

ACUERDO

entre

ALSCO, SAN JOSE

y

**WESTERN STATES REGIONAL JOINT BOARD,
LOCAL 75**

Agosto 1, 2022 – Julio 31, 2025

Nota: La traducción al español de esta propuesta contractual fue hecha exclusivamente para facilitar la comprensión de nuestros afiliados a Workers United y no representa un documento legal. Para cualquier discrepancia legal hay que referirse al documento original en inglés.

Tabla de Contenido

ACUERDO.....	3
SECCIÓN 1. RECONOCIMIENTO Y PROPÓSITO	3
SECCIÓN 2. AFILIACION AL SINDICATO.....	3
SECCIÓN 3. DEDUCCIONES DE CUOTAS.....	4
SECCIÓN 4. HORAS DE TRABAJO Y TIEMPO EXTRA.....	5
SECCIÓN 5. REGISTROS DE HORAS TRABAJADAS.....	7
SECCIÓN 6. LEADS Y PLANES DE INCENTIVO.....	7
SECCIÓN 7. ACCIDENTES DE TRABAJO.....	7
SECCIÓN 8. VACACIONES	8
SECCIÓN 9. SALARIOS.....	9
SECCIÓN 10. DÍAS FESTIVOS.....	9
SECCIÓN 11. PERMISOS DE AUSENCIA.....	10
SECCIÓN 12. SERVICIO DE JURADO.....	11
SECCIÓN 13. PERMISO DE FUNERAL.....	11
SECCIÓN 14. AVISO DE DESPIDO.....	11
SECCIÓN 15. BOLETIN DE ANUNCIOS.....	12
SECCIÓN 16. PERIODOS DE DESCANSO.....	12
SECCIÓN 17. HUELGAS.....	12
SECCIÓN 18. DELEGADOS SINDICALES.....	12
SECCIÓN 19. REGLAS DE TRABAJO.....	13
SECCIÓN 20. NORMAS Y REGLAMENTOS RAZONABLES DE LA COMPAÑÍA.....	13
SECCIÓN 21. PRIVILEGIOS DE LA GERENCIA.....	13
SECCIÓN 22. PRODUCTIVIDAD.....	13
SECCIÓN 23. PLAN DE PENSIÓN.....	14
SECCIÓN 24. PLAN DE SEGURO DE SALUD.....	14
SECCIÓN 25. CORTESÍA, RESPETO Y DIGNIDAD.....	15
SECCIÓN 26. DIVERSIDAD ÉTNICA Y CULTURAL.....	15
SECCIÓN 27. REUNIONES RELACIONADAS CON INMIGRACIÓN.....	15
SECCIÓN 28. SALUD Y SEGURIDAD.....	15
SECCIÓN 29. EQUIPO Y UNIFORMES.....	17
SECCIÓN 30. ANTIGÜEDAD/DESPIDOS TEMPORALES.....	17
SECCIÓN 31. CLÁUSULA DE DAÑOS O AVERIAS.....	19
SECCIÓN 32. PROCEDIMIENTO DE QUEJAS Y ARBITRAJE.....	19
SECCIÓN 33. VENTA, TRASPASO O ARRENDAMIENTO.....	20
SECCIÓN 34. NO DISCRIMINACIÓN.....	21
SECCIÓN 35. VALIDEZ.....	21
SECCIÓN 36. COMITÉ CONJUNTO OBRERO-PATRONAL.....	21
SECCION 37. TERMINO DEL ACUERDO.....	21
ANEXO A – SALARIOS.....	22
ANEXO B – PERMISO DE ENFERMEDAD.....	23

ACUERDO

Este Acuerdo registrado y en vigencia el 1^o de Agosto, 2022 por y entre

ALSCO, SAN JOSÉ, de aquí en adelante referido como el "Empleador"; y el **LOCAL 75 de WESTERN STATES REGIONAL JOINT BOARD**, de aquí en adelante referido como la "Unión."

SECCIÓN 1. RECONOCIMIENTO Y PROPÓSITO

A. El Empleador reconoce a la Unión como el representante exclusivo de negociación colectiva solo para los empleados que trabajan en las clasificaciones fijadas en el ANEXO A - Salarios, excluyendo empleados cubiertos por otros acuerdos de negociaciones colectivas, guardias y supervisores como están definidos en la Ley Nacional de Relaciones Laborales, en su última enmienda.

El propósito de este Acuerdo es de fijar salarios, horas y condiciones generales de trabajo para empleados cubiertos por sus términos.

Los Supervisores, según se definen en la Sección 2(11) de la Ley Nacional de Relaciones Laborales están excluidos de la cobertura de este Acuerdo. Tales individuos no podrán realizar trabajo cubierto por este Acuerdo excepto en casos de emergencia por el propósito de instrucción o entrenamiento, o cuando no haya suficientes empleados de la unidad de negociación disponibles para realizar el trabajo necesario, siempre y cuando no se desplace el trabajo de ningún miembro de la unidad de negociación de trabajo.

SECCIÓN 2. AFILIACION AL SINDICATO

A. Cuando empleados nuevos o adicionales son necesitados por el Empleador, el Empleador deberá primero notificar a la Unión el número de empleados y las clasificaciones necesarias para que ellos puedan ser entrevistados. El Empleador tendrá el derecho a contratar de fuentes externas.

B. La selección por la Unión de candidatos referidos para trabajos deberá ser en base no discriminatoria y no estará basada en o de ninguna manera afectada por la afiliación o no a la Unión, estatutos, normas, regulaciones, provisiones constitucionales o cualquier otros aspectos u obligaciones de afiliación a la Unión, políticas o requerimientos.

C. El Empleador tendrá el derecho de rechazar a cualquier solicitante que sea referido por la Unión, sujeto a la obligación de no discriminación fijado en el párrafo B anterior. El Empleador, al recibir aviso por escrito de la Unión, deberá dar sus razones por escrito a la Unión por rehusarse a aceptar a dicho solicitante.

D. La Unión al referir solicitantes y el Empleador al contratar empleados nuevos deberán dar preferencia de empleo a los solicitantes previamente empleados en esta industria.

E. La membresía al corriente con la Unión será una condición de empleo continuo en y después del trigésimo primer (31^{er}) día después de la fecha en que el empleado fue contratado, o

de la fecha que este Acuerdo entro en vigencia, lo que sea después. El termino "membresía al corriente" deberá ser interpretado a significar la propuesta de las cuotas periódicas, costos especiales y/o costos de iniciación uniformemente requeridos de los empleados cubiertos por este Acuerdo.

F. El Empleador acepta notificar al Sindicato por escrito en los formularios suministrados por el Sindicato, de todos los nuevos empleados dentro de los siete (7) días siguientes a la fecha de inicio del empleo del empleado, proporcionando al Sindicato el nombre, la dirección, el número de seguro social y la fecha de empleo del empleado.

G. Además, el Empleador acuerda que cualquier empleado que no esté en buenos términos con la Unión de acuerdo con esta Sección será suspendido sin pago dentro de siete (7) días después de recibir el aviso por escrito de la Unión.

H. Las partes de este Acuerdo publicaran, en lugares donde los avisos a los empleados y solicitantes de empleo se acostumbra a publicar, una copia de esta Sección y cualquiera y todas las demás disposiciones relacionadas a este asunto.

I. Además, el Empleador se compromete a no entrar en ningún acuerdo individual relativo a horas, salarios u otras condiciones de empleo con cualquier empleado cubierto por este Acuerdo a menos que tal acuerdo haya sido aprobado por la Unión.

J. Al final de cada mes, el Empleador notificará por escrito al Sindicato a todos los empleados, incluidos los nuevos empleados contratados durante ese mes. El informe debe proporcionarse en formato Excel dando el nombre, el número de identificación del empleado, el número de teléfono de la dirección y la dirección de correo electrónico en la medida en que el empleador lo tenga, el número de seguro social, la fecha de nacimiento, la tasa de pago y la fecha de inicio de cada empleado, nuevo empleado contratado o recontratado.

SECCIÓN 3. DEDUCCIONES DE CUOTAS

Se acuerda mutuamente, además, que el Empleador deberá, en cumplimiento del sistema de revisar y/o deducir cuotas, deducir automáticamente, una vez al mes del salario ganado de cada empleado, cualquiera y todas las cantidades adeudadas a la Unión por dicho empleado por cuotas de iniciación, costos especiales, cuotas y recargos regulares; provisto además, que el empleado haya ejecutado y registrado con la Unión una autorización por escrito con el Empleador para hacer tales deducciones.

La Compañía continuará reconociendo la membresía de la Unión, las deducciones de cuotas y las autorizaciones de contribución política voluntaria presentadas a la Unión en formularios de solicitud de membresía por escrito o las presentadas electrónicamente si las partes lo acuerdan mutuamente.

La Unión entregara al Empleador, el primer (1^{er}) día de cada mes, una hoja de registro mostrando debidamente las sumas adeudadas a la Unión por cada empleado. El Empleador acuerda enviar dicho dinero por cheque a la Unión a mas tardar el quince (15) de cada mes.

La Unión indemnizara y mantendrá al Empleador libre de cualquiera y todos los reclamos, demandas, litigios u otras formas de responsabilidad que puedan resultar de, o por razón de, medidas tomadas por el Empleador al confiar en tal autorización por escrito, proporcionada al Empleador por la Unión, y la Unión asume completa responsabilidad por la disposición de los fondos así deducidos una vez que hayan sido entregados a la Unión.

La Compañía deducirá y remitirá al tesorero de las contribuciones políticas voluntarias de WSRJB, la cantidad especificada por cada semana trabajada de los salarios de aquellos empleados que voluntariamente autorizaron tales contribuciones, cuando menos siete (7) días antes del siguiente periodo de pago programado, en los formularios provistos para ese propósito de WSRJB. Estos envíos ocurrirán a mas tardar el día quince (15) del siguiente mes, e irán acompañados de una lista con los nombres de aquellos empleados para quienes se realizaron dichas deducciones y la cantidad deducida a cada empleado.

La Unión se compromete a indemnizar y mantener al Empleador libre de cualquiera y todos los reclamos, demandas y otras formas de responsabilidad que resulten de las deducciones de dinero por cualquiera de las mencionadas deducciones del salario de un empleado. La Unión asume completa responsabilidad por la disposición de los fondos así deducidos una vez que hayan sido enviados a la Unión.

SECCIÓN 4. HORAS DE TRABAJO Y TIEMPO EXTRA

A. La semana normal de trabajo a tiempo completo será de cuarenta (40) horas, de Lunes a Viernes, y un mínimo de treinta y seis (36) horas serán garantizadas a todos los empleados, excepto en el caso de una avería de las instalaciones (Sección 31), o la ausencia injustificada del empleado, o cuando el empleado de alguna manera rompa la garantía. Siempre que sea razonablemente posible, la planta trabajara cuarenta (40) horas por semana. Se dará dos (2) semanas de aviso previo a los empleados antes de que se implemente un cambio permanente en el horario de trabajo.

B. El día de trabajo será de ocho (8) horas consecutivas, excluyendo el periodo de almuerzo. Los empleados que empiezan el trabajo entre las 5:00 a.m. y las 10:00 a.m., inclusive, serán pagados a la tasa de pago regular para la clasificación del empleado. Cualquier empleado que empieza a trabajar después de las 10:00 a.m. en o antes de las 2:00 p.m. recibirá una prima de pago de cinco centavos (.05¢) por hora en adición a la tasa regular de pago por la clasificación del empleado. Cualquier empleado que empieza a trabajar después de las 2:00 p.m. y en o antes de las 6:00 p.m. recibirá una prima de pago de diez centavos (.10¢) por hora en adición a la tasa de pago regular para la clasificación del empleado. Cualquier empleado que empieza a trabajar después de las 6:00 p.m. y en o antes de las 11:00 p.m. recibirá una prima de pago de quince centavos (.15¢) por hora en adición a la tasa regular de pago para la clasificación del empleado. Cualquier empleado que empieza a trabajar después de las 11:00 p.m. y en o antes de las 5:00

a.m. recibirá una prima de pago de veinte centavos (.20¢) por hora en adición a la tasa regular de pago para la clasificación del empleado, a excepción de los empleados en la clasificación de lavadero que empiezan a trabajar no mas temprano de las 4:00 am.

C. Lo empleados no serán obligados a trabajar más de cinco (5) horas sin tiempo libre para el almuerzo.

D. Cualquier trabajo realizado en exceso de ocho (8) horas en cualquier un (1) día o cualquier trabajo realizado en exceso de cuarenta (40) horas en cualquier una (1) semana, de Lunes a Viernes, será pagado a razón de tiempo y medio (1-1/2). No se trabajará tiempo extra de menos de media (1/2) hora. Si el tiempo extra trabajado es menos de media (1/2) hora, al empleado se le pagara por media (1/2) hora.

E. Todo trabajo desempeñado en Sábado o Domingo será pagado a tiempo y medio (1-1/2) de la tasa regular de pago. Trabajo realizado en el séptimo (7º) día consecutivo será pagado al doble de la tasa regular de pago.

F. Se reconoce que surgen circunstancias en las que se requiere trabajo de horas extras para completar las demandas de procesamiento de producción del día. Cuando dichas horas extras sean necesarias, la Compañía hará un esfuerzo razonable para notificar a los empleados entre el almuerzo y su último descanso que se les pedirá que trabajen más allá de su hora normal de renuncia ese día. Los empleados tendrán un máximo de dos (2) horas extras obligatorias durante cualquier turno. Sin embargo, si la razón de las horas extras se debe a una avería del equipo, caso fortuito u otra emergencia, no se aplicará el máximo de dos (2) horas antes mencionado. Esta disposición no impedirá que las horas extraordinarias voluntarias excedan de dos (2) horas.

G. Ningún empleado será empleado por menos de cuatro (4) horas en un solo día, excepto que a un nuevo empleado, el primer día de empleo solo se le pagará por no menos de dos (2) horas.

H. Cualquier empleado cambiado temporalmente de una clasificación más alta a una más baja será pagado a razón de la tasa de la clasificación más alta, y cualquier empleado temporalmente cambiado de una clasificación baja a una más alta será pagado a la tasa de clasificación más alta por todas las horas trabajadas en tal clasificación.

I. Cualquier representante debidamente autorizado de la Unión, después de notificar primero a la oficina principal su deseo de visitar la planta podrá visitar las instalaciones del Empleador en cualquier momento durante las horas de trabajo, y siempre que, sin embargo, dicha visita no interfiera con las operaciones del Empleador. Dicho representante tendrá acceso a tarjetas de tiempo y cheques de pago relacionados con el trabajo realizado por cualquier miembro de la Unión, siempre que estén directamente relacionados con una reclamación, auditorías de salud y bienestar o pensiones.

J. En el caso de que el Empleador desee iniciar una semana de trabajo de cuatro días, diez horas por día en una semana de días no consecutivos, el Empleador discutirá el tema con los

empleados afectados y determinará su opinión con respecto a dichos horarios de trabajo por medio de una votación secreta de conformidad con la ley estatal. El Empleador notificará al Sindicato los resultados de la elección. La reversión al horario de ocho (8) horas por día, cinco (5) días por semana será permitido a discreción del Empleador.

K. Cualquier empleado que se reporte a trabajar, a menos que sea informado por la gerencia el día anterior a no presentarse a trabajar, será pagado por no menos de cuatro (4) horas a la tasa regular de pago.

SECCIÓN 5. REGISTROS DE HORAS TRABAJADAS

A. Tarjetas de tiempo y registros de todos los empleados serán mantenidos por el Empleador para el propósito de anotar las horas actuales trabajadas. Los registros de tiempo mostrarán el tiempo actual en que el trabajo empieza y termina cada día, y las horas trabajadas durante el día, y el total de horas para el periodo de pago.

Un Lead es una posición de unidad de negociación en la que las tareas laborales del empleado Lead incluyen ayudar regularmente a la gerencia a dirigir las fuerzas de trabajo y realizar otras tareas adicionales que puedan asignarse. Los clientes potenciales no disciplinarán a los empleados. Nada en la disposición requiere que el Empleador designe a un empleado como Lead o que rellene los puestos vacantes de Lead. Corresponderá a la dirección única y exclusiva de la dirección de la dirección hacer una designación de Lead. Las oportunidades de clientes potenciales se publicarán según lo dispuesto en la Sección 30-E.

SECCIÓN 6. LEADS Y PLANES DE INCENTIVO

A. El Empleador se reunirá y consultará con el Sindicato con respecto a la implementación de cualquier programa de bonificación o incentivo, y podrá eliminar o modificar los mismos a su discreción, siempre que en todos los casos dicho incentivo o bonificación deba ser adicional a los salarios requeridos por este Acuerdo.

B. Cuando los salarios de los empleados son pagados en base a incentivos, trabajo por pieza, hora u otro tipo de plan, estos serán computados a la tasa promedio por hora ganado por pago de vacaciones y pago de día festivo. (Ver Sección 8 y 10).

C. Si un sistema de incentivo es terminado por cualquier razón, los trabajadores dentro de tal departamento o planta continuarán desempeñando el día de trabajo equitativo por un pago equitativo, pero en ningún caso ellos estarán obligados a rendir más allá de la producción normal por la tasa de pago del contrato.

SECCIÓN 7. ACCIDENTES DE TRABAJO

Cualquier empleado lesionado en el desempeño de sus labores y que requiera tiempo libre durante el primer día de su lesión recibirá compensación total por el tiempo no trabajado, que no exceda el día de trabajo regularmente programado para el empleado. Los reclamos de daños serán verificados por el doctor del Empleador, si el Empleador así lo requiere.

El Empleador llevara a cualquier empleado que se lesione en el trabajo con el proveedor de Compensación al Trabajador, el mismo día de la lesión, si esto es necesario. El empleador tratara permisos de ausencia según todas las leyes federales y estatales pertinentes.

SECCIÓN 8. VACACIONES

A. Todos los empleados que han estado al servicio del Empleador por un periodo de un (1) año recibirán una (1) semana completa de vacaciones pagadas; todos los empleados al servicio del Empleador por un periodo de tres (3) años recibirán dos (2) semanas completas de vacaciones pagadas; todos los empleados que hayan estado al servicio del Empleador por un periodo de ocho (8) años recibirán tres (3) semanas completas de vacaciones pagadas; todos los empleados que hayan estado al servicio del Empleador por un periodo de dieciocho (18) años recibirán cuatro (4) semanas completas de vacaciones pagadas.

B. Cualquier empleado que desee tomar una semana adicional de vacaciones podrá hacerlo sin compensación, siempre y cuando el empleado notifique al Empleador de su intención antes de la planificación de su semana regular de vacaciones, cuando los compromisos operacionales permitan tales extensiones.

C. En el caso de que algún empleado es terminado por cualquier razón y es después vuelto a contratar por el Empleador dentro de un periodo de cuarenta y cinco (45) días, tal despido o descanso no será considerado como una ruptura en el empleo en la medida en que los derechos de vacaciones previstas en la Subdivisión (1) se refiere.

D. Si un empleado pierde más de treinta y un (31) días en un año de empleo, sus beneficios de vacaciones serán promediados. Todas las horas regulares de tiempo trabajadas y pagadas no serán contadas como parte de los treinta y un (31) días.

E. A partir del 15 de Noviembre de cada año, el Empleador publicará un calendario de vacaciones. Los empleados escogerán su tiempo de vacaciones ganadas por señoría, por departamento, a partir del 15 de Noviembre hasta el 31 de Diciembre de cada año. En caso de que cualquier cambio en el tiempo de vacaciones ocurra después del 31 de Diciembre, deberá ser por consentimiento mutuo entre el Empleador y el empleado. Ningún empleado tomara sus vacaciones antes de la fecha de su aniversario de empleo.

F. El periodo de vacaciones correrá desde el 1° de Enero hasta el 31 de Diciembre de cada año durante la vigencia de este Acuerdo. Las vacaciones deberán ser tomadas en base de señoría en cualquier momento durante el año siguiente después de la fecha de aniversario del empleado.

G. Cualquier extensión del periodo de vacaciones será aprobada en conjunto por escrito antes de la fecha de extensión, excepto en casos de enfermedad repentina o accidente del empleado.

H. Cada año a tres (3) empleados se les permitirá programar sus vacaciones durante las semanas de Navidad y Año Nuevo.

La señoría de planta será respetada para esta selección. A los empleados se les permitirá esta selección una vez durante el término del contrato.

Para otras semanas de días festivos, si las condiciones del negocio lo permiten, el Empleador podrá conceder a un máximo de tres (3) empleados a tomar sus vacaciones. Esto será a discreción del Empleador y con la debida notificación del empleado.

I. Cualquier empleado que renuncie o cuyo empleo sea terminado deberá, al momento de la terminación, recibir un pago por cualquier saldo de vacaciones acumulado no utilizado.

J. Ningún empleado será despedido durante su periodo de vacaciones

K. Cualquier diferencia que resulte entre la Unión y el Empleador con relación a los derechos de vacaciones o derechos de días festivos serán tratadas conforme a lo provisto en el procedimiento de queja.

SECCIÓN 9. SALARIOS

A. Los salarios serán pagados semanalmente.

B. Las tasas de salarios para las clasificaciones cubiertas por este Acuerdo están fijadas en el Anexo A incorporado en este documento.

C. La Compañía cumplirá con las leyes de salario mínimo.

SECCIÓN 10. DÍAS FESTIVOS

A. Los siguientes días constituirán días festivos pagados: Día de Año Nuevo, Día de los Presidentes, Día Conmemorativo (el ultimo Lunes de Mayo), Cuatro de Julio, Día del Trabajo, Día de Acción de Gracias, Navidad, Día festivo flotante, (después de un {1} año de servicio).

El Día festivo flotante debe ser planificado de común acuerdo entre el Empleador y el empleado, por lo menos con dos (2) semanas de aviso, y no puede ser traspasado de un año a otro, a menos que el empleado haya intentado programar el tiempo libre y le fue negado. La compañía proporcionará aviso por escrito si una solicitud para un día de fiesta flotante es aprobada o negada.

B. Para ser elegible para el pago de vacaciones, el empleado debe haber estado en la nómina del Empleador el primer (1er) día del mes durante el cual cae un feriado, y debe haber trabajado una semana laboral programada completa en la que se producen las vacaciones pagadas, excluyendo las vacaciones en sí, a menos que el Empleador lo excuse del trabajo para una cita programada, que el empleado haya proporcionado un aviso previo y la documentación adecuada o a menos que el empleado establezca una ausencia debido a una enfermedad de buena fe. Los nuevos empleados sin experiencia con el Empleador también deben haber estado

en la nómina del Empleador un mínimo de treinta (30) días inmediatamente antes de las vacaciones para ser elegibles para el pago de vacaciones.

C. Todo trabajo realizado en el Día de los Presidentes, Día Conmemorativo y el Cuatro del Julio será pagado a tiempo y medio (1-1/2) de la tasa regular de pago mas el pago del día adicional como esta anteriormente provisto.

D. Cuando uno de los días festivos pagados mencionados en el párrafo A ocurre o es celebrado fuera de la semana regular de trabajo (Lunes a Viernes), la semana de trabajo mas cercana a la semana de calendario (Domingo a Sábado) en que el día festivo cae será reconocida como una semana de trabajo de día festivo de treinta y dos (32) horas. Una planta podrá cerrar en cualquier día durante dicha semana cuando sea necesario, siempre y cuando las treinta y dos (32) horas garantizadas durante tal semana sean debidamente reconocidas. Un empleado que trabaje en un día festivo pagado que ocurra y es celebrado fuera de la semana regular de trabajo, será pagado a tiempo y medio (1-1/2) de la tasa regular de pago en adición al pago de día festivo.

E. Cualquier día festivo pagado que caiga en Domingo será celebrado el siguiente día.

SECCIÓN 11. PERMISOS DE AUSENCIA

Un empleado que haya completado un (1) año de servicio continuo y esta ausente del trabajo debido a una enfermedad o accidente de trabajo no perderá su estado de antigüedad o derechos a vacaciones bajo las siguientes disposiciones:

A. Dichos empleados podrán ausentarse del trabajo durante un máximo de ciento ochenta (180) días. Los días de ausencia no necesitan ser consecutivos. La ausencia deberá ser certificada por un médico.

B. Un empleado ausente por razones previstas en esta Sección deberá, a su regreso al trabajo, volver a su clasificación regular, siempre y cuando el/ella este físicamente calificado.

C. El Empleador podrá acordar extender un permiso de ausencia, permitiendo por lo tanto que el empleado conserve su antigüedad y derechos de vacaciones, no obstante que el permiso pase mas allá de ciento ochenta (180) días.

D. El Empleador y la Unión se comprometen a cumplir con las disposiciones de la Ley de Licencia Medica Familiar (FMLA).

E. El Empleador cumplirá con los Servicios Uniformes de Empleo y la Ley de Derechos de Re-Emplo de 1994 (USERRA).

F. El empleador concederá la solicitud de un empleado de una licencia de ausencia que no exceda de treinta (30) días de duración para atender los asuntos sindicales que pueden incluir capacitación, campañas, educación y el desempeño de cualquier otra función que el sindicato requiera. Dicha licencia se limitará a un empleado a la vez.

SECCIÓN 12. SERVICIO DE JURADO

Un empleado con un (1) año de servicio continuo para el Empleador, quien es llamado para servir como jurado, recibirá la diferencia entre el pago de jurado y su salario regular de pago por un periodo máximo de diez (10) días hábiles al año. Como condición para el pago de jurado, los empleados deben proporcionar un aviso razonable al Empleador después de haber recibido el aviso para reportarse para servicio de jurado (normalmente dentro de veinticuatro [24] horas) y deberá cooperar en el intento de ser dispensado del servicio de jurado si el Empleador así lo desea. Como condición adicional para recibir pago de jurado, el empleado deberá presentar un recibo del Comisionado del Jurado de que el empleado ha sido llamado o a servido, si tales recibos son provistos, y deberá reportarse a trabajar, si es que es dispensado, a tiempo para poner cuando menos cuatro (4) horas de trabajo.

SECCIÓN 13. PERMISO DE FUNERAL

Después de un (1) año de empleo, los empleados tienen derecho a un permiso de tres (3) días pagados por funeral a su tasa de pago por hora. Los empleados serán pagados permiso de funeral por fallecimientos de un familiar cercano, que incluye madre, padre, padrastros, hermano, hermana, cónyuge presente, pareja, hijo, hijo adoptivo, tía, tío, suegra presente, suegro presente, nietos y abuelos del empleado. Si se solicita, el Empleador puede requerir documentación adecuada de la relación de los padrastros. En caso de muerte de un familiar cercano fuera del área general, la Compañía extenderá el permiso sin pago o el uso de las siguientes ausencias con pago: 1) vacaciones acumuladas 2) días festivos flotantes a todos los empleados que necesiten viajar para asistir a un funeral o servicio conmemorativo para un miembro de su familia inmediata. Los empleados con menos de un (1) año de trabajo con el Empleador podrán tomar permiso de funeral bajo los mismos términos y condiciones, pero sin pago.

SECCIÓN 14. AVISO DE DESPIDO

La disciplina progresiva es un requisito previo para el despido de cualquier empleado a menos que el empleado sea despedido por mala conducta, tales como: falta de llevar a cabo las instrucciones adecuadas, embriaguez, robo, deshonestidad, violencia o acoso en el lugar de trabajo, uso o posesión de alcohol, marihuana o drogas ilegales durante las horas de trabajo, y / o travesuras maliciosas o mala conducta grave como se define en la política del empleador. Cualquier aviso de advertencia requerido se emitirá por escrito con una copia a la Unión en un plazo de cinco (5) días hábiles. Ningún empleado será despedido por mala producción sin haber recibido previamente la disciplina progresiva adecuada, es decir, (1) Verbal (documentado), (2) Advertencia por escrito, (3) 2ª advertencia por escrito, (4) Advertencia final por escrito o hasta una suspensión de tres (3) días, (5) despido. Una vez transcurridos doce (12) meses desde la fecha de emisión de un aviso, sin más violación, dicho aviso se considerará nulo y sin efecto.

SECCIÓN 15. BOLETIN DE ANUNCIOS

El Empleador pondrá a disposición un boletín de anuncios para el propósito de publicar Boletines de la Unión; sin embargo, el Empleador se reserva el derecho de rechazar cualquier material de naturaleza derogatoria.

SECCIÓN 16. PERIODOS DE DESCANSO

Cada empleado recibirá un periodo de descanso pagado de diez (10) minutos por cada cuatro (4) horas de trabajo para ser tomado, en la medida que sea posible, en la mitad de cada periodo de trabajo. Ningún empleado estará obligado a trabajar mas de tres (3) horas continuas sin tal periodo de descanso. Un empleado que completa un día de trabajo entre cuatro (4) y seis (6) horas no tendrá derecho a un segundo periodo de descanso en ese día. Sin embargo, un empleado que completa mas de seis (6) horas de trabajo en un día le recibirá un segundo periodo de descanso pagado de diez (10) minutos. Pago por tiempo de lavado para los empleados en el Soil y Washrooms se permitira 5 minutos antes del almuerzo y al final del turno. Cualquier empleado que abuse los límites de tiempo establecidos, podrá ser sujeto a acción disciplinaria.

SECCIÓN 17. HUELGAS

Durante la vigencia de este Acuerdo, no habrá huelgas, paros de trabajo, dilaciones, piquetes o cierres. Las disposiciones de este párrafo no aplicaran a una línea legal de piquete que puede ser establecida por otra Unión, siempre que dicha línea de piquete esté sancionada por el Consejo Ejecutivo de Local 75 y el La Junta Ejecutiva de Western States Regional Joint Board.

SECCIÓN 18. DELEGADOS SINDICALES

Queda acordado que la Unión podrá seleccionar no más de tres (3) empleados y un (1) alterno en la planta para servir como delegados sindicales Los delegados suplentes ejercerán como delegado sindical en la ausencia de cualquiera de los delegados. El Empleador recibirá aviso por escrito de los nombres de dichos delegados. El delegado sindical no interferirá con el manejo del negocio, pero podrá avisar al Empleador y a la Unión de cualquier violación de este Acuerdo.

El Empleador hará arreglos para que todos los miembros de la unidad de negociación recién contratados asistan a una orientación sindical en el horario de la empresa y en las instalaciones, por no más de treinta (30) minutos, dentro de las dos (2) semanas posteriores a la fecha de contratación de cada nuevo empleado.

Dichas orientaciones se programarán en consulta con el Representante sindical y el delegado sindical.

Como parte de la "Orientación de los Nuevos Empleados", el empleado nuevo será presentado al delegado sindical.

SECCIÓN 19. REGLAS DE TRABAJO

Las reglas y regulaciones para la dirigir el negocio, tal como los Empleadores las consideren necesarias y apropiadas, que no estén en conflicto con los términos de este Acuerdo, serán observadas por todos los empleados. Las reglas nuevas y/o cambios en las normas y reglamentos existentes no serán efectivas hasta dentro de diez (10) días hábiles después de haber sido publicadas por el Empleador en boletín de anuncios, colocado en una posición tal que todos los empleados puedan familiarizarse con tales reglamentos, o por escrito y firmado por el empleado. Una copia debe ser enviada a la oficina de la Unión en el momento que se publique.

SECCIÓN 20. NORMAS Y REGLAMENTOS RAZONABLES DE LA COMPAÑÍA

La Compañía reconoce sus obligaciones y responsabilidades para proporcionar un ambiente seguro, libre de drogas y condiciones saludables para sus empleados. Además, las partes reconocen la obligación de cooperar para mantener y mejorar un ambiente de trabajo seguro y saludable y hacer esfuerzos conjuntos para lograr estos objetivos. Por lo tanto, el derecho de la Compañía para hacer normas y reglamentos razonables, que no estén en conflicto con este Acuerdo, cuando de vez en cuando se consideren necesarias con el propósito de mantener orden, seguridad y/o eficacia de la planta y depuse de dar aviso previo a la Unión y a los empleados, para exigir el cumplimiento de esto por los empleados, es reconocido.

SECCIÓN 21. PRIVILEGIOS DE LA GERENCIA

A. El Empleador tendrá el derecho de ejercer las funciones usuales, deberes y responsabilidades de la gerencia, sin interferencia ni obstáculo de la Unión, excepto cuando este expresamente limitado por los términos de este Acuerdo. Sin limitar la generalidad de lo anterior, la autoridad para crear y eliminar empleos, asignar trabajo, contratar empleados, dirigir, ajustar, aumentar o disminuir la fuerza laboral, remover empleados, y mantener disciplina estará investida en la gerencia.

SECCIÓN 22. PRODUCTIVIDAD

La Unión reconoce que el mantenimiento de empleo en gran escala con un salario justo puede continuar solamente mientras se mantenga un alto nivel de productividad dentro de la operación del Empleador. Las partes acuerdan que este resultado depende de lograr una alta calidad rendimiento y eficiencia por parte del empleado y la Unión deberá comprometerse a alentar a sus miembros para obtener este objetivo. Aumento de la productividad se puede lograr mediante la reducción de daños, el buen cuidado de herramientas y equipo, una mínima cantidad de tiempo perdido, el uso cuidadoso y económico de materiales, y en general, una actitud positiva por cada empleado. La eficiencia de la producción requiere esfuerzo mutuo para encontrar maneras mas fáciles, mejores y mas rápidas para realizar las operaciones y la aceptación inmediata de una mayor productividad en base debido al mejoramiento en operaciones o métodos.

SECCIÓN 23. PLAN DE PENSIÓN

A. El Empleador deberá aportar al Fondo Nacional de Jubilaciones, Plan Nacional, a más tardar el décimo de cada mes, un monto por empleado, cubierto por el convenio colectivo de acuerdo con los términos del Plan de Rehabilitación, que actualmente prevé las contribuciones de la siguiente manera:

Efectivo	6-1-22	\$121.86
Efectivo	6-1-23	\$127.41
Efectivo	6-1-24	\$133.22

B. Efectivo, tan pronto como sea posible, el Empleador se compromete deducir cada mes, por medio de deducciones de pago una cantidad fijada para los empleados que deseen participar en el plan 401(K) del Fondo de Pensiones de los Trabajadores.

C. El Empleador estará sujeto al contrato de fideicomiso existente, que puede ser modificado de vez en cuando, con respecto a cualquier otro asunto que no sean las tasas de contribución, que están especificadas en el párrafo A anterior.

D. Cada empleado en la nomina del Empleador en el primer (1^{er}) día de cada mes será elegible para contribuciones de pensión del Empleador hechas en su nombre, sin embargo, ninguna contribución será hecha a nombre de empleados nuevos que no son miembros de la unidad de negociación hasta el primer (1^{er}) día del primer (1^{er}) mes después de los primeros treinta (30) días hábiles de empleo.

E. En el caso de que la Unión tenga la necesidad de tomar acción legal para coleccionar tales contribuciones, y prevalece en tal acción, el Empleador pagara honorarios razonables de abogados y costos de litigio.

F. Para los propósitos de esta Sección y solamente de esta Sección, cuando un empleado es despedido, descansado o esta en un permiso de ausencia aprobado que no sea debido a una enfermedad a partir del primer (1^{er}) día del mes, el empleado no estará considerado en la nomina de pago para propósitos de contribución a pensión. En el caso de que un empleado este ausente debido a una enfermedad en buena fe a partir del primer (1^{er}) día del mes, el Empleador hará contribuciones para ese empleado por un periodo de noventa (90) días pero en ningún caso se harán contribuciones de pensión durante el tiempo que exceda los tres (3) meses de dicha enfermedad en cualquier año.

SECCIÓN 24. PLAN DE SEGURO DE SALUD

A. Todos los empleados estarán cubiertos por el Plan Básico AlSCO. El Empleador pagara el costo total del Plan Básico AlSCO para salud, dental, visión, medicamentos con recetas y seguro de vida para cada empleado elegible. Los empleados tendrán la opción de comprar cobertura para sus familias.

B. Un empleado elegible es aquel que esta en la nomina de el Empleador en el primer (1^{er}) día de cada mes, teniendo en cuenta que cuando se contratan empleados nuevos que no son miembros de la unidad de negociación, el primer pago se hará en el primer día del primer mes después de los primeros noventa (90) días de trabajo del empleado.

SECCIÓN 25. CORTESÍA, RESPETO Y DIGNIDAD

El Empleador y la Unión acuerdan que cada empleado y representativo de el Empleador deberá ser tratado con cortesía, respeto y dignidad. El abuso verbal, amenazas u hostigamiento por cualquier empleado o gerente no serán tolerados. La acción disciplinaria se llevara a cabo en una manera profesional. La disciplina de los empleados no se hará en frente de otros empleados de la unidad de negociación, excepto en casos (i) en donde el empleado solicite un testigo o Representante de la Unión con el propósito de traducción.

SECCIÓN 26. DIVERSIDAD ÉTNICA Y CULTURAL

A. El Empleador se compromete a distribuir a los empleados información disponible relacionada a programas de Ingles como segundo idioma (ESL) y a publicarlos en su boletín de anuncios.

B. En el caso de que un empleado exprese que el o ella tiene dificultad para entender el Ingles en una situación relacionada a una disputa en el lugar de trabajo, un posible agravio, una posible confusión acerca de los deberes y responsabilidades del trabajo, o una clarificación que sea necesaria de preguntas que resulten de este Acuerdo, el/ella podrá solicitar la asistencia de un traductor de su elección, siempre y cuando dicho traductor este en las instalaciones.

SECCIÓN 27. REUNIONES RELACIONADAS CON INMIGRACIÓN

El Empleador concederá a los empleados permisos de ausencia justificados sin pago cuando den aviso anticipado de por lo menos una semana, para asistir a cualquier cita programada por el Departamento de Seguridad Nacional o por el Departamento de Estado con respecto a inmigración o ciudadanía del empleado, cónyuge, hijo o padres. El Empleador podrá requerir prueba de la cita y de la relación familiar.

SECCIÓN 28. SALUD Y SEGURIDAD

A. Generalidades

El Empleador adoptara las disposiciones razonables para asegurar la salud y seguridad de sus empleados durante sus horas de trabajo. Tanto la Unión como el Empleador reconocen de que hay obligaciones especificas bajo las normas o pautas Federales, Estatales y Locales incluyendo aquellas relacionadas a las comunicaciones de riesgos, bloqueos, y patógenos transmitidos por la sangre. Los empleados deben recibir información relacionada a seguridad y salud.

B. Equipo de Protección

El Empleador pondrá a disposición equipo de protección personal adecuado sin costo al empleado excepto en situaciones que envuelvan daño intencional, pérdida o robo debido a negligencia del empleado.

C. Protección contra el Estrés por el Calor.

El Empleador proveerá un número adecuado de fuentes de agua limpia o botellas con agua fresca y vasos limpios para facilitar el acceso de los empleados a tomar agua con frecuencia. El Empleador tomara todas las medidas razonables para reducir la exposición al calor, incluyendo ventilación de los escapes, ventiladores, protección del vapor y otro equipo caliente, y tendrá en cuenta las recomendaciones formuladas por el Comité de Seguridad y Salud.

D. Higiene

Los sanitarios tendrán iluminación y espejos adecuados y estarán surtidos con papel higiénico, toallas, jabón. Los sanitarios se mantendrán libres de basura y mantenidos en condiciones higiénicas. Los sanitarios estarán abiertos durante las horas de trabajo, almuerzo y periodos de descanso, a menos que el cierre temporalmente sea necesario para reparación, limpieza, o remodelación. Instalaciones para lavado de manos serán accesibles para los empleados.

E. Protección de Patógenos Transmitidos por Sangre

1. Equipo de Protección: Para los empleados con un alto potencial de exposición en el trabajo, tal como contacto de la piel a sangre u otros materiales altamente infecciosos, el Empleador proporcionara el equipo de protección personal adecuado. Equipo de protección personal será considerado "adecuado" solamente si no permite que la sangre u otros materiales altamente infecciosos pasen a través de la ropa o lleguen a piel, ojos, o boca del empleado, bajo condiciones normales de uso. El Empleador reparará o reemplazará equipo de protección personal cuando sea necesario para mantener su efectividad, sin costo al empleado, excepto en casos de daño intencional, pérdida, robo o negligencia. Los guantes desechables (de un solo uso) tales como guantes quirúrgicos o de examen, serán reemplazados tan pronto como sea posible cuando estén contaminados o tan pronto que se pueda si se rompen, se perforan, o cuando su capacidad para servir como una barrera se ve comprometida.

2. Vacunas: La Compañía ofrecerá la serie de vacunas B contra la Hepatitis a todos los empleados con un alto potencial de exposición ocupacional a sangre, dentro de diez (10) días del inicio del trabajo, a menos que el empleado haya recibido previamente la serie completa de vacunas B contra la Hepatitis, y que la prueba a anticuerpos haya revelado que el empleado es inmune, o la vacuna es contraindicada por razones medicas.

F. Lesiones en el trabajo

Todas las lesiones no importan cuan pequeñas sean, deberán ser reportadas inmediatamente por el empleado al Gerente de Producción, su asistente o al Gerente de la Oficina.

G. Comité Conjunto de Seguridad y Salud

Un Comité Conjunto de Seguridad y Salud ("Comité") será establecido por el Empleador y la Unión, incluyendo dos (2) miembros de la unidad de negociación que sean seleccionados por la Unión, a condición de que no más de un (1) empleado sea elegido de cualquier departamento. El Comité será organizado para prestar asistencia en la identificación y eliminación de riesgos potenciales de seguridad en toda la planta. El Gerente General o su designado coordinará las juntas de el Comité; fijará la agenda con la participación de los miembros; ayudará con recursos y asistencia técnica; y seguirá de cerca toda la documentación incluyendo actas de las juntas, actividades y recomendaciones de el Comité, para garantizar apropiamiento, resolución efectiva, y cumplimiento con las leyes aplicables, reglamentos, disposiciones de código, políticas y/o procedimientos. El Comité se reunirá dos veces al año y hará una revisión mensual de la seguridad de la planta. Además, los miembros harán recomendaciones a la gerencia para mejorar la seguridad y la salud en el lugar de trabajo. El Empleador tendrá en cuenta todas las recomendaciones del Comité en buena fe.

H. Emergencia Pública Declarada

La Compañía notificará al Sindicato los pasos que tome en caso de que las agencias gubernamentales locales, estatales o federales declaren un estado de emergencia que afecte las condiciones de trabajo de los empleados.

Se entiende que la Compañía y los empleados deben cumplir con cualquier orden establecida como obligatoria por cualquier agencia gubernamental en respuesta a una emergencia declarada.

SECCIÓN 29. EQUIPO Y UNIFORMES

A. Todo equipo o ropa de trabajo requerido por el Empleador, o que sea necesario para el debido desempeño del trabajo, será proporcionado por el Empleador. Dicho equipo incluye, pero no está limitado a: tijeras, gorras, delantales, y botas de hule. Si el Empleador requiere uniformes especiales, estos serán proporcionados según sean necesarios y mantenidos por el Empleador sin costo para el empleado.

SECCIÓN 30. ANTIGÜEDAD/DESPIDOS TEMPORALES

A. En caso de despidos por falta del trabajo, o en la contratación de empleados despedidos temporalmente, la antigüedad del empleado en toda la planta será considerada junto con los siguientes factores:

1. Capacidad para realizar el trabajo
2. Estado Físico/ Buena Salud
3. Duración de servicio con la Compañía y el departamento

La determinación de la competencia y capacidad de un empleado esta a juicio del Empleador, que estará apoyado por registros o documentos válidos. Los departamentos que están excluidos debido a habilidades especiales son: Lavandería, Departamento de Planchado y Ropa, Zurcido y Atado, Servicio y Carga y Limpieza de Manchas.

Las disposiciones anteriores no se aplicarán a la adición o reducción de horas diarias.

B. Habrá un periodo de prueba de noventa (90) días para todos los empleados nuevos. Este plazo podrá prorrogarse de mutuo acuerdo. El despido de un empleado nuevo no estará sujeto a las disposiciones de Quejas y Arbitraje de la Sección 26, o las disposiciones de aviso de amonestación de la Sección 13 de este Acuerdo.

C. La antigüedad se dará por terminada por cualquiera de las siguientes razones:

1. Renuncia
2. Despido
3. Despido temporal por mas de seis (6) meses para empleados con menos de cinco años de antigüedad dentro de la unidad de negociación, o despido por mas de doce (12) meses para empleados con mas de cinco años de antigüedad dentro de la unidad de negociación. Si el despido se debió a una emergencia pública declarada por el gobierno, entonces los empleados con más de tres años, pero menos de cinco años de antigüedad conservarán su antigüedad durante doce (12) meses, los empleados con más de cinco años, pero menos de ocho años de antigüedad conservarán su antigüedad durante quince (15) meses, y los empleados con más de ocho años conservarán su antigüedad durante 18 meses.
4. No reportarse cuando es llamado del despido temporal dentro de dos días después de recibir la notificación.
5. Cuando se ausenta del trabajo por mas de tres (3) días consecutivos sin notificar al Empleador, a menos que el/ella no pueda notificar porque esta incapacitado por una emergencia medica.

D. Una lista de antigüedad incluyendo nombre, dirección, posición y tarifa actual de pago será proporcionada a la Unión cada año con el fin de mantener registros actuales de todos los empleados.

E. Cada vez que se abre un puesto de trabajo o hay una promoción en una clasificación cubierta por este Acuerdo, el Empleador dará la oportunidad de la promoción o puesto de trabajo a todos los empleados mediante la publicación de la oferta de trabajo. Los empleados tendrán tres (3) días hábiles a partir de la fecha de la oferta de trabajo para indicar interés en la posición.

Estos avisos estarán colocados de forma visible. Se enviará a la Oficina de la Unión una copia de la oferta de empleo y una copia de los resultados finales de dicha publicación.

SECCIÓN 31. CLÁUSULA DE DAÑOS O AVERIAS

A. No habrá períodos intermitentes de inactividad durante un (1) día, excepto averías. En caso de avería, se pagará a los empleados durante el día en que se produzca la avería, a menos que se ordene perforar; y, si se les ordena regresar al trabajo a una hora determinada, y las reparaciones no se completan, se les pagará desde el momento en que se les ordena trabajar hasta que comience el trabajo real.

B. Los empleados obligados a permanecer en las instalaciones del Empleador, o requeridos a mantenerse listos, serán pagados la tasa regular de pago por el tiempo que no pudieron disponer como propio.

C. Las primeras ocho (8) horas de trabajo en un día en que ocurre una avería serán pagadas a la tasa de tiempo regular de pago sin importar cuando las horas son trabajadas, o la duración del paro o avería, siempre y cuando al empleado se le da por lo menos ocho (8) horas de su propio tiempo antes de empezar su siguiente turno regular.

D. "Avería" se definirá como la incapacidad del Empleador para operar la planta debido a cualquier condición fuera del control del Empleador, como, entre otras, un caso fortuito, una escasez de combustible o energía, terremoto, mal funcionamiento del equipo, un acto de gobierno u otras causas similares.

SECCIÓN 32. PROCEDIMIENTO DE QUEJAS Y ARBITRAJE

Los propósitos de esta Sección son los de proporcionar métodos para la resolución de quejas presentadas por cualquier un empleado, la Unión, o el Empleador durante la vigencia de este Acuerdo, alegando que una disposición de este Acuerdo ha sido violada. Dicha queja deberá ser presentada dentro de diez (10) días de trabajo del acto(s) que dio lugar a la queja o la fecha en que el empleado estuvo consiente del mismo.

A. No importa si se trata de una acción disciplinaria, incluidas las advertencias por escrito, se considerará una queja hasta que se aborde primero con su supervisor dentro de los cinco días hábiles posteriores al acto (s) que da lugar a la queja o la fecha en que el empleado debería haber tenido conocimiento de la misma. El delegado sindical o representante de la Unión podrá estar presente en ese momento. Si el asunto no puede resolverse, se reducirá a la escritura. Dicha queja por escrito indicará la naturaleza de la queja, los hechos que rodean la presunta violación, la disposición específica de este Acuerdo que se alega que se ha violado y el recurso buscado. La queja por escrito debe presentarse al empleador dentro de los diez (10) días hábiles posteriores a los actos que dan lugar a la queja o la fecha en que el empleado debería haber tenido conocimiento de la misma.

B. Tras la presentación de una queja por escrito de conformidad con el párrafo A anterior, los representantes del Sindicato y el Empleador se reunirán inmediatamente con el fin de intentar una resolución informal de la queja dentro de los diez (10) días hábiles.

C. Si no se puede resolver satisfactoriamente la queja bajo el procedimiento anterior, el asunto podrá ser remitido a una Junta de Ajuste dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la finalización de la reunión mencionada en el párrafo B anterior. La Junta de Ajuste estará compuesta por dos (2) representantes elegidos por el Sindicato y dos (2) representantes elegidos por el Empleador. La Junta de Ajuste revisará el caso que se le presente, escuchará el testimonio e interrogará a los testigos. La decisión de la mayoría de la Junta será definitiva y vinculante para el Sindicato, el (los) empleado(s) y el Empleador, siempre y cuando esté dentro del alcance y los términos de este Acuerdo. La Junta no agregará, restará, alterará o cambiará el alcance y los términos de este Acuerdo. La Junta estará obligada por las mismas reglas y restricciones al decidir una supuesta queja que un Árbitro debe observar en virtud de este Acuerdo. La decisión de la Junta se emitirá por escrito dentro de los diez (10) días a partir del momento de la presentación a la Junta y especificará la fecha de vigencia de la decisión.

D. Si la mayoría de la Junta no puede llegar a una decisión dentro del plazo fijado, o la Junta no puede llegar a una decisión mayoritaria, el asunto podrá ser referido a arbitraje por cualquiera de las partes. Dicha referencia se hará dentro de diez (10) días a partir del recibo de la decisión de la Junta de Ajuste.

E. Al recibir una solicitud de arbitraje por escrito, las partes intentarán seleccionar un árbitro para escuchar el asunto. Si no se puede llegar a un acuerdo, cualquiera de las partes tendrá derecho a solicitar una lista de siete (7) árbitros del Servicio Federal de Mediación y Conciliación (FMCS). Los nombres de los árbitros se marcarán alternativamente y el apellido restante será designado como árbitro. El primer golpe se determinará mediante el lanzamiento de una moneda. La decisión del árbitro será definitiva y vinculante para el empleador, el sindicato y el (los) empleado (s). El árbitro no agregará, restará, alterará o cambiará el alcance y los términos de este Acuerdo, ni decidirá ningún asunto que no haya sido presentado por las partes para su decisión. Los honorarios del árbitro y cualquier gasto incidental del arbitraje serán compartidos a partes iguales por el Empleador y el Sindicato.

F. Los plazos establecidos en esta Sección pueden ser extendidos por mutuo acuerdo entre el Empleador y la Unión. El incumplimiento de cualquiera de los plazos fijados en esta Sección resultara en una falta y a la renuncia de la queja y el derecho de recurrir al arbitraje.

G. En ningún caso cualquier decisión sobre cualquier reclamación en relación a una queja sobre pago de salarios y/o beneficios adicionales podrá ser retroactiva por un periodo de mas de noventa (90) días, excepto como pueda estar provisto por la Ley.

SECCIÓN 33. VENTA, TRASPASO O ARRENDAMIENTO

Este Acuerdo será obligatorio para ambas partes, sus sucesores y asignatarios. El Empleador dará aviso de la existencia de este Acuerdo a cualquier comprador, cesionario, arrendatario o asignatario de las operaciones cubiertas por este Acuerdo o por cualquier parte del

mismo. Dicho aviso deberá ser por escrito con una copia a la Unión a mas tardar en la fecha efectiva de la venta, traspaso, o arrendamiento.

SECCIÓN 34. NO DISCRIMINACIÓN

Ni el Empleador ni la Unión discriminaran con respecto a referencia, contratación, tenencia o cualquier término o condición de empleo de un solicitante o empleado en base a raza, nacionalidad de origen, color, credo, sexo, o edad, orientación sexual o cualquier otra clase protegida en la medida que sea prohibida por ley.

SECCIÓN 35. VALIDEZ

Si alguna disposición de este Acuerdo es declarada invalida o en conflicto con cualquier ley aplicable, las disposiciones restantes de este Acuerdo permanecerán en vigencia y efecto.

SECCIÓN 36. COMITÉ CONJUNTO OBRERO-PATRONAL

Se establecerá un Comité Conjunto Obrero-Patronal que consistirá del Representante de la Unión mas dos (2) empleados y tres (3) miembros de la gerencia. Los miembros permanentes del comité serán representantes de la Unión local y el Empleador.

Queda acordado y entendido que este comité actúa en calidad de asesor solamente, y no tiene autoridad para cambiar, modificar o añadir al Contrato Colectivo, ni ninguna de sus decisiones serán obligatorias para las partes cubiertas por el Contrato Colectivo. El Comité se reunirá dos veces al año durante una hora, para discutir el lenguaje del contrato.

SECCION 37. TERMINO DEL ACUERDO

Este Acuerdo estará en vigencia y efecto a partir del 1° de Agosto, 2022 hasta el 31 de Julio 2025, y será renovado automáticamente de año a año a menos que cualquiera de las partes de aviso por escrito a la otra de su deseo de modificar, enmendar o terminar este Acuerdo.

Dicha notificación por escrito será presentada a la otra parte dentro de no menos de sesenta (60) días ni mas de noventa (90) días antes de la fecha de expiración.

ALSCO, SAN JOSE

**Western States Regional Joint Board,
LOCAL 75**

Por: _____
Paul Johnson,
Gerente General

Por: _____
María Rivera
Directora Regional

Fecha: _____

Fecha: _____

ANEXO A – SALARIOS

Departamento/Clasificación	Actual	Ratificación
		\$1.50
LAVANDERÍA	\$17.95	\$19.45
CONSERJE	\$17.70	\$19.20
TODO PRODUCCION	\$17.40	\$18.90

Ningún empleado sufrirá una reducción en su sueldo actual por razón de la ejecución de este Acuerdo. No habrá reducción en horas a causa de horas extras trabajadas durante la semana.

En los departamentos donde hay sólo un (1) lavandero trabajando, dicho empleado recibirá el sueldo del jefe de lavaderos.

Las disposiciones de este Apéndice A estarán sujetas a reapertura a elección de cualquiera de las partes en el primer aniversario del presente, es decir, el 1 de agosto de 2023, por dicha parte que le dé a la otra parte un aviso por escrito con no menos de sesenta (60) días de anticipación de la intención de reabrir. En ese caso, las partes se reunirán para discutir y negociar las disposiciones de este Apéndice A únicamente y todos los demás términos del CBA no se verán afectados por la reapertura. En caso de que no se dé tal notificación, los términos de este Apéndice A se renovarán para el resto del ACB.

ANEXO B – PERMISO DE ENFERMEDAD

Los empleados deben trabajar al menos 30 días o más para calificar para la licencia por enfermedad. La licencia por enfermedad pagada se acumula a razón de una hora por cada 30 horas trabajadas hasta un máximo de 40 horas por año. La licencia por enfermedad se pagará a la tasa salarial regular del empleado. No se pueden tomar más de 40 horas de licencia por enfermedad en un año. Un total de 48 horas o seis días se pueden transferir al próximo año hasta un máximo de veinte (20) días. A un empleado solo se le permite usar su tiempo de enfermedad pagado una vez que haya trabajado 90 días después del empleo inicial. La licencia por enfermedad se puede usar solo para aquellos fines autorizados por la ley del estado de California.

1. Si el empleado esta recibiendo beneficios de Seguro Estatal de Incapacidad, el Empleador pagara la diferencia entre el pago del Seguro de Incapacidad y el salario regular diario del empleado hasta que se agoten los créditos de permiso de enfermedad del empleado.

2. Los empleados recibirán, en la fecha de su aniversario, una 50% paga para todos los días por enfermedad sobre el máximo de 20 días. Cualquier licencia por enfermedad pagada acumulada y no utilizada no se pagará al finalizar el empleo.