

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

ENTRE

ANJAC FASHION BUILDINGS, LLC

Y

**WORKERS UNITED,
Western States Regional
Joint Board, SEIU**

EFFECTIVO

Desde el 1 de Enero 2022 hasta el 31 de Diciembre 2024

Tabla de Contenido

| <u>Artículo</u> | <u>Títulos</u> | <u>Página</u> |
|-----------------|--|---------------|
| 1 A | Unidad de Negociación Colectiva | 4 |
| 1 B | Reconocimiento | 4 |
| 2 | Descripción de Trabajo | 4 |
| 3 | Seguridad del Sindicato | 4 |
| 4 | Cuotas Sindicales | 4 |
| 5 | Empleados Nuevos | 5 |
| 6 A | Semana de Trabajo | 5 |
| 6 B | Horario de Trabajo | 5 |
| 6 C | Horas Extra | 5 |
| 6 D | Días Festivos | 5 |
| 7 | Antigüedad | 6 |
| 8 | Reducción de la Fuerza Laboral | 6 |
| 9 | Salarios | 6 |
| 10 A-D | Permiso de Ausentismo | 7 |
| 10 E-F | Permiso para asistir al Sindicato | 7 |
| 11 | Despidos | 8 |
| 12 | Proceso de Disputas, Agravios y Arbitraje | 9 |
| 13 | Duración de Empleo y Pago Por Tiempo Libre (PTO) | 10 |
| 14 | Fondo de Salud y Bienestar y otros beneficios de los empleados | 11 |
| | - Seguro de Salud | 11 |
| | - Seguro Dental | 11 |
| | - WORKERS UNITED, SEIU Banco Cooperativo | 14 |
| 15 | Plan de Retiro (401)K | 15 |
| 16 | Cláusula de Huelga y Cierre Patronal | 17 |
| 17 | Comunicación y Misceláneos | 17 |
| 17A | Boletín de Anuncios del Sindicato | 17 |
| 17B | Reuniones de los miembros del Sindicato | 17 |
| 17C | Informe del Patrón de emergencias y situaciones peligrosas | 17 |
| 17D | Estacionamiento para los Empleados | 17 |
| 17E | Agua y Refrigerador | 17 |
| 17 F-H | Salud y Seguridad | 18 |

| | | |
|-----------|------------------------------|-----------|
| 18 | Sin Discriminación | 18 |
| 19 | Uniformes | 18 |
| 20 | Bonificación | 19 |
| 21 | Cláusula de Cierre | 19 |
| 22 | Período | 19 |
| | Acuerdo Suplementario | 21 |
| | Anexo “A” | 24 |

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO DE ANJAC FASHION BUILDINGS

1. (A) **Unidad de Negociación Colectiva.** La Unidad de Negociación Colectiva consiste (solamente) de todos los empleados ocupados en mantenimiento, consejería y operador de ascensores en todos los edificios mencionados en el anexo “A,” incorporado aquí como referencia, excluyendo a todos los empleados en periodo de prueba, supervisores, remplazos temporales de empleados con permiso de ausentismo y empleados contratados por menos de cuatro (4) semanas. Empleados en periodo de prueba son aquellos candidatos a trabajo regular permanente que están en sus primeros noventa (90) días de empleo.

(B) **Reconocimiento.** Anjac Fashion Buildings (“Patrón”) reconoce al Sindicato (“Unión”) como al único agente de negociaciones colectivas de todos los empleados regulares no supervisores (conocidos como “Empleado(s) de la unidad de negociación o “Empleado(s)”) en la Unidad de Negociación Colectiva definida arriba.
2. **Descripción de Trabajo.** Los Empleados de la Unidad de Negociación Colectiva tendrán que realizar el trabajo asignado a ellos, ya sea de mantenimiento, consejería, operador de ascensores o cualquier otro tipo de trabajo. De vez en cuando, empleador puede solicitar ayuda con trabajo que podría considerarse fuera de la descripción de su trabajo, como trabajo de demo, trabajo eléctrico y la pintura de espacios vacantes. Empleado tiene el derecho de aceptar o rechazar esta solicitud sin pena debe empleado decide no realizar el trabajo. En la discreción del empleador, el empleado puede recibir un bono adicional de fin de año en una cantidad a ser determinada exclusivamente por el empleador.
3. **Seguridad del Sindicato.** Todos los Empleados de la Unidad de Negociación Colectiva serán y permanecerán como miembros del Sindicato en buenos términos después de completar su periodo de prueba de noventa (90) días civiles, a menos que sean despedidos bajo los términos y condiciones de este Acuerdo.
4. **Cuotas Sindicales.** Al obtener un formulario de autorización firmado, ya sea en formato escrito o electrónico o cualquier otro medio de indicación del acuerdo permitido por la ley estatal y / o federal, de un Empleado individual, el Empleador deducirá las cuotas

sindicales, mensualmente, de los salarios de esos empleados, y enviará dicha deducción al Sindicato antes del 25 de cada mes aplicable.

5. **Empleados Nuevos.** Cuando empleados nuevos o adicionales son necesitados, el Patrón avisará primero al Sindicato y el Sindicato tendrá un periodo de un día laboral para mandar candidatos. Si en este periodo de tiempo el Sindicato no puede mandar un número suficiente de candidatos competentes para satisfacer las necesidades del Patrón, el Patrón será libre de contratar por otros medios.

6. (A) **Semana de Trabajo.** La semana regular de trabajo consistirá de cuarenta (40) horas. Vea el artículo 3 del Acuerdo Complementario adjunto al presente documento.

(B) **Horas de Trabajo.** Las horas de trabajo y la asignación de edificios podrán ser cambiadas por el Patrón como él lo considere necesario. Las partes reconocen la dificultad de acomodar el trabajo para conceder a los empleados dos días libres consecutivos. Sin embargo, el Patrón hará todo lo razonable posible para proporcionar los mismos.

(C) **Horas Extras.** El Patrón podría pedir a los empleados que trabajen horas extras, por ejemplo, sobre más de cuarenta (40) horas en la semana laboral o sobre ocho (8) horas al día, sujeto a cualquier limitación impuesta bajo las leyes Federales y las del estado de California. El Patrón tratara de alternar dichas horas extras. Las horas extras serán pagadas de acuerdo a las leyes aplicables en efecto en el momento que las horas extras son trabajadas.

(D) **Días Festivos.** A continuación, están los días festivos que se observarán y serán pagados:

- | | |
|--|---------------------------|
| (1) Día de Año Nuevo | (2) Día del Soldado Caído |
| (3) Día de la Independencia (4 de Julio) | (4) Día del Trabajo |
| (5) Día de Acción de Gracias | (6) Día de Navidad |

Si a un Empleado se le pide que trabaje en uno de los días festivos, él/ella recibirá además del pago del día festivo, su pago regular al valor de su tarifa normal de pago.

7. **Antigüedad.** Los despidos y contrataciones serán hechos de acuerdo a la antigüedad del Empleado (ejemplo: tiempo de trabajo con el Patrón) teniendo en cuenta que el empleado más antiguo está capacitado física y mentalmente para hacer satisfactoriamente el trabajo asignado.
8. **Reducción de la Fuerza Laboral.** El Patrón puede continuar enviando afuera cualquier tipo de trabajo, como lo ha hecho en el pasado y también puede enviar afuera trabajo de los Empleados de la Unidad de Negociación Colectiva siempre y cuando esto no resulte en la reducción de las horas en la semana laboral a menos de cuarenta (40) horas para cualquier Empleado. Si la automatización o mejoramiento del equipo de trabajo hace que algún trabajo no sea necesario, dicho trabajo puede ser eliminado y el Empleado con menos antigüedad será despedido y puesto en la lista de espera por un periodo de hasta un año. Si el Empleado es llamado, se aplicarán a él/ella todas las estipulaciones vigentes en la fecha de su despido.
9. **Salarios**
- (A) A todos los Empleados de la Unidad de Negociación Colectiva se les pagara, al completar su periodo de prueba, un mínimo sobre la tarifa de su nómina de pago requerida por las leyes del estado de California of la ciudad de Los Angeles cual sea mas.
- (B) A partir del período de pago que comienza el 25 de diciembre de 2021, todos los Empleados de la Unidad de Negociación recibirán un aumento salarial que refleje la nueva tasa de pago a \$20.00 por hora para todos los que actualmente ganan entre \$16.00 y \$18.50 por hora y todos los Empleados que actualmente ganan entre \$18.51 y \$20.05 recibirán un aumento salarial que refleja la nueva tasa de pago a \$23.00 por hora. A partir del 1 de enero de 2023, todos los Empleados recibirán un aumento salarial de \$0.25 por hora y luego a partir del 1 de enero de 2024, todos los Empleados recibirán un aumento salarial adicional de \$0.25 por hora. Los empleados que se encuentren en su período de prueba en la fecha del aumento salarial programado anteriormente no serán elegibles para el aumento salarial vigente en ese momento en virtud de esta sección (B).
- (C) El Patrón hará todo el esfuerzo posible para asegurar que todo el equipo razonablemente necesario sea puesto a disposición de los Empleados para que estos puedan realizar y completar sus actividades diarias.

10. Permiso de Ausentismo

(A) Si ocurre alguna emergencia (tal como la muerte) en la familia inmediata de un Empleado (consistiendo de madre y padre naturales, cónyuge e hijos) el Empleado afectado puede pedir un permiso de ausentismo sin pago por un periodo de hasta sesenta (60) días. El Empleado hará dicha petición por escrito a la brevedad posible.

(B) Un Empleado puede pedir un permiso de ausentismo sin pago de seis (6) meses por razones médicas y este será concedido, siempre y cuando el Empleado pueda proveer pruebas médicas que garanticen dicha ausencia. El Empleado tiene derecho a una extensión adicional de treinta (30) días la cual no puede ser negada sin alguna buena razón.

(C) Un Empleado que no regresa de su permiso de ausentismo dentro de tres (3) días laborales después de la terminación de su permiso, esto se considerara como renuncia a su puesto con el Patrón.

(D) Durante el periodo de este Acuerdo, un empleado que reemplaza a un Empleado en permiso de ausentismo no podrá ser admitido al Sindicato o pagar las cuotas sindicales equivalentes ni tampoco él/ella será elegible para obtener un plan de seguro médico. El reemplazante podrá ser terminado al regreso del “Empleado reemplazado.” Si este no es despedido, él/ella será sujeto inmediatamente a todas las provisiones y condiciones de este Acuerdo.

(E) A un Empleado elegido como líder dentro del Sindicato o electo como delegado a una Convención del Sindicato se le concederá un permiso de ausentismo sin pago para asistir a las funciones del Sindicato para las cuales él/ella es requerido de acuerdo a la posición para la que fue elegido. Sin embargo, dicho permiso será concedido a un solo Empleado.

F) Los Empleados cubiertos por este Contrato podrían solicitar un permiso con propósitos de estructura y educación. Cualquier solicitud para dicho permiso será hecha por escrito al Patrón con dos (2) semanas de anticipación de que dicho permiso está programado a comenzar. El Patrón tendrá cinco (5) días laborales para aprobar o negar dicha solicitud, la cual no podrá ser detenida sin alguna buena razón. Ningún permiso

sindical podrá exceder más de treinta (30) días. Todos los permisos con propósitos de estructura y educación serán hechos de mutuo acuerdo entre el Patrón y el Sindicato. Durante dicho permiso el Empleado con permiso mantendrá su antigüedad. Solo a una (1) persona se le concederá el permiso. El Patrón no tendrá la obligación de pagar salarios o prestaciones durante dicho permiso.

11. Despidos. Si el Patrón descubre que un Empleado es culpable de mala conducta en una o más de las siguientes categorías, el Patrón se reserva el derecho absoluto de disciplinar a dicho Empleado, incluyendo el despido inmediato:

- (a) Estar borracho o tomando en el trabajo
- (b) Estar bajo la influencia de alguna droga, negociando o distribuyendo la misma
- (c) Acoso Sexual
- (d) Abuso de Inquilinos
- (e) Negarse a usar el uniforme de la compañía
- (f) Insubordinación
- (g) No seguir las reglas estrictas del reloj para marcar

La decisión y acción tomada por el Patrón en dichos casos (o en otros casos de igual seriedad) no será sujeta de ninguna manera o en cualquier etapa al procedimiento de quejas o arbitración manifestado en este Acuerdo.

Sin embargo, en caso de insubordinación o de no seguir las reglas estrictas del reloj para marcar, para la primera ofensa en cualquiera de los casos, el castigo será limitado a una reprimenda en el archivo personal del Empleado; para la segunda ofensa en cualquiera de los casos, el castigo será limitado a la suspensión de su trabajo sin pago (o un castigo similar) por un periodo de no más de cuatro (4) semanas; y en cualquiera de los casos si por algún motivo hay una tercera ofensa o más, el castigo impuesto puede incluir el despido inmediato.

El Patrón puede adoptar las reglas apropiadas de la compañía y puede castigar o despedir Empleados por estas violaciones. El castigo impuesto por el Patrón en cualquier caso o casos en particular, bajo ninguna circunstancia será considerado como evidencia o antecedente de castigo que puede ser impuesto en cualquier otro caso similar. Con excepción de lo provisto aquí en casos de insubordinación o de no seguir las reglas

estrictas del reloj para marcar, el Patrón retiene el derecho absoluto y libre discreción para contratar, despedir (con excepción de lo ya establecido este Acuerdo), trasladar, promover, rebajar, asignar trabajo y algún otro modo de hacer funcionar la compañía del Patrón.

Para mantener un lugar de trabajo seguro y libre de drogas, el Patrón puede exigir a un Empleado que se haga una prueba de droga/alcohol cuando el Patrón tiene causas razonables para creer que el Empleado no puede para realizar su trabajo. Esta observación será hecha por lo menos dos (2) personas, una de la gerencia de Anjac y la otra será el delegado del sindicato o un empleado antiguo que este de servicio. Esta medida será aplicada sin discriminación. El Patrón administrara el programa de una manera razonable y confidencial. El Patrón se reserva el derecho de impartir castigos que pueden incluir hasta el despido cuando un Empleado se niega a someterse a una prueba de droga/alcohol cuando este es requerido en base de que el Patrón tenga causas razonables para hacerlo. Las siguientes estipulaciones y condiciones se aplicarán a lo anterior:

1. No se harán pruebas de alcohol/drogas al azar.
2. El Patrón establecerá la prueba inicial. El Patrón y el Sindicato tendrán que llegar a un mutuo acuerdo en relación a que prueba será usada para la confirmación.
3. Si el resultado de la prueba de un Empleado es negativo, el Empleado solamente será compensado por las horas de trabajo perdidas de acuerdo a su tarifa regular de pago.
4. Se harán los arreglos necesarios para llevar al Empleado a los laboratorios de prueba o traer un laboratorio de pruebas certificado a la compañía pagado por el Patrón.

12. **Proceso de Disputas, Agravios y Arbitraje.** Con excepción de cualquier caso en donde el Patrón tiene la absoluta discreción de acuerdo a lo dispuesto en este Acuerdo, cualquier Empleado que crea que él/ella a sido perjudicado por algún acto del Patrón – por ejemplo– una acción hecha o no hecha contraria a lo expresado en las estipulaciones de este Acuerdo, puede presentar dicho agravio al Sindicato. El representante del Sindicato, dentro de diez (10) días laborales del incidente ocurrido o de la acción hecha o no hecha, deberá someter por escrito la queja al Patrón. Los representantes acreditados por el Patrón y el Sindicato intentaran resolver la queja.

Si no se llega a una solución dentro de diez (10) días laborales de haber sometido la queja por escrito, entonces cualquiera de las partes puede pedir arbitraje para la disputa. El árbitro puede ser cualquiera persona con quien las partes estén de acuerdo. Si ellos no llegan a un acuerdo, cualquiera de ellos puede aplicar al AAA para el nombramiento de un árbitro de acuerdo a sus reglas obtenidas. Los límites de tiempo establecidos serán observados estrictamente. El no observarlos constituirá la renuncia de la disputa sin más avisos.

Cualquier Empleado que participe en una disputa, ya sea como afectado o testigo, y a causa de ello tenga que ausentarse de su trabajo, marcara cuando salga y regrese al trabajo. El costo del arbitraje se dividirá igualmente entre el Patrón y el Sindicato.

13. **Duración de Empleo y Pago por Tiempo Libre (PTO).** Un empleado que haya completado un año completo de empleo tendrá derecho y está obligado a tomar ochenta y ocho (88) horas de PTO a su tasa regular de pago. Al completar cinco (5) años de empleo, un Empleado tendrá derecho y está obligado a tomar Ciento Veintiocho (128) horas de PTO a su tasa regular de pago. Los empleados con seis (6) meses o más de empleo recibirán un pago prorrateado de PTO al momento de la terminación. PTO proporciona un banco de horas en el que el Empleador agrupa días de enfermedad, días de vacaciones y días personales que permite al Empleado usar según surja la necesidad o el deseo. Un empleado puede usar su PTO por cualquier motivo o sin motivo en incrementos mínimos de una (1) hora. Sin perjuicio de cualquier disposición contenida en este documento en contrario, cualquier PTO acumulada y no utilizada al final de un año calendario será pagada por el Empleador al Empleado o transferida al año calendario siguiente a discreción exclusiva del Empleador. El Empleado reconoce y entiende que todos y cada uno de los días de enfermedad obligatorios federales, estatales o municipales están incluidos y forman parte de la PTO del Empleado como se indica en este documento.

El patrón dará, por una sola vez, una bonificación de \$350.00 al completar el décimo aniversario de empleo y una bonificación de \$500.00 por una sola vez cada 5 años a partir de esa fecha.

El Patrón dará, por una sola vez, una bonificación adicional de \$400 a todos los Empleados de la Unidad de Negociación Colectiva al momento de la ejecución de este Acuerdo. Dicho pago a los Empleados será hecho a más tardar el 31 de enero, 2022

siempre y cuando este Acuerdo haya sido ejecutado el 31 de Diciembre, 2021. Los Empleados de la Unidad de Negociación Colectiva reconocen y entienden que esta bonificación fue un estímulo para acelerar el Acuerdo previo y el Nuevo Acuerdo, por lo tanto no es requerido ni será incluido en los subsiguientes Acuerdos

14. Fondo de Salud y Bienestar y otros beneficios de los Empleados.

(A) El Sindicato y el Patrón reconocen la existencia del Fondo de Vacación, Salud y Bienestar ILGWU-Patrones, ("Fondo"), el cual ha sido establecido a escala local para beneficio de todos los Empleados en la industria de la ropa y otras industrias relacionadas cubiertas por un Acuerdo Colectivo de Negociaciones.

(B) El Sindicato y el Empleador acuerdan que el Empleador contribuirá mensualmente al Sindicato para y en nombre del Fondo una suma igual a la siguiente para todos los Empleados de la Unidad de Negociación, excepto los empleados del período de prueba: \$ 493.42 por mes por Empleado de la Unidad de Negociación a partir del 1 de enero de 2022 hasta el 31 de diciembre de 2024.

(C) El Patrón también se compromete a contribuir un máximo de \$25.83 por mes por cada Empleado para un plan dental que será administrado por el Fondo a partir del 1° de Enero 2022 hasta el 31 de Diciembre 2024.

(D) "Pago de cada dos semanas" y "pago total" se refieren al salario total debido en una semana (antes de las deducciones de cualquier tipo o impuestos o por cualquier otra cosa) a los Empleados de la Unidad de Negociación Colectiva, excepto los Empleados en periodo de prueba. El "pago de cada dos semanas" y el "pago total" no incluyen pago por días festivos, vacaciones, bonificaciones o pago de horas extras.

(E) Ningún Empleado estará obligado a hacer ninguna contribución al Fondo. Ni el pago por parte del Patrón al Sindicato a cuenta del Fondo o directamente al Fondo ni las prestaciones pagadas por dicho Fondo serán consideradas o constituirán como salarios.

(F) Todas las contribuciones, según se dispone en este artículo, serán pagadas mensualmente al Fondo, y serán pagadas en base al monto total del salario como está definido anteriormente y pagadas tal como aparecen en la nómina de pago. Los pagos deberán ir acompañados de una copia de la nómina de pago de cada dos semanas de los

Empleados que muestre la cantidad pagada a cada Empleado. Dichas contribuciones no serán deducibles de los salarios pagados a dichos Empleados.

(G) Ni el Patrón ni ningún Empleado tendrán derecho, título o interés, o responsabilidad en el Fondo o en ninguna parte de él, ni que ellos o alguno de ellos tenga ningún interés, o responsabilidad legal o equitativo, adquiridos o contingentes, en cualquiera de las normas y regulaciones del Fondo.

(H) Los solicitantes para las prestaciones del Fondo deberán cumplir con los requisitos de admisibilidad del Fondo a partir del momento que se haga la aplicación para los beneficios; y en el cumplimiento de tales requisitos solo tendrán derecho a las prestaciones de su clase y en la cantidad que sean obtenidas.

(I) El Patrón y el Sindicato acuerdan al nombramiento y eliminación de la Junta de Síndicos del Fondo, o de cualquiera de sus miembros, en la forma prevista en los acuerdos ya establecidos y/o continuar con el Fondo o Contrato de Fideicomiso establecidos.

(J) La Junta de Síndicos del Fondo tendrán el derecho de promulgar las normas y regulaciones que rigen la administración detallada del Fondo, incluyendo, pero sin limitar el derecho a controlar la manera de romper cualquier desacuerdo de la Junta, la naturaleza, cantidad y el alcance de las prestaciones y la admisibilidad hasta entonces. La Junta tendrá la facultad de ampliar, enmendar, modificar o anular las normas y regulaciones de cualquiera de ellos, de vez en cuando, con o sin previo aviso, como la Junta en su discreción lo estima conveniente en nombre del Fondo que administra.

(K) Ningún beneficio o valores pagaderos del Fondo estarán sujetos en modo alguno a la anticipación, enajenación, venta, transferencia, cesión, empeño, embargo, gravamen o carga y cualquier intento de hacerlo será nulo. Ni tampoco los valores pagados al Sindicato para o en nombre del Fondo o pagados directamente al Fondo, serán sujetos o usados para pagar deudas, contratos, pasivos, o agravios de cualquier persona que tenga derecho a recibir beneficios del Fondo.

(L) El Sindicato será la parte interesada en hacer cumplir el pago de las contribuciones del Patrón al Fondo, de conformidad con el Procedimiento de Quejas y Arbitraje de este Acuerdo.

(M) El Sindicato y la Junta de Síndicos del Fondo (o cualquier otra persona designada por la Junta) quedan autorizados para hacer trámites legales, ya sea por medio de arbitraje o demanda, para recobrar cualquier contribución que el Patrón deba al Sindicato en nombre del Fondo, junto con los costos razonables del tribunal y los honorarios del abogado. Tales procedimientos pueden ser instituidos ya sea por el Sindicato o el Fondo sin unirse a ninguna otra persona como parte demandante o como parte demandada.

(N) Las contribuciones o pagos del Patrón debidos al Sindicato en nombre o a favor del Fondo o debidos directamente al Fondo o al predecesor de dicho Fondo, ya sean conocidos o desconocidos, publicados o no publicados, casuales o a plazo fijo, procedentes de cualquier Acuerdo de Negociación Colectiva anterior queda aquí expresamente acordado que se adeudan y deben ser pagadas al Sindicato para y en nombre del Fondo, y el Patrón será responsable al Sindicato por tal cantidad o cantidades en virtud de este Acuerdo hasta que las mismas sean pagadas.

(O) El Árbitro o los Auditores, que él pueda delegar, tendrán derecho, en todo momento, a revisar los registros de la nómina de pago de los Empleados de la Unidad de Negociación Colectiva para determinar si las cantidades adeudadas por el Patrón al Fondo han sido pagadas en su totalidad.

(P) Tras una denuncia en contra del Patrón presentada por el Sindicato al Árbitro, el Patrón pondrá a disposición de los Auditores del Sindicato, del Árbitro o del Fondo, durante las horas normales de trabajo, todos sus libros y registros de la nómina de pago de todos los Empleados amparados por este Acuerdo solamente, para que estos puedan ser inspeccionados y copiados. La notificación por escrita del Sindicato para revisar los libros y registros también especificara el propósito de la investigación y los libros que deben ser inspeccionados.

(Q) A la expiración de este Acuerdo, o al Acuerdo o Acuerdos que establecieron este Fondo, dicho Fondo continuara con el fin de satisfacer la finalidad para el que fue creado o establecido.

(R) Todas las cantidades pagadas a dicho Fondo se utilizarán para los siguientes propósitos, y solamente para estos propósitos; para pagar a los Empleados que sean o hayan sido empleados por un Patrón contribuyente (y a sus cónyuges e hijos según las

normas y regulaciones que el Fondo pueda dictar) en las cantidades y a la medida que son elegibles bajo las normas y regulaciones de dicho Fondo, los beneficios son los siguientes:

1. Combinación de beneficios de vacaciones (cuando estas no son pagadas directamente por el Patrón por el Acuerdo del Sindicato);
2. Cuidado médico, dental y de hospitalización;
3. Seguro de vida o primas bajo pólizas de grupo o individuales;
4. Seguro de discapacidad y enfermedad, o primas bajo pólizas de grupo o individuales;
5. Cualquier otro beneficio permitido por las leyes vigentes;
6. Para pagar los gastos necesarios de operación del personal y administración (incluyendo costos legales y gastos de arbitraje) relacionados con el funcionamiento del Fondo;

Se acuerda aquí que la declaración de propósitos anterior no es más que una aclaración y un gravamen más preciso al propósito original del Fondo.

(S) El Contrato de Fideicomiso estableciendo y continuando dicho Fondo es adoptado, ratificado y aprobado, salvo que el propósito del Fondo a medida que se aplica al trabajador empleado por el Patrón será limitado por lo aquí estipulado.

(T) La Junta de Síndicos del Fondo queda autorizada y facultada, en su absoluta discreción y en la forma que estime conveniente, para transferir o incorporar los bienes de dicho Fondo, o combinar dicho Fondo, con otro Fondo o Fondos de salud y bienestar que ahora o en el futuro existan con el propósito de proveer a los Empleados beneficios y servicios de salud, bienestar y discapacidad según lo establecido por el Acuerdo de Negociación Colectiva con alguna unidad Internacional. En caso de dichas transferencias, incorporaciones y combinaciones, las cantidades provistas arriba serán asignadas al Sindicato o en nombre del Fondo, y a partir de entonces serán pagadas al Sindicato o en nombre del Fondo o Fondos con los cuales hubo dichos cambios o incorporaciones o con el que hubo una transferencia.

Como condición de tal combinación e incorporación de bienes, de los fondos en el que se hizo la combinación instantánea del Fondo o de los bienes que fueron incorporados o con el Fondo con el que fueron combinados, librara a cada Patrón, sus funcionarios y directores, a la Junta Directiva Regional de los Estados Occidentales, Workers United,

sus respectivos funcionarios, directores y miembros, a La Internacional, a la Junta General de Ejecutivos del mismo, a cada miembro de tal Junta, y al Fondo, de cualquier y todos los reclamos, demandas y daños que surjan de la transferencia y/o combinación de los bienes de dicho Fondo y/o la incorporación de dicho Fondo con algún otro Fondo o Fondos de salud y bienestar y a su costo, sin contribuciones de cualquiera de los anteriores, pagara todas las multas, juicios, costos y gastos, incluyendo pero no limitado a los honorarios de abogados que puedan ser efectuados por cualquiera de los anteriores o que resulten directa o indirectamente de las transferencias antes mencionada y/o de la incorporación de los bienes de dichos diferentes Fondos y/o de la combinación de dichos diferentes fondos.

(U) El Patrón se compromete a suministrar las deducciones voluntarias de los Empleados del Sindicato para participar en la cooperativa de crédito patrocinada por WORKERS UNITED, SEIU. El Patrón se compromete a deducir y transmitir a los diferentes planes el dinero que los miembros del Sindicato han autorizado por escrito, para su deducción, con un solo cambio permitido durante la vida del contrato, para su participación en el plan.

El Sindicato se compromete a indemnizar y librar al Patrón de cualquier y todos los reclamos, juicios y otras formas de responsabilidad que se deriven de las deducciones de dinero o cualquiera de las mencionadas deducciones del pago de los Empleados. El Sindicato asume toda la responsabilidad de la disposición de las sumas deducidas, una vez que estas han sido entregadas al Sindicato.

15. **Plan de Retiro (401)K.** El Patrón se compromete a financiar un Plan de Retiro 401(K) administrado por el Fondo de Pensión de los Trabajadores de Textiles. La contribución máxima será del 5% del pago de cada dos semanas tal como está definido en el Artículo 14 párrafo C del presente Acuerdo. El Patrón se compromete a contribuir al Fondo en nombre del cada Empleado amparado por el Acuerdo de Negociación Colectiva, antes del día 10 de cada mes todas las semanas pagadas terminadas en el mes anterior de conformidad con el presente Artículo. El Patrón también se compromete a enviar al Fondo en nombre de los Empleados amparados por el Acuerdo de Negociación Colectiva, antes del día 10 de cada mes todas las semanas pagadas terminadas en el mes anterior todas las contribuciones hechas de conformidad con el presente Artículo. El Patrón deberá presentar mensualmente una lista con los nombres y números de seguro social de todos los Empleados que fueron compensados por el Patrón durante el periodo

cubierto, la cantidad aportada por Empleado, el importe de las contribuciones de los Empleados y el resultado de las contribuciones vencidas. Si las contribuciones se hacen en base de centavos de dólar por hora, las horas compensadas también serán reportadas.

Cada Empleado podrá, a su opción, solicitar al Patrón una deducción adicional en su cheque de pago. Estas contribuciones serán pagadas mensualmente y no serán retroactivas y serán excluidas de las bonificaciones. El Patrón pagara solo una vez \$10.50 por las cuotas de inscripción de cada Empleado y \$10.00 para gastos administrativos por año por Empleado. Una vez pagadas por el Patrón, este no tendrá más responsabilidades en cuanto al manejo de esos fondos salvo a lo que ha sido establecido en el Acuerdo y Declaración de los Síndicos del Fondo de Pensión de los Trabajadores de Textiles. El Patrón podrá contribuir a este plan por todos los Empleados de la Unidad de Negociación Colectiva después que ellos hayan cumplido treinta (30) días civiles de empleo.

El Patrón hará que todas las contribuciones sean pagadas al Plan National Plus del Fondo de Pensión de los Trabajadores de Textiles y serán remitidas a la oficina del fondo ubicada en el 6 Blackstone Valley Place, Suite 302, Lincoln, RI 02865. Los administradores podrán, en cualquier momento razonable y con por lo menos cuarenta y ocho (48) horas antes de una notificación por escrito, revisar las nóminas de pago y el registro de salarios del Patrón y cualquier otro registro financiero pertinente del Patrón en conexión con dichas contribuciones y/o informes.

El Fondo tendrá todos los derechos y recursos para recaudar las contribuciones según lo dispuesto bajo el Acta de Retiro de Empleo (RESA), por sus siglas en Ingles, de 1974 y sus enmiendas.

El Patrón deberá proporcionar al Fondo de Pensión de los Trabajadores de Textiles, de manera oportuna, información que el Fondo de Pensión de los Trabajadores de Textiles razonablemente solicite con el propósito de llevar a cabo pruebas de no-discriminación para el Plan National Plus.

16. Cláusula de Huelga y Cierre Patronal

(A) Durante la vigencia de este Acuerdo, ningún Empleado podrá participar en ningún paro de trabajo por ningún motivo, ya sea en convenio con otros Empleados o solo. Cualquier violación de esta será causa de despido inmediato.

(B) Durante la vigencia de este Acuerdo, excepto con lo permitido a continuación, el Patrón no bloqueará a un Empleado o grupo de Empleados debido a una disputa laboral. Cualquier Empleado bloqueado tendrá derecho a ser reintegrado con o sin pago retroactivo.

17. Comunicación y Misceláneos.

(A) El Patrón deberá proporcionar un boletín de anuncios en las inmediaciones del reloj de marcar en el cual el Sindicato pueda poner anuncios de reuniones sindicales y empresariales de carácter no controversial. Si el anuncio publicado es controversial, el Patrón puede quitarlo.

(B) El Patrón proporcionará, durante horas no laborales o durante la hora de almuerzo del Empleado, en una de las propiedades del Patrón, como se especifica en el Anexo "A," una zona para que los Empleados con quejas puedan reunirse con su representante(s) sindical. El Patrón también proporcionará al Sindicato y a los Empleados de la Unidad de Negociación Colectiva con un lugar para reuniones, durante horas no laborales, dentro a una de las propiedades del Patrón por un máximo de dos veces por año. Bajo ninguna circunstancia y en ningún momento se llevará a cabo ningún asunto que no sea del Sindicato dentro de las propiedades del Patrón.

(C) Los Empleados del Patrón o los representantes del Sindicato deben informar inmediatamente al Patrón de cualquier problema de los empleados y de cualquier situación que pueda causar daño a personas y propiedad.

(D) El Patrón hará todos los esfuerzos para proporcionar un lugar de estacionamiento para cualquier Empleado(s) que trabaje después de las 9:00 pm.

(E) El Patrón se compromete a instalar filtros de agua y un refrigerador pequeño en lugares individuales en todos los edificios.

(F) el Patrón y los Empleados respetaran todas las leyes federales, estatales y locales con respecto a los baños, saneamiento, seguridad, ventilación y otras condiciones relacionadas con el trabajo. El Patrón proporcionara instalaciones sanitarias a los Empleados para que estos puedan ponerse y quitarse el uniforme, en una zona determinada por el Patrón.

(G) Un botiquín de primeros auxilios se mantendrá en cada edificio, en todo momento, con suficientes abastecimientos para el uso de los Empleados. Sera responsabilidad de los Empleados avisar al Patrón de todos los suministros de primeros auxilios que sean necesitados para mantener el botiquín.

(H) El Empleador deberá tomar disposiciones razonables en la medida de sus posibilidades para garantizar la seguridad y la salud de sus Empleados durante sus horas de trabajo. El Sindicato acuerda cooperar con el Empleador para garantizar que todos los líderes sindicales y empleados sindicalizados cumplan con las reglas, regulaciones y prácticas razonables que puedan ser necesarias para proporcionar condiciones de trabajo seguras, sanitarias y saludables. El empleado debe notificar al empleador en caso de que él / ella no sienta que puede realizar adecuadamente sus deberes de trabajo esenciales debido a limitaciones físicas o mentales.

18. Sin Discriminación. Salvo por lo dispuesto en el Artículo 3 (Seguridad del Sindicato), ni el Patrón ni el Sindicato discriminaran a Empleados de la Unidad de Negociación Colectiva debido a sus actividades sindicales o de apoyo o de su falta de apoyo.

19. Uniformes. El Patrón proporcionara a todos los Empleados de la Unidad de Negociación Colectiva con cuatro (4) camisas, tres (3) pares de pantalones y una (1) chaqueta anual por año del Acuerdo. Se requerirá que los empleados proporcionen sus propios zapatos de trabajo de seguridad (color oscuro) y el Empleador reembolsará al Empleado un máximo de \$ 75.00 una vez al año por estos zapatos, siempre y cuando el Empleado envíe una factura al Empleador. El uniforme y los zapatos de trabajo deben ser usados durante las horas de trabajos según el Patrón lo considere apropiado. Si el Empleado opta por usar una chaqueta durante las horas de trabajo, dicha chaqueta debe ser la suministrada por el Patrón. El Empleador tendrá disponible “overalls” para los empleados que tenga reponsibilidad de pintar. El Empleador tendrá disponible ropa de proteccion para

trabajadores cuales usan chemicos fuertes de limpieza en su dia usual de mantenimiento de los edificios del Empleador.

Debido a la pandemia mundial de COVID-19, el empleador deberá proporcionar al empleado el EPP adecuado (por ejemplo, máscaras, guantes, desinfectante de manos, gafas, etc.). Los empleados deben cumplir con todas las regulaciones gubernamentales con respecto al uso y / o uso de EPP.

20. **Bonificaciones.** Dependiendo del estado de la economía, puede o no puede haber una bonificación al final de cada año. Si la hay, la cantidad, de dicha bonificación será a la absoluta discreción del Patrón.
21. **Cláusula de Cierre.** El Patrón y el Sindicato han tenido todas las oportunidades para negociar cualquier propuesta deseada a llevar a cabo. Es la intención de estas partes y están de acuerdo en que una de las principales consideraciones de cualquiera de las partes para entrar en el presente Acuerdo ha sido el convenio de que haciendo esto cada uno se excluye de intentar negociar durante la vigencia de este Acuerdo cualquier otra área o condiciones de empleo independientemente de que dichas áreas o condiciones hayan sido discutidas o negociadas.

Ambas partes estarán sujetas solamente por un Acuerdo, por escrito, que esté debidamente firmado por ambas partes. Ninguna propuesta o contrapropuesta, carta o declaración oral, será interpretada como un acuerdo valido o como un contrato introducido como un acuerdo.

El Patrón y el Sindicato reconocen que cada individuo que lleva a cabo este Acuerdo está totalmente autorizado y tiene plena autoridad para firmar y ejecutar este documento.

22. **Periodo.** Este Acuerdo es efectivo el 1° de Enero, 2022 y terminando el 31 de Diciembre, 2024. Para efectos contables, cualquiera o todos los términos relativos a un periodo de un año, como se indica en el presente Acuerdo, será considerado como un periodo de un año del calendario civil.

ANJAC FASHION BUILDINGS

Por: _____
Steve Needleman, CEO Fecha

Testigo:

Margarita Rodríguez Fecha

WORKERS UNITED, SEIU

Por: _____
Maria Rivera, Gerente Regional Fecha

Testigo:

Fecha

Fecha

ACUERDO SUPLEMENTARIO

El presente Acuerdo Suplementario hecho entre ANJAC FASHION BUILDINGS ("PATRON") y el LOCAL 482, DE LA JUNTA DIRECTIVA DE LOS ESTADOS OCCIDENTALES, WORKERS UNITED ("SINDICATO") es un suplemento al Contrato Colectivo de Trabajo ("ACUERDO") ejecutado por las mismas partes en esta fecha, y tendrá los mismos términos de dicho Acuerdo.

1. El Patrón, a su discreción, puede ceder, transferir, vender o disponer del Contrato Colectivo de Trabajo y del Acuerdo Suplementario a cualquier persona, firma, o corporación siempre y cuando el cesionario, el trasladado, el comprador o vendedor asuma plenamente todos los derechos, deberes, y privilegios protegidos aquí para el Patrón. El Patrón, de ahí en adelante cesara de ser parte de dicho Acuerdo y no tendrá responsabilidades de ninguna clase.

2. El Patrón, en cualquier momento, podrá vender, transferir, ceder o donar cualquiera de las propiedades como se describe en el Anexo "A" adjunto a este documento, donde los Empleados del Local 482 del Sindicato trabajan. En el caso de que alguna de las transferencias citadas arriba se hagan mientras el Acuerdo se encuentra en plena vigencia y efecto, el Patrón deberá de efectuar lo siguiente:

- (a) El Patrón informara al nuevo dueño de la propiedad de los Acuerdos del Sindicato y que como condición de la transferencia, el nuevo dueño está obligado a asumir estos Acuerdos.
- (b) Si la transferencia no se puede completar debido a la falta de voluntad del nuevo dueño de asumir estos Acuerdos, entonces el Patrón deberá primero cumplir con todos los términos y condiciones de estos Acuerdos mediante el traslado de los Empleados del Sindicato entre las propiedades, en base a la antigüedad del empleado. El Patrón entonces dará origen a un pago para todos los empleados afectados y que serán despedidos en base a lo siguiente:
 - Cada Empleado de la Unidad de Negociación Colectiva que tiene menos de cinco (5) años de trabajo recibirá, por una sola vez, una indemnización de \$2,500.00.
 - Cada Empleado de la Unidad de Negociación Colectiva que tiene entre cinco (5) y diez (10) años de trabajo recibirá, por una sola vez, una indemnización de \$4,500.00.
 - Cada Empleado de la Unidad de Negociación Colectiva que tiene entre diez (10) y quince (15) años de trabajo recibirá, una sola vez, una indemnización de \$6,500.00.

- Cada Empleado de la Unidad de Negociación Colectiva que ha trabajado por más de quince (15) años recibirá, una sola vez, una indemnización de \$8,500.00.
- (c) Si la transferencia de la propiedad se ha completado y el nuevo dueño asume el Contrato Colectivo de Trabajo y luego decide despedir, sin ninguna razón, al empleado(s) afectado en cualquier momento después de la transferencia, entonces el nuevo dueño está obligado por la misma transferencia de propiedad a pagar beneficios de indemnización como está establecido arriba.
- d) Tras la finalización de la transferencia de una o más propiedades, las propiedades restantes en manos del Patrón continuaran obligadas a los términos y condiciones originales de este Acuerdo actualmente en vigencia.
- (e) La transferencia de cualquiera de las propiedades del Patrón a uno de sus afiliados o miembros de su familia no exonerara al Patrón de ninguna de sus obligaciones bajo estos Acuerdos.
- (f) Antes que el Empleador hace el pago a el Empleado referente en el parrafo 2(b) anterior. El Empleado debe ejecutar un Acuerdo de Separacion y documento de Descargo. Este documento permite que el pago se formalize después del octavo día de cuando el Empleado afectado ejecuta el Acuerdo de Separacion y documento de Descargo.
3. El Patrón no estará vinculado a los Acuerdos, anteriormente mencionados, en su totalidad o parcialidad si cualquiera de las siguientes condiciones aplican:
- (a) Si cualquiera de la propiedades son dañadas irreparablemente debido a perdidas por hechos fortuitos (ejemplo: incendios, terremotos, inundaciones, sedimentación de la o casos de desastre natural).
- (b) Si el Patrón es considerado insolvente y/o en bancarrota y archiva los documentos necesarios.
- (c) Si una propiedad es cerrada permanentemente por una agencia del gobierno debido a los códigos de construcción.
- (d) Si debido a la economía, no es posible hacer funcionar la propiedad o venderla. Entonces el edificio será desocupado y puesto fuera de servicio.
- (e) Si el Condado de Los Angeles o el Estado de California informe al dueño que haga arreglos seismicos a los edificios cuales están nombrados en el documento "A" agregado. El Empleador notificara al la Union del cierre temporal de el/los

edificio(s) y el tiempo en que se termine el reparo del edificio y cuando los inquilinos podrán regresar al edificio. Durante este cierre temporal, el Empleador podra descansar trabajadores como indicado en este contrato.

ANJAC FASHION BUILDINGS

WORKERS UNITED, SEIU

Por: _____

Por: _____

Steve Needleman, CEO Fecha

Maria Rivera, Regional Manager Fecha

ANEXO “A”

| <u>No. de Edificio</u> | <u>Dirección</u> |
|-------------------------------|-----------------------------------|
| 04 | 834 S. BROADWAY, LOS ANGELES, CA |
| 05 | 818 S. BROADWAY, LOS ANGELES, CA |
| 09 | 117 W. 9TH ST., LOS ANGELES, CA |
| 10 | 1031 S. BROADWAY, LOS ANGELES, CA |
| 11 | 850 S. BROADWAY, LOS ANGELES, CA |
| 17 | 208 W. 8TH ST., LOS ANGELES, CA |

Nota #1 El Sindicato reconoce y entiende que el Empleador agregará 808 S. Broadway a la lista de edificios donde los Empleados de la Unidad de Negociación Colectiva pueden estar trabajando de manera limitada, aunque el Empleador no está obligado a incluir este edificio ya que la mayoría de él se está convirtiendo de una propiedad comercial a una propiedad residencial. Todas las partes entienden que en cualquier momento, con treinta (30) días de anticipación por escrito al Sindicato, el Empleador puede suspender el empleo de los Empleados de la Unidad de Negociación Colectiva que trabajan en este lugar sin penalización ni indemnización por despido.

Nota #2 El Sindicato reconoce y entiende que el Empleador ha agregado 846 S. Broadway a la lista de edificios donde los Empleados de la Unidad de Negociación Colectiva trabajarán, aunque el Empleador no está obligado a incluir este edificio ya que se convirtió de una propiedad comercial a una propiedad residencial. Todas las partes entienden que en cualquier momento, con treinta (30) días de anticipación por escrito al Sindicato, el Empleador puede suspender el empleo de los Empleados de la Unidad de Negociación Colectiva que trabajan en este lugar sin penalización ni indemnización por despido.