

ACUERDO DE NEGOCIACIONES COLECTIVO

ENTRE

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

Y

BRAUN LINEN

JUNIO 7, 2021 – JUNIO 6, 2024

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

ÍNDICE

SECCIÓN 1.	MEMBRESÍA AL SINDICATO.....	5
SECCIÓN 2.	TERMINACIÓN	6
SECCIÓN 3.	JURISDICCIÓN	6
SECCIÓN 4.	INCENTIVOS – TRABAJO POR PIEZA	7
SECCIÓN 5.	CONDICIONES DE TRABAJO Y BENEFICIOS PRE-EXISTENTES	7
SECCIÓN 6.	SALUBRIDAD, SEGURIDAD, VENTILACIÓN	7
SECCIÓN 7.	UNIFORMES	9
SECCIÓN 8.	NORMAS DE TRABAJO	9
SECCIÓN 9.	PRIVILEGIOS DE LA GERENCIA	9
SECCIÓN 10.	CONTRIBUCIONES Y DONACIONES DE LOS EMPLEADOS.....	10
SECCIÓN 11.	INSPECCIÓN DE DOCUMENTOS.....	10
SECCIÓN 12.	VISITACIÓN	10
SECCIÓN 13.	DEDUCCIONES SINDICALES	110
SECCIÓN 14.	TABLÓN DE ANUNCIOS	121
SECCIÓN 15.	SUCESORES	12
SECCIÓN 16.	HORAS LABORALES Y TIEMPO EXTRA.....	12
SECCIÓN 17.	REGISTRO DE HORAS TRABAJADAS.....	13
SECCIÓN 18.	TURNOS	14
SECCIÓN 19.	PAGO POR LLEGAR.....	14
SECCIÓN 20.	SEMANA LABORAL GARANTIZADA.....	14
SECCIÓN 21.	EMPLEADOS REGULARES Y DE MEDIO TIEMPO	15
SECCIÓN 22.	FECHA DE PAGO SALARIAL	15
SECCIÓN 23.	DÍAS FESTIVOS	165
SECCIÓN 24.	VACACIÓN	17
SECCIÓN 25.	ENFERMEDAD Y EXCEDENCIA.....	18
SECCIÓN 26.	ANTIGÜEDAD.....	19

SECCIÓN 27.	TRASLADOS.....	20
SECCIÓN 28.	DELEGADOS	21
SECCIÓN 29.	PERÍODOS DE DESCANSO	21
SECCIÓN 30.	DESCOMPOSTURA – PERÍODO DE INACTIVIDAD INTERMITENTE.....	221
SECCIÓN 31.	NO DISCRIMINACIÓN	22
SECCIÓN 32.	SALARIOS.....	22
SECCIÓN 33.	DISPUTAS, AGRAVIOS Y ARBITRAJE	22
SECCIÓN 34.	HUELGAS, CIERRES, PATRONALES Y PIQUETE LABORAL	233
SECCIÓN 35.	SEGUROS MÉDICO, DE VIDA, DENTAL, RECETAS MÉDICAS Y VISIÓN	24
SECCIÓN 36.	FONDO DE 401k	244
SECCIÓN 37.	ESTIPULACIONES GENERALES APLICABLES A LOS FIDEICOMISOS Y PROCEDIMIENTOS DE MOROSIDAD	25
SECCIÓN 38.	PERMISO POR ENFERMEDAD	26
SECCIÓN 39.	AUSENCIA POR DUELO	27
SECCIÓN 40.	DIVERSIDAD ÉTNICA	27
SECCIÓN 41.	PROTECCIÓN A INMIGRANTES	28
SECCIÓN 42.	RESPECTO Y DIGNIDAD	29
SECCIÓN 43.	PERMISO DE AUSENCIA PARA ENTRENAMIENTO DEL SINDICATO	29
SECCIÓN 44.	COMITÉ LABORAL-ADMINISTRATIVO.....	29
SECCIÓN 45.	CAMBIOS DE LEYES AFECTANDO ESTE ACUERDO	309
SECCIÓN 46.	CLAUSULA DE SALVAGUARDIA.....	29
SECCIÓN 47.	DURACIÓN DEL ACUERDO.....	30
ESCALAS DE SALARIOS		321

ACUERDO DE NEGOCIACIONES COLECTIVO

LENCERÍA E INDUSTRIAL

2021 - 2024

Este Acuerdo se hizo entre Braun Linen Services de aquí en adelante designado como el “Empleador”, y Workers United, Western States Regional Joint Board LOCAL NO. 52, de aquí en adelante designado como el “Sindicato” y estará vigente hasta el 6 de junio de 2021. Y el término “Empleado” que se utiliza en éste, deberá referirse y estar limitado a los Empleados descritos en esta unidad de negociaciones.

SECCIÓN 1. MEMBRESÍA AL SINDICATO

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

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

Cuando sea que el Empleador requiera empleados adicionales para trabajar, deberá primero llamar al Sindicato y darle veinte y cuatro (24) horas para que en las cuales proponga a un solicitante para el puesto. El Empleador puede entonces seleccionar entre el candidato del Sindicato y el solicitante obtenido de alguna otra fuente basándose en su capacidad relativa únicamente, y el que sea socio o no del Sindicato no deberá considerarse al contratarlo.

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

El Sindicato deberá proporcionar y el Empleador deberá enviar formularios de reconocimiento de empleo (*Employment Acknowledgment Forms*) por los Empleados de nuevo ingreso y por los empleados que son re-contratados, al tiempo de emplearlos o re-contratarlos.

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

SECCIÓN 2. TERMINACIÓN

- 2.1 Se entiende y acuerda que el derecho de disciplinar o despedir por causa justa deberá estar en la discreción del Empleador. Ningún Empleado será despedido, excepto en casos de conducta atroz sin haber primero recibido una advertencia verbal, una advertencia por escrito seguida por una suspensión disciplinaria de hasta tres (3) días dentro de un período de doce (12) meses. Si no ocurre ninguna ofensa después de los doce (12) meses luego de las advertencias y/o suspensión disciplinaria, el aviso deberá considerarse nulo y sin valor. A pesar de lo antedicho, no será requerido que haya un aviso de advertencia disciplinaria anterior por conducta atroz. La conducta atroz consiste en, pero no está limitada a: robo, desfalco, violación deliberada de las normas establecida por la compañía, traer, ó vender o usar drogas ilegales y/o alcohol en la planta o en las instalaciones de la compañía, insubordinación grave, violación grave de seguridad que crea condiciones peligrosas para el empleado u otras personas, acoso o violencia. La violación de las reglas básicas deberá constituir causa justa para despedir sin enmienda. Ninguna junta de agravios o árbitro deberá tener el derecho o poder para cambiar o disputar la propiedad de la infracción impuesta por la compañía como resultado de la violación a estas reglas.
- 2.2 Un Empleado de nuevo ingreso puede ser despedido o disciplinado sin causa o aviso durante los primeros noventa (90) días civiles de haberse empleado. Cuando se entrega un aviso de advertencia, y hay un Delegado Sindical en la planta, el delegado debe estar presente cuando se le entregue el aviso al Empleado. Una copia del aviso de advertencia y una del aviso disciplinario deberán ser enviadas al Sindicato dentro de cinco (5) días.

SECCIÓN 3. JURISDICCIÓN

- 3.1 El Empleador reconoce al Sindicato como el único agente de las negociaciones colectivas de todos los Empleados de producción del: Braun Linen Services, Inc. 16514 S. Garfield Ave, Paramount, CA 90723, Braun / A-1 Linen Service Inc., 396 La Mesa Street, Pomona, CA 91766. El término “Empleados de Producción” como es usado en éste, significa todas las personas, sin tomar en cuenta su clasificación u otra ocupación, contratados para el proceso o manejo de mercancía o artículos de cualquier clase incluyendo la custodia de la contabilidad de los clientes del Empleador.
- 3.2 En este Acuerdo, la palabra “Empleado” incluye a ambos géneros, hombre y mujer, pero excluye a cualquier individuo empleado como supervisor o capataz (hombre o mujer).
- 3.3 Un supervisor es definido por el decreto nacional de relaciones laborales de 1947 (*National Labor Relations Act of 1947*) como una persona que está directamente a cargo de los Empleados cubiertos. Un supervisor puede hacer el trabajo de los empleados de la unidad de negociaciones en casos de emergencia; sin embargo, en ningún caso deberán trabajar más de cuatro (4) horas en un (1) día.

- 3.4 Ningún contrato individual hecho con un Empleado deberá substituir ninguna de las estipulaciones de este Acuerdo a menos que haya sido aprobado por el Sindicato.
- 3.5 Nada en este Artículo 3 deberá ser interpretado como que se han conferido derechos o beneficios diferentes a los que se hayan dado al Sindicato o al Empleado por otro lenguaje expreso y específico contenido en este Acuerdo.

SECCIÓN 4. INCENTIVOS

- 4.1 El Empleador puede otorgar un aumento de salarios, programas de bonificaciones o incentivos, y puede eliminar o modificar los mismos a su discreción, siempre que en todos los casos deberán ser iguales o superiores a lo requerido por este Acuerdo.
- 4.2 El empleador dará aviso con treinta (30) días a la Unión “si, como y cuando” cambiara o introducirá nueva maquinaria y equipo en la planta y cuando esta maquinara o equipo requiera el establecimiento de estándares como una medida del desempeño de los empleados.

SECCIÓN 5. CONDICIONES DE TRABAJO Y BENEFICIOS PRE-EXISTENTES

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

SECCIÓN 6. SALUBRIDAD, SEGURIDAD, VENTILACIÓN

- 6.1 El Empleador y el Empleado deberán observar las leyes federales, estatales y locales con respecto a los excusados, salubridad, seguridad, ventilación, y otras condiciones de trabajo. El Empleador proporcionará instalaciones sanitarias apropiadas para vestirse.
- 6.2 Deberá haber un botiquín de primeros auxilios a la mano todo el tiempo, completo con suministros para el uso de los Empleados.
- 6.3 A. General. El Empleador hará las estipulaciones razonables para asegurar la seguridad y salud de sus Empleados durante sus horas de trabajo. El Sindicato acuerda cooperar con el Empleador para asegurar que todos los supervisores y los Empleados cumplan con tales normas, reglamentos y prácticas razonables, como sean necesarias para proporcionar condiciones de trabajo higiénicas y saludables.
- B. Ambos, el Sindicato y el Empleador reconocen que tienen obligaciones específicas bajo las normas federales, estatales y locales o directrices incluyendo aquellas dirigidas a la comunicación de condiciones peligrosas y procedimientos de bloqueo/etiquetado y protección sobre los agentes patógenos contenidos en la sangre. (*hazard*

communications, lockout/tag out, and blood borne pathogens). A los Empleados se les proporcionará información sobre seguridad y salubridad.

- C. Protección del acaloramiento. El Empleador proporcionará fuentes limpias para tomar agua o botellas de agua fresca y vasos limpios para que utilicen los Empleados. El Empleador tomará las medidas razonables para reducir la exposición al calor y considerará las recomendaciones proporcionadas por el comité de salud y seguridad.
- D. Salubridad. Los baños deberán tener luz apropiada, espejos y tapetes y tendrán todo lo necesario. Los baños deberán estar libres de desorden y mantenerse en una condición sanitaria. Los baños estarán abiertos durante las horas de trabajo, comida y períodos de descanso, excepto cuando se cierren temporalmente para hacer reparaciones, limpieza o remodelación. Habrá lugares accesibles para que los Empleados se laven las manos.
- E. Protección sobre los agentes patógenos contenidos en la sangre.
 - a) Equipo protector: A Empleados que potencialmente estén expuestos, tal como contacto con la piel, la sangre o alguno otro material infeccioso, el Empleador les proporcionará el equipo apropiado para su protección individual. El equipo individual protector se considerará “apropiado” únicamente si no permite que pase sangre o algún material potencialmente infeccioso o que llegue a la ropa, piel, ojos o boca del Empleado, bajo condiciones normales de trabajo. El Empleador deberá reparar o reemplazar todo el equipo individual protector como se necesite para mantener su eficacia, sin costo alguno al Empleado, excepto en casos de negligencia o daño intencional. Los guantes desechables (de un solo uso) tales como quirúrgicos o para examinar deben ser reemplazados tan pronto como sea posible en cuanto se contaminen o tan pronto como sea posible si se rompen, punzan, o cuando su función como barrera no sirva.
 - b) Vacunas: El Empleador deberá ofrecer la serie de vacunas contra la Hepatitis B a todos los Empleados con el potencial ocupacional de estar expuestos a sangre dentro de diez (10) días civiles de su asignación inicial, a menos que el Empleado haya previamente recibido la serie de vacunas contra la Hepatitis B, el análisis de anti-cuerpos haya revelado que el Empleado está inmune, ó no puede ponerse la vacuna por otras razones médicas.
 - c) Emergencias de salud pública: En el caso de que una agencia gubernamental local, estatal o nacional relevante declare una emergencia de salud pública, el Empleador seguirá las pautas y regulaciones emitidas por el gobierno aplicables y, previa solicitud, se reunirá y discutirá con el Sindicato sobre posibles medidas de seguridad mejoradas.
- F. Comité unido de seguridad y sanidad. Se establecerá un comité unido de seguridad y sanidad (*Joint Safety and Health Committee*) (“Comité”) por el Empleador y el Sindicato, compuesto por hasta tres (3) miembros de la unidad de negociaciones seleccionados por el Sindicato y hasta tres (3) miembros de la gerencia seleccionados por el Empleador. El Comité deberá organizarse para proveer asistencia en la identificación y eliminación de peligros potenciales en todo el establecimiento. El Gerente General o su asignado coordinarán las juntas del Comité; prepararán la agenda con las recomendaciones de los miembros; asistirán con recursos y asistencia técnica; y cercanamente controlarán toda la documentación incluyendo el acta de la junta, las actividades y recomendaciones del comité para asegurar que sean apropiadas, resoluciones eficaces, y cumplimiento con las leyes aplicables, reglamentos, estipulaciones sobre códigos, normas y procedimientos. El Comité deberá reunirse por lo menos una vez al mes y harán una excursión de la planta

mensualmente para cerciorarse de su seguridad. Además, los miembros deberán familiarizarse con los procesos de producción y las condiciones de trabajo y darán recomendaciones a la gerencia para mejorar la seguridad y sanidad del lugar de trabajo. El Empleador considerará que todas las recomendaciones del Comité se han hecho de buena fe.

- G. Entrenamiento sobre seguridad y sanidad. El Empleador deberá proveer el entrenamiento sobre seguridad y sanidad como es requerido por los reglamentos federales, estatales, y locales. Tal entrenamiento deberá llevarse a cabo en los intervalos que cumplan con los reglamentos o normas aplicables.
- H. Será la obligación de todos los Empleados de usar y/o utilizar equipo protector como se estipula en el presente cuando haya una necesidad seria de sanidad y seguridad en el cual sea necesario usar tal equipo y siempre y cuando no haya una razón médica seria por la cual el Empleado no pueda usar o utilizar tal equipo.

SECCIÓN 7. UNIFORMES

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

SECCIÓN 8. NORMAS DE TRABAJO

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

SECCIÓN 9. PRIVILEGIOS DE LA GERENCIA

- 9.1 El Empleador retendrá y continuará teniendo todo el derecho exclusivo en su entereza para manejar sus operaciones y dirigir a su personal, excepto por las obligaciones específicas expresamente limitadas del Empleador expuestas en este Acuerdo. Entre el derecho y poder retenido está incluido pero no limitado a los siguiente: de contratar, promover, degradar,

trasladar, desocupar y volver a llamar a trabajar, asignar y reasignar tareas, horas de trabajo y turnos; mantener buen orden y eficacia; despedir, suspender y disciplinar a los Empleados; establecer normas y reglamentos que no estén en conflicto con este Acuerdo; gobernar la conducta de los Empleados durante horas de trabajo o mientras estén en la propiedad de la compañía; determinar la composición del personal; determinar, mantener, cambiar, revisar o discontinuar el tipo de operaciones, y los métodos, procedimientos, materiales y equipo que ha de utilizarse; discontinuar toda o alguna parte de su operación; rentar, vender o disponer de alguna otra manera toda o parte de este planta y del equipo; y aumentar o disminuir las operaciones; y para usar, agregar, quitar, cambiar y/o de otra manera ejercer el control exclusivo y la discreción de las cámaras de seguridad y otros dispositivos de seguridad en o alrededor del lugar de trabajo, sin embargo, antes de agregar cámaras adicionales o cambiar la forma en que las cámaras son usados de aquellos que estaban vigentes como fecha de vigencia de este Acuerdo, la Compañía notificará al Sindicato y estará disponible para discutir si el Sindicato lo solicita;

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

SECCIÓN 10. CONTRIBUCIONES Y DONACIONES DE LOS EMPLEADOS

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

SECCIÓN 11. INSPECCIÓN DE DOCUMENTOS

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

SECCIÓN 12. VISITACIÓN

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

SECCIÓN 13. DEDUCCIONES SINDICALES

- 13.1 El Empleador rebajará del salario de todos los Empleados cubiertos por este Acuerdo todas las cuotas sindicales, cobro de iniciación y cobro por re-iniciación al recibir la autorización por escrito de cada Empleado autorizando tales deducciones. Tales deducciones hechas de esta manera deberán ser transmitidas al Local 52 a más tardar el décimo (10o) día de cada mes por el cual se hicieron las deducciones.
- 13.2 En cualquier demanda sentada por el Sindicato en contra del Empleador para cobrar las cuotas, cobros de iniciación y re-iniciación del Sindicato que el Empleador haya retirado del salario de los Empleados, el Sindicato tendrá el derecho de recobrar sus cuotas y cobros, interés sobre las cantidades recobradas y los honorarios razonables de un abogado y del costo de la demanda.
- 13.3 El Empleador deberá deducir y remitir al tesorero del comité de acción política de Workers United, Western States Regional Joint Board, SEIU Property Civic Engagement Fund (PSCEF) la cantidad especificada de cada semana trabajada del salario o sueldo de cada empleado quien voluntariamente haya autorizado tal contribución de menos siete (7) días antes del siguiente período salarial programado, utilizando el formulario proporcionado para ello por Workers United, Western States Regional Joint Board. Estos remitentes deberán ocurrir a más tardar el quinceavo (15o) día del siguiente mes, y deberá ir adjunto una lista de los nombres de aquellos empleados por los cuales tales deducciones se hayan hecho y el monto deducido de cada empleado.
- 13.4 El Empleador acuerda proveer deducciones salariales voluntarias a los miembros del sindicato para que participen en las cooperativas bancarias (*Credit unions*) patrocinadas por Workers United. El Empleador acuerda deducir y transmitir los montos de las deducciones a los diferentes planes, cuyos miembros del sindicato han autorizado por escrito que sean deducidas, con un cambio permitido durante la vida del contrato, por su participación en el plan.
- 13.5 El Sindicato acuerda indemnización y librar al Empleador en contra de cualquier y toda reclamación, demanda, o cualquier otra forma de responsabilidad como resultado de la deducción de cuotas sindicales del salario de los Empleados. El Sindicato asume toda la responsabilidad sobre la disposición del monto deducido una vez que se haya entregado al Sindicato.
- 13.6 El Empleador continuará reconociendo las autorizaciones de membresía y deducción de cuotas presentadas al Sindicato en formularios de solicitud de membresía por escrito, a través de firmas documentadas electrónicamente, autorización de deducción en línea o por cualquier otro medio de indicación del acuerdo permitido por la ley estatal y federal. El Sindicato continuará presentando al Empleador una lista de los miembros que han autorizado la deducción de nómina y proporcionará al Empleador la verificación de que las deducciones de nómina han sido autorizadas por el empleado solo en caso de que surja una pregunta sobre el estado de membresía de un empleado.

SECCIÓN 14. TABLÓN DE ANUNCIOS

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

SECCIÓN 15. SUCESORES

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

SECCIÓN 16. HORAS LABORALES Y TIEMPO EXTRA

- 16.1 El tiempo ordinario de trabajo será de cinco (5) días consecutivos dentro de siete (7) días civiles. El tiempo ordinario en una semana laboral para Empleados regulares de medio tiempo será de hasta cinco (5) días dentro de siete (7) días civiles.
- 16.2 El Empleador puede, a su discreción única y exclusiva, establecer una semana laboral de cuatro (4) días de diez (10) horas diarias (referida como "4/40") ó una semana laboral de cinco (5) días de ocho (8) horas diarias (referida como "5/40") dando un aviso de cuatro (4) semanas al Sindicato y a los Empleados. En el caso de que el Empleador desee iniciar una semana laboral de cuatro (4) días, diez (10) horas por día, en toda o en un segmento de la operación del Empleador, el Empleador deberá discutir el problema con los empleados afectados y determinar su sentimiento con respecto a tales horarios de trabajo por medio de una votación secreta conforme a la ley estatal. El Empleador notificará al Sindicato los resultados de la elección.
- 16.3 A los Empleados asignados a una semana laboral 4/40 se les pagará tiempo ordinario por las primeras diez (10) horas de trabajo por día. Tiempo y medio (1½) se les pagará por todas las horas trabajadas en exceso de diez (10) horas por día, cuarenta (40) horas por semana, por trabajo rendido en un día festivo o por trabajo rendido durante el día libre del Empleado. Sin embargo, durante una semana festiva, el día libre ordinario programado puede ser trabajado a razón de tiempo ordinario y los Empleados deberán recibir diez (10) horas de pago por día festivo a razón de la tarifa en la clasificación del Empleado.
- 16.4 A los Empleados asignados a una semana laboral 5/40, tiempo y medio (1½) se les pagará por todas las horas trabajadas en exceso de ocho (8) horas por día, cuarenta (40) horas por semana, o en el sexto (6o) día de la semana por trabajo rendido en el séptimo (7o) día. Sin embargo, si un Empleado está ausente durante los primeros cinco (5) días de la semana, al Empleado se le pagará salario regular por las horas trabajadas en el sexto (6o) día. Además, si tal Empleado trabajase más de cuarenta (40) horas durante esos cinco (5) días entonces todo el trabajo en exceso de cuarenta (40) horas será pagado a razón de tiempo y medio (1½) de su

tarifa regular por hora. A los Empleados regulares de medio tiempo se les pagará una y media (1½) veces su tarifa por hora regular por todo el tiempo trabajado en exceso de ocho (8) horas por día o cuarenta (40) horas por semana.

- 16.5 Excepto en casos de emergencia, a los Empleados se les avisará antes de la hora del almuerzo que se les requerirá que trabajen después de su hora normal de salida.
- 16.6 Como requisito los Empleados deben tomar no menos de media (1/2) hora ni más de una (1) horas para almorzar. A ningún Empleado se le requerirá que trabaje más de cinco (5) horas consecutivas sin un período para tomar sus alimentos.
- 16.7 Los Empleados que trabajen en los días festivos deberán recibir tiempo y medio (1½) por todas las horas trabajadas [ocho (8) por 5/40 garantizadas o diez (10) horas por 4/40] y ocho (8) o diez (10) horas de pago por día festivo a razón de la tarifa en la clasificación del Empleado.
- 16.8 Los Empleados que estén programados a trabajar una semana laboral 5/40 quienes trabajan todas las horas programadas en una semana festiva deberán recibir tiempo y medio (1½) por todas las horas trabajadas sobre treinta y dos (32) horas en una semana festiva. Los Empleados también recibirán tiempo y medio (1½) por todo el trabajo rendido en el quinto (5o) día de una semana festiva si el día festivo cae en un día regularmente programado para trabajar. Sin embargo, los Empleados que faltan a trabajar ya sea treinta y dos (32) horas o cuatro (4) días no recibirán tiempo y medio (1½) por todas las horas trabajadas en el quinto (5o) día de la semana festiva. Se pagará tiempo extra si el empleado provee documentación por su ausencia en la semana festiva y el Empleador la considera aceptable.
- 16.9 Por un mutuo acuerdo y por escrito entre el Empleador y el Empleado, un Empleado que trabaje en un día festivo puede reducir sus horas garantizadas en el párrafo de arriba, pero no menos de cuatro (4) horas, y en tal caso se le pagará tiempo y medio (1½) por todas las horas trabajadas y ocho (8) por 5/40 o diez (10) por 4/40 horas de pago por día festivo a razón de la tarifa en la clasificación del Empleado.
- 16.10 El acuerdo del pago de la tarifa de tiempo extra en éste contenido no deberán ser interpretadas como requisito de una duplicación de pago por tiempo extra por las mismas horas de trabajo, asimismo, el tiempo extra que se paga diariamente no será duplicado semanalmente.
- 16.11 Los Empleados contratados antes de marzo 1, 1969, deberán tener el derecho, de acuerdo a su antigüedad por clasificación, de escoger su semana laboral y su turno. A ninguno de estos Empleados se les requerirá que trabajen la semana laboral que consiste de martes a sábado.

SECCIÓN 17. REGISTRO DE HORAS TRABAJADAS

- 17.1 El registro de horas trabajadas, marcador de tiempo u otros aparatos de registro serán mantenidos por el Empleador para todos los Empleados mostrando el tiempo actual que el

empleo empieza y termina cada día, las horas trabajadas por el día, y el total de horas del período salarial.

- 17.2 Los registros de tiempo utilizados para determinar la cantidad de pago deberán guardarse en el expediente por el número de años requeridos por ambas leyes, la federal y estatal o por lo menos cuatro (4) años.
- 17.3 Los Empleadores llevarán registros exactos de las excusas por enfermedad y de otras ausencias.

SECCIÓN 18. TURNOS

- 18.1 En caso de que sea necesario que el Empleador establezca más de un (1) turno, el Empleador deberá pagar a todos los Empleados que trabajen el segundo (2o) turno cinco (.05¢) centavos por hora adicionales sobre la escala de salarios y todos los Empleados que trabajen el tercer (3er) turno diez centavos (.10¢) por horas adicionales sobre la escala de salarios.

18.2 HORARIO DE ENTRADA:

Primer turno	4:00 A.M. hasta 10:00 A.M.
Segundo turno	2:00 P.M. hasta 6:00 P.M.
Tercer turno	10:00 P.M. hasta 2:00 A.M.

- 18.3 Un Empleado que empiece antes de su turno deberá considerarse que está trabajando en el turno anterior y se le pagará la diferencia por ese turno anterior únicamente por las horas trabajadas en el turno anterior y no por las horas trabajadas ese día.

SECCIÓN 19. PAGO POR LLEGAR

- 19.1 Todos los Empleados regulares y de medio tiempo a quienes se les ordena trabajar en cualquier día, quienes se reportan a trabajar ese día, no deberán recibir menos de cuatro (4) horas de pago al promedio de su tarifa de salario regular por hora por ese día, excepto con la condición incluida en el Artículo 30, en caso de descompostura.
- 19.2 Un Empleado que se reporta a trabajar en un día regular y a quien el Empleador no le avisó oficialmente que no se reportara a trabajar en ese día en particular se considerará como que se le haya ordenado a trabajar.

SECCIÓN 20. SEMANA LABORAL GARANTIZADA

- 20.1 A los Empleados regulares con horario de cuarenta (40) horas pero se les garantizarán treinta y ocho (38) horas, a razón de su tarifa promedio por hora, por semana excepto como se declara más adelante en el Artículo 30, en caso de una descompostura.

- 20.2 Cualquier Empleador que requiera que un Empleado voluntariamente tome tiempo libre deberá en tales casos estar requerido a pagarle por las horas no trabajadas para cumplir con las treinta y ocho (38) horas garantizadas.
- 20.3 En cualquier condición que esté fuera del control del Empleador, tal como, pero no limitado a un acto de Dios, pérdida de negocio, falta de combustible o electricidad, terremoto, huelgas, un acto por el gobierno o por algunas causas similares, el Empleador podrá reducir la semana laboral garantizada a no menos de treinta y cuatro (34) horas. Antes de reducir la semana laboral, el Empleador deberá avisarle por escrito al Sindicato con una semana de anticipación, excepto en emergencias, en tal caso se le puede avisar por teléfono. La aplicación de este Artículo estará sujeta al Artículo 34, Disputas, Agravios, y Arbitraje.
- 20.4 Los Empleados de medio tiempo empleados como se declara en el Artículo 21, deberán ser suspendidos temporalmente antes de que haya una reducción de horas como se indica arriba en el Artículo 20.3.
- 20.5 El Empleador hará su mejor esfuerzo para proveer un mínimo de cuarenta (40) horas de trabajo y pago por semana para sus Empleados. La semana garantizada como se indica en este artículo sigue siendo 38 horas por semana.

SECCIÓN 21. EMPLEADOS REGULARES Y DE MEDIO TIEMPO

- 21.1 Los Empleados regulares son aquellos Empleados a quienes se les han garantizado treinta y ocho (38) horas por semana. Los Empleados de medio tiempo son aquellos a quienes se les ha programado a trabajar de veinte (20) horas o menos son trabajadores de medio tiempo y no tendrán derechos por las condiciones de este contrato. Antes que el Empleador podrá implementar una reducción de la semana garantizada no podrá tener trabajando trabajadores de medio tiempo. Empleados, empleados a la fecha de este acuerdo tendrán súper señoría sobre cualquier trabajador de medio tiempo y no será descansado si el empleador tiene trabajando empleados de "part time."
- 21.2 El Empleador deberá presentarle al Sindicato cada mes, un registro de la deducción de cuotas, los nombres, número de horas trabajadas y los puestos de todos los Empleados de medio tiempo. Con respecto a esto, el Empleado que no esté registrado como Empleado de medio tiempo será considerado un Empleado regular de tiempo completo.
- 21.3 No más del 25% de los trabajadores cubiertos por este convenio colectivo será a tiempo parcial en un turno de tiempo completo.

SECCIÓN 22. FECHA DE PAGO SALARIAL

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

SECCIÓN 23. DÍAS FESTIVOS

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

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

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

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

23.3 Además, y como opción del Empleador, el día de aniversario de empleo del Empleado puede substituirse por el día después del Día de Dar Gracias ó por el viernes santo, dándole un aviso como se indica arriba. Los empleados contratados después del 7 de junio de 2015 y antes del 4 de junio de 2018 tendrán seis (6) días festivos y no tendrán el Día del Presidente ni su Aniversario de Empleo como un día festivo, pero se les otorgará un día festivo flotante en una fecha mutuamente de acuerdo con el empleador. Nuevas contrataciones después del 4 de junio de 2018 no elegibles para el día del presidente día de aniversario de empleo o día flotante.

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

23.5 En las semanas que caiga un día festivo, una semana laboral consistirá de treinta y dos (32) horas para los empleados asignados a una semana laboral 5/40. Cualquier tiempo trabajado en exceso de ocho (8) horas en un (1) día o treinta y dos (32) horas en una semana festiva, será pagado a razón de una y media veces (1½).

23.6 Los Empleados que reciban salario semanal no sufrirán ninguna reducción a su salario simplemente por no haber trabajado en los días festivos mencionados arriba.

23.7 A los Empleados se les pagará por tiempo no trabajado en cualquiera de los días festivos mencionados arriba a razón de ocho (8) horas por 5/40 o diez (10) por 4/40 a razón de la tarifa en la clasificación del Empleado. Si no se ha trabajado, no será requerido el pago por día

festivo. Sin embargo, si el empleado está de vacaciones puede recibir ya sea un día extra de vacaciones pagado o un día pagado adicional, según la discreción del Empleador.

- 23.8 En las plantas donde se trabaje una semana laboral 4/40, el día libre regular programado puede trabajarse como día ordinario y los Empleados recibirán diez (10) horas pagadas por día festivo a razón de la tarifa en la clasificación del Empleado.
- 23.9 Cuando un día festivo caiga fuera de la semana laboral ordinaria del Empleado, tal día festivo deberá ser pagado a razón de ocho (8) horas por 5/40 o diez (10) horas por 4/40 a razón de la clasificación del Empleado. A los empleados que estén de vacaciones se les pagará como se indica en el Artículo 23.7 de arriba.
- 23.10 Si el Empleador declara el viernes anterior a un día festivo que haya caído en sábado como día libre, deberá pagarles a los Empleados por ese día basándose en el Artículo 23.7 de arriba.
- 23.11 Los Empleados que estén ausentes durante una semana festiva no recibirán pago por día festivo a menos que trabajen en el día festivo o tengan permiso del Empleador
- 23.12 Cuando alguno de los días festivos nombrados arriba caigan en domingo, el lunes siguiente será observado como día festivo.

SECCIÓN 24. VACACIÓN

- 24.1 Un Empleado se volverá elegible para tomar vacaciones de acuerdo con lo siguiente:
- 1) Después de cumplir un (1) año de servicio continuó con el Empleador, un Empleado se volverá elegible para tomar una (1) semana laboral de vacación pagada.
 - 2) Después de cumplir tres (3) años de servicio continuó con el Empleador, un Empleado se volverá elegible para tomar dos (2) semanas laborales de vacación pagada.
 - 3) Después de cumplir siete (7) años de servicio continuó con el Empleador, un Empleado se volverá elegible para tomar tres (3) semanas laborales de vacación pagada.
 - 4) Después de cumplir catorce (14) años de servicio continuo con el Empleador, un Empleado se volverá elegible para tomar cuatro (4) semanas laborales de vacación pagada.
- 24.2 A los Empleados se les pagará por su vacación en el último día salarial antes de que tomen sus vacaciones. La razón de pago deberá basarse en los cuatro (4) períodos salariales directamente anteriores a las vacaciones para Empleados con incentivo; sin embargo, donde el día festivo caiga durante los cuatro (4) períodos salariales, la semana anterior a tal día festivo deberá utilizarse para calcular el pago de vacaciones. Los Empleados regulares de

tiempo completo deberán recibir pago por vacaciones basado sobre cuarenta (40) horas multiplicadas por su tarifa de clasificación.

- 24.3 Las vacaciones se deben tomar entre enero 1 y diciembre 31 de cada año. Una copia del programa de vacaciones se publicará en un lugar destacado de la planta a más tardar el 15 de enero de cada año.
- 24.4 El Empleador publicará una lista de vacaciones durante los meses de noviembre y diciembre y los Empleados elegirán sus vacaciones según su antigüedad. Si el Empleado no selecciona como se indica arriba, debe avisarle a su Empleador por lo menos con sesenta (60) días de anticipación de la fecha vigente de su vacación. Sin embargo, aquellos Empleados que eligieron en noviembre y diciembre deberán tener preferencia sin tomar en cuenta su antigüedad.
- 24.5 En caso de que termine el empleo se les pagará a los empleados por cualquier saldo de vacaciones acumulado no utilizado.
- 24.6 Dar pago en lugar de vacación no se otorgará sin el acuerdo mutuo entre el Empleador, el Empleado y el Sindicato.
- 24.7 Al venderse o trasladarse la posesión de una planta, o al disolverse el negocio, el pago de vacación por todos los meses trabajados antes de la venta por los cuales no se hayan tomado vacaciones deberá pagárseles a los Empleados por el vendedor.

SECCIÓN 25. ENFERMEDAD Y EXCEDENCIA

- 25.1 El Empleado no perderá su antigüedad si se ausenta a causa de una enfermedad o accidente por períodos más cortos de los que se demuestran abajo:
- 1) Después de seis (6) meses de servicio continuó, setecientos veinte (720) horas.
 - 2) Después de cinco (5) años de servicio continuó, novecientos sesenta (960) horas.
 - 3) Después de quince (15) años de servicio continuó, mil doscientas (1200) horas.
 - 4) Después de veinte (20) años de servicio continuó, mil cuatrocientas (1400) horas.
- 25.2 Ningún Empleado acumulará beneficio de vacación después de ausentarse por ciento sesenta (160) horas laborales consecutivas. Los empleados que estén fuera por más de 30 días tendrán su asignación de vacaciones prorrateada en función del tiempo realmente trabajado.
- 25.3 Las ausencias por Enfermedad y/o excedencia, y/o ausencia por maternidad no serán acumuladas. No se tomará en cuenta la fecha de aniversario, tales ausencias no deberán excederse de los plazos mostrados arriba.

- 25.4 Un Empleado que se ausenta a causa de un accidente industrial y/o enfermedad deberá retener su antigüedad anterior y ser elegible para volver a ingresar de acuerdo con las leyes estatales y federales y por fallos jurídicos.
- 25.5 Se otorgará una (1) excedencia por aniversario de hasta quince (15) días laborales sin pago a los Empleados que hayan estado empleados por este Empleador por un (1) año o más y quienes pueden comprobar legítimamente y de buena fe las razones, tales como, pero no limitadas a: enfermedad crítica, fallecimiento de un familiar cercano o por dar servicio cívico de jurado. No se otorgarán excedencias conjuntamente con vacaciones a menos que un Empleado notifique a su Empleador tan pronto como le sea posible y pueda comprobar de buena fe que de hecho hubo una emergencia la cual requiere su presencia. Cualquier persona que viole este Artículo puede ser despedida inmediatamente, suspendida o disciplinada de alguna otra manera.
- 25.6 Los Empleados que tengan permiso por enfermedad deben avisarle al Empleador cuando van a regresar por lo menos cuarenta y ocho (48) horas antes de regresar a trabajar.
- 25.7 La incapacidad causada por un embarazo, aborto involuntario, aborto, parto y la recuperación de ellos son, en lo que respecta, incapacidades temporales y deberán ser tratadas como una enfermedad o accidente de acuerdo al Artículo 25.1 de arriba.
- 25.8 Las estipulaciones de este Artículo, donde sean aplicables, deberán incluir las ausencias a las cuales los Empleados tienen derecho y es requerido por el decreto de ausencia familiar y médica de 1993 [*Family and Medical Leave Act of 1993, Public Law No. 103-3 (siglas en inglés: "FMLA")*], y la ley de California de otorgar derechos de ausencia familiar y médica. El tiempo de vacación acumulado no será sustituido por una ausencia FMLA a menos que el Empleado así lo requiera.
- 25.9 El empleador deberá cumplir con la Ley de Escuelas Familiares de California.

SECCIÓN 26. ANTIGÜEDAD

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

Después de periodo de prueba a 1 año de trabajo:	90 días
1 año hasta 5 años de empleo:	150 días
5 años hasta 10 años de empleo	180 días
10 años de empleo o más	270 días

- 4) es ausente más de noventa (90), ciento veinte (120), ciento cincuenta (150) o ciento ochenta (180) días laborales como escrito en Artículo 25.1;
- 5) falla en reportarse a trabajar dentro de tres (3) días de habersele llamado a que vuelva después de una suspensión temporal. Sin embargo, si el empleado falla en reportarse a causa de una razón legítima tal como una enfermedad seria o por dar su servicio de jurado, se le mantendrá en la lista de antigüedad y será el próximo Empleado a quién se le llamará si llena los requisitos del Artículo 26.2, 3) de arriba; ó
- 6) se ausenta por tres (3) días consecutivos sin notificárselo al Empleador;

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

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

SECCIÓN 27. TRASLADOS

27.1 Cualquier Empleado que sea trasladado a una clasificación más alta y que por lo tanto esté capacitado, recibirá la tarifa de la clasificación más alta.

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

SECCIÓN 28. DELEGADOS

- 28.1 El Sindicato puede seleccionar, dependiendo en cuanto personal haya en cada planta, el número de Empleados pero que no exceda de dos (2) por turno, y acreditarlos debidamente como representantes de la planta, se conocerán como Delegados, dándole al Empleador una lista por escrito de los nombres de los Delegados. Los Delegados no serán discriminados por el desempeño de sus funciones como Delegados, siempre que lo hagan de conformidad con el CBA y las normas y procedimientos aplicables de la Compañía.
- 28.2 Cuando se da un aviso de advertencia, y hay un Delegado de la tienda en la planta, el delegado debe estar presente cuando se da la notificación al Empleado, siempre que el empleado quiera que el delegado esté presente.
- 28.3 Si California se convierte en un Estado con derecho a trabajar, el Empleador hará los arreglos necesarios para que todos los miembros de la unidad de negociación recién contratados asistan a una orientación del Sindicato en horario de la empresa y en las instalaciones, por no más de treinta (30) minutos, dentro de las cuatro (4) semanas de la fecha de contratación de cada nuevo empleado. Dichas orientaciones se programarán en consulta con el Representante de la Unión y el Delegado de la Planta.

SECCIÓN 29. PERÍODOS DE DESCANSO

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

SECCIÓN 30. DESCOMPOSTURA – PERÍODO DE INACTIVIDAD INTERMITENTE

- 30.1 No habrá períodos intermitentes de inactividad durante ningún (1) día excepto cuando haya descomposturas. En caso de descomposturas, a los Empleados se les pagará por el día que ocurrió la avería, a menos que se les ordene salir; y, si se les ordena regresar a trabajar a cierto tiempo, y las reparaciones no se han terminado, se les deberá pagar desde el tiempo que se les ordeno trabajar hasta el tiempo que actualmente empezaron a trabajar.
- 30.2 Una “descompostura” será definida como la inhabilidad del Empleado para operar su planta por alguna condición que esté más allá del control del Empleador; tal como, pero no limitada a un acto de Dios, falta de combustible o electricidad, falta de material, terremoto, mal funcionamiento del equipo, un acto del gobierno o por algunas otras causas similares.
- 30.3 A los Empleados que se les requiera permanecer en las instalaciones del Empleador, o se les requiera que estén listos de tal manera que no puedan usar su propio tiempo, se les pagará por tal tiempo a razón de la tarifa de su clasificación.
- 30.4 A los Empleados que se les pida trabajar después de su tiempo regular de salida como resultado de la avería se les pagará a razón de su tarifa ordinaria por hora por todas las horas trabajadas después de su tiempo de salida. No se les pagará una bonificación adicional de tiempo y medio (1½) por las horas trabajadas después de su hora de salida, a menos que el trabajo rendido en un día sea más de ocho horas o diez horas basado en su horario regular de trabajo.

SECCIÓN 31. NO DISCRIMINACIÓN

- 31.1 No habrá discriminación de pago o en ningún otro término o condición de empleo a causa de raza, color, religión, origen nacional, sexo, identidad o expresión de genero, edad, incapacidad física u orientación sexual.

SECCIÓN 32. SALARIOS

- 32.1 ESCALAS: La escala de salarios va adjunta como Escala “A”
- 32.2 Los Empleados que reciben una tarifa personalizada sobre el salario indicado en éste deberán recibir un aumento agregado a su tarifa actual personalizada a razón de la mitad (1/2) del aumento negociado hasta que la tarifa de la clasificación en la cual está trabajando el empleado sea la misma o mayor a su tarifa personalizada.
- 32.3 JEFE LAVADOR – JEFE DISTRIBUIDOR: Cuando haya más de un (1) lavador y distribuidor empleado, uno (1) de cada clasificación deberá ser designado como jefe lavador ó jefe distribuidor y deberá recibir el salario designado en este Acuerdo. Un jefe distribuidor deber ser asignado dentro de cada planta y se le pagarán diez (10¢) centavos sobre la tarifa de

Distribución. Un jefe de distribución debe tener funciones de supervisor para poder ser designado como Jefe Distribuidor.

- 32.4 CLASIFICACIONES NUEVAS: Las clasificaciones de trabajo listadas en éste son generales en la industria, pero no necesariamente contienen las clasificaciones para todas las tareas de cada planta en particular.
- 32.5 Donde las tareas individuales no estén identificadas y cubiertas por las clasificaciones generales como se indica arriba, tales clasificaciones de trabajo deberán ser clasificadas por el trabajo desempeñado y la tarifa de pago deberá ser determinada por una evaluación. Las evaluaciones de trabajo deberán basarse en otras tarifas de trabajo de la industria. Las tarifas de trabajo que resulten de la evaluación deberán hacerse por expreso acuerdo mutuo entre el Empleador y el Sindicato.
- 32.6 PAGO POR PELIGROSIDAD: En caso de emergencia pública declarada por agencias gubernamentales locales, estatales o federales, previa solicitud, ambas partes discutirán el pago por riesgo y cualquier otro ajuste necesario a la luz de las condiciones actuales en ese momento, en caso de que los trabajadores deban trabajar durante una orden de quedarse en casa o el negocio se considere esencial.

SECCION 33. DISPUTAS, AGRAVIOS Y ARBITRAJE

- 33.1 El primer paso será para que el agraviado y su supervisor intenten resolver el agravio con la asistencia del Delegado Sindical.
- 33.2 Si la junta del primer paso no resuelve el agravio, deber entonces someterse por escrito por el Sindicato dentro de treinta (30) días después de haber ocurrido. Si el agravio no se presenta por escrito dentro de treinta (30) días se deberá considerar nulo y sin valor y no habrá más procedimientos a seguir.
- 33.3 El Representante del Sindicato, el Gerente de la Planta, el Delegado Sindical y el Agraviado se reunirán e intentarán resolver la disputa dentro de los diez (10) días hábiles. La Compañía tendrá diez (10) días hábiles para responder por escrito a la Unión.
- 33.4 Si la junta en el 34.3 de arriba no resuelve la disputa entonces dentro de los diez (10) días hábiles de la reunión a la que se hace referencia en 33.3 una junta de mediación (Grievance Board) compuesta de dos individuos designados por el Sindicato y dos individuos designados por TRSA deberán reunirse y determinar la resolución del agravio dentro de diez (10) días hábiles. Esta mesa de mediación utilizará sus propios reglamentos. Todos los agravios deberán ser sometidos por escrito. Un fallo mayoritario de tres (3) deberá ser obligatorio para ambos, el Sindicato y el Empleador.
- 33.5 Si la mesa se atora en su fallo el asunto deberá ser referido a un árbitro dentro de diez (10) días hábiles. El Sindicato y TRSA deberán juntos requerir que FMCS someta una lista de siete (7) árbitros y las partes deberán alternativamente remover nombres hasta que quede sólo un árbitro.

- 33.6 El fallo del árbitro designado deberá ser final y obligatoria. El árbitro no tendrá ningún poder o autoridad para cambiar el contenido de este acuerdo ni de agregar a o salirse de los términos de este acuerdo.
- 33.7. El costo del árbitro deberá ser compartido por partes iguales por el Empleador y el Sindicato.

SECCIÓN 34. HUELGAS, CIERRES PATRONALES Y PIQUETE LABORAL

- 34.1 No habrá huelgas, cierres patronales, suspensión de trabajo o desaceleración. El Sindicato acuerda apoyar al Empleador completamente en la administración de sus operaciones. Si los piquetes de formación laboral son ocasionados por otras personas u organizaciones que no sean por el Sindicato, los Empleados pueden rehusarse a cruzar tales formaciones de piquetes aunque sean legítimas, líneas principales, y aunque sean oficial y específicamente sancionadas y aprobadas por las tres (3) siguientes:
1. Los sindicatos *Los Angeles County Federation of Labor, AFL-CIO* y,
 2. El sindicato *Workers United International Union* y
 3. La mesa directiva *Executive Board of Workers United, Western States Regional Board*.

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

- 35.1 En vigor a partir de julio 1, 2020, las contribuciones combinadas del empleador/empleado la cantidad de quinientos treinta y cinco dólares (\$535.00) Todos los empleados elegibles deberán seguir teniendo rebajas de veinte y nueve dólares y dos centavos (\$29.02) deducido de su salario como su copago de los \$535.00, siempre y cuando, sin embargo, en caso de que Fondo permita a los empleados agregar dependientes, los empleados serán responsables de cubrir el costo de agregar a dichos dependientes, según lo determine el Fondo ;lo anterior no tiene la intención de cambiar el copago actual para dichos empleados).
- 35.2 En vigor a partir de julio 1, 2024, las contribuciones máximas combinadas del empleador/empleado tope de contribuciones de quinientos sesenta y siete dólares (\$567.00) (Los empleados pagan el 25% de cualquier aumento de más de \$535, deducido de su salario como co-pago con el Empleador que paga el resto).
- 35.3 Un empleado elegible para quienes pago de salud y bienestar deberá ser hechos, significa todos los trabajadores regulares en la nomina de pago del empleador después de Junio 6, 2015 que hayan estado en la nomina de pago el primero del mes siguiendo los treinta días de empleo.
- 35.4 El Empleador será responsable de los beneficios que se habrían acumulado para un Empleado si el Empleador no realiza los pagos para un Empleado como se indica en este documento. En el caso de que el Fondo utilice tasas inferiores a las de los Empleadores en situación similar, el Empleador pagará esas tasas. En el caso de que el Fondo permita que los empleados rechacen la cobertura, con el resultado de que ni el empleado ni el Empleador realizarán contribuciones, esto será aplicable al Empleador y sus empleados. En el caso de que el Fondo permita que los empleados rechacen la cobertura, con el resultado de que ni el empleado ni el

Empleador harán contribuciones, el Empleador y el Sindicato se reunirán para discutir los efectos.

SECCIÓN 36. FONDO DE 401K

36.1 El empleador se retira del Fondo de Pensiones de NRF y la responsabilidad de retiro. El Empleador continuará contribuyendo al Fondo NRF, de acuerdo con los términos del Acuerdo predecesor, hasta que finalice el retiro. El mes después de que el Empleador haya dejado de hacer contribuciones al Fondo NRF, comenzará la contribución al Plan Nacional Plus, de acuerdo con los términos especificados a continuación.

Este será un plan de contribución definida, donde las contribuciones mensuales definidas por el Empleador serán exactamente las siguientes: La contribución para todos los empleados de la unidad de negociación elegibles es de \$ 23.00 por mes con todos los empleados contratados a partir del 1 de julio de 2018, otorgados inmediatamente por el 100% de sus contribuciones Hecho por el empleador. La contribución para todos los empleados elegibles de la unidad de negociación es de \$ 25.00 dólares mensuales al 1 de julio de 2019.

Las personas contratadas después del 1 de julio de 2018 deberán tener un período de espera de un año antes de que se realicen las aportaciones y deberán aportar el 100% de las aportaciones realizadas por el Empleador posteriormente. Los empleados podrán realizar sus propias contribuciones auto dirigidas y podrán solicitar préstamos contra los fondos acumulados de acuerdo con los términos del Plan Nacional Plus

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

37.1 Cada Empleado que esté limitado por este Acuerdo deberá cumplir y estar limitado por todos los términos y estipulaciones de este contrato del fideicomiso de salud y bienestar (*Welfare Trust Fund Indenture*) y del contrato del fideicomiso de jubilación (*Pension Trust Fund Indenture*) como ha sido ejecutado y puede de vez en cuando ser enmendado.

37.2 Con respecto a un Empleado elegible cuyas contribuciones sean requeridas, se define como:

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

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

SECCIÓN 38. PERMISO POR ENFERMEDAD

- 38.1 El empleador deberá cumplir con los requisitos mínimos del lugar de trabajo saludable, Ley familias saludables de 2014 – 1522 AB. Sin embargo, si el empleador así lo desea, podrá solicitar una prueba razonable de la discapacidad o enfermedad. Afirma la falsificación de licencia por enfermedad o probado abuso de privilegios de la licencia por enfermedad puede ser causa para una acción disciplinaria incluyendo el despido.

- 38.2 Después de 90 días de empleo el empleado tendrá veinticuatro 24 horas de permiso por enfermedad pagada para ambos su propia enfermedad y a la ayuda de sus familiares (hijos, padres, cónyuges, parejas de hecho registradas, abuelos, nietos y hermanos). Después de un año de empleo cada nuevo empleado acumulada dieciséis 16 horas adicionales de permiso por enfermedad pagada. Todos los empleados que tienen más de un año del servicio devengarán cuarenta 40 horas adicionales del pago por enfermedad en su fecha de aniversario.
- 38.3 Para las personas con bancos de licencia por enfermedad pagada acumulada de menos de 80 horas, límite de 80 horas de licencia por enfermedad. Los empleados con licencia por enfermedad pagada acumulada en los bancos tienen un límite de más de 80 horas en el número de licencia por enfermedad pagada acumulada en el banco a la fecha del 4 de junio de 2018, que será el límite de licencia por enfermedad pagada permanente acumulada individual del empleado.
- 38.4 Empleados que se jubilen tendrán su banco acumulado de días de enfermedad pagados en la jubilación o durante un período de tiempo acordado. Empleados que tienen veinte años (20) o más de servicio con el empleador podrán tener su banco completo de días de enfermedad acumuladas pagadas a su terminación o durante un período de tiempo acordado.
- 38.5 Los empleados tendrán una 1 hora por cada treinta (30) horas de trabajo con un máximo de cuarenta 40 horas en un (1) año de trabajo.
- 38.6 Pago por enfermedad deberán integrarse con cualquier otro pago como compensación desempleo discapacidad o trabajadores para que el pago total no excederá el 100% de la tasa regular del empleado del pago.
- 38.7 El empleador deberá notificar a empleados de cuántas ausencias que tienen en su banco o en la declaración detallada del salario del empleado o en un escrito separado provisto en la fecha de pago señalada de pago de salarios de los empleados.

SECCIÓN 39. AUSENCIA POR DUELO

- 39.1 A los Empleados que tengan derecho a dos (2) días de permiso por enfermedad se les otorgarán tres (3) días pagados de permiso por duelo. Los Empleados que tengan derecho a menos de tres (3) días de permiso por enfermedad se les otorgarán permiso pagado por duelo hasta donde tengan derecho. Dos (2) días adicionales sin paga se les permitirá, si es solicitado. Para tener derecho a recibir permiso por duelo, el Empleado debe asistir al funeral de un familiar cercano o estar en duelo. Un familiar cercano se define como los padres, cónyuge, hijos, pareja domestica, hermanos, nietos y abuelos. El Empleador puede requerir un comprobante de su asistencia al funeral o copia de la partida de defunción.

SECCIÓN 40. DIVERSIDAD ÉTNICA

- 40.1 Las partes reconocen que muchos de los trabajadores contratados por el Empleador son inmigrantes recientes y que son un elemento importante para el éxito del establecimiento.

Mientras que el inglés es el idioma principal del lugar de trabajo, el Empleador reconoce que los empleados tienen derecho a hablar el idioma de su elección entre ellos.

- 40.2 El Empleador acuerda distribuir información disponible con respecto al Inglés como segundo idioma (*English as a Second Language, ESL*) el cual es distribuida por el gobierno y/o proporcionada por el Sindicato a los empleados y puede utilizarse un espacio del tablón de anuncios del Sindicato con ese fin.
- 40.3 En caso de que un empleado exprese dificultad para entender Inglés en alguna situación que involucre una disputa en el piso de la planta, un posible agravio, una posible confusión sobre tareas y responsabilidades, o una clarificación necesaria sobre preguntas que resulten de este acuerdo, él o ella puede requerir la asistencia de un intérprete de su elección, con tal de que tal intérprete se encuentre en las instalaciones.

SECCIÓN 41. PROTECCIÓN A INMIGRANTES

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

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

SECCIÓN 42. RESPECTO Y DIGNIDAD

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

SECCIÓN 43. PERMISO DE AUSENCIA PARA ENTRENAMIENTO DEL SINDICATO

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

SECCIÓN 44. COMITÉ LABORAL-ADMINISTRATIVO

- 44.1 Por este se establece un Comité Laboral-Administrativo. El comité se puede ser convocado por el Sindicato, o el Empleador. Los miembros permanentes del Comité deberán ser los representantes del Sindicato y el Empleador. Una vez que cualquiera de las partes convoca una reunión, se programará dentro de los treinta (30) días calendario.

- 44.2 Está acordado y comprendido que este Comité actúa en capacidad de asesor y no tiene la autoridad para cambiar, modificar o agregar a este Acuerdo.
- 44.3 A petición del Sindicato, en un plazo de 10 días se reunirá un Comité Laboral-Patronal especial para discutir las disputas sobre la asignación de transferencias temporales, con la participación de los empleados afectados en dicha reunión.

SECCIÓN 45. CAMBIOS DE LEYES AFECTANDO ESTE ACUERDO

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

SECCIÓN 46. CLAUSÚLA DE SALVAGUARDIA

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

SECCIÓN 47. DURACIÓN DEL ACUERDO

47.1 Este Acuerdo entrará en vigencia el 7 de junio de 2021 y permanecerá vigente hasta el 6 de junio de 2024 y de año en año, a menos que se entregue una notificación por escrito sesenta (60) días antes del día de vencimiento, por cualquiera de las partes que dicha parte pretenda terminar, modificar o enmendar este Acuerdo en la fecha de vencimiento.

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

_____ California el _____, 2021

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

EMPLEADOR:

Por

Maria Rivera
Regional Manager

Scott Cornwell

APÉNDICE "A"

ESCALAS DE SALARIOS

TARIFA DE SALARIO POR HORA VIGENTE

Los primeros períodos de pago después de las siguientes fechas

		\$1.30	\$0.35	\$0.35
CLASIFICACIONES	06/07/2020	06/07/2021	06/07/2022	06/07/2023
Lavador Principal	\$15.05	\$16.35	\$16.70	\$17.05
Lavador	\$14.55	\$15.85	\$16.20	\$16.55
Departamento para lavar Tambor y utilidad	\$14.35	\$15.65	\$16.00	\$16.35
Distribuidor Principal	\$14.35	\$15.65	\$16.00	\$16.35
Planchado/Distribución/Alteración	\$14.25	\$15.55	\$15.90	\$16.25
Ordenes/Cargador de camión/ Conserje / Sorteo de ropaje sucio / Contador / Acomodador	\$14.15	\$15.45	\$15.80	\$16.15
Todos los otros empleados de producción	\$14.05	\$15.35	\$15.70	\$16.05

Para las personas contratadas después de la fecha de vigencia de este Acuerdo, no se aplica el siguiente término del CBA: "Los nuevos empleados recibirán una tasa salarial determinada por el Empleador. Después de seis (6) meses de empleo, el nuevo empleado recibirá el 80% de su tasa de clasificación. Después de doce (12) meses de empleo, al empleado se le pagará la tasa de clasificación" y "Se acuerda y entiende que las tasas de pago del Nuevo Empleado aumentarán como un porcentaje de cada aumento general negociado en este Acuerdo". Reemplazar con el Empleador puede contratar a dichos empleados \$.20 por encima del salario mínimo o más, a su discreción, y dichos empleados serán elegibles para el próximo aumento salarial aplicable a todos los miembros del acuerdo de negociación, al mismo tiempo y en la misma cantidad, ya que dichos empleados reciben este aumento salarial.

Los miembros de la unidad de negociación que se encuentren en la escala salarial progresiva actual a partir del 29/6/21 (80% durante los primeros 12 meses) se incrementarán a \$ 15.35 por hora en el primer período de pago después del 1 de enero de 2022

Las personas contratadas después del 1 de julio de 2018, serán contratadas en una de dos clasificaciones: clasificaciones de "Lavador Principal" o "Toda la otra producción" y permanecerán en esas clasificaciones para fines de pago.

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

Los empleados tendrán garantizado los siguientes pagos de compensación no acumulativa basada en los años de servicio además de las tarifas mencionadas anteriormente:

Por más de cinco (5) años de empleo continuo:	\$0.05 por hora
Por más de cinco (10) años de empleo continuo:	\$0.10 por hora
Por más de cinco (15) años de empleo continuo:	\$0.15 por hora

(Ejemplo: Todos los demás empleados de producción con 5 años de antigüedad (tasa de clasificación es de \$ 13.00) garantizados \$13.05 ratificación efectiva: Empleados con 10 años de antigüedad garantizados \$13.10; empleados con 15 años de antigüedad garantizados \$13.15)

Ningún Empleado actual perderá su trabajo a causa de las tarifas de antigüedad indicadas en las Escalas de arriba.