados trabajen en un día festivo pagado, los empleados deberán ser notificados antes del final del trabajo en el día anterior al feriado. Si el Empleador cumple con los requerimientos de aviso de este párrafo y un empleado no trabaja, dicho empleado será sujeto a acción disciplinaria. Sin embargo, si el Empleador no cumple con las provisiones de aviso de este párrafo y el empleado no trabaja, el empleado no será sujeto a ninguna acción disciplinaria.

La Unión proporcionará al Gerente de Producción una lista de empleados por señoría cada 1 de enero y 1 de julio, que deseen trabajar horas extras cuando el trabajo esté disponible y sea realizado por empleados de menor señoría. La Compañía hará un esfuerzo razonable para incluir a los empleados en la lista. Si algún empleado de la lista se niega a aceptar el trabajo asignado tres (3) veces, el empleado será eliminado de la lista. Se aplicarán estándares de productividad. Los departamentos a ser excluidos por habilidades especiales son: Washroom, Dryers, Press, Garment (excluyendo túnel), Mending, Tie-Out.

SECCIÓN 6. SALARIOS

- A. Todos los empleados cubiertos por este Acuerdo serán pagados no menos de la escala de salarios mostrada en la Tabla "A" adjunta aquí y hecha una parte de el.
- B. Salarios serán computados en unas bases por hora y serán pagados no mas tarde de la hora de salida del último día de trabajo de el empleado después de la semana en que dicho trabajo fue desempeñado.
- C. Ningún empleado sufrirá una reducción en salarios por medio de la adopción de este Acuerdo.
- D. Un empleado cambiado temporalmente de una clasificación de trabajo con pago mas alto a una clasificación de trabajo con pago mas bajo, o vise versa, será pagado a la tasa más alta de clasificación en el DIA en que el cambio de una clasificación a otra se lleve a cabo.
- E. Empleados de la unidad de negociación requeridos a trabajar en nuevos tipos de equipo o nuevas técnicas de proceso actualmente no sujetos a este Acuerdo, pero de

naturaleza similar, serán incluidos en la unidad negociable. Un representante de la Unión y del Empleador se juntara para establecer una tasa por dicho trabajo.

SECCIÓN 7. DÍAS FESTIVOS

Los siguientes días festivos serán reconocidos como días festivos pagados y pagados a ocho (8) veces la tasa de tiempo derecho de el empleado, sin importar el día de la semana en que estos caigan: DIA DE ANO NUEVO, DIA DE MEMORIA (el cuarto Lunes de Mayo), CUATRO DE JULIO, DIA DEL TRABAJO, DIA DE GRACIAS, NAVIDAD.

Adicionalmente, después de completar un (1) año de servicio, el empleado será elegible para dos (2) días festivos flotantes, que se programan según el Artículo 8.B.

B. Sin embargo, los días festivos mencionados serán pagados provisto que el empleado califique bajo las siguientes condiciones:

- 1) El empleado ha sido un miembro de la unidad negociable y trabajado el primer día en el mes de calendario en que el día festivo caiga
- 2) Nuevos empleados deberán haber trabajado por el Empleador por los treinta (30) días inmediatamente anteriores al Día Festivo. Esta sub-sección no aplicara a empleados transferidos dentro de la unidad negociable.
- 3) El empleado deberá haber trabajado, si es requerido por el Empleador, todas las horas programadas durante la semana en que el día festivo ocurra y su día regular programado antes del día festivo y después del día festivo. Este requerimiento no es necesario para ser elegible a los días festivos flotantes.

C. Ningún trabajo será desempeñado en el DIA DE ANO NUEVO, EL DIA DE GRACIAS, y el día de NAVIDAD. Empleados podrán trabajar el DIA DE EL TRABAJO en unas bases voluntarias si se les pide así por el Empleador, en cuyo caso ellos recibirán doble su tasa de pago de tiempo derecho por todos las horas trabajadas en adición a pago de día festivo si es elegible por lo mismo de acuerdo con 8 (B) mencionado

D. Si las condiciones del negocio lo permiten y según la discreción de la administración, las vacaciones de Acción de Gracias se pueden observar el viernes posterior al feriado. Los empleados renuncian al pago de vacaciones por el trabajo realizado en el Día de Acción de Gracias.

E. Si se programa trabajo en el DIA CONMEMORATIVO o el CUATRO DE JULIO, y el empleado es ordenado a reportarse en estos días y falla (excepto por una enfermedad por la cual el Empleado puede requerir certificación medica) o rehúsa a reportarse para trabajar en estos días, entonces el Empleador no le será requerido a pagar al empleado por esos días festivos cuando se desempeño trabajo. Sin embargo, si en el Viernes antes

de el día festivo, el Lunes después de los días festivos, sin incluir el Lunes después de un día festivo en Lunes, o durante las semanas de los días festivos, un empleado regular esta fuera de el trabajo por una enfermedad de buena fe, u otras razones aprobadas por el Empleador, entonces dicho empleado deberá ser pagado por los días festivos.

F. Cuando un empleado haya calificado para días festivos pagados como están fijados antes, y cuando se desempeña en estos días festivos, el empleado debe ser pagado tiempo y medio (1-1/2) su tasa de pago de tiempo regular derecho por tales horas como sean trabajadas mas ocho (8) horas de pago por los días festivos como están provistos antes y el empleado será pagado a razón de dos y media (2-1/2) veces la tasa de pago de tiempo regular derecho por todo el trabajo desempeñado en exceso de ocho (8) horas en esos días festivos.

G. Cuando un empleado no ha calificado para pago en días festivos como esta fijado antes, y cuando el empleado es requerido a trabajar en cualquiera de esos días festivos, el o ella serán pagados a razón de dos (2) veces la tasa de pago regular de tiempo derecho por tal tiempo como el empleado pueda trabajar.

H. Se acuerda que en los casos de emergencia o Actos de Dios, las tasas de primas mencionadas en las sub-secciones (E) y (F) serán reducidas por una mitad la tasa de pago de tiempo regular. Como se usa en la sub-sección, la "emergencia" se entenderá que quiere decir un evento o ocurrencia mas allá de el control de el Empleador que afecta a un departamento entero o planta (no a una sola pieza de equipo).

I. Cuando cualquiera de los arriba mencionados días festivos pagados cae en el séptimo (7o) día consecutivo, el siguiente día será observado como el día festivo pagado.

SECCIÓN 8. VACACIONES

Todos los empleados cubiertos por este Acuerdo que han estado ocupados por un solo Empleador por un (1) ano o más tendrán derecho a unas vacaciones anuales con pago, provisto:

- 1) Empleados deberán haber trabajado no menos de mil quinientas (1500) horas en el primer ano de empleo (días festivos pagados y tiempo de vacaciones contara como tiempo trabajado para el propósito de calificar bajo la siguiente sentencia) Un ano de empleo será doce (12) meses de la fecha de empleo registrada primero a su empleo o re-registrada después de un lapso de empleo.
- 2) Para aquellos empleados que han trabajado un (1) ano o más pero menos de tres (3) anos, las vacaciones serán iguales en duración a una (1) semana i.e. cuarenta (40) horas

Para aquellos empleados que han trabajado tres (3) o mas anos, la vacación será igual en duración a dos (2) semanas, i.e. ochenta (80) horas.

Para aquellos empleados que han trabajado nueve (9) o mas anos, la vacación será igual en duración a tres (3) semanas, i.e. ciento veinte (120) horas.

Para aquellos empleados que han trabajado quince (15) anos o mas, la vacación será igual en duración a cuatro (4) semanas, i.e. ciento sesenta (160) horas.

Las horas mencionadas se otorgarán durante un año de aniversario de acuerdo con la señoría del empleado. En adicción, el empleado todavía recibirá las horas mencionadas antes previsto que ellos no estén ausentes por más de treinta y un (31) días en el año anterior. Si los empleados pierden mas de treinta y un (31) días, vacaciones y días festivos pagados exceptuados entonces el pago de vacaciones serán pagadas en base prorrateada en el total de horas de tiempo derecho que hayan trabajado y sido pagadas.

Para aquellos empleados que hayan trabajado veinte (20) o mas anos, los empleados tendrán derecho a un día festivo pagado flotante que sea tomado en un tiempo mutuamente conveniente durante el ano de empleo.

- 3) La tasa de pago será la tasa de pago de tiempo derecho al tiempo de tomar las vacaciones o, si el empleado ha sido transferido de un trabajo a otro llevando diferentes tasas de pago en el periodo de noventa (90) días inmediatos anteriores de la fecha de tomar las vacaciones, la tasa de pago de el empleado será el promedio de la tasa de pago de tiempo derecho de ese empleado durante dicho periodo de noventa (90) días.

B. El pago en lugar de vacaciones no se otorgará sin el consentimiento mutuo del Sindicato y el Empleador. El Empleador publicará una hoja de solicitudes de vacaciones en o antes del 1 de noviembre de cada año. Las vacaciones se otorgarán por señoría de planta. Las horas de vacaciones acumuladas pero no utilizadas en el momento en que están programadas las vacaciones en noviembre pueden solicitarse en cualquier momento durante el próximo año. El tiempo de vacaciones para el año siguiente que no se acumulará hasta después de que finalice la licitación se puede ofertar solo para tomarse en fechas que ocurran después de que se haya acumulado el tiempo de vacaciones. Los empleados deben declarar su preferencia de vacaciones antes del 15 de noviembre. Los empleados deben indicar su preferencia para los días festivos flotantes desde el 16 de noviembre hasta el 1 de diciembre. Los empleados que no programen sus vacaciones y sus días festivos flotantes durante este período perderán su preferencia de señoría. Cualquier tiempo de vacación no solicitado durante noviembre se puede tomar por orden llegada durante las semanas disponibles. Cualquier cambio en el programa de vacaciones tal como se publicó debe hacerse con el consentimiento del Empleador.

C. En caso de cese del empleo, a los empleados se les pagarán todas las vacaciones disponibles, más las vacaciones prorrateadas desde la fecha del último aniversario.

D. Si el Empleador ordena o acuerda para un empleado a tomar sus vacaciones en tal tiempo en que uno de los días festivos pagados provistos aquí caiga durante esas vacaciones, entonces el Empleador pagara al empleado la cantidad debida por el día festivo pagado en adicción al pago de vacaciones. Sin embargo, si el empleado pide las vacaciones en tal tiempo que uno de los días festivos pagados provistos ocurra durante tal periodo de vacaciones, y el Empleador apruebe, entonces el empleado no tendrá derecho a pago por ese día festivo.

SECCIÓN 9. REPRESENTACIÓN DE UNIÓN

A. El Presidente y/o Representativo de Negocios y cualquier oficial debidamente autorizado de la Unión serán permitidos a visitar la planta de el Empleador, en cualquier tiempo durante horas de trabajo, sin embargo, el deberá avisar a la oficina de su intento de entrar a la planta y tendrá acceso a tarjetas de tiempo y cheques de pago por trabajo desempeñado por cualquier miembro de la Unión. Tales visitas no interferirán con la producción.

B. Se acuerda que la Unión podrá elegir, sin exceder tres (3) empleados, en cualquier planta a ser acreditados debidamente como representativos de la Unión para ser conocidos como Delegados de Planta. Al Empleador le será dada aviso por escrito de los nombres de dichos Delegados. Los Delegados no serán discriminados en contra por cualquier en o representando a la Unión.

C. Orientación para Nuevos empleados. El Empleador acuerda hacer arreglos con la Unión para que todos los miembros de la unidad de negociación recién contratados asistan a una reunión de orientación en el horario de la Compañía y en las instalaciones, que no exceda los treinta (30) minutos según sea necesario, pero no más de una vez por mes.

SECCIÓN 10. SEÑORÍA

A. En el caso de descansos por falta de trabajo, o de volver a ocupar a empleados descansados, los siguientes factores serán considerados:

- 1) Habilidad para desempeñar el trabajo,
- 2) Condición física,
- 3) Duración de servicio con la Compañía y Departamento.

Si, entre dos empleados los factores uno y dos mencionados son relativamente iguales, el factor numero tres gobernara el descanso y reocupar. La determinación de factores uno y dos descansa únicamente con el Empleador, sujeto al procedimiento de agravios.

B. La señoría será terminada por cualquiera de los siguientes casos:

- 1) Renuncia,
- 2) Despido,
- 3) Dejar de reportarse al llamado de descanso dentro de dos días de aviso enviado por correo certificado con aviso de recibido solicitado al ultimo domicilio de el empleado;
- 4) Si esta ausente de le trabajo por mas de tres (3) días consecutivos sin avisar al Empleador, a menos que el empleado no pueda avisar al Empleador debido a que el/ella no pueda avisar al Empleador porque el/ella esta incapacitada por emergencia medica.
- 5) Descanso que exceda 30 días de un empleado de menos de 1 año de empleo.
- 6) En descanso en exceso de ciento veinte (120) días si un empleado tiene menos de un ano de servicio, en exceso de 180 días para cualquier empleado con más de un año de servicio.
- 7) Descansos de más de doscientos cuarenta (240) días para cualquier empleado con más de cinco (5) años de servicio.

C. Ningún empleado con más de noventa (90) días de empleo perderá señoría por ausencia debido a enfermedad, si dicha ausencia no es en exceso de 180 días de calendario, y dicho empleado regresa a trabajar dentro de siete (7) días de calendario después de recibir autorización del doctor para regresar a trabajar completamente. El empleador deberá regresar al empleado dentro de siete (7) días de calendario después de que haya sido avisado por el empleado de que dicho empleado ha sido dado de alta para trabajar sin restricciones, por un doctor.

D. Los primeros 90 días de empleo serán considerados un periodo probatorio durante cuyo tiempo el empleado no ganara señoría y podrá estar sujeto a ser despedido sin recurso. Al completar los noventa (90) días de empleo, la fecha de antigüedad del empleado será la fecha inicial de contratación.

E. Una lista de la antigüedad inclusive nombre, la dirección, el cargo y paga actual serán proveer a la Unión del cada año para el propósito de mantener registro claro de todos empleados.

F. Siempre que una vacante de trabajo ocurra en una clasificación cubierta por este Acuerdo, el Empleador extenderá la oportunidad de promoción a todos los empleados anunciando la posición abierta. Empleados tendrán tres (3) días de trabajo de la fecha del anuncio del trabajo para demostrar interés en la posición. Estos avisos serán anunciados visiblemente.

SECCIÓN 11. PERMISO DE ENFERMEDAD

A. Los empleados deben trabajar al menos 30 días o más para calificar para el permiso por enfermedad. El permiso por enfermedad remunerada se acumula a razón de una hora por cada 30 horas trabajadas hasta un máximo de 40 horas por año. El permiso por enfermedad se pagará según el salario regular del empleado. No se pueden tomar más de 40 horas de licencia por enfermedad en un año. Se puede transferir un total de 48 horas o seis días al año siguiente hasta un máximo de veinte (20) días. Un empleado solo puede usar su tiempo pagado por enfermedad una vez que haya trabajado 90 días después del empleo inicial. El permiso por enfermedad se puede utilizar solo para los fines autorizados por la ley del estado de California.

SECCIÓN 12. PERMISOS DE AUSENCIA

A. El Empleador y la Unión cumplirá con los términos de la ley “Uniformed Services Employment and Reemployment Rights Act” (USERRA).

B. El Empleador concederá a los empleados ausencias justificadas cuando sean dadas con aviso de una semana antes para asistir a cualquier citas programadas por el INS o US Departamento de Estado con respecto a estados de inmigración o ciudadanía del el empleado, esposa, hijo o padres. El empleador podrá requerir prueba de la cita y prueba de la relación familiar.

C. El empleador no negara irrazonablemente permisos de ausencia para asuntos de Unión provisto que tal permiso sea solicitado por no mas de un empleado en cualquier tiempo, y provisto que cada tal permiso es por una duración de no mas de 5 días de trabajo, y provisto que el aviso sea dado cuando menos 7 días antes de le primer día de la ausencia, y provisto que el numero total de días para todos lo empleados no sea de mas de 20 días en un ano de calendario. Por ejemplo, 4 empleados podrán tomar 5 días cada uno y después no más permisos serán concedidos hasta el siguiente ano de calendario.

D. El empleador cumplirá con todas las regulaciones y leyes federales y estatales.

SECCIÓN 13 PERMISO DE FUNERAL

En caso de una muerte en la familia inmediata de un empleado (familia inmediata será restringida a padre, hermano, hermana, hijo, cónyuge, pareja domestica registrado, hijos adoptivos, suegra, suegros, abuelos y nietos), él o ella deberán al solicitarlo, escribir tal tiempo con tres (3) días de pago, para estar de luto por la pérdida del familiar, que no exceda a tres (3) días regularmente programados para trabajar dentro de el Estado de California y no exceder cinco (5) días de trabajo regularmente programados para

trabajar fuera de el estado de California. Si un viaje extendido sea necesario, el empleado podrá solicitar un permiso sin pago.

SECCIÓN 14. PAGO DE INCENTIVO

En el caso de que el Empleador decidiera instalar un incentive de salarios, pago por pieza, u otro sistema de pago de bonos o normas, tal como método de pago deberá garantizar a cada trabajador ganancias por hora no menos que aquellas fijadas en las tablas de salarios adjuntas aquí y tal plan de pagos será instalado solamente después de proveer un aviso de menos de 15 días anteriormente a la Unión.

SECCIÓN 15. DISCRIMINACIÓN

Las partes a este Acuerdo acuerdan que no Habrá discriminación en contra de ningún empleado o cualquier aplacante de empleo debido a raza, color, religión, sexo u origen de nacionalidad, o cualquier otra clase protegida por leyes o relaciones estatales o federales. Esta obligación de no discriminar incluye, pero no esta limitada a: Ocupar, colocar, promover, cambiar o rebajar, reclutar, anuncios o solicitud para empleo, entrenamiento durante el empleo, tasas de pago u otras formas de compensación, selección para entrenamiento, y descansado terminar.

SECCIÓN 16. CARIDAD

La Unión deberá y acuerda aquí conducir y manejar cualquier y todas campañas y acciones para propósitos caritativos entre su membresía y en tales instancias que considere aconsejables, pero en ningún caso el Empleador llevara a cabo ninguna campana caritativa entre los empleados sin la aprobación de la Unión.

SECCIÓN 17. UNIFORMES

Si el Empleador requiere a un empleado a usar uniforme o un tipo especifico de ropa entonces, el Empleador deberá proporcionar dichas prendas y lavar o limpiar las mismas sin costo al empleado.

SECCIÓN 18. REGLAS DE EL TRABAJO

Reglas y regulaciones para la conducción de le negocio, tales como el Empleador considere necesaria y propias, que no estén en conflicto con los términos de este acuerdo, serán observadas por todos los empleados. Tales reglas y regulaciones serán fijadas por el Empleador en un pizarrón de boletines, ubicado en tal posición que todos los empleados se familiaricen con tales regulaciones; o por escrito y firmadas por el empleado. Cualquier cambio a las reglas y normas se postearán por un periodo de no menos de 15 días antes de la fecha del cambio propuesto. La Unión será notificada de

cualquier cambio a las reglas y regulaciones. Esta notificación no exonerará ni limitará los derechos de la administración a los que se hace referencia en la Sección 32.

SECCIÓN 19. PIZARRÓN DE BOLETINES

Se acuerda que pizarrones de boletines adecuados serán instalados por el Empleador cerca de los relojes de tiempo u otros lugares apropiados. Estos pizarrones de boletines son también para uso de la unión para fijar avisos y otros asuntos oficiales de la Unión.

SECCIÓN 20. REGISTROS DE TIEMPO

A. Registros de tiempo serán mantenidos por el Empleador para todos los empleados para el propósito de llevar recordé de el tiempo trabajado. Estos recordé mostraran el tiempo actual de principiar y terminar el empleo cada día, así como el tiempo fuera para periodos de comida, las horas trabajadas en cada DIA, y el total de horas trabajadas para el periodo de pago.

B. Relojes de tiempo con tarjetas de tiempo con tarjetas de tiempo apropiadas y otros registros apropiados para cuidar el tiempo serán provistos por el Empleador.

C. Donde los relojes de tiempo son instalados y las tarjetas de tiempo que van a ser marcadas, deberán ser marcadas por cada empleado individual de acuerdo con las instrucciones del Empleador.

D. Donde un plan de incentive este en operación, el Empleador proveerá al empleado con un record de su productividad por el día si el plan es en bases diarias, o por la semana si es a bases semanales.

Estos registros serán proporcionados a los empleados por medio de un pizarrón de boletines o reportes individuales.

E. Todos los registros que muestren horas de empleo, tiempo de empezar y terminar, y registros de productividad donde un plan de incentivo de compensación este en efecto se hará disponible para el representante acreditado de la Unión cuando sea solicitado por la Unión durante horas de negocio.

F. El Empleador proporcionara y pondrá a disposición de le representante de la Unión un lugar apropiado para el propósito de inspeccionar tales record, y dichos record no podrán ser removidos de le establecimiento de negocios de el Empleador.

SECCIÓN 21. PLAN DE SALUD Y ASEGURANZA

A. Todos los empleados serán cubiertos por el plan AlSCO Production Plus del Empleador. El Empleador contribuirá al plan AlSCO Production Plus para la salud, dental, la visión, los fármacos y los seguros de vida para cada empleado elegible. Los empleados tendrán una opción de compra cobertura para dependientes.

B. Un empleado elegible es uno que ha estado en nomina de pago de el Empleador en el primer día de cada mes de calendario, provisto, sin embargo, de que cuando empleados nuevos sean ocupados que no son miembros de la unidad negociable, el primer pago debido será en el primer día de le primer mes de calendario después de los primeros noventa (90) días de calendario de empleo.

C. El empleador pagará aumentos de hasta seis (6%) por ciento por año

Enero 1, 2020 – \$511.00

Enero 1, 2021 – \$542.00

Enero 1, 2022 – \$574.00

Enero 1, 2023 – \$609.00

Cualquier aumento más alto que seis (6%) por ciento será compartida al 50% con el empleador y el empleado.

SECCIÓN 22. PLAN DE PENSIÓN

A. El Empleador aportará al Fondo Nacional de Jubilaciones, Plan Nacional, a más tardar el día diez de cada mes, una cantidad por empleado, cubierta por el convenio colectivo de acuerdo con los términos del Plan de Rehabilitación, que actualmente prevé las siguientes contribuciones:

Efectivo 6/1/2020 \$109.42

Efectivo 6/1/2021 \$114.40

Efectivo 6/1/2022 \$119.61

Efectivo 6/1/2023 \$125.06

B. El Empleador estará sujeto a las provisiones de el presente existente Pensión Trust y la acción de los Fiduciarios y/o modificar las provisiones de tal Trust en todos los asuntos con la excepción de tasas de contribución, que están aquí cubiertas.

C. Efectivo Octubre 1, 2005 o tan pronto como sea practico, el Empleador acuerda deducir cada mes por medio de deducciones de pago una cantidad fijada por los empleados que deseen participar en le 401 (K) UNITE Workers Pensión Fund.

SECCIÓN 23. PROCEDIMIENTO DE AGRAVIOS

A. Es acordado por las partes que todos los agravios y disputas que resulten bajo los términos de este Acuerdo serán resueltos de acuerdo con los procedimientos como siguen en este Artículo. Un agravio o disputa bajo este Acuerdo será definida como una

disputa, reclamo o queja que resulte bajo, de, en conexión con o relacionada a este Acuerdo o el significado, aplicación, interpretación o el desempleo de ello, y resultado durante el término de este Acuerdo y/o de cualquier extensión de el mismo. Tales agravios o disputas serán llevados de acuerdo con los siguientes pasos.

Primer Paso. El empleado agraviado y/o el Delegado de le empleado o Representativo de la Unión discutirán el asunto con le supervisor inmediato de le empleado dentro de quince (15) días de trabajo de le tiempo en que la acción que esta siendo agraviada en conocido por el empleado agraviado, o debería de ser conocido, e el derecho de proceder esta perdido. Tal supervisor tendrá tres (3) días de trabajo en los que podrá dar su respuesta. Si el agravio es con el supervisor directo, entonces el empleado o el Representativo de Unión discutirán el asunto con el siguiente supervisor o manejador hasta el Manejador General. Si el agravio no es satisfactoriamente arreglado, entonces,

En el caso de un agravio por despido, tal aviso deberá ser dado dentro de diez (10) días de la fecha del despido o el derecho de proseguir tal agravio está perdido.

Segundo pago. El agravio será reducido por escrito, presentado y discutido con el representativo designado del Empleador, dentro de cinco (5) días de trabajo de la respuesta de la Compañía en el Primer Paso. La Compañía tendrá cinco (5) días de trabajo en los cuales dar su respuesta. Si el agravio no es arreglado satisfactoriamente, entonces:

Tercer Paso. El agravio por escrito será considerado en una junta entre los representativos de la Unión y la Compañía por solicitud escrito entre 5 días de la respuesta del Paso 2. La Compañía avisara a la Unión de la respuesta, por escrito, dentro de diez (10) días de trabajo después de la junta. Si el agravio no es arreglado satisfactoriamente, entonces:

Cuarto Paso: A la solicitud de cualquiera de las partes, dentro de diez (10) días después de la disposición de el Tercer Paso, el asunto podrá ser referido a una junta de ajuste, si las dos partes están de acuerdo. Cualquier agravio sometido después de los descritos en las secciones anteriores no será considerado. Una Junta de Ajustes consistente de dos (2) representativos de cada parte contratante. Esta Junta se reunirá para considerar todos los casos sumitos a ella lo más pronto posible.

B. Si dentro de cuarenta y ocho (48) horas, esta Junta no puede llegar a un acuerdo referido a ella, o después de una conclusión sin éxito del Paso 3 donde una Junta no se utiliza, el tema se puede referirse al arbitraje por aviso escrito entre 5 días. Las partes escogerán un Árbitro, alternamente excluyendo nombres de una lista de 9 arbitradores del FMCS. El arbitrador elegido tendrá una audiencia y dará la decisión por escrito. Tal decisión será obligatoria a todas las partes cuando sean avisadas. Cualquier gastos incurridos por el arbitraje serán divididas entre las partes equitativamente. El Árbitro no

tendrá autoridad de alterar, añadir o ir fuera de los términos de este Acuerdo, ni decidir en preguntas no presentados a él/ella por las partes.

C. Dejar de cumpliré con cualquier limitación de tiempo fijadas en esta Sección serán consideradas un abandono.

D. Esperando decisión de cualquier pregunta referida ala Junta o al arbitraje, el trabajo de acuerdo con las provisiones de este Acuerdo continuara.

SECCIÓN 24. REGULACIONES Y REGLAS RAZONABLES DE LA COMPAÑÍA

La Compañía y todos los empleados reconocen sus obligaciones y responsabilidades para contribuir a un ambiente de trabajo, seguro, libre de drogas y condiciones saludables para todos. En adición, las partes reconocen esta obligación de cooperar en mantener y mejorar un ambiente seguro y saludable y usar sus mejores esfuerzos juntos para lograr esos objetivos. Por lo tanto, el derecho de la Compañía para reglas y regulaciones razonables, no en conflicto con este Acuerdo, como pueda de tiempo en tiempo considerar mejor el propósito de mantener un lugar de trabajo seguro, sin drogas, y/o efectivo para operar la planta, y después de dar 15 días aviso a la Unión y los empleados, requerir cumplimiento de ellas por los empleados, es reconocida.

SECCIÓN 25. AVISOS DE AMONESTACIÓN

Ningún empleado será despedido por mala producción sin haber sido amonestado previamente, recibiendo apropiada disciplina progresiva en un proceso de tres pasos: aviso por escrito, suspensión y terminación provisto que el empleado haya recibido apropiado asesoramiento verbal antes de tal aviso por escrito, y provisto que la suspensión puede ser reemplazada por una segunda amonestación. Si ocurre una suspensión, una junta de Unión o Delegado de Planta, y el empleado deberá llevarse a cabo. No se requerirá tal disciplina progresiva cuando la causa de la disciplina se deba a conductas como deshonestidad, violencia o acoso en el lugar de trabajo, insubordinación, embriaguez, robo, travesuras maliciosas o actos similares.

Una copia de tales amonestaciones será enviada a la Unión entre diez días hábiles.

SECCIÓN 26. SUCESORES

Este acuerdo será obligatorio a ambas partes, sus sucesores y cesionarios. El Empleador dará aviso de la existencia de este Acuerdo a cualquier comprador, arrendatario o cesionario de las operaciones cubiertas por este Acuerdo o de cualquier parte de ellas. Tal aviso será por escrito con una copia a la Unión no más tarde de la fecha efectiva de la venta, transferencia, arriendo o cesión.

SECCIÓN 27. CLÁUSULA DE RESERVA

En el caso de cualquier sección, cláusula o provisión de este Acuerdo sea declarada ilegal por juicio final de u a corte de jurisdicción competente, tal invalidación de tal sección, cláusula o provisión no invalida la porción restante de esto, y tales porciones restantes continuaran en toda su fuerza y efecto por la duración de este Acuerdo.

SECCIÓN 28. HUELGAS

Durante el periodo cubierto por este acuerdo, El empleador no dejara afuera a sus empleados, miembros de la Unión, y la Unión no causara o sancionara huelgas o piqueteros de cualquier planta operando entonces bajo y siguiendo este Acuerdo. Si el piquete es ocasionado por personas u organizaciones otras que la Unión, parte de este Acuerdo, empleados, miembros de la Unión, no se rehusaran a cruzar tales líneas de piquete a menos que dicho piquete haya sido oficialmente y específicamente endorsado y aprobado por el Cuerpo Ejecutivo de la Unión.

SECCIÓN 29. PERIODOS DE DESCANSO

A cada empleado le será concedido un periodo de descanso pagado de diez (10) minutos por cada cuatro (4) horas de empleo. El periodo de descanso lo mas practico que sea posible será en la mitad de cada periodo de trabajo. Si un empleado completa su día de trabajo entre la cuarta y la sexta hora, no tendrá derecho al segundo periodo de descanso pagado en ese día. Una vez que el empleado haya completado trabajo en exceso de seis (6) horas, el habrá ganado y le será dado un segundo periodo de diez (10) minutos de descanso pagado por ese día. Los empleados no serán requeridos a trabajar en exceso de tres (3) horas continuas sin un periodo de descanso de diez (10) minutos.

Empleados que trabajo en el Departamento de Soil tendrán tres 3 minutos adicionales para lavarse las manos antes de cada periodo de descanso, antes del almuerzo, y al fin del turno.

SECCIÓN 30. CORTESÍA, RESPETO Y DIGNIDAD

El Empleador y la Unión acuerdan que cada empleado y representativo del Empleador deberá ser tratado con cortesía, respeto y dignidad, Abuso verbal, amenazas u hostigamiento por cualquier empleado o manejador no será tolerado. Acción disciplinaria será conducida en una manera profesional.

SECCIÓN 31. DIVERSIDAD ÉTICA Y CULTURAL

A. El Empleador acuerda distribuir información concerniente a programas disponibles de ESL a los empleados y podrá proveer espacio en la tabla de boletines para ese fin.

B. En el caso de que un empleado exprese que el o ella este experimentando dificultad en entender Ingles en una situación que envuelva una disputa en el piso de la planta, un posible agravio, posible confusión acerca de los deberes y responsabilidades del trabajo, o clarificación necesaria en preguntas que puedan resultar sobre este Acuerdo, el podrá solicitar la asistencia de un traductor de su predilección, mientras que tal traductor este en las premisas.

SECCIÓN 32. PREREGOTIVAS DE LA GERENCIA

El Empleador tendrá el derecho de ejercitar las funciones usuales deberes y responsabilidades de gerencia, sin interferencia o impedimento por la Unión excepto como este expresamente limitado por los términos de este Acuerdo. Sin limitar la generalidad de lo anterior, la autoridad de crear y eliminar trabajos, asignar trabajo, ocupar empleados, dirigir, ajustar, aumentar y disminuir la fuerza trabajadora, remover y mantener disciplina estará investida en la gerencia.

SECCIÓN 33. PRODUCTIVIDAD

La Unión reconoce que continuar una larga escala de empleo en un salario justo puede continuar solo mientras que un alto nivel de producción es mantenido dentro de la operación del Empleador. Las partes acuerdan que este resultado depende de lograr una alta calidad del desempeño y eficiencia logrado por empleados individuales, y la Unión se compromete alentar a sus miembros en el logro de este objetivo. Aumento de productividad puede ser logrado reduciendo danos, buen cuidado de herramientas y equipo, una cantidad mínima de tiempo perdido, uso cuidadoso y económico de equipo, y en general, una actitud positiva por cada empleado. Eficiencia de producción requiere esfuerzos cooperativos hacia poder encontrar más fácil, mejor y mas rápido maneras de desempeñar operaciones y la aceptación lista de producción mas alta basada en el mejoramiento de operaciones o métodos

SECCIÓN 34. CLÁUSULA VOLUNTARIA

Las partes reconocen que durante las negociaciones que resultaron en este Acuerdo, cada quien tuvo la oportunidad y derecho sin límite de hacer demandas y propuestas con respecto a cualquier tema o asunto no retirado por la ley de el área de negociaciones colectivas y que el entendimiento y acuerdos logrados por las partes después de ejercitar ese derecho y oportunidad como están fijados en este Acuerdo, cada quien voluntariamente e incalificable ceden el derecho y cada uno acuerda que el otro no estará obligado a negociar colectivamente con respecto a cualquier asunto expuesto no específicamente relacionado a o cubierto en este Acuerdo. Aunque tal tema o asunto podrá no haber estado dentro del conocimiento o contemplación de

cualquier o ambas de las partes en el tiempo en que negociaron o firmaron este acuerdo.

SECCIÓN 35. SALUD Y SEGURIDAD

A. El Empleador hará provisiones razonables para asegurar la salud y seguridad de sus empleados durante las horas de trabajo. Ambos la Unión y el Empleador reconocen que hay obligaciones específicas bajo normas Federales, Estatales y locales o guías incluyendo aquellas comunicaciones peligrosas, cierres/dejar fuera, y patógenos de sangre. Los empleados serán provistos con información aplicable de seguridad y salud.

B. El Empleador hará disponible el apropiado equipo de protección personal sin costo a los empleados excepto en situaciones que envuelvan daño intencional, pérdida o robo debido a acciones negligentes por el empleado.

C. El Empleador proveerá un número adecuado fuentes para beber limpias o botellas con agua fresca y vasos limpios para permitir fácil acceso por los empleados para beber frecuentemente. El Empleador tomara todas las medidas razonables para revisar la exposición al calor incluyendo escape de ventilación, abanicos, protección de el vapor y otro equipo caliente, y considerara cualquier recomendaron provista por el Comité de Seguridad y Salud.

D. Los sanitarios deberán tener alumbrado apropiado y espejos y estarán surtidos con papel de el baño, toallas y jabón. Los sanitarios estarán libres de ruido y mantenidos en una condición higiénica. Los sanitarios estarán abiertos en las horas de trabajo, comida y periodos de descanso, a menos que el cierre temporal sea necesario para reparaciones, limpiado o remodelación. Lugares para lavarse las manos se harán accesibles para los empleados.

E. Equipo protectivo para empleados con potencial exposición ocupacional, tal como contacto en la piel, o sangre, u otros materiales potencialmente infecciosos. El empleador, proveerá equipo personal apropiado protectivo. Equipo personal protectivo será considerado "apropiado" solo si no permite sangre u Otros materiales potencialmente infecciosos a pasar por o alcanzar el empleado en su ropa, piel, ojos, o boca, bajo condiciones normales de uso. El Empleador reemplazara equipo protectivo personal como sea necesario para mantener toda su efectividad, sin costo al empleado, excepto en casos de daño intencional, pérdida, robo o negligencia. Guantes desechables (solo un uso) tales como guantes de reexaminación o quirúrgicos serán reemplazados tan pronto como sea practico cuando estén contaminados o tan pronto como sea posible si están rotos, agujerados, o cuando su capacidad para funcionar como una barrera este comprometida.

F. Vacunación: La Compañía ofrecerá las series de Vacunas de Hepatitis B a todos los empleados con exposición potencial ocupacional de sangre dentro de diez (10) días

de trabajo de asignación inicial, a menos que el empleado haya previamente recibido las series de vacunación completas de Hepatitis B, pruebas de anticuerpo hayan revelado que el empleado es inmune, o la vacuna es contradictoria por razones medicas.

G. Todas las lastimaduras no importa que menores deberán ser reportadas por el empleado al Manejador de producción, al Manejador asistente de producción, o al Manejador de la oficina inmediatamente de su ocurrencia.

H. Un comité de Seguridad y Salud "Comité" conjunto será establecido por el Empleador y la Unión incluyendo tres (3) miembros de la unidad negociable seleccionados por la Unión. Provisto que no mas de un (1) empleado será escogido de cualquier un departamento. El Comité será organizado para proveer ayuda en identificar y eliminar potenciales peligros de seguridad en la planta. El Manejador General o su designado coordinaran la junta del Comité, fijaran agendas con la participación de los miembros, ayuda con recursos y asistencia técnica, así como recomendaciones para asegurar la debida aplicación, resolución efectiva y cumplimiento con las leyes aplicables, regulaciones, provisiones de códigos, pólizas y/o procedimientos. Este Comité se juntara una vez al mes y darán mensualmente una gira de seguridad por la planta. Además, los miembros harán recomendaciones a la gerencia para mejorar la seguridad y salud en el lugar de trabajo. El Empleador considerara todas las recomendaciones, de buena fe, del Comité.

I. El empleador proveerá entrenamiento de seguridad y salud en el trabajo como es requerido por las regulaciones Federales, Estatales y locales. Tales juntas se llevaran a cabo en intervalos que cumplan con las regulaciones o las normas aplicables.

SECCIÓN 36. LITIGACIÓN

A. En el caso de cualquier acción de la ley o equidad es requerida para esforzar este acuerdo o cualquier provisión de el, la parte que prevalezca en tal acción tendrá derecho a recibir reembolsos de razonables costos de abogados y costos de demanda.

B. Las partes además estipulan que este Acuerdo fue ejecutado en el Condado de Sacramento y cualquier litigación relacionada a este Acuerdo o que resulte de dicho Acuerdo será presentada en la Corte de Distrito por dicho Condado de Sacramento.

SECCIÓN 37. FONDO DE COMPROMISO CIVICO DEL SERVICIO DE PROPIEDAD

El Empleador acuerda deducir y transmitir al tesorero de Workers United Western States Regional Joint Board, SEIU Local 75 Property Service Civic Engagement Fund (PSCEF) la cantidad especificada para cada semana trabajada a de los salarios de aquellos empleados que voluntariamente autorizaron dichas contribuciones. Estas transmisiones se realizarán a más tardar el día veinte (20) del mes siguiente, y deberán

ir acompañadas de una lista de los nombres de los empleados para quienes se han realizado tales deducciones y el monto deducido por cada empleado.

El Sindicato se compromete a indemnizar y tener al Empleador libre contra todos y cada uno de los reclamos, demandas u otras formas de responsabilidad que surjan de las deducciones de dinero por cualquiera de las deducciones mencionadas por el pago de un empleado. La Unión asume la plena responsabilidad por la disposición de los fondos deducidos una vez que han sido entregados a la Unión.

SECCIÓN 38. TERMINO DEL ACUERDO

Este Acuerdo será efectivo Octubre 1, 2020 y seguirá en toda su fuerza y efecto hasta Septiembre 30, 2023, y será considerado como renovado de año en año de allí en adelante a menos que cualquier parte aquí dará aviso por escrito a la otra de su deseo de tener el mismo modificado o terminado y dicho aviso deberá ser dado cuando menos sesenta (60) días antes de Septiembre 30, 2023. Si tal aviso no es dado, entonces este Acuerdo quedara como renovado por el siguiente año.

EN TESTIGO DE LO CUAL, las partes aquí han puesto sus manos el día y el año escrito primero arriba.

ALSCO, Inc

**Western States Regional Joint Board
Local 75**

[Firma]

Mark P. Kotsios
Gerente General

[Firma]

Maria Rivera
Directora Regional

TABLA A

Tasas de Salarios

	10/1/2020	01/1/2021	10/1/2021	01/1/2022	10/1/2022
Grupo 1:	+.25	+.25	+.35	+.35	+.23
Flatwork, Soil, Operador de Tunel	\$14.12	\$14.37	\$14.72	\$15.07	\$15.30
Grupo 2:					
Conserje, Load Builders, Tie-out	\$14.17	\$14.42	\$14.77	\$15.12	\$15.35
Grupo 3:					
Ayudante de Lavaderos (cargador/jalador), Operador de Secador	\$14.57	\$14.82	\$15.17	\$15.52	\$15.75
Grupo 4:					
Lavadero Principal	\$14.87	\$15.12	\$15.47	\$15.82	\$16.05

La Compañía cumplirá con el salario mínimo de California.

En adición a lo anterior, se acuerda y se entiende que las personas "Lead" recibirán cuando menos diez por ciento (10%) arriba de la tasa de clasificación que ellos "lead", sin embargo durante estos años transaccionales ellos tendrán su tasa por hora aumentada de "across the board" como esta fijada antes.