

ACUERDO DE NEGOCIACIONES COLECTIVO

ENTRE

**WORKERS UNITED, WESTERN STATES REGIONAL
JOINT BOARD, LOCAL 52**

Y

BUDGET UNIFORM RENTAL

JUNIO 7, 2021 – JUNIO 6, 2024

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

TABLA DE CONTENIDO

ACUERDO DE NEGOCIACIONES COLECTIVO	4
SECCIÓN 1. MEMBRESÍA AL SINDICATO	4
SECCIÓN 2. TERMINACIÓN	5
SECCIÓN 3. JURISDICCIÓN	5
SECCIÓN 4. INCENTIVOS – TRABAJO POR PIEZA	6
SECCIÓN 5. CONDICIONES DE TRABAJO Y BENEFICIOS PRE-EXISTENTES	6
SECCIÓN 6. SALUBRIDAD, SEGURIDAD, VENTILACIÓN	6
SECCIÓN 7. UNIFORMES	8
SECCIÓN 8. NORMAS DE TRABAJO	8
SECCIÓN 9. PRIVILEGIOS DE LA GERENCIA	9
SECCIÓN 10. CONTRIBUCIONES Y DONACIONES DE LOS EMPLEADOS	9
SECCIÓN 11. INSPECCIÓN DE DOCUMENTOS	10
SECCIÓN 12. VISITACIÓN	10
SECCIÓN 13. DEDUCCIONES SINDICALES	10
SECCIÓN 14. TABLÓN DE ANUNCIOS	11
SECCIÓN 15. SUCCESORES	11
SECCIÓN 16. HORAS LABORALES Y TIEMPO EXTRA	11
SECCIÓN 17. REGISTRO DE HORAS TRABAJADAS	13
SECCIÓN 18. TURNOS	13
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	15
SECCIÓN 24. VACACIÓN	17

SECCIÓN 25.	ENFERMEDAD Y EXCEDENCIA	18
SECCIÓN 26.	ANTIGÜEDAD	20
SECCIÓN 27.	TRASLADOS	21
SECCIÓN 28.	DELEGADOS	21
SECCIÓN 29.	PERÍODOS DE DESCANSO	22
SECCIÓN 30.	DESCOMPOSTURA – PERÍODO DE INACTIVIDAD INTERMITENTE	22
SECCIÓN 31.	NO DISCRIMINACIÓN	23
SECCIÓN 32.	SALARIOS	23
SECCION 33.	MIEMBROS DE LA ASOCIACION	24
SECCIÓN 34.	DISPUTAS, AGRAVIOS Y ARBITRAJE	24
SECCIÓN 35.	HUELGAS, CIERRES PATRONALES Y PIQUETE LABORAL	25
SECCIÓN 36.	SEGUROS MÉDICO, DE VIDA, DENTAL, RECETAS MÉDICAS Y VISIÓN	25
SECCIÓN 37.	401K PLAN	26
SECCIÓN 38.	ESTIPULACIONES GENERALES APLICABLES A LOS FIDEICOMISOS Y PROCEDIMIENTOS DE MOROSIDAD	26
SECCIÓN 39.	PERMISO POR ENFERMEDAD	28
SECCIÓN 40.	AUSENCIA POR DUELO	29
SECCIÓN 41.	DIVERSIDAD ÉTNICA.....	29
SECCIÓN 42.	PROTECCIÓN A INMIGRANTES.....	30
SECCIÓN 43.	RESPECTO Y DIGNIDAD	31
SECCIÓN 44.	PERMISO PARA ENTRENAMIENTO DEL SINDICATO	31
SECCIÓN 45.	COMITÉ LABORAL-ADMINISTRATIVO.....	31
SECCIÓN 46.	CAMBIOS DE LEYES AFECTANDO ESTE ACUERDO	32
SECCIÓN 47.	CLAUSÚLA DE SALVAGUARDIA.....	32
SECCIÓN 48.	DURACIÓN DEL ACUERDO	32
APÉNDICE “A”	ESCALAS DE SALARIOS	33

ACUERDO DE NEGOCIACIONES COLECTIVO

Budget Uniform Rental

June 7, 2021 – June 6, 2024

Este Acuerdo se hizo entre y empezó el Séptimo día de Junio del 2021 entre Budget Uniform Rentals, de aquí en adelante designado como el “Empleador”, y Workers United, Western States Regional Joint Board LOCAL NO. 52, de aquí en adelante designado como el “Sindicato”. Y el término “Empleado” que se utiliza en éste, deberá referirse y estar limitado a los Empleados descritos en esta unidad de negociaciones.

SECCIÓN 1. MEMBRESÍA AL SINDICATO

Será una condición de empleo que todos los Empleados que sean miembros del Sindicato en regla en la fecha de ejecución de este Acuerdo, permanezcan miembros al día, y aquellos que no sean miembros en la fecha de ejecución de este Acuerdo, lo harán el trigésimo primer (31) día siguiente a la fecha de ejecución de este Acuerdo, convertirse y seguir siendo miembros de buena reputación en la Unión.

También será una condición de empleo que todos los Empleados contratados en o después de su fecha de ejecución, en el trigésimo primer (31) día siguiente al comienzo de dicho empleo, se conviertan y sigan siendo miembros de buena reputación en la Unión.

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

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, o vender o usar drogas ilegales y/o alcohol en la planta o en las instalaciones de la compañía, o insubordinación grave, violación de seguridad graves, 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 nuevo Empleado puede ser despedido o disciplinado sin causa o aviso durante los primeros sesenta (60) días calendario de su empleo, que pueden extenderse treinta (30) días calendario adicionales después de la notificación al Sindicato.

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: Budget Uniform Rental 1702 W. 134th St., Gardena, CA 90249. El término “Empleados de Producción” como es usado en éste, significa todas las personas, sin tomar en cuenta su clasificación u otra ocupación, contratados para el proceso o manejo de mercancía o artículos de cualquier clase incluyendo la custodia de la contabilidad de los clientes del Empleador.
- 3.2 En este Acuerdo, la palabra “Empleado” incluye a ambos géneros, hombre y mujer, pero excluye a cualquier individuo empleado como supervisor o capataz (hombre o mujer).
- 3.3 Un supervisor es definido por el decreto nacional de relaciones laborales de 1947 (*National Labor Relations Act of 1947*) como una persona que está directamente a cargo de los Empleados cubiertos. Un supervisor puede hacer el trabajo de los empleados de la unidad de negociaciones en casos de emergencia; sin embargo, en ningún caso deberán trabajar más de cuatro (4) horas en un (1) día.

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

SECCIÓN 4. INCENTIVOS – TRABAJO POR PIEZA

- 4.1 El empleador puede otorgar aumento salarios, bonus o incentivos y puede eliminar o modificar la misma a su discreción, siempre que en todos los casos debe ser igual o mayor de lo que es 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 maquinaria 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 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 fé.

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

SECCIÓN 7. UNIFORMES

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

SECCIÓN 8. NORMAS DE TRABAJO

- 8.1 Las normas y reglamentos para el funcionamiento del negocio, tales como las que el Empleador considere necesarias y apropiadas, las cuales no tengan ningún conflicto con los términos de este Acuerdo, deberán ser observadas por todos los Empleados.

- 8.2 Las normas nuevas y/o los cambios a las normas existentes no entrarán en vigor hasta que pasen siete (7) días después de que se hayan publicado con una copia enviada al Sindicato. Tales normas y reglamentos deberán publicarse en un lugar visible por el Empleador o pueden ser entregadas a los Empleados en un manual impreso.

SECCIÓN 9. PRIVILEGIOS DE LA GERENCIA

- 9.1 El Empleador retendrá y continuará teniendo todo el derecho exclusivo en su entereza para manejar sus operaciones y dirigir a su personal, excepto por las obligaciones específicas expresamente limitadas del Empleador expuestas en este Acuerdo. Entre el derecho y poder retenido está incluido pero no limitado a los siguiente: de contratar, promover, degradar, trasladar, desocupar y volver a llamar a trabajar, asignar y reasignar tareas, horas de trabajo y turnos; mantener buen orden y eficacia; despedir, suspender y disciplinar a los Empleados; establecer normas y reglamentos que no estén en conflicto con este Acuerdo; gobernar la conducta de los Empleados durante horas de trabajo o mientras estén en la propiedad de la compañía; para utilizar, añadir a, quitar, cambiar, o de otra manera a ejercer discreción y control exclusivo sobre cámaras de seguridad y otros dispositivos de seguridad en o alrededor del lugar de trabajo, siempre que, sin embargo, que antes de agregar cámaras adicionales o cambiar las cámaras de forma son de los que estaban en el lugar a partir de la fecha de vigencia de este acuerdo la empresa notificara a la Unión y estará disponible para discutir si la Unión pide hacerlo; determinar la composición del personal; determinar, mantener, cambiar, revisar o discontinuar el tipo de operaciones, y los métodos, procedimientos, materiales y equipo que ha de utilizarse; discontinuar toda o alguna parte de su operación; rentar, vender o disponer de alguna otra manera toda o parte de este planta y del equipo; y aumentar o disminuir las operaciones.
- 9.2 La enumeración anterior de los privilegios de la gerencia no se deberá considerar que incluye todo, pero es simplemente para indicar el tipo de privilegios los cuales deberán pertenecer a y que son inherentes de la gerencia del Empleador. Ni la falta del Empleador de ejercitar un derecho o su poder reservado, ni el ejercicio de eso en alguna manera en particular, deberá interpretarse como una renuncia a tal derecho o un precedente obligatorio que de ninguna manera restrinja la discreción de la gerencia.

SECCIÓN 10. CONTRIBUCIONES Y DONACIONES DE LOS EMPLEADOS

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

SECCIÓN 11. INSPECCIÓN DE DOCUMENTOS

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

SECCIÓN 12. VISITACIÓN

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

SECCIÓN 13. DEDUCCIONES SINDICALES

- 13.1 El Empleador rebajará del salario de todos los Empleados cubiertos por este Acuerdo todas las cuotas sindicales, cobro de iniciación y cobro por 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 Workers United Western States Regional Joint Board, SEIU Property Service Civic Engagement Fund (PSCEF) la cantidad especificada de cada semana trabajada del salario o sueldo de cada empleado quien voluntariamente haya autorizado tal contribución de menos siete (7) días antes del siguiente período salarial programado, utilizando el formulario proporcionado para ello, al comité del 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 notificarle al comprador o cesionario de 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 caso de que el empleador desea iniciar el 4 días, diez 10 horas por semana laboral del día, en todo o un segmento de operación del empleador, el empleador deberá discutir el asunto con los empleados afectados y determinar su sentimiento con respecto a esos horarios de trabajo por medio de una votación secreta en virtud de la ley del estado. El empleador deberá notificar a la Unión de los resultados de las elecciones.

- 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.

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 Hay dos clases de empleados; Los empleados regulares son aquellos empleados a los que se les garantiza treinta y ocho (38) horas por semana. Los empleados que trabajan, en promedio, menos de 30 horas por semana son empleados a tiempo parcial y no estarán cubiertos por las condiciones establecidas en este Acuerdo. Antes de que un empleador busque alivio en forma de una reducción de la semana laboral garantizada en la Sección 20, todos los empleados a tiempo parcial deben estar en despido. Los empleados empleados a partir de la fecha de vigencia de este Acuerdo tendrán una super antigüedad sobre cualquier empleado a tiempo parcial y no serán despedidos mientras el Empleador tenga empleados a tiempo parcial trabajando.
- 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 pedírselo 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 Presidente
Día del Soldado
Día de la Independencia

Día del Trabajo
Día de Dar Gracias
Día de Navidad
Fecha de Aniversario del
Empleado

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) Descontinuará 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.

23.2 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. Empleados 7 de Junio del 2015 o antes del 4 de Junio del 2018 tendrán el día del Presidente agregado como un día festivo pagado, por un total de siete días feriados. Empleados. Trabajadores empleado después del 4 de Junio del 2018 tendrá seis 6 días festivos pagados y no tendrá el día del presidente o su aniversario de empleo como un día festivo.

23.3 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.

23.4 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).

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

23.6 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.

- 23.7 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.
- 23.8 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.
- 23.9 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.
- 23.10 Los Empleados que estén ausentes durante una semana o el día de trabajo programado antes o después de la semana del día festivo no recibirán pago por día festivo a menos que trabajen en el día festivo o tengan permiso del Empleador
- 23.11 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.

Empleados pueden tener más del doble de su acumulación anual. Empleados que tienen más del doble de su acumulación anual de vacaciones con paga a partir del 05 de junio de 2018, tendrán toda su acumulación del tiempo que se trasladara a un banco de vacaciones pagadas suplementarias. Vacaciones suplementarias será utilizadas o pagadas con el mutuo acuerdo entre el empleador y el empleado; sin embargo, que el trabajador no sufrirá ninguna pérdida de este beneficio de vacaciones adicionales.

- 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 calendario de vacaciones se pondrá en un lugar prominente en la planta de no 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 terminación al Empleados se le pagara por cualquier saldo de vacaciones acumuladas.
- 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, novecientas sesenta (960) horas.
 - 3) Después de quince (15) años de servicio continuó, mil doscientas (1200) horas.
 - 4) Después de veinte (20) años de servicio continuó, mil cuatrocientas (1400) horas.
- 25.2 Ningún Empleado acumulará beneficio de vacación después de ausentarse por ciento sesenta (160) horas laborales consecutivas.
- 25.3 Las ausencias por Enfermedad y/o excedencia, y/o ausencia por maternidad no serán acumuladas. No se tomará en cuenta la fecha de aniversario, tales ausencias no deberán excederse de los plazos mostrados arriba.
- 25.4 Un Empleado que se ausenta a causa de un accidente industrial y/o enfermedad deberá retener su antigüedad anterior y ser elegible para volver a ingresar de acuerdo con las leyes estatales y federales y por fallos jurídicos.
- 25.5 Se otorgará una (1) excedencia por aniversario de hasta quince (15) días laborales sin pago a los Empleados que hayan estado empleados por este Empleador por un (1) año o más y quienes pueden comprobar legítimamente y de buena fe las razones, tales como, pero no limitadas a: enfermedad crítica, fallecimiento de un familiar cercano o por dar servicio cívico de jurado. No se otorgarán excedencias conjuntamente con vacaciones a menos que un Empleado notifique a su Empleador tan pronto como le sea posible y pueda comprobar de buena fe que de hecho hubo una emergencia la cual requiere su presencia. Cualquier persona que viole este Artículo puede ser despedida inmediatamente, suspendida o 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 Ley Escolar de Familia en California – el empleador deberá cumplir con los requisitos de mínimo de la Ley Escolar de Familia en 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 days
10 años de empleo o más	270 days

*En el caso de una Emergencia Nacional como una pandemia que resulte en despidos a los empleados de la unidad de negociación, el número de días anterior se extenderá por 90 días para cada categoría.

- 4) es ausente más de noventa (90), ciento veinte (120), ciento cincuenta (150) o ciento ochenta (180) días laborales como escrito en Artículo 25.1;
- 5) falla en reportarse a trabajar dentro de tres (3) días de habersele llamado a que vuelva después de una suspensión temporal. Sin embargo, si el empleado falla en reportarse a causa de una razón legítima tal como una enfermedad seria o por dar su servicio de jurado, se le mantendrá en la lista de antigüedad y será el próximo Empleado a quién se le llamará si llena los requisitos del Artículo 26.2, 3) de arriba; 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 le dará a los Empleados que tengan dicha petición en su expediente, se basará en antigüedad, siempre y cuando el Empleado tenga la aptitud para el puesto o por la única y exclusiva discreción del Empleador, dentro de diez (10) días de haber sido trasladado. A los Empleados que no estén capacitados se les regresará a su puesto anterior ó a un puesto similar si su puesto anterior no esta 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 un lista por escrito de los nombres de los Delegados. Delegados no serán discriminados de ninguna manera por la compañía o su agente debido a dar cualquier información con respecto a una violación del acuerdo de unión o por sus actividades en la presentación de un ajuste o quejas o disputas a la Unión.

28.2 Cuando se da un aviso de advertencia, y hay un delegado en la planta, el delegado debe estar presente cuando se hable con el empleado, si el empleado quiere que el delegado este presente.

28.3 Si California se convierte en un estado de derecho al trabajador, el empleador se encargará de todos los miembros unidad negociación recientemente contratados a asistir a una orientación de Unión en tiempo de la compañía y en la planta, de no más de 30 treinta minutos, en 4 cuatro semanas de la fecha de ingreso de cada nuevo empleado. Tales orientaciones se programarán en consulta con el representante sindical y delegado sindical.

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 Las partes de este Acuerdo acuerdan que no habrá discriminación contra ningún empleado o solicitante de empleo debido a su raza, color, religión, sexo, identidad o expresión de género, características genéticas, edad, orientación sexual u origen nacional, o cualquier otra clase protegida por la ley o regulación estatal o federal. Esta obligación de no discriminar incluye, pero no se limita a: Contratación, colocación, actualización, transferencia o degradación; reclutamiento, publicidad o solicitud de empleo; las tasas de remuneración u otras formas de indemnización; selección para entrenamiento, y despido o terminación.

SECCIÓN 32. SALARIOS

- 32.1 ESCALAS: La escala de salarios va adjunta como Escala “A”
- 32.2 SALARIOS PERSONALIZADOS: 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 o jefe distribuidor y deberá recibir el salario designado en este Acuerdo. Un jefe distribuidor deber ser asignado dentro de cada planta y se le pagarán diez (10¢)

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

- 32.4 **CLASIFICACIONES NUEVAS:** Las clasificaciones de trabajo listadas en éste son generales en la industria, pero no necesariamente contienen las clasificaciones para todas las tareas de cada planta en particular.
- 32.5 Donde las tareas individuales no estén identificadas y cubiertas por las clasificaciones generales como se indica arriba, tales clasificaciones de trabajo deberán ser clasificadas por el trabajo desempeñado y la tarifa de pago deberá ser determinada por una evaluación. Las evaluaciones de trabajo deberán basarse en otras tarifas de trabajo de la industria. Las tarifas de trabajo que resulten de la evaluación deberán hacerse por expreso acuerdo mutuo entre el Empleador y el Sindicato.
- 32.6 **PAGO POR RIESGO:** En caso de emergencia pública declarada por agencias gubernamentales locales, estatales o federales, ambas partes, a solicitud de cualquiera de las Partes, discutirán el pago por riesgo y otros asuntos de importancia para cualquiera de las Partes relacionados con el impacto de la emergencia pública en los miembros de la unidad de negociación y / o la Compañía.

SECCION 33. MIEMBROS DE LA ASOCIACION

33.1 Este Acuerdo puede ser ejecutado individualmente por el Empleador al igual que por la Asociación. En caso de que tal Empleador cese de ser miembro de la Asociación por cualquier razón, todos los términos y estipulaciones aplicables a este Acuerdo continuaran aplicando y cubriendo a tal Empleado en particular como un acuerdo individual entre dicho Empleador y el Sindicato, terminara el 6 de junio, 2015.

SECCIÓN 34. DISPUTAS, AGRAVIOS Y ARBITRAJE

- 34.1 El primer paso será para que el agraviado y su supervisor intenten resolver el agravio con la asistencia del Delegado Sindical.
- 34.2 Si la junta del primer paso no resuelve el agravio, deber entonces someterse por escrito por el Sindicato dentro de treinta (30) días después de haber ocurrido. Si el agravio no se presenta por escrito dentro de treinta (30) días se deberá considerar nulo y sin valor y no habrá más procedimientos a seguir.
- 34.3 El Representante del Sindicato, el Gerente de la Planta, el Delegado Sindical y el Agraviado se reunirán e intentarán resolver la disputa entre diez 10 días calendarios. La Compañía tendrá diez 10 días calendario para responder por escrito a la Unión.
- 34.4 Si el asunto no se resuelve en la reunión entre el Representante sindical, el Gerente de Planta, el Delegado Sindical y el Reclamante, el Director de la División de Lavandería, el Sindicato y un Representante asignado por la Compañía se reunirán

para intentar resolver la disputa a más tardar diez (10) días calendario después de que se haya llevado a cabo esa reunión. Para que la queja cumpla con este Artículo, el Sindicato debe notificar a la Compañía por escrito su deseo de proceder a este Paso dentro de los siete (7) días calendario posteriores a la recepción de la respuesta de la Compañía al Paso 3 anterior. Si la reunión entre el Director de la División de Lavandería, el Sindicato y un Representante asignado por la Compañía no resulta en una resolución, cualquiera de las Partes podrá, dentro de los siete días calendario posteriores a la reunión, presentar una solicitud FMCS (con la otra Parte copiada en la solicitud) para una lista de siete (7) árbitros y las partes alternativamente tomarán nombres hasta que quede un árbitro, con el partido afligido golpeando primero.

- 34.5 La decisión del árbitro designado será definitiva y vinculante. El árbitro no tiene ningún poder o autoridad para cambiar el contenido de este acuerdo ni para agregar o salirse de los términos del acuerdo.
- 34.6 El costo del árbitro deberá ser compartido por partes iguales por el Empleador y el Sindicato.

SECCIÓN 35. HUELGAS, CIERRES PATRONALES Y PIQUETE LABORAL

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

SECCIÓN 36. SEGUROS MÉDICO, DE VIDA, DENTAL, RECETAS MÉDICAS Y VISIÓN

- 36.1 A partir del 1 de julio de 2020, límite máximo combinado de contribuciones del empleador / empleado de \$ 535 (todos los empleados elegibles continuarán teniendo Veintinueve dólares y dos centavos (\$ 29.02) deducidos de sus salarios como su copago de los \$ 535.00, siempre que, sin embargo, si el Fondo permite que los empleados agreguen dependientes, los empleados serán responsables de cubrir el costo de agregar a dichos dependientes, según lo determinado por el Fondo — lo anterior no tiene por objeto modificar el copago actual para dichos empleados).

- 36.2 A partir del 1 de enero de 2024, límite máximo combinado de contribuciones del empleador / empleado de \$ 567 (el empleado paga el 25% de cualquier aumento superior a \$ 535, deducido de sus salarios como su copago con el empleador que paga el resto del aumento de más de \$ 535, y los miembros de la unidad de negociación continúan pagando el costo de los dependientes, según lo determinado por el Fondo).
- 36.3 Un empleado elegible para quien se realizarán pagos de salud significará todos los empleados regulares en la nómina del Empleador después del 6 de junio de 2015 que hayan estado en la nómina el primero del mes siguiente a treinta (30) días de empleo.
- 36.4 El Empleador será responsable de cualquier beneficio que se hubiera acumulado para un Empleado si el Empleador no realiza los pagos para un Empleado como se proporciona en este documento.

SECCIÓN 37. 401K PLAN

- 37.1 Empleador se retira de Pensión NRF fondo; paga el 100% de responsabilidad de retirada después de la ratificación. El empleador seguirá contribuyendo al fondo de la NRF, conforme a los términos del precursor acuerdo, finalización pendiente de retiro. El mes después de que el empleador ha dejado de hacer contribuciones al fondo de la NRF, comenzará a contribución para el Nacional Plus Plan de conformidad con los términos especificados a continuación.
- 37.2 Este será un plan de aportaciones definidas, donde las contribuciones mensuales definidas del empleador deberán ser exactamente como sigue: contribución para todos los empleados de la unidad de negociación es de veinticinco dólares (\$25.00) por mes s todos los empleados trabajando a partir del 1 de julio, 2018, que inmediatamente será 100% adjudicado en contribuciones por el empleador.
- 37.3 Individuos contratados después de 01 de julio de 2018, tendrá un período de espera de un año antes de que las contribuciones son hechas y 100% adjudicado en contribuciones por el empleador después de eso.
- 37.4 Empleados deberán ser capaces de hacer sus propias contribuciones independientes y deberán ser capaces de pedir prestado contra sus fondos acumulados conforme a los términos del National Plus Plan.

SECCIÓN 38. ESTIPULACIONES GENERALES APLICABLES A LOS FIDEICOMISOS Y PROCEDIMIENTOS DE MOROSIDAD

- 38.1 Cada empleador obligado por este acuerdo por la presente se compromete a respetar y acatar todos los términos y disposiciones del contrato de fideicomiso de bienestar y del

National Plus Plan contrato ya ejecutado y como ha sido y de vez en cuando puede ser modificada.

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

- 1) Cualquier Empleado cubierto por este Acuerdo que haya sido empleado por el Empleador el primer (1er) día hábil del mes calendario anterior y que haya estado en la nómina un mes calendario completo, incluido el primer (1er) día hábil del mes. La contribución a la pensión comienza el primer (1er) día del mes siguiente a los treinta (30) días de empleo;
- 2) Cualquier Empleado cubierto por este Acuerdo que fuera elegible para recibir beneficios del Fondo Fiduciario de Bienestar o un participante elegible del Fondo Fiduciario de Pensiones dentro de los seis (6) meses anteriores a su fecha de contratación; los pagos en nombre de dicho Empleado vencerán el primer (1er) día hábil del mes siguiente o coincidente con su fecha de contratación. Las contribuciones al Fondo Fiduciario (junto con los formularios de informe suministrados por los Fondos Fiduciarios para tales fines) serán presentadas por el Empleador a las oficinas de los Fondos Fiduciarios en 920 South Alvarado Street, Los Ángeles, California 90006, o a cualquier otro lugar designado por los Fideicomisarios de los Fondos Fiduciarios.

38.3 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.

38.4 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.

38.5 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.

- 38.6 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 39. PERMISO POR ENFERMEDAD

- 39.1 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.
- 39.2 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 de la pago por enfermedad en su fecha de aniversario.
- 39.3 Acumulación de pago por enfermedad no excederá de ochenta 80 horas en total.
- 39.4 El empleador puede pagar días de enfermedad acumulados que los trabajadores tienen en su banco actual hasta ochenta 80 horas de compensación por enfermedad en el aniversario de los trabajadores; si el empleado tiene más de 80 horas en su banco. Empleados contratados antes de la ratificación de este acuerdo no perderá sus días actuales en el banco.
- 39.5 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.
- 39.6 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.

- 39.7 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.
- 39.8 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.
- 39.9 Empleados contratados después de 04 de junio de 2018, lo máximo días de enfermedad que podrán tener son ochenta 80 horas. Empleados contratados antes o el 04 de junio de 2018, si tienen más de ochenta 80 horas en sus bancos por enfermedad, máximo que podrán tener es la cantidad en su banco a partir del 07 de junio de 2018.

SECCIÓN 40. AUSENCIA POR DUELO

- 40.1 A los empleados que tengan al menos dos (2) días de licencia por enfermedad se les otorgará tres (3) días de licencia por funeral con goce de sueldo, y la Compañía proporcionará licencia por funeral pagada para el primer día de licencia. A los empleados con menos de tres (3) días de licencia por enfermedad se les otorgará licencia por funeral con un salario hasta el monto de dicho derecho. Se proporcionarán hasta dos (2) días adicionales de licencia no remunerada, si se solicita. Para ser elegible para la licencia funeraria, un empleado debe asistir al funeral o estar de luto por un miembro de su familia inmediata. La familia inmediata se define como padres, cónyuge e hijos, parejas domésticas, hermanas, hermanos, nietos y abuelos. El empleador puede requerir prueba de asistencia al funeral o una copia del certificado de defunción.

SECCIÓN 41. DIVERSIDAD ÉTNICA

- 41.1 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.
- 41.2 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.
- 41.3 En caso de que un empleado exprese dificultad para entender Inglés en alguna situación que involucre una disputa en el piso de la planta, un posible agravio, una posible confusión sobre tareas y responsabilidades, o una clarificación necesaria sobre

preguntas que resulten de este acuerdo, el o ella puede requerir la asistencia de un intérprete de su elección, con tal de que tal intérprete se encuentre en las instalaciones.

SECCIÓN 42. PROTECCIÓN A INMIGRANTES

- 42.1 Despedido o suspensión de empleados basado en información con respecto a su estado migratorio. Si al empleador legalmente se le requiere que suspenda o despidan 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.
- 42.2 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.
- 42.3 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.
- 42.4 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.
- 42.5 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.
- 42.6 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.
- 42.7 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 43. RESPECTO Y DIGNIDAD

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

SECCIÓN 44. PERMISO PARA ENTRENAMIENTO DEL SINDICATO

- 44.1 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 45. COMITÉ LABORAL-ADMINISTRATIVO

- 45.1 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 solicita una reunión, las partes deben reunirse dentro de los treinta (30) días de la solicitud.

Está acordado y comprendido que este Comité actúa en capacidad de asesor y no tiene la autoridad para cambiar, modificar o agregar a este Acuerdo.

SECCIÓN 46. CAMBIOS DE LEYES AFECTANDO ESTE ACUERDO

46.1 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 47. CLAUSÚLA DE SALVAGUARDIA

47.1 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 48. DURACIÓN DEL ACUERDO

47.1 Este Acuerdo deberá entrar en vigor a partir de junio 7, 2021 hasta junio 6, 2024 y de allí en adelante año tras año, a menos que haya una notificación por escrito entregada sesenta (60) días antes del día de vencimiento, por una de las partes, indicando que tal parte intenta 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

_____ Steve Shrager
President / CEP

APÉNDICE “A” ESCALAS DE SALARIOS

TARIFA DE SALARIO POR HORA VIGENTE

TASA SALARIAL POR HORA EFECTIVA los primeros períodos de pago después de las siguientes fechas. El Empleador continúa reservándose el derecho de pagar por encima de la tasa mínima de alquiler y aumenta, como se establece a continuación, cuando el Empleador, a su entera discreción, determine que dichos montos adicionales están garantizados. El Empleador puede implementar bonos, incentivos u otros programas diseñados para pagar a los empleados más dinero, y puede eliminar el mismo, siempre y cuando todos y cada uno de los cambios aún resulten en que los empleados reciban un pago igual o superior a los requisitos de este Acuerdo.

Las personas empleadas a partir del 23 de junio de 2021 recibirán la tasa de clasificación más alta aplicable a continuación, o su tasa salarial vigente en ese momento, más el aumento que entrará en vigencia a partir de las fechas especificadas a continuación.

<u>CLASIFICACIONES</u>	<u>Actual</u>	<u>\$1.50 6/07/21</u>	<u>\$0.40 6/07/22</u>	<u>\$0.40 6/07/23</u>
Lavador Principal	\$15.05	\$16.55	\$16.95	\$17.35
Lavador	\$14.55	\$16.05	\$16.45	\$16.85
Departamento para lava Tambor y utilidad	\$14.35	\$15.85	\$16.25	\$16.65
Distribuidor Principal	\$14.35	\$15.85	\$16.25	\$16.65
Planchado/Distribución/ Alteración	\$14.25	\$15.75	\$16.15	\$16.55
Ordenes/Cargador de camión/ Guardián/Separador de sucios/ Contador/Acomodador	\$14.15	\$15.65	\$16.05	\$16.45
Todos los otros empleados de producción	\$14.05	\$15.55	\$15.95	\$16.35
Empleados contratados después del 23/6/21	NA	\$15.05	\$15.45	\$15.85

- **Nuevos empleados.** Los nuevos empleados son personas contratadas después del 23 de junio de 2021. A los nuevos empleados se les pagará una tasa salarial determinada por el empleador durante los primeros 12 meses de empleo, al menos el salario mínimo, y no exceder las tasas ganadas por los empleados con más de 12 meses de empleo trabajando en la misma clasificación. Después de 12 meses consecutivos de

empleo, a dichos empleados se les debe pagar, como mínimo, la tasa identificada anteriormente como "Empleados contratados después del 6/23/2021.

- **Nuevos empleados.** Los empleados contratados después del 1 de julio de 2018 serán contratados en una de dos clasificaciones: Lavador Principal o Todos los otros empleados de producción y permanecerán en esas clasificaciones a efectos de pago. Lo anterior son los mínimos exigidos a pagar. El Empleador se reserva el derecho de pagar por encima de los mínimos anteriores. Ningún empleado actual perderá su trabajo debido a las tasas de antigüedad establecidas en las escalas anteriores. Los empleados recibirán la siguiente compensación no acumulativa basada en los años de servicio:

Más de cinco años de empleo continuo	\$ 0.05 por hora
Más de diez años de empleo continuo	\$ 0.10 por hora
Más de quince años de empleo continuo	\$ 0.15 por hora