

**ACUERDO DE NEGOCIACIONES COLECTIVO**

**ENTRE**

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

**Y**

**AMERICAN TEXTILE MAINTENANCE COMPANY  
(MEDICO PROFESSIONAL LINEN AND REPUBLIC MASTER CHEFS)**

**7 de junio, 2021 – 6 de junio, 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 .....	4
SECCIÓN 2.	TERMINACIÓN .....	5
SECCIÓN 3.	JURISDICCIÓN .....	5
SECCIÓN 4.	INCENTIVOS – TRABAJO POR PIEZA .....	6
SECCIÓN 5.	CONDICIONES DE TRABAJO Y BENEFICIOS PRE-EXISTENTES .....	6
SECCIÓN 6.	SALUBRIDAD, SEGURIDAD, VENTILACIÓN .....	6
SECCIÓN 7.	UNIFORMES .....	8
SECCIÓN 8.	NORMAS DE TRABAJO .....	8
SECCIÓN 9.	PRIVILEGIOS DE LA GERENCIA .....	8
SECCIÓN 10.	CONTRIBUCIONES Y DONACIONES DE LOS EMPLEADOS.....	9
SECCIÓN 11.	INSPECCIÓN DE DOCUMENTOS.....	9
SECCIÓN 12.	VISITACIÓN .....	9
SECCIÓN 13.	DEDUCCIONES SINDICALES.....	9
SECCIÓN 14.	TABLÓN DE ANUNCIOS.....	10
SECCIÓN 15.	SUCESORES .....	10
SECCIÓN 16.	HORAS LABORALES Y TIEMPO EXTRA .....	10
SECCIÓN 17.	REGISTRO DE HORAS TRABAJADAS .....	12
SECCIÓN 18.	TURNOS.....	12
SECCIÓN 19.	PAGO POR LLEGAR AL TRABAJO .....	12
SECCIÓN 20.	SEMANA LABORAL GARANTIZADA .....	13
SECCIÓN 21.	EMPLEADOS REGULARES Y DE MEDIO TIEMPO.....	13
SECCIÓN 22.	FECHA DE PAGO SALARIAL .....	14
SECCIÓN 23.	DÍAS FESTIVOS .....	14
SECCIÓN 24.	VACACIONES .....	15
SECCIÓN 25.	ENFERMEDAD Y EXCEDENCIA.....	16
SECCIÓN 26.	ANTIGÜEDAD .....	17
SECCIÓN 27.	TRASLADOS .....	18

SECCIÓN 28. DELEGADOS SINDICALES .....19

SECCIÓN 29. PERÍODOS DE DESCANSO .....19

SECCIÓN 30. DESCOMPOSTURA – PERÍODO DE INACTIVIDAD INTERMITENTE .....20

SECCIÓN 31. NO DISCRIMINACIÓN.....20

SECCIÓN 32. SALARIOS .....20

SECCIÓN 33. LIDER DE EQUIPO .....202

SECCIÓN 34. DISPUTAS, AGRAVIOS Y ARBITRAJE .....22

SECCIÓN 35. HUELGAS, CIERRES PATRONALES Y PIQUETE LABORAL.....22

SECCIÓN 36. 401K .....203

SECCIÓN 37. SEGUROS MÉDICO, DE VIDA, DENTAL, RECETAS MÉDICAS Y VISIÓN .....234

SECCIÓN 38. PERMISO POR ENFERMEDAD .....255

SECCIÓN 39. AUSENCIA POR DUELO .....25

SECCIÓN 40. DIVERSIDAD ÉTNICA ..... 26

SECCIÓN 41. PROTECCIÓN A INMIGRANTES .....26

SECCIÓN 42. RESPETO Y DIGNIDAD.....27

SECCIÓN 43. PERMISO PARA ENTRENAMIENTO DEL SINDICATO.....27

SECCIÓN 44. COMITÉ OBRERO PATRONAL .....27

SECCIÓN 45. CAMBIOS DE LEYES AFECTANDO ESTE ACUERDO .....28

SECCIÓN 46. CLAUSÚLA DE SALVAGUARDIA.....28

SECCIÓN 47. DURACIÓN DEL ACUERDO .....29

APÉNDICE “A” SALARIOS PARA LOS ANGELES.....30

APÉNDICE “B” SALARIOS PARA MEDICO SOUTH GATE.....32

APÉNDICE “C” SALARIOS PARA LONG BEACH.....34

APÉNDICE “D” PTO MEDICO SOUTH GATE.....36

## ACUERDO DE NEGOCIACIONES COLECTIVO

Este Acuerdo se hizo y entró en efecto este 7 de junio de 2021 entre American Textile Maintenance (Medico Professional Linens Long Beach, South Gate y L.A. y Republic Master Chef, Long Beach y Los Angeles) American 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". 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

1.1 Será una condición de empleo que todos los Empleados que son miembros del Sindicato que 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 afiliados al Sindicato.

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

1.3 Cuando sea que el Empleado requiera empleados adicionales para trabajar, deberá primero llamar al Sindicato y darle veinte y cuatro (24) horas para que en las cuales proponga a un solicitante para el puesto. 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.

1.4 Cuando sea que el Empleador contrate a un Empleado deberá notificar por escrito al Sindicato inmediatamente, 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.

1.5 El Sindicato deberá proporcionar y el Empleador deberá enviar formularios de reconocimiento de empleo (*Membership Forms*) para los Empleados de nuevo ingreso y para los empleados que son recontractados, al tiempo de emplearlos o recontractarlos.

1.6 El Empleador acuerda que no se tomará como una violación a este Acuerdo porque un Empleado esté conforme y apoye los principios del Sindicato, con tal de que tales principios no estén en conflicto con los términos expresos de este Acuerdo.

1.7 El Empleador continuará reconociendo las autorizaciones de membresía y deducción de cuotas presentadas al Sindicato en formularios de solicitud de membresía por escrito, a través de firmas documentadas electrónicamente, autorización de deducción en línea o por cualquier otro medio de indicación del acuerdo permitido por la ley estatal y federal. El Sindicato continuará presentando al Empleador una lista de los miembros que han autorizado la deducción de nómina y proporcionará al Empleador la verificación de que las deducciones de nómina han sido autorizadas por el empleado solo en caso de que surja una pregunta sobre el estado de membresía de un empleado.

## **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. Ningún Empleado será despedido, excepto en casos de conducta inapropiada sin haber primero recibido una advertencia por escrito seguida por una suspensión disciplinaria de hasta tres (3) días dentro de un período de doce (12) meses. Si no ocurre ninguna ofensa después de los doce (12) meses luego de las advertencias y/o suspensión disciplinaria, el aviso deberá considerarse nulo y sin valor. A pesar de lo antedicho, no será requerido que haya un aviso de advertencia disciplinaria anterior por conducta atroz. La conducta inapropiada consiste en, pero no está limitada a: robo, desfalco, violación deliberada de las normas establecidas por la compañía, traer, o vender o usar drogas ilegales y/o alcohol en la planta o en las instalaciones de la compañía, mala conducta exagerada, o violaciones graves de seguridad que crean condiciones peligrosas para el empleado u otras personas, acoso o violencia, y/o falsificación de registros de la empresa o deshonestidad. 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 noventa (90) días civiles de haberse empleado. 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. Una copia del aviso de advertencia y una del aviso disciplinario deberán ser enviadas al Sindicato dentro de cinco (5) días.

## **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 los sitios anteriormente anotados. El término “Empleados de Producción” como es usado en éste, significa todas las personas, sin tomar en cuenta su clasificación u otra ocupación, contratados para el proceso o manejo de mercancía o artículos de cualquier clase incluyendo la custodia de la contabilidad 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 Si un Empleador instituye un programa incentivo deberá comunicarse con el Sindicato y reunirse y conferenciar con el Sindicato sobre los efectos de su plan.

#### **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 excusados, 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, punzan, o cuando su función como barrera no sirva.
- 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, o no puede ponerse la vacuna por otras razones médicas.
- c) Emergencias de salud publica: 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 emitidas por el gobierno aplicables, y se reunirá y discutirá con el Sindicato sobre posibles medidas de seguridad mejoradas.
- F. Comité conjunto de seguridad y sanidad. 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 cesan 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 en su entereza 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; para usar, agregar, eliminar, cambiar y/o de otro modo ejercer un control exclusivo y discreción sobre las cámaras de seguridad y otros dispositivos de seguridad en o alrededor del lugar de trabajo, siempre que, antes de agregar cámaras adicionales o cambiar la forma en que se usan las cámaras de los que estaban vigentes a partir de la fecha de vigencia de este Acuerdo, la Compañía notificará al Sindicato y estará disponible para discutir si el Sindicato lo solicita; determinar la composición del personal; determinar, mantener, cambiar, revisar o discontinuar el tipo de operaciones, y los métodos, procedimientos, materiales y equipo que ha de utilizarse; discontinuar 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.
- 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 deberá 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.

#### **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 los representantes conducirán sus asuntos durante horas laborales normales de tal forma que no haya ningún conflicto 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 (10o) día de cada mes por el cual se hicieron las deducciones.

13.2 En cualquier demanda sentada 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, 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 Workers United, Western States Regional Joint Board, Property Service Civic Engagement Fund (PSCEF) 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 por Workers United, Western States Regional Joint Board. Estos remitentes deberán ocurrir a más tardar el quinceavo

(15o) 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 de cuotas sindicales del salario de los Empleados. El Sindicato asume toda la responsabilidad sobre la disposición del monto deducido una vez que se haya entregado al Sindicato.

#### **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 El Empleador dará aviso de la existencia de este acuerdo a cualquier comprador, cesionario, arrendatario o encargado de las operaciones cubiertas por este acuerdo o cualquier parte del mismo. Dicha notificación será por escrito con copia a la Unión no más tarde de la fecha de venta, transferencia, arrendamiento o cesión.

#### **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 el caso de que el Empleador desee iniciar una semana laboral de cuatro (4) días, diez (10) horas por día, en todo o en un segmento de la operación del Empleador, el Empleador discutirá el problema con los empleados afectados y determinará su opinión con respecto a tal horarios de trabajo mediante una votación secreta de conformidad con la ley estatal. El Empleador notificará al Sindicato los resultados de la elección.
- 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, 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 (6o) día de la semana por trabajo rendido en el séptimo (7o) 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 (6o) día. Además, si tal Empleado trabajase 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 (2o) 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	4:00 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.

Los requisitos en el inicio del horario establecidos en 18.2 no se aplicarán a Medico Los Ángeles.

- 18.3 Un Empleado que empiece antes de su turno deberá considerarse que está trabajando en el turno anterior y se le pagará la diferencia por ese turno anterior únicamente por las horas trabajadas en el turno anterior y no por las horas trabajadas ese día.
- 18.4 Ingeniero de Turno, Ingeniero "Journeyman", Ingeniero "Junior" y ayudante tendrán un horario regular y se espera que trabajen los sábados cuando sea necesario; un empleado que necesita un sábado de descanso debe de notificar a su Manager y la solicitud no será negada injustificadamente.

**SECCIÓN 19. PAGO POR LLEGAR AL TRABAJO**

- 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 pago al promedio de su 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 Es una práctica del empleador de dar un horario de 40 horas semanales a empleados regulares, sin embargo, que en semanas donde hay una escasez de trabajo, el empleador hace el esfuerzo de informar a los empleados con antelación si se trabajan horas reducidas en cualquier día en particular. A los Empleados regulares se les garantizarán treinta y ocho (38) horas, a razón de su tarifa promedio por hora, por semana excepto como se declara más adelante en el Artículo 30, en caso de una descompostura.
- 20.2 Cualquier Empleador que requiera que un Empleado voluntariamente tome tiempo libre deberá en tales casos ser 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 el Artículo 21, deberán ser suspendidos temporalmente antes de que haya una reducción de horas como se indica arriba en el Artículo 20.3.

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

- 21.1 Hay dos clases de empleados, regulares y a tiempo parcial. Trabajadores regulares: son aquellos empleados que están garantizadas treinta y ocho (38) horas semanales. Empleados que trabajan menos de (treinta 30) horas semanales son empleados a tiempo parcial y no serán cubiertos por las condiciones establecidos en este contrato. Antes de que el empleador busque alivio en la forma de una reducción de la semana laboral garantizada en el artículo 20, todos los empleados a tiempo parciales deben ser despedidos. Empleados, empleados a partir del 03 de junio de 2009 tendrán súper antigüedad sobre los empleados a tiempo parciales y a no ser despedidos mientras que el empleador tiene empleados a tiempo parciales.
- 21.2 El Empleador deberá presentarle al Sindicato cada mes, un registro de la deducción de cuotas, los nombres, número 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 habrá más de 33% de la fuerza laboral que sean trabajadores de tiempo parcial. Cuando haya alguna posición de tiempo completo disponible se le ofrecerá a trabajadores de tiempo parcial calificado para hacer el trabajo, se hará por orden de señoría.

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

- 22.1 El salario debe pagarse cada semana en efectivo o con cheque negociable, o por transferencia electrónica de fondos, en un día fijo de la semana y dentro de una (1) semana después que termine el período salarial. En el día de pago, el Empleador deberá distribuir los cheques antes de que los Empleados salgan de trabajar ese día. Si los Empleados tienen problemas para canjear sus cheques, por “insuficiencia de fondos”, o por alguna otra cosa, el Empleador deberá en ese momento y de ahí en adelante pagar en EFECTIVO únicamente, al pedírselo por escrito el Sindicato.
- 22.2 El empleador proporcionará a los empleados los talones de pago imprimidos cuando los soliciten.

## **SECCIÓN 23. DÍAS FESTIVOS**

- 23.1 El Empleador está de acuerdo en que los siguientes serán observados como días festivos pagados, empleados contratados después de 03 de junio de 2015, no son elegibles para el día del Presidente o el día de Aniversario:

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

- 23.2 Para Medico Long Beach, día del presidente continuará a ser tomado. República Máster Chefs (Long Beach y LA) y Medico (LA), convertirán el día del presidente a un día flotante, que pueden tomarse en cualquier momento después de recibir la autorización del empleador y (2) dos semanas de antelación. El empleador responderá dentro de una 1 semana de presentación de solicitud para el día flotante. Permiso no se deberá negar injustificadamente.
- 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 o por el viernes santo, dándole un aviso como se indica arriba.
- 23.4 Un Empleado que ha estado previamente cubierto por este Acuerdo quien ingresa o vuelve a ingresar al empleo dentro de un período de doce (12) meses después de haber terminado su empleo con un Empleador cubierto por este Acuerdo se vuelve inmediatamente elegible para recibir pago por días festivos. Los Empleados que han estado en la nómina por doce (12) meses laborales o 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 o treinta y dos (32) horas en una semana festiva, será pagado a razón de una y media veces (1½).
- 23.6 Los Empleados que reciban salario semanal no sufrirán ninguna reducción a su salario simplemente por no haber trabajado en los días festivos mencionados arriba.

- 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, 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 Cuando un día festivo caiga fuera de la semana laboral ordinaria del Empleado, tal día festivo deberá ser pagado a razón de ocho (8) horas por 5/40 o diez (10) horas por 4/40 a razón de la clasificación del Empleado. A los empleados que estén de vacaciones se les pagará como se indica en el Artículo 23.7 de arriba.
- 23.10 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.
- 23.11 Los Empleados quienes no trabajan todo su turno durante una semana festiva no recibirán pago por día festivo a menos que trabajen en el día festivo o tengan permiso del Empleador
- 23.12 Cuando alguno de los días festivos nombrados arriba caiga en domingo, el lunes siguiente será observado como día festivo.
- 23.13 Ver Adjunto "D" para Medico South Gate

## **SECCIÓN 24. VACACIONES**

- 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 se les pagará por su vacación en el último día salarial antes de que tomen sus vacaciones. La razón de pago deberá basarse en los cuatro (4) períodos salariales directamente anteriores a las vacaciones para Empleados con incentivo; sin embargo, donde el día festivo caiga durante los cuatro (4) períodos salariales, la semana anterior a tal día festivo deberá utilizarse para

calcular el pago de 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.
- 24.4 El Empleador publicará una lista 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. Sin embargo, aquellos Empleados que eligieron en noviembre y diciembre deberán tener preferencia sin tomar en cuenta su antigüedad. Una copia de la programación de vacaciones será remitida a la oficina de la Unión no más tardar el 15 de enero de cada año, siempre que se solicite con una semana de antelación.
- 24.5 En caso de que termine el empleo, véase la “Escala de pago de vacación en caso de terminación” contenido en éste.
- 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.
- 24.8 Ver Adjunto “D” para Medico South Gate

## **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 ausentarse por ciento sesenta (160) horas laborales consecutivas.
- 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 disciplinado de alguna otra manera.
- 25.6 Los Empleados que tengan permiso por enfermedad deben avisarle al Empleador cuando van a regresar por lo menos cuarenta y ocho (48) horas 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, médica y ausencias de ausencia para asistir a eventos escolares. El tiempo de vacación acumulado no será sustituido por una ausencia *FMLA* a menos que el Empleado así lo requiera.

## **SECCIÓN 26. ANTIGÜEDAD**

- 26.1 Antigüedad se basará en el tiempo de trabajo continuo con el empleador. Reducción de las fuerzas de trabajo, regreso de despidos, y asignación de horas extras serán por antigüedad, si el empleado de mayor señoría está calificado para cumplir con requisitos estándar 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 se le vuelve a contratar: dentro de ciento veinte (120) días civiles después de haberlo suspendido temporalmente o con antigüedad de más de cinco (5) años dentro de ciento ochenta (180) días civiles después de haberlo suspendido temporalmente. En el caso de una Emergencia Nacional, como una pandemia que resulte en despidos a los empleados de la unidad de negociación, el número de días anterior se extenderá por 90 días para cada categoría.

- 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; o
- 6) se ausenta por tres (3) días consecutivos sin notificárselo al Empleador;

26.3 En todos los casos de suspensión temporal del personal y 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.

26.4 Traslados. Un Empleado que deseé trasladarse a un puesto en particular incluyendo como “leads,” quienes serán asignados única y exclusivamente a la discreción del Empleador cual discreción no será discriminante o ilegal, deberá indicarlo utilizando un formulario proporcionado por el Empleador. Una vez que se presente una solicitud de transferencia, se responderá dentro de los catorce (14) días, indicando si la solicitud ha sido otorgada y, si se rechazó. 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 le 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 o a un puesto similar si su puesto anterior no está 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.

26.5 Los empleados actuales de la unidad, que no estén en periodo de prueba, que a discreción exclusiva y a petición del Empleador, se transfieran a la Instalación de Medico South Gate, serán tratados, en todos los aspectos, a los efectos de beneficios, despidos y retiros, etc., como manteniendo y continuando su antigüedad trasladada con ellos desde la instalación en la que trabajaron antes de la transferencia a la Instalación de Medico South Gate, sin embargo, no tendrán antigüedad sobre los miembros del Sindicato que ya trabajan en South Gate en el momento en que cualquier empleado transferido comience a trabajar en Medico South Gate.

## **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 con la tarifa de esa clasificación.

## **SECCIÓN 28. DELEGADOS SINDICALES**

- 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 una lista por escrito de los nombres de los Delegados.
- 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 entrega un aviso de advertencia, y hay un delegado en la planta, el delegado debe estar presente cuando se entrega el aviso al empleado, siempre que el empleado quiera que el delegado esté presente.
- 28.4 Si California se convierte en un Estado de Derecho al Trabajo, el Empleador hará los arreglos para que los miembros de la unidad de negociación recién contratados asistan a una orientación del Sindicato durante el almuerzo y en las instalaciones de la Compañía, por no más de treinta (30) minutos, con el Sindicato teniendo acceso para reunirse con los individuos que han sido empleados durante 90 días o más y que aún no han asistido a una sesión de orientación, en un día mutuamente aceptable, en una instalación de la Compañía cada mes, de forma rotativa (por ejemplo, habría una sesión programada mutuamente en el mes 1 en Medico Long Beach; mes dos en RMC Long Beach, mes 3 en RMC Los Ángeles, etc.). Dichas orientaciones se programarán en consulta con el Representante de la Unión y su delegado.

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

- 29.1 El Empleador deberá autorizar y permitir que los Empleados tomen sus períodos de descanso, lo cual hasta donde es práctico deberá ser a medias de cada período laboral. El período de descanso autorizado deberá basarse en el total de horas trabajadas diariamente a razón de diez (10) minutos netos de descanso por cuatro (4) horas o una fracción mayor de eso por una planta de 5/40 y diez (10) minutos por una planta de 4/40. Se dará un descanso de diez (10) minutos después de ocho (8) o diez (10) horas y un período de diez (10) minutos cada dos (2) horas subsecuentemente. Sin embargo, en las plantas de 4/40 el segundo (2o) período de descanso deberá ser por quince (15) minutos. Aunque, no es necesario que se autoriza un período de descanso para los Empleados cuyo tiempo laboral diario es menos de tres horas y media (3½). Los períodos de descanso deberán contarse como horas trabajadas por lo cual no habrá deducción del salario.

### **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 les pagará basado en su tarifa normal 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 ninguna discriminación contra ningún empleado o ningún solicitante de empleo debido a raza, color, religión, sexo, identidad o expresión de género, características genéticas, edad, orientación sexual o nacionalidad, o cualquier otra clase protegida por el estado o ley federal o reglamento. Esta obligación de no discriminar incluye, pero no se limita a: contratación, colocación, actualización, transferencia o degradación; contratación, publicidad o solicitud de empleo; tarifas de pago u otras formas de compensación; selección para la formación y lay off o terminación.

### **SECCIÓN 32. SALARIOS**

- 32.1 ESCALAS: La escala de salarios va adjunta como Escala “A” “B” y “C”
- 32.2 Los Empleados que reciben una tarifa personalizada sobre el salario indicado en éste deberán 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 esta 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 o 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. Un jefe de distribución debe tener funciones de supervisor para poder ser designado como Jefe Distribuidor.

- 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.
- 32.6 PAGO POR RIESGO: En caso de emergencia pública declarada por agencias gubernamentales locales, estatales o federales, ambas partes, a solicitud de cualquiera de las Partes, discutirán el pago por riesgo y otros asuntos de importancia para cualquiera de las Partes relacionados con el impacto de la emergencia pública en los miembros de la unidad de negociación y / o la Compañía.
- 32.7 BONO DE ASISTENCIA: Miembros de la unidad que llegan a trabajar a tiempo cada día de trabajo programado, y trabajan hasta el final de su turno, y que no tienen ningún día libre sin paga ese trimestre (días libres pagados como vacaciones pagadas, asignación anual de días de enfermedad pagados, vacaciones flotantes. Vacaciones de aniversario, y las vacaciones pagadas no cuentan contra el empleado para obtener el bono de asistencia trimestral), se pagará un bono de asistencia de \$ 150.00 por trimestre, para cada uno de los siguientes períodos trimestrales. Los miembros de la unidad de negociación seguirán siendo elegibles para el bono de asistencia en caso de que, en ausencia de una emergencia, no puedan trabajar horas extras porque no se les dio el aviso de horas extras requeridas por el CBA o se les exime de trabajar horas extras después de notificar y recibir la aprobación de la gerencia. Los períodos trimestrales son: enero a marzo; De abril a junio; De julio a septiembre; y de octubre a diciembre.
- 32.8 Los términos de este documento están destinados a cubrir solo mínimos en salarios, condiciones de trabajo, beneficios y otros términos y condiciones de empleo, y el Empleador puede colocar salarios superiores, condiciones de trabajo, programas de bonificación o incentivos, beneficios y otros términos y condiciones de empleo en vigor, y puede eliminar o reducir los mismos a los mínimos aquí prescritos, a su sola discreción, para un grupo o grupos de empleados de unidades de negociación, siempre que en todos los casos dichas tarifas deban ser iguales o superiores a la tasa mínima establecida en este Acuerdo. La Unión recibirá un aviso de cuándo bonificación o se pone en práctica el incentivo, los términos de dicho incentivo/bonificación, y cuándo ha llegado a su fin.
- 32.9 Los miembros de la unidad que se encuentren en la escala salarial progresiva actual a partir del 6/25/21 (80% para los primeros 12 meses/ 90% para los segundos 12 meses) se incrementarán a \$ 15.20 por hora el primer período de pago después de la ratificación. El primer período de pago posterior al 6 de junio de 2022, o la fecha de su segundo aniversario, lo que ocurra primero, estos empleados serán llevados a la escala de clasificación completa (sin este cambio, estos empleados estarían en el salario mínimo durante dos años bajo la escala de progresión salarial actual)

### **SECCION 33.            LIDER DE EQUIPO**

33.1        La empresa puede utilizar empleados de la unidad, como líder de equipo. Líderes de equipo se utilizan para dirigir el flujo de trabajo y no contratan, terminar, emitir disciplina o ejercer funciones de supervisión y deberá recibir capacitación antes de comenzar sus tareas y capacitación anual después de eso. Una vez al año, la mayoría de los empleados en el equipo de líderes de equipo puede solicitar gestión para seleccionar otro líder del equipo. La Gerencia tiene discreción reemplazar el líder del equipo después de la recepción de una petición o no y responderemos dentro de treinta días de recibir la petición. La Gerencia determinará el número de los líderes de equipo necesario, si alguno en la instalación. Un empleado que desea transferencia a una posición de Líder (que deberá ser señalado en la discreción única y exclusiva del empleador, siempre y cuando no sea de manera discriminatoria o ilegal) deberá indicar su deseo en un formulario proporcionado por el empleador.

### **SECCIÓN 34.            DISPUTAS, AGRAVIOS Y ARBITRAJE**

34.1        El primer paso será para que el agraviado y su supervisor intenten resolver el agravio con la asistencia del Delegado Sindical.

34.2        Si la junta del primer paso no resuelve el agravio, deber entonces someterse por escrito por el Sindicato dentro de treinta (30) días después de haber ocurrido. Si el agravio no se presenta por escrito dentro de treinta (30) días se deberá considerar nulo y sin valor y no habrá más procedimientos a seguir.

34.3        El Representante del Sindicato, el Gerente de la Planta, el Delegado Sindical y el Agraviado se reunirán e intentarán resolver la disputa dentro de diez (10) días hábiles. La Compañía tendrá diez (10) días hábiles para responder por escrito a la Unión.

34.4        Si la junta en el 34.3 de arriba no resuelve la disputa entonces una junta de mediación (Grievance Board) compuesta de dos individuos designados por el Sindicato y dos individuos designados por TRSA deberán reunirse y determinar la resolución del agravio dentro de diez (10) días hábiles. Esta mesa de mediación utilizará sus propios reglamentos. Todos los agravios deberán ser sometidos por escrito. Un fallo mayoritario de tres (3) deberá ser obligatorio para ambos, el Sindicato y el Empleador.

34.5        Si la mesa se atora en su fallo el asunto deberá ser referido a un árbitro dentro de diez (10) días hábiles. El Sindicato y TRSA deberán juntos requerir que FMCS someta una lista de siete (7) árbitros y las partes deberán alternativamente remover nombres hasta que quede sólo un árbitro.

34.6        El fallo del árbitro designado deberá ser final y obligatoria. El árbitro no tendrá ningún poder o autoridad para cambiar el contenido de este acuerdo ni de agregar a o salirse de los términos de este acuerdo.

34.7        El costo del árbitro deberá ser compartido por partes iguales por el Empleador y el Sindicato.

### **SECCIÓN 35.            HUELGAS, CIERRES PATRONALES Y PIQUETE LABORAL**

35.1        No habrá huelgas, cierres patronales, suspensión de trabajo o desaceleración, huelgas de simpatía, piquetes o cualquier otro acto que detener o desacelerar el trabajo. 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 36. SEGUROS MÉDICO, DE VIDA, DENTAL, RECETAS MÉDICAS Y VISIÓN**

36.1 A partir 01 de septiembre de 2015, la compañía proporcionará planes médicos, vida, prescripción de drogas y visión a todos los empleados de tiempo completo elegibles que firmar y devolver formularios de autorización que autoriza a la empresa descontar la prima de copago mensual de su salario, como se especifica a continuación. El actual plan de seguro médico (HMO de oro Kaiser 0/30), vida, prescripción de drogas y visión se ha proporcionado a la Unión. Con el fin de mantener la calidad de beneficios a un costo accesible, la empresa se reserva el derecho a su discreción de modificar los beneficios previstos en esta sección, incluyendo el cambio de portadores, beneficios, coberturas y todos los demás aspectos del plan de vida médica, dental, receta drogas o visión, siempre que los beneficios que modificación, en todos los aspectos, cumple con la ley “Affordable Care Act” y todos los demás requisitos legales aplicables. La empresa proporcionará la Unión con anticipación y la oportunidad para discutir, dichos cambios. Si la Unión no está de acuerdo con los cambios propuestos, la Unión puede volver a abrir el acuerdo para negociar los términos de seguro de salud, en cuyo caso todos los aspectos de los seguros de salud, incluyendo pero no limitado a, cobertura, aportes de primas y todas las demás cuestiones económicas, incluyendo pero no limitado a, los salarios, beneficios y vacaciones, proporcionando a la empresa con aviso por escrito de su intención de volver a abrir dentro de 14 días de la fecha en que reciba la notificación de los cambios propuestos. La empresa no dará la Unión de menos de antelación 30 días de los cambios propuestos. En el caso de una reapertura, siguientes 30 días de negociaciones de buena fe, ausencia de acuerdo mutuo de una extensión de 30 días período, el arbitraje de quejas y no disposiciones de huelga ya no se aplicarán.

Los empleados elegibles de tiempo completo que firmen y devuelvan formularios de autorización que autorizan a la Compañía a deducir la prima mensual aplicable de su pago, contribuirán con los siguientes montos a la prima por la cobertura descrita anteriormente, con empleados elegibles responsables de pagar el costo total requerido para los dependientes. Cobertura: Los empleados elegibles de tiempo completo, contratados antes del 17 de julio de 2015 que firmen y devuelvan los formularios de autorización que autorizan a la Compañía a deducir el copremium mensual aplicable de su pago, contribuirán con los siguientes montos a la prima por la cobertura descrita anteriormente:

- **A partir del 6 de junio de 2021:** contribución mensual a la prima de \$20.00 por el plazo del Acuerdo (congelada a las tasas de 2020);
- **A partir del 6 de junio de 2022:** contribución a la prima mensual de \$25.00 por el plazo del Acuerdo; y
- **A partir del 6 de junio de 2023:** contribución mensual a la prima de \$30.00 por el plazo del

Acuerdo Los empleados elegibles de tiempo completo, contratados después del 17 de julio de 2015 que firmen y devuelvan los formularios de autorización que autorizan a la Compañía a deducir la prima mensual aplicable de su pago, contribuirán con los siguientes montos a la prima para la cobertura descrita anteriormente:

- **A partir del 6 de junio de 2021:** contribución a la prima mensual de \$ 52.00 por plazo del Acuerdo (congelada a las tasas de 2020);
- **A partir del 6 de junio de 2022:** contribución mensual a la prima de \$57.00 por el plazo del Acuerdo; y
- **A partir del 6 de junio de 2023:** contribución mensual a la prima de \$62.00 por el plazo del Acuerdo

## **SECCIÓN 37. 401 K PLAN**

37.1 El empleador se retira del Fondo de Pensiones de NRF a partir de la fecha de ratificación; paga la responsabilidad de retiro. El mes posterior a que el Empleador haya dejado de hacer contribuciones al Fondo NRF, comenzará las contribuciones a un plan 401k patrocinado por el empleador, de acuerdo con los términos especificados a continuación y otros términos según lo dicte el Plan y la ley.

Términos para las personas empleadas a partir del 1 de julio de 2018, el empleador proporciona el plan 401k, con los siguientes términos: Contribuciones para todos los empleados de la unidad de negociación es de \$ 22.00 por mes (más de la acumulación actual de \$21.68 en su beneficio), con todos los empleados contratados a partir del 1 de julio , 2018, adquirió inmediatamente el 100% de las contribuciones realizadas por el Empleador. A partir del 1 de julio de 2019, la contribución para todos los empleados de la unidad de negociación es de \$25.00 por mes. Sin embargo, siempre y cuando el Sindicato obtenga la ratificación de la CBA en julio de 2018 y notifique oportunamente dicha ratificación al NRF con el resultado de que el Empleador no realiza más contribuciones de pensión y comienza a hacer contribuciones de 401k a partir de agosto de 2018, la contribución del Empleador para todos Los empleados de la unidad de negociación para 2018 serán \$25.00 por mes y no \$ 22.00 por mes.

El Empleador también igualará las contribuciones de los empleados al 50% de dichas contribuciones hasta \$10.00 de las auto contribuciones de los empleados para estos empleados.

Los empleados podrán hacer sus propias contribuciones autodirigidas y podrán pedir prestado contra sus fondos acumulados de acuerdo con los términos del Plan y la ley aplicable.

Los términos para las personas contratadas después del 1 de julio de 2018 tendrán un período de espera de un año antes de que se realicen las contribuciones; y se otorgará al 100% de las contribuciones realizadas por el Empleador después del período de espera al llegar a su tercer aniversario desde la fecha de contratación. Los empleados contratados después del 1 de julio de 2018 no podrán recibir contribuciones hechas de su parte hasta que cumplan su tercer aniversario desde la fecha de contratación, en la medida máxima permitida por la ley.

Los empleados podrán hacer sus propias contribuciones autodirigidas y podrán pedir prestado contra sus fondos acumulados de acuerdo con los términos del Plan y la ley aplicable.



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

- 38.1        Todos los empleados cubiertos por este acuerdo que hayan estado empleados continuamente por su empleador durante el período de al menos un 1 año se tendrá derecho a un total de cuarenta 40 horas licencia por enfermedad con goce de sueldo por año. Tal pago de licencia por enfermedad se iniciará en el primer (1er) día de trabajo o jornada parcial perdido. Empleado puede acumular hasta 100 horas de excedencia de enfermos en su banco. Empleados que, a partir del 06 de junio de 2015, acumularon más de 100 horas de ausencias en sus bancos de licencia por enfermedad pueden acumular horas de licencia no remunerada por enfermedad en su banco hasta el número de horas en su banco de licencia por enfermedad a partir del 06 de junio de 2015. El empleador puede pagar hasta 80 horas de enfermedad en el aniversario del empleado. En cualquier momento, un empleado tendrá derecho a requerir, en el próximo período de nómina, que pague al sueldo del empleador de hasta 160 horas de pago por enfermedad a razón de \$.50 en el dólar, o la mitad. Si el empleador así lo desea, podrá solicitar una prueba razonable de la discapacidad. Falsificación de solicitudes de licencia por enfermedad o probado abuso de privilegios de la licencia por enfermedad puede ser causa de descarga o acción disciplinaria.
- 38.2        El empleador deberá cumplir con los requisitos mínimos del lugar de trabajo saludable, Ley familias saludables de 2014 – AB 1522: después de noventa 90 días de empleo asalariado devengarán veinticuatro 24 horas de la licencia de 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 1 año de trabajo cada nuevo empleado devengará una suma de dieciséis 16 horas de licencia pagada por enfermedad.
- 38.3        Un empleado que trabaja por 30 o más días dentro de un año desde el inicio del empleo tiene derecho a licencia por enfermedad remunerada y ganará un mínimo de 1 hora de pago por enfermedad pagadas por cada 30 horas de trabajo.
- 38.4        El empleador deberá notificar a empleados de cuántas ausencias que tienen en su banco ya sea en declaración de salarios detallada del empleado o en un documento separado provisto en la fecha de pago señalada con el pago de salarios de los empleados.
- 38.5        Los créditos por enfermedad continuarán acumulándose durante los períodos de enfermedad, lesión, suspensión temporal o por excedencia. Sin embargo, después de veinte (20) días laborales de ausencia consecutiva todos los créditos cesaran y el permiso por enfermedad del Empleado acumulado deberá calcularse de una manera prorrateada durante tales períodos de ausencia.

## **SECCIÓN 39.            AUSENCIA POR DUELO**

- 39.1        A los Empleados que tengan derecho a tres (3) días de permiso por enfermedad se les otorgarán tres (3) días pagados de permiso por duelo. Los Empleados que tengan derecho a menos de tres (3) días de permiso por enfermedad se les otorgarán permiso pagado por duelo hasta donde tengan derecho. 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. Un familiar inmediato se define como los padres, cónyuge, pareja domestica como se dirige por las leyes de

California, hermanos de sangre, abuelos de sangre, nietos e hijos (incluyendo legalmente hijos adoptados). El Empleador puede requerir un comprobante de su asistencia al funeral.

#### **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, el 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 despidiera 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 o (ii) donde sea necesario para proteger la seguridad personal ó la propiedad de los Empleados o del Empleador directamente o (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 civiles. Todos los permisos con propósito de organización o educacionales deben ser mutuamente acordados por el Empleador y el Sindicato. El empleador no negara 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 OBRERO PATRONAL**

- 44.1 Por este se establece un Comité Obrero-Patronal. El comité se puede ser convocado por el Sindicato, un Empleador. Una vez que cualquiera de las partes convoca a una reunión, se programará dentro de treinta (30) días.
- 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 permanecerá en vigor desde el 7 de junio de 2021 hasta el 6 de junio de 2024, y de un año a otro a partir de entonces, a menos que cualquiera de las partes notifiqúese por escrito sesenta (60) días antes del día de vencimiento, que dicha parte tiene la intención de rescindir, 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:**

Por \_\_\_\_\_  
Maria Rivera, Gerente Regional

Por \_\_\_\_\_  
Greg Shames, Director of Operations

**APÉNDICE "A"**

**ESCALAS DE SALARIOS – REPUBLIC L.A.**

TARIFA DE SALARIO POR HORA VIGENTE primer periodo de cómo sigue:

	Actual	\$0.30	\$0.30	\$0.30
CLASIFICACIONES		6/6/21	6/6/22	6/6/23
Ingeniero de Turno	\$21.25	\$21.55	\$21.85	\$22.15
Ingeniero "Journeyman"	\$18.90	\$19.20	\$19.50	\$19.80
Ingeniero "Junior"	\$16.55	\$16.85	\$17.15	\$17.45
Ayudante (Helper)	\$15.65	\$15.95	\$16.25	\$16.55
Lavador principal	\$16.25	\$16.55	\$16.85	\$17.15
Lavador Departamento para lavar	\$15.75	\$16.05	\$16.35	\$16.65
Tambor y utilidad	\$15.55	\$15.85	\$16.15	\$16.45
Distribuidor principal	\$15.55	\$15.85	\$16.15	\$16.45
Planchado/Distribución/Alteración	\$15.55	\$15.85	\$16.15	\$16.45
Ordenes/Cargador de camión/ Guardián/Separador de sucios/ Mostrador/Acomodador	\$15.45	\$15.75	\$16.05	\$16.35
Todos los otros empleados de producción	\$15.35	\$15.65	\$15.95	\$16.25

Las personas contratadas después del 1 de julio de 2018 serán contratadas en una de dos (2) clasificaciones: "Jefe de lavado" o "Todas las demás producciones" y permanecerán en esas clasificaciones a efectos de pago. Las clasificaciones de ingeniería deben permanecer como se especifica en CBA.

Los nuevos empleados se definen como una persona contratada a partir del 1 de junio de 2021. Dichos empleados deberán, como mínimo, recibir un pago de \$ .20 por hora sobre el salario mínimo aplicable, y luego serán elegibles para el próximo aumento salarial aplicable a todos los miembros del acuerdo de negociación, al mismo tiempo y en la misma cantidad, ya que dichos empleados reciben este aumento salarial.

Lo anterior son los mínimos exigidos a pagar. El Empleador se reserva el derecho de pagar por encima de los mínimos anteriores.

Los empleados recibirán el aumento del salario mínimo más alto o los aumentos salariales establecidos en este Acuerdo para que la tasa salarial sea la más alta del salario mínimo o su tasa actual más el aumento salarial programado.

Ningún empleado actual perderá su trabajo debido a las tasas de antigüedad establecidas en las escalas anteriores.

En reconocimiento de la antigüedad, a todos los empleados a partir del 1 de julio de 2018 se les garantizará la siguiente compensación no acumulativa basada en años de servicio además de las tarifas mencionadas anteriormente:

Más de cinco (5) años de empleo continuo:	\$ 0.05 por hora
Más de diez (10) años de empleo continuo:	\$ 0.10 por hora
Más de quince (15) años de empleo continuo:	\$ 0.15 por hora

(Ejemplo: Todos los demás empleados de producción con 5 años de antigüedad (la tasa de clasificación es \$13.60) garantizada \$ 13.65; Empleado con 10 años de antigüedad garantizada \$13.70; Empleado con 15 años de antigüedad garantizada \$13.75)

**APÉNDICE "B"**  
**ESCALAS DE SALARIOS - SOUTH GATE**

TARIFA DE SALARIOS POR HORA EFECTIVA primer período de pago siguiente:

	Actual	\$1.00	\$0.30	\$0.30
CLASIFICACIONES		6/6/21	6/6/22	6/6/23
Ingeniero de Turno	\$20.20	\$21.20	\$21.50	\$21.80
Ingeniero "Journeyman"	\$17.85	\$18.85	\$19.15	\$19.45
Ingeniero "Junior"	\$15.50	\$16.50	\$16.80	\$17.10
Ayudante (Helper)	\$14.60	\$15.60	\$15.90	\$16.20
Lavador principal	\$15.30	\$16.30	\$16.60	\$16.90
Lavador Departamento para lavar	\$14.80	\$15.80	\$16.10	\$16.40
Tambor y utilidad	\$14.60	\$15.60	\$15.90	\$16.20
Distribuidor principal	\$14.60	\$15.60	\$15.90	\$16.20
Planchado/Distribución/Alteración	\$14.50	\$15.50	\$15.80	\$16.10
Ordenes/Cargador de camión/ Guardián/Separador de sucios/ Mostrador/Acomodador	\$14.40	\$15.40	\$15.70	\$16.00
Todos los otros empleados de producción	\$14.30	\$15.30	\$15.60	\$15.90

Las personas contratadas después del 1 de julio de 2018 serán contratadas en una de dos (2) clasificaciones: clasificaciones de "Lavador Principal" o "Todas las demás producciones" y permanecerán en esas clasificaciones a efectos de pago. Las clasificaciones de ingeniería deben permanecer como se especifica en CBA.

Los nuevos empleados se definen como una persona contratada a partir del 1 de junio de 2021. Dichos empleados deberán, como mínimo, recibir un pago de \$ .20 por hora sobre el salario mínimo aplicable, y luego serán elegibles para el próximo aumento salarial aplicable a todos los miembros del acuerdo de negociación, al mismo tiempo y en la misma cantidad, ya que dichos empleados reciben este aumento salarial.



Lo anterior son los mínimos exigidos a pagar. El Empleador se reserva el derecho de pagar por encima de los mínimos anteriores.

Los empleados recibirán el aumento del salario mínimo más alto o los aumentos salariales establecidos en este Acuerdo para que la tasa salarial sea la más alta del salario mínimo o su tasa actual más el aumento salarial programado.

Ningún empleado actual perderá su trabajo debido a las tasas de antigüedad establecidas en las escalas anteriores.

En reconocimiento de la antigüedad, a todos los empleados a partir del 1 de julio de 2018 se les garantizará la siguiente compensación no acumulativa basada en años de servicio además de las tarifas mencionadas anteriormente:

Más de cinco (5) años de empleo continuo:	\$ 0.05 por hora
Más de diez (10) años de empleo continuo:	\$ 0.10 por hora
Más de quince (15) años de empleo continuo:	\$ 0.15 por hora

(Ejemplo: Todos los demás empleados de producción con 5 años de antigüedad (la tasa de clasificación es de \$ 13.60) garantizado \$ 13.65; Empleado con 10 años de antigüedad garantizado \$13.70; Empleado con 15 años de antigüedad garantizado \$13.75)

**APÉNDICE “C”**  
**ESCALAS DE SALARIOS – REPUBLIC LONG BEACH Y MEDICO LONG BEACH**

TARIFA DE SALARIOS POR HORA EFECTIVA primer período de pago siguiente:

	Actual	\$1.00	\$0.30	\$0.30
CLASIFICACIONES		6/6/21	6/6/22	6/6/23
Ingeniero de Turno	\$20.20	\$21.20	\$21.50	\$21.80
Ingeniero “Journeyman”	\$17.85	\$18.85	\$19.15	\$19.45
Ingeniero “Junior”	\$15.50	\$16.50	\$16.80	\$17.10
Ayudante (Helper)	\$14.60	\$15.60	\$15.90	\$16.20
Lavador principal	\$15.30	\$16.30	\$16.60	\$16.90
Lavador Departamento para lavar	\$14.80	\$15.80	\$16.10	\$16.40
Tambor y utilidad	\$14.60	\$15.60	\$15.90	\$16.20
Distribuidor principal	\$14.60	\$15.60	\$15.90	\$16.20
Planchado/Distribución/Alteración	\$14.50	\$15.50	\$15.80	\$16.10
Ordenes/Cargador de camión/ Guardián/Separador de sucios/ Mostrador/Acomodador	\$14.40	\$15.40	\$15.70	\$16.00
Todos los otros empleados de producción	\$14.30	\$15.30	\$15.60	\$15.90

Las personas contratadas después del 1 de julio de 2018 serán contratadas en una de dos (2) clasificaciones: clasificaciones de "Lavador Principal" o "Todas las demás producciones" y permanecerán en esas clasificaciones a efectos de pago. Las clasificaciones de ingeniería deben permanecer como se especifica en CBA.

Los nuevos empleados se definen como una persona contratada a partir del 1 de junio de 2021. Dichos empleados deberán, como mínimo, recibir un pago de \$ .20 por hora sobre el salario mínimo aplicable, y luego serán elegibles para el próximo aumento salarial aplicable a todos los miembros del acuerdo de negociación, al mismo tiempo y en la misma cantidad, ya que dichos empleados reciben este aumento salarial.

Lo anterior son los mínimos exigidos a pagar. El Empleador se reserva el derecho de pagar por encima de los mínimos anteriores.

Los empleados recibirán el aumento del salario mínimo más alto o los aumentos salariales establecidos en este Acuerdo para que la tasa salarial sea la más alta del salario mínimo o su tasa actual más el aumento salarial programado.

Ningún empleado actual perderá su trabajo debido a las tasas de antigüedad establecidas en las escalas anteriores.

En reconocimiento de la antigüedad, a todos los empleados a partir del 1 de julio de 2018 se les garantizará la siguiente compensación no acumulativa basada en años de servicio además de las tarifas mencionadas anteriormente:

Más de cinco (5) años de empleo continuo:	\$ 0.05 por hora
Más de diez (10) años de empleo continuo:	\$ 0.10 por hora
Más de quince (15) años de empleo continuo:	\$ 0.15 por hora

(Ejemplo: Todos los demás empleados de producción con 5 años de antigüedad (la tasa de clasificación es de \$ 13.60) garantizado \$ 13.65; Empleado con 10 años de antigüedad garantizado \$13.70; Empleado con 15 años de antigüedad garantizado \$13.75)

## APÉNDICE "D"

### **Acuerdo de Negociación Colectiva entre American Textile Maintenance (Medico) Professional Linen Long Beach, South Gate y L.A. y Republic Master Chefs Long Beach y L.A.), en lo sucesivo conocido como el "Empleador", y Workers United, Western States Regional Joint Board LOCAL NO. 52 con respecto a Medico South Gate**

A continuación, se presentan los términos de tiempo libre pagado que cubren a los miembros de la unidad de negociación que trabajan en Medico South Gate:

La Sección 23 Días festivos (y donde se hace referencia a los días festivos en 16.3, 16.7, 16.8 y 16.9), la Sección 24 Vacaciones y la Sección 38 Licencia por enfermedad no se aplicarán a los Empleados en las instalaciones de SG. En su lugar, se aplicará la siguiente disposición sobre el tiempo libre pagado:

- En el momento de la contratación, a los empleados se les acreditarán 48 horas de PTO que pueden comenzar a usar después de 90 días de empleo consecutivo;
- Después de un año consecutivo de empleo, en su fecha de aniversario de contratación, los empleados serán acreditados con un total de 108 horas de PTO
- Después de tres años consecutivos de empleo, en su fecha de aniversario de empleo, los empleados serán acreditados con un total de 148 horas de PTO.
- Después de siete años consecutivos de empleo, en su fecha de aniversario de empleo, los empleados serán acreditados con un total de 178 horas de PTO.
- Después de catorce años consecutivos de empleo, en su fecha de aniversario de empleo, los empleados serán acreditados con un total de 208 horas de PTO.

Habrán un límite de 208 horas de PTO que un empleado puede tener en cualquier momento. Cuarenta y ocho horas de PTO cada año se pueden utilizar como licencia por enfermedad de acuerdo con la ley aplicable, o puede programarse como PTO, de acuerdo con las necesidades y preferencias del empleado. Las horas restantes de PTO deben programarse de acuerdo con la política y la práctica de programación de PTO del empleador y tomarse en momentos que sean mutuamente agradables para el empleado y el empleador".

- En ningún caso se interpretará que ninguna disposición de esta Carta de Acuerdo tiene alguna relación con los Empleados cubiertos por el Acuerdo en ninguna instalación que no sea la instalación de SG.
- En la medida en que exista alguna inconsistencia entre esta Carta de Acuerdo y el Acuerdo, prevalecerán los términos de esta Carta de Acuerdo.
- Cualquier disputa sobre la interpretación o aplicación de esta Carta de Acuerdo se resolverá de conformidad con los procedimientos de reclamación establecidos en el acuerdo de negociación colectiva existente en ese momento por las partes.

PARA EL EMPLEADOR:

Por: \_\_\_\_\_

Fecha: \_\_\_\_\_

PARA EL SINDICATO:

Por: \_\_\_\_\_

Fecha: \_\_\_\_\_