

**ACUERDO**

**POR Y ENTRE**

**Crothall Laundry Services  
2365 N. Airport Way  
Manteca, CA 95336**

**Y**

**Western States Regional Joint Board, Local 75  
WORKERS UNITED, SEIU**

**FECHA DE VIGENCIA:**

**DESDE: Julio 28, 2020**

**HASTA: Julio 27, 2023**

EL PRESENTE CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO ES UNA TRADUCCION DEL INGLES AL ESPAÑOL, CON EL FIN DE QUE LOS EMPLEADOS CUBIERTOS POR LA NEGOCIACION COLECTIVA TENGAN 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.

## TABLA DE CONTENIDO

<b>PREAMBULO .....</b>	<b>4</b>
<b>ARTICULO 1 – RECONOCIMIENTO.....</b>	<b>4</b>
<b>ARTÍCULO 2 – DEFINICIONES .....</b>	<b>4</b>
<b>ARTÍCULO 3 – RESPETO Y DIGNIDAD.....</b>	<b>5</b>
<b>ARTÍCULO 5 – PRIVILEGIOS DE LA GERENCIA .....</b>	<b>6</b>
<b>ARTÍCULO 7– DEDUCCION DE CUOTAS SINDICALES .....</b>	<b>7</b>
<b>ARTÍCULO 8 – TRABAJO DE LA UNIDAD DE NEGOCIACION .....</b>	<b>8</b>
<b>ARTICULO 9 – COMITE OBRERO/PATRONAL .....</b>	<b>8</b>
<b>ARTICULO 10 – SEGURIDAD .....</b>	<b>9</b>
<b>ARTÍCULO 11 – VISITAS.....</b>	<b>10</b>
<b>ARTÍCULO 12 – DELEGADOS SINDICALES .....</b>	<b>11</b>
<b>ARTÍCULO 15 – OFERTAS DE TRABAJO .....</b>	<b>13</b>
<b>ARTÍCULO 16 – DESPIDOS Y REINTEGROS .....</b>	<b>15</b>
<b>ARTÍCULO 17 – PERMISOS DE AUSENCIA .....</b>	<b>16</b>
<b>ARTÍCULO 18 – IMMIGRACION Y DIVERSIDAD CULTURAL .....</b>	<b>17</b>
<b>ARTÍCULO 19 – DISCIPLINA Y DESPIDOS JUSTIFICADOS .....</b>	<b>19</b>
<b>ARTÍCULO 20 – PROCEDIMIENTO DE QUEJAS.....</b>	<b>20</b>
<b>ARTÍCULO 21 – HORARIO DE TRABAJO Y HORAS EXTRAS.....</b>	<b>21</b>
<b>ARTÍCULO 22 – SALARIOS .....</b>	<b>23</b>

<b>ARTÍCULO 23 – INFORMES DE PAGO .....</b>	<b>23</b>
<b>ARTICULO 25 – LLAMADAS DE EMERGENCIA.....</b>	<b>24</b>
<b>ARTÍCULO 25 – DIAS FESTIVOS.....</b>	<b>24</b>
<b>ARTÍCULO 26 – VACACIONES .....</b>	<b>25</b>
<b>ARTÍCULO 27 – PERMISO POR ENFERMEDAD .....</b>	<b>26</b>
<b>ARTÍCULO 28 – RETIRO .....</b>	<b>26</b>
<b>ARTÍCULO 29 – PLAN DE SEGUROS .....</b>	<b>26</b>
<b>ARTÍCULO 30 – SUBSIDIO DE TRANSPORTE.....</b>	<b>27</b>
<b>ARTÍCULO 31 – PERMISO POR DUELO .....</b>	<b>28</b>
<b>ARTÍCULO 32 – SERVICIO DE JURADO.....</b>	<b>28</b>
<b>ARTÍCULO 33 – TABLERO DE ANUNCIOS Y BOTONES .....</b>	<b>28</b>
<b>ARTÍCULO 34 – UNIFORMES .....</b>	<b>29</b>
<b>ARTÍCULO 35 – NO HUELGAS/NO CIERRES PATRONALES .....</b>	<b>29</b>
<b>ARTÍCULO 36 – SUCESORES .....</b>	<b>29</b>
<b>ARTÍCULO 37 – CLAUSULA DE RESERVA.....</b>	<b>30</b>
<b>ARTÍCULO 38 – FONDO CIVICO.....</b>	<b>30</b>
<b>ARTÍCULO 39 – TOTALIDAD DEL ACUERDO .....</b>	<b>30</b>
<b>ARTÍCULO 40 – DURACIÓN DEL ACUERDO .....</b>	<b>30</b>
<b>ANEXO “A” .....</b>	<b>32</b>

## **PREAMBULO**

Sección 1. Este ACUERDO hecho y registrado, por y entre Crothall Laundry Services, 2365 N Airport Way, Manteca, CA 95336 and 3748 Zephyr Court, Stockton, CA 95206, (“el Empleador”), y Western States Regional Joint Board, Local 75 Workers United, SEIU (“el Sindicato”), con el propósito de proporcionar un documento claro y conciso para que las partes pueden establecer una relación equitativa y de acuerdo con la Ley Nacional de Relaciones Laborales.

Sección 2. El Empleador y el Sindicato comparten la meta común de fomentar una relación amistosa y de colaboración que facilitará la prestación directa de servicios eficientes y de alta calidad a los clientes y consumidores del Empleador a costos competitivos por empleados que disfrutan de salarios, beneficios, y condiciones de trabajo razonables. Por lo tanto, el Empleador y el Sindicato reconocen que es en el mejor interés de ambas partes y de los empleados que la responsabilidad y respeto mutuos caractericen todas las relaciones entre ellos. El empleador y los representantes del Sindicato en todos los niveles aplicarán los términos de este Acuerdo favorablemente de acuerdo con su intención y significado y conforme al estado del Sindicato como representante exclusivo de negociación de todos los empleados, tal como se define en el Artículo 1 y el derecho del Empleador a administrar la rentabilidad del negocio.

## **ARTICULO 1 – RECONOCIMIENTO**

Sección 1. El Empleador reconoce al Sindicato como al único y exclusivo agente de negociación para todos los empleados de producción y distribución de Crothall Services ubicados en Manteca y Stockton, California; excluyendo todos los demás empleados como los empleados de oficina, los empleados de ventas, empleados profesionales, ingenieros, limpieza, mantenimiento de plantas y equipos, conductores de camiones, empleados de confianza, guardias y supervisores según la definición de la Ley Nacional de Relaciones Laborales. El término "empleados de producción" como se usa aquí se refiere a todas las personas, independientemente de su título, clasificación u otra ocupación, que realizan cualquier trabajo en el procesamiento o la manipulación de mercancías o artículos de cualquier tipo por cuenta de los clientes del Empleador, a excepción de las exclusiones enumeradas anteriormente.

Sección 2. La palabra "empleado" en el presente Acuerdo incluye tanto a hombres como mujeres, pero excluye cualquier empleado contratado como supervisor.

Sección 3. Ningún acuerdo individual con cualquier empleado reemplazará ninguna de las disposiciones de este Acuerdo sin la aprobación del Sindicato.

## **ARTÍCULO 2 – DEFINICIONES**

Sección 1. Empleado de Tiempo Completo: Un "empleado de tiempo completo" es aquel que trabaja regularmente 30 horas o más por semana.

Sección 2. Empleado de Tiempo Parcial: Un "empleado de tiempo parcial" es aquel que trabaja regularmente menos de 30 horas a la semana. Una vez que un empleado "a tiempo parcial" completa su período de prueba el Empleador notificará al Sindicato del empleado y su estado de trabajo "a tiempo parcial". Cuando el Sindicato lo solicite se le proporcionará los nombres y cargos de los empleados "a tiempo parcial".

Sección 2. Días Hábiles: Cuando se usen para definir los plazos para notificaciones, reuniones, publicaciones, y el proceso de Quejas y Arbitraje, "día hábil" significa de Lunes a Viernes, excluyendo los días festivos fijados en el presente Acuerdo y los días en los cuales la unidad está cerrada.

## **ARTÍCULO 3 – RESPETO Y DIGNIDAD**

El Empleador y el Sindicato acuerdan que cada empleado y supervisor representante del Empleador deberán ser tratados con dignidad y respeto. El abuso verbal, amenazas o acoso, incluido el acoso sexual, por empleados, directivos o supervisores hacia los demás no serán tolerados. La disciplina será manejada de una manera profesional. La disciplina de los empleados no deberá ser administrada en presencia de otros empleados de la unidad de negociación, excepto en casos (i) cuando el empleado solicite un testigo o supervisor o (ii) cuando sea necesario para proteger la inmediata seguridad personal o la propiedad de los empleados o del Empleador o (iii) cuando otro empleado está presente para el propósito de interpretación con el permiso de la persona que recibe la disciplina.

## **ARTÍCULO 4 – NO DISCRIMINACION**

Sección 1. El Empleador y el Sindicato acuerdan en que ninguno de los dos va a discriminar o acosar a cualquiera de los empleados del Empleador debido a su raza, color, religión, sexo, orientación sexual, estado civil, edad, nacionalidad, discapacidad, estado de veterano o cualquier otra característica personal que este protegida por la ley aplicable. El Empleador y el Sindicato también acuerdan en que ninguno de ellos tomará represalias contra cualquiera de los empleados del Empleador que se quejen de discriminación o acoso, o que participen en una investigación en relación con la discriminación o el acoso.

Empleador y el Sindicato acuerdan en que cada miembro de la unidad de negociación también tiene la obligación de no discriminar, acosar, o tomar represalias basadas en cualquiera de las características protegidas descritas anteriormente que vayan en contra de cualquier otro empleado o cualquier persona con quien el empleado tiene contacto en las instalaciones del Empleador y/o cliente durante el curso de la jornada de trabajo del empleado.

Sección 2. Genero. El uso de los pronombres "él" o "ella" y los sufijos "hombres" o "mujeres" no serán interpretados para referirse a los miembros de un solo sexo, pero se aplicará a los miembros de uno u otro sexo.

Sección 3. Ley de Estadounidenses con Discapacidades. El presente Acuerdo será interpretado para permitir los ajustes razonables para las personas con discapacidad

como es requerido por la ley estatal y/o federal, incluyendo la Ley de Estadounidenses con Discapacidades (ADA). En el caso de que este ajuste conflictivo sea permitido sólo para cumplir con dichas leyes, las partes, a petición de cualquiera de las dos, se reunirán para discutir la propuesta de dichos ajustes. Las partes acuerdan que cualquier ajuste hecho por el Empleador con respecto a las responsabilidades del trabajo o cualquier otro término o condición del empleo no aplicará en modo alguno a ningún otro individuo, clase o grupo de empleados, y sólo se aplicarán a la persona o personas que caben en la situación particular. El hecho de que esa persona o personas sean acomodadas, la manera y el método de adecuación, serán sin precedente, por lo tanto, no podrá ser utilizada o requerida por cualquier persona para cualquier propósito en el futuro.

## **ARTÍCULO 5 – PRIVILEGIOS DE LA GERENCIA**

Sección 1. El Sindicato reconoce el derecho del Empleador a operar y administrar su negocio. Todos los derechos, funciones, prerrogativas y facultades de la gerencia del Empleador, anteriormente ejercidas, o que potencialmente se ejerzan, recaen exclusivamente en el Empleador, excepto en la medida en que dichos derechos sean especificados y explícitamente modificados por las disposiciones expresas del presente Acuerdo.

Sección 2. Con excepción de lo modificado en el presente Acuerdo, el derecho del Empleador a administrar su negocio deberá incluir, pero sin estar limitado a, el derecho a contratar, promover, rebajar, transferir, asignar, y dirigir su fuerza laboral; disciplinar, suspender, o despedir; retirar o relevar empleados de sus responsabilidades debido a la falta de trabajo u otras razones legítimas; determinar y exigir normas de desempeño y mantener la disciplina, el orden y la eficiencia; determinar las normas de funcionamiento, normas operativas y otras políticas; determinar los métodos y procedimientos; determinar la cantidad y el tipo de equipo que se utilizará; aumentar o disminuir la fuerza laboral; determinar el número de departamentos y empleados en el mismo, y el trabajo realizado por ellos; determinar los procesos a ser empleados en el lugar de trabajo; determinar el número de horas por día o semana de trabajo y de las operaciones a realizarse ; establecer y cambiar los horarios de trabajo, las horas y las asignaciones; subcontratar siempre y cuando no resulte en el despido o el desplazamiento de los empleados, excepto en casos de avería mecánica significativa, incendio o inundación; suspender o trasladar cualquier parte o la totalidad de las operaciones, ahora o en el futuro, que se realizan en las instalaciones cubiertas por el presente Acuerdo; programar las horas de trabajo, incluidas las horas extras; añadir turnos o terminar los turnos existentes de acuerdo con las necesidades del cliente; determinar el contenido del trabajo y las clasificaciones requeridas; y crear y hacer cumplir todas las normas relativas al trabajo, las operaciones y la seguridad.

## **ARTÍCULO 6 – AFILIACION AL SINDICATO**

Sección 1. Ser miembro del Sindicato en buenos términos será una condición para el empleo con el Empleador para todos los empleados de la unidad de negociación que son miembros en la fecha de ejecución de este Acuerdo; también será una condición para el empleo con el Empleador para todos los demás empleados de la unidad de negociación en y después de 30 días después de la fecha de ejecución o de vigencia de este Acuerdo,

o a partir de 30 días siguientes al comienzo de su empleo, lo que sea más reciente.

Sección 2. Ser miembro del Sindicato en buenos términos para los fines de este artículo significa que dicha afiliación al Sindicato será a través de la membresía en Western States Regional Joint Board, Local 75 Workers United, SEIU.

Sección 3. Cada vez que el Empleador requiera empleados adicionales para un trabajo nuevo, el Empleador deberá notificar primero al Sindicato y darle veinticuatro (24) horas para nominar a un candidato para el puesto. El Empleador puede entonces elegir entre el candidato del Sindicato y los solicitantes obtenidos por cualquier otro recurso basado en sus habilidades y membresía solamente.

Sección 4. Al final de cada mes, el Empleador deberá notificar al Sindicato por escrito de todos los empleados contratados durante ese mes suministrando el nombre, dirección, número de seguro social y la fecha de contratación de cada empleado nuevo o reintegrado.

Sección 5. El Sindicato proporcionará y el Empleador entregará a los empleados nuevos o reintegrados una Solicitud de Afiliación y una Tarjeta de entrada y salida para ser completada por los empleados nuevos y reintegrados en el momento de la contratación o reintegración.

El empleador seguirá reconociendo la afiliación a la Unión, la deducción de cuotas y las autorizaciones de contribución del PAC/PSCEF presentadas a la Unión en formularios de solicitud de afiliación por escrito, o mediante la autorización de deducción en línea. La Unión seguirá presentando al empleador una lista de miembros que han autorizado la deducción de la nómina y proporcionará al empleador la verificación de que la deducción de la nómina y/o las contribuciones del PAC/PSCEF han sido autorizadas por el empleado sólo en caso de que surja una pregunta sobre el estatus de miembro de un empleado.

Sección 6. El Delegado Sindical será presentado a los nuevos empleados. El empleador se encargará que todos los miembros de Unión recientemente contratados de asistir a una orientación de Unión en tiempo de la Compañía, la junta no será para más de 30 treinta minutos, entre 2 semanas de la fecha de ingreso de cada nuevo empleado.

Tales orientaciones se programarán en consulta con el representante sindical y delegado sindical.

## **ARTÍCULO 7– DEDUCCION DE CUOTAS SINDICALES**

Sección 1. El Empleador deberá deducir del salario de todos los empleados amparados por este Acuerdo todas las cuotas sindicales, cuotas de inicio y cuotas de reintegración, después de recibir autorización por escrito de cada empleado donde autoriza dichas deducciones. Tales deducciones hechas de esta manera serán enviadas

al Secretario-Tesorero del Sindicato a más tardar el décimo (10<sup>mo</sup>) día de cada mes para el que se hacen las deducciones.

Sección 2. En cualquier demanda presentada por el Sindicato en contra del Empleador para cobrar las cuotas sindicales, cuotas de iniciación y cuotas de reintegración que el Empleador haya retenido del salario de los empleados, el Sindicato tendrá derecho a recuperar los honorarios y cuotas, los intereses sobre los montos recuperados y los honorarios razonables de abogados y costos de la demanda.

Sección 3. El Sindicato se compromete a indemnizar y mantener libre al Empleador de cualquier y todo reclamo, demanda u otra forma de responsabilidad que puedan surgir de la deducción de dinero para las cuotas sindicales, honorarios y contribuciones del pago de los empleados. El Sindicato asume toda la responsabilidad por la disposición de los dineros deducidos una vez que estos hayan sido entregados al Sindicato.

## **ARTÍCULO 8 – TRABAJO DE LA UNIDAD DE NEGOCIACION**

Sección 1. Los supervisores no realizarán trabajo de la unidad de negociación con excepción de lo que tradicionalmente han realizado o cuando no hay empleados de la unidad para llevar a cabo el trabajo necesario, o cuando los esfuerzos para ponerse en contacto con los trabajadores de la negociación han fracasado, o cuando sea necesario por necesidades legítimas e inmediatas o para el entrenamiento de personal. En ningún caso se utilizarán supervisores o empleados que no pertenecen a la unidad de negociación para evitar dañar la unidad de negociación.

Sección 2. El Empleador hará todos los esfuerzos para limitar la contratación de empleados de agencias temporales; sin embargo puede haber circunstancias en las que sea necesario el uso de empleados de agencias temporales. El uso de los empleados de agencias temporales no reemplazará de forma permanente a los empleados regulares de la unidad de negociación ni privarán a los empleados de la unidad de negociación de oportunidades para las horas extras.

## **ARTICULO 9 – COMITE OBRERO/PATRONAL**

Sección 1. El Empleador y el Sindicato acuerdan que habrá un Comité Obrero-Patronal que consiste de no más de cuatro personas por cada parte, dependiendo del tamaño de la unidad. Los miembros del Comité serán designados, por escrito, por cada parte. Las reuniones se celebrarán en las fechas y lugares acordados mutuamente con el fin de informar a la otra de los problemas, preocupaciones y sugerencias relacionadas con las operaciones y la fuerza laboral, todo ello con el objetivo de promover un mejor entendimiento entre las partes. Las reuniones se celebrarán dentro de 15 días después de que cualquiera de las partes lo solicite, pero no más de una vez cada mes. Se establecerá por escrito un programa para cada reunión. Tales reuniones no podrán ser consideradas como negociaciones para modificar el Acuerdo, ni el objetivo de las reuniones constituirá un paso en el procedimiento de quejas. Los empleados deben ser pagados a su tarifa regular de pago por hora por el tiempo dedicado a las reuniones del

Comité Obrero/Patronal.

## **ARTICULO 10 – SEGURIDAD**

Sección 1. Generalidades – El Empleador deberá hacer provisiones razonables para garantizar la seguridad y la salud de sus empleados durante sus horas de trabajo. El Sindicato se compromete a cooperar con la Compañía para asegurar que todos los supervisores y los asociados cumplan con las normas, reglamentos y prácticas razonables que sean necesarias para proporcionar condiciones de trabajo seguras, higiénicas y saludables.

Tanto el Sindicato como la Compañía reconocen que existen obligaciones específicas bajo las normas o pautas federales, estatales y locales que incluyen las dirigidas a la comunicación de riesgos, bloqueo y los agentes patógenos transmitidos por la sangre. Los empleados deberán estar provistos de información relacionada con seguridad y salud.

Sección 2. Equipos de Protección– La Compañía pondrá a disposición equipo de protección personal adecuado, sin costo alguno para el empleado.

*Soil Sort y Washroom:* Todos los empleados deben usar el EPP requerido en todo momento mientras estén en esta área. El EPP requerido incluye fundas de zapatos, redes para el cabello, batas, guantes (reutilizables o desechables) y máscaras (reutilizables o desechables). El EPP debe ser removido cada vez que un empleado sale de esta área, por cualquier razón, y se requerirá un nuevo EPP antes de la entrada.

*Area de Produccion y Area de Terminacion:* Todos los empleados deben usar el EPP requerido en todo momento mientras están en la planta de producción. El EPP requerido incluye redes para el cabello y máscaras (reutilizables o desechables). El EPP debe ser removido cada vez que un asociado sale de esta área para descansos, comidas o visitas al baño. Se requerirá un nuevo EPP antes de la entrada. Los vestidos son opcionales y se proporcionarán a los asociados a pedido. Matorrales son opcionales y a discreción de cada unidad y del Gerente General.

Sección 3. Protección contra la Insolación – La Compañía proporcionará hielo y fuentes adecuadas de agua potable limpia o botellas de agua fría y vasos limpios para el uso de los empleados cuando hace calor, la Compañía también proporcionará un suplemento de bebidas como gatorade en cantidades adecuadas. El Empleador continuará tomando las medidas razonables para reducir la exposición al calor y considerará las recomendaciones proporcionadas por el Comité de Seguridad.

Sección 4. Programa Ergonómico - El Empleador tomará las medidas razonables para hacer frente a los problemas ergonómicos que puedan surgir.

Sección 5. Salubridad – Los baños incluirán iluminación y espejos apropiados, y estarán surtidos con todo lo necesario. Los baños se mantendrán libres de obstáculos y

mantenidos en condiciones sanitarias. Los baños estarán abiertos durante las horas de trabajo, el almuerzo y periodos de descanso, a menos que sea necesario el cierre temporal para la reparación, limpieza o remodelación. Instalaciones para lavarse las manos se harán accesibles a los empleados.

#### Sección 6. Protección Contra Agentes Patógenos Transmitidos por la Sangre:

1. Equipo de Protección - Para los empleados con potencial de exposición ocupacional, como el contacto de la piel, a la sangre u otros materiales potencialmente infecciosos, la Compañía proporcionará, equipo de protección personal adecuado. Este deberá incluir (pero no se limitará a) guantes, batas, abrigos, máscaras y protección para los ojos. El equipo de protección personal será considerado "apropiado" solamente si no permite que la sangre u otros materiales potencialmente infecciosos pasen a través de o lleguen a la ropa de los empleados, la piel, los ojos o la boca, en condiciones normales de uso. La Compañía deberá reparar o reemplazar el equipo de protección personal según sea necesario para mantener su eficiencia, sin costo alguno para el empleado, excepto en casos de daño o negligencia intencional. Los guantes desechables (de un solo uso) tales como guantes quirúrgicos o de examen, serán reemplazados tan pronto como sea posible cuando se contaminan o tan pronto como sea posible si se rompen, se rasgan, o cuando su capacidad de funcionar como una barrera se ve comprometida.

2. Vacunas – - La Compañía deberá ofrecer la serie de vacunas contra la Hepatitis B a todos los empleados con potencial de exposición ocupacional a sangre dentro de diez (10) días hábiles siguientes a la asignación inicial, a menos que el empleado haya recibido previamente la serie completa de vacunas contra la Hepatitis B, la prueba de anticuerpos haya revelado que el empleado es inmune, o que la vacuna está contraindicada por razones médicas.

Sección 7. Comité de Seguridad – La Compañía y el Sindicato cooperarán en la creación de un comité activo de seguridad. El Comité estará compuesto por representantes designados por el Empleador y por el Sindicato para reunirse por lo menos una vez al mes para investigar y revisar los registros de salud y seguridad, condiciones y prácticas. El Comité hará recomendaciones constructivas al Empleador con el fin de eliminar las condiciones y las prácticas insalubres e inseguras. No será una violación de este Acuerdo que un empleado se abstenga de llevar a cabo el trabajo asignado a él o ella cuando el trabajo exponga al empleado a un peligro que represente un peligro real de muerte o lesiones graves para él o ella.

Sección 8. Entrenamientos en Materia de Seguridad y Salud – La Compañía deberá proporcionar entrenamiento relacionado con la seguridad y salud en el trabajo como lo requieren las regulaciones Federales, Estatales y Locales. Tal entrenamiento se llevará a cabo a intervalos que cumplan con los reglamentos y normas aplicables.

## **ARTÍCULO 11 – VISITAS**

Sección 1 Durante la vigencia del presente Acuerdo, a un representante del Sindicato previamente autorizado y designado se le concederá el acceso a las instalaciones del

Empleador en tiempos razonables con el propósito de la administración de este Acuerdo y la observación de las condiciones de trabajo. El Sindicato designará a todos estos representantes sindicales con anticipación remitiendo un escrito al Empleador.

Sección 2 Antes de llegar a las instalaciones, el representante del Sindicato deberá notificar al Gerente General o su designado su intención para entrar a las instalaciones del Empleador. Inmediatamente después de su llegada al establecimiento, el representante deberá anunciar su presencia al Gerente General o su designado.

Sección 3 El representante del Sindicato llevará a cabo los asuntos durante las horas normales de trabajo, pero no se reunirá con un empleado con excepción de que sea un delegado sindical en servicio en horas no laborales del empleado, o a menos que dicha reunión sea imposible y haya sido mutuamente acordada. El representante del Sindicato deberá en todo momento conducirse así mismo de tal manera con fin de no entrar en conflicto con el funcionamiento normal de los negocios del Empleador.

Sección 4. Las partes acuerdan que el Sindicato deberá imprimir y distribuir copias de este Acuerdo para todos los empleados cubiertos. El Empleador se compromete a reembolsar al Sindicato la mitad del costo de impresión de hasta 400 copias de este Acuerdo. El costo por copia de este Acuerdo no será de más de \$1.00 para el Empleador.

## **ARTÍCULO 12 – DELEGADOS SINDICALES**

Sección 1. Habrá dos (2) Delegados Sindicales por turno. El Sindicato notificará al Empleador por escrito los nombres de los delegados Sindicales. Un Delegado Sindical participará en cada procedimiento de queja, a menos que el delegado sea el agraviado, en cuyo caso también tendrá derecho a la representación. El Delegado Sindical, a menos que el delegado sea el agraviado, será reconocido por el Empleador como el representante de los trabajadores con el propósito de hacer cumplir este Acuerdo, y actuar como representante del Sindicato en el trabajo.

Sección 2. Un Delegado puede pedir ser relevado de sus deberes regulares para investigar las quejas durante horas laborales. Las solicitudes para llevar a cabo tales investigaciones no serán retenidas injustificadamente. El delegado se pondrá en contacto con su supervisor, con anticipación, para determinar el momento en que tal investigación no interfiera con el trabajo del delegado y el trabajo de la persona con quien el delegado desea reunirse.

Sección 3. Ningún delegado tendrá autoridad para ordenar o causar una huelga, retraso o paro de trabajo, y el delegado no interferirá con el Gerente en el manejo de la unidad.

Sección 4. Si el número total de empleados de la unidad de negociación-ya sea en el total de la unidad, o en un turno determinado, o en una zona específica de la trabajo-cambia de manera significativa, las Partes se reunirán para discutir el número de delegados.

Sección 5. A solicitud del Sindicato y sujeto a los requisitos del negocio del Empleador, a los miembros del Sindicato sirviendo como delegados o delegados suplentes se les permitirá, bajo este contrato, asistir a los entrenamientos de grupo proporcionados por el Sindicato. El tamaño del grupo que asiste a tal entrenamiento estará sujeto a las necesidades del negocio del Empleador, pero no podrá ser inferior a la mitad del número de delegados previstos en el presente contrato, y el período de tiempo de tal permiso de entrenamiento de grupo no podrá exceder más de dos días en cualquier mes o cuatro días en un año. Estas horas no serán remuneradas y no afectarán negativamente en la antigüedad o los beneficios del empleado. El Sindicato trabajará con el Empleador para programar este tipo de entrenamiento de tal manera que minimice el impacto de la ausencia de los asistentes en el negocio del Empleador, y notificará al Empleador con mucha anticipación posible, que en todo caso no podrá ser menos de cinco días hábiles.

Sección 6. El Delegado Principal del Sindicato será relevado de obligaciones sin pérdida de salario por dos (2) horas cada mes con el fin de hablar o reunirse con un Representante del Sindicato para los fines de entrenamiento y la administración del Acuerdo. La programación de este a tiempo de relevo estará sujeto a la aprobación de la gerencia.

## **ARTÍCULO 13 – ANTIGÜEDAD**

Sección 1. La antigüedad estará basada en la duración del empleo continuo con el Empleador. La reducción de la fuerza laboral, despidos temporales, reintegramiento después de despidos, asignación de turnos y la asignación de horas extras se hará de acuerdo con la antigüedad, siempre que el empleado más antiguo esté capacitado para cumplir con las normas de la asignación en la clasificación.

En caso de despidos temporales, el empleado de menor antigüedad dentro de la clasificación será el primero en ser despedido temporalmente. Si ese empleado ha trabajado para el Empleador en otra clasificación de igual o menor pago, el empleado despedido puede desplazar a un empleado de menor antigüedad en esa clasificación. El empleado despedido de más antigüedad en la clasificación, será el primero en ser reintegrado.

### Sección 2.

A. Si dos (2) o más empleados aplican para llenar una vacante, o en todos los casos de despidos o reintegro de empleados, el Empleador considerará los siguientes factores detallados en la Sección “B” de este artículo para llenar dicha vacante o para determinar el orden de los despidos temporales y los reintegro que serán de acuerdo a la antigüedad, conocimiento, habilidad y rendimiento.

B. Cuando los empleados que solicitan una vacante tienen factores iguales o para determinar el orden de despido o reintegro, la duración de la antigüedad prevalecerá. Esta sección se aplicará únicamente a los empleados que hayan completado el período de prueba. Si dos (2) o más empleados son contratados en la misma fecha, serán colocados en la lista de antigüedad de acuerdo con el orden cronológico de los últimos cuatro (4) dígitos en sus números de Seguro Social.

Sección 3. Si un empleado es transferido temporalmente a un lugar con una tarifa más alta de pago, el empleado tendrá derecho a la tarifa más alta con carácter retroactivo a la primera hora. El tiempo máximo de la transferencia será de doce (12) semanas. Los empleados transferidos permanentemente a otra clasificación serán notificados de la razón de dicha transferencia. A petición del empleado, el Empleador deberá proporcionarle la notificación de la transferencia por escrito.

Sección 4 Un empleado perderá su antigüedad cuando:

- 1) Es despedido por causa justificada;
- 2) Renuncia o abandona el trabajo;
- 3) No es reintegrado dentro de doce (12) meses después del despido;
- 4) No se presenta a trabajar dentro de siete (7) días después de haber sido llamado del despido temporal, el empleado de menor antigüedad dentro de la clasificación será el primero en ser despedido temporalmente. Si ese empleado ha trabajado para el Empleador en otra clasificación de igual o menor pago, el empleado despedido puede desplazar a un empleado de menor antigüedad en esa clasificación. El empleado despedido de más antigüedad en la clasificación, será el primero en ser reintegrado;
- 5) Se ausenta de su trabajo durante tres (3) días hábiles consecutivos sin notificar al Empleador.

## **ARTÍCULO 14 – PERIODO DE PRUEBA**

Los nuevos empleados contratados deberán ser considerados en periodo de prueba durante sus primeros 60 días. Los días de trabajo perdidos durante el período de prueba de 60 días no serán considerados en el cálculo del período de 60 días y no podrán romper la continuidad del empleo. Durante los primeros 60 días del período de prueba, un empleado puede ser terminado por la exclusiva decisión del Empleador sin poder recurrir a este Acuerdo. A menos que se disponga lo contrario en este Acuerdo, un empleado en periodo de prueba no tendrá derecho a ninguno de los beneficios establecidos en el presente Acuerdo.

## **ARTÍCULO 15 – OFERTAS DE TRABAJO**

Sección 1. Cualquier posición o vacante nueva, según lo determinado por la administración, será publicada en los tableros de anuncios que los empleados leen, por lo menos siete días laborales consecutivos. Las personas deben aplicar para las vacantes publicadas enviando una solicitud por escrito al Gerente General o al representante autorizado. Todos los empleados que han sido despedidos, cuando se produce una oferta, serán notificados de la oferta por correo a la última dirección conocida en los archivos del Empleador. Las solicitudes a ser consideradas de los empleados despedidos calificados deben ser recibidas por escrito dentro de siete días

de la notificación enviada por correo de la publicación de la oferta. El Empleador hará todo lo posible para llevar a cabo las entrevistas dentro de cinco días hábiles siguientes a la clausura de la publicación.

Los Trabajadores de lavandería y sorteadores de ropa sucia se limitarán a una publicación para que se les permita un posible cambio de turno. La Gerencia será libre para contratar y al mismo tiempo llenar la vacante desde otros recursos externos, si no hay empleados despedidos calificados. El empleado actual de la misma clasificación que busque un cambio de turno se le concederá el cambio de turno, y la posición que quede vacante se le concederá al empleado recién contratado.

Sección 2. La oferta deberá contener los requisitos mínimos, requisitos de habilidad, año de trabajo, semana de trabajo, salarios, y la descripción del trabajo de la posición ofrecida. Copias de todas las publicaciones serán entregadas al Jefe de delegados de la planta y se enviarán a la oficina del Sindicato. Copias de las ofertas completadas serán entregadas al Jefe de delegados y enviadas a la oficina del Sindicato dentro de 10 días laborales siguientes a la adjudicación de la licitación.

Sección 3. Todas estas vacantes, como sean determinadas por la administración, se llenarán mediante el otorgamiento de la posición al empleado calificado de más antigüedad que solicita esa posición y a quien no se le ha concedido ninguna posición dentro de los últimos seis meses. Los empleados serán transferidos o promovidos de acuerdo con su antigüedad, siempre que tengan la capacidad y la experiencia necesaria y que pueden satisfacer los requisitos de descripción del trabajo. Para los propósitos de esta sección, "antigüedad" se entenderá como la antigüedad acumulada con el Empleador en esta unidad.

Las ofertas para las cuales los empleados internos son trasladados o promovidos se llenarán en un máximo de dos semanas, si es posible. Las vacantes que resulten de la publicación inicial del trabajo se cubrirán conforme a lo dispuesto en el presente Artículo, hasta un máximo de tres publicaciones.

Nada de lo contenido en el presente Artículo podrá impedir al Empleador llenar temporalmente un puesto de trabajo vacante hasta por un máximo de 10 días laborales.

Sección 4. Si no hay postulantes calificados de conformidad con las Secciones anteriores, el Empleador deberá invitar a los empleados que han sido otorgados una posición dentro de los últimos seis meses, siempre que califiquen como se indica en la Sección 3. Si todavía no hay postulantes calificados, el Empleador tendrá derecho a usar recursos externos para llenar la posición.

Sección 5. Cualquier empleado, de una clasificación menos pagada, que llene una vacante de trabajo cubierta por el presente Acuerdo estará en un período de prueba durante los primeros 30 días de empleo en la clasificación nueva. Si en cualquier momento durante dicho período de prueba el Empleador determina que el empleado no puede cumplir con los requisitos del trabajo, el Empleador puede devolver al empleado

a su posición de empleo anterior. El empleado devuelto no sufrirá ninguna pérdida de antigüedad. La decisión de regresar al empleado a su posición anterior no estará sujeta a ningún procedimiento de disciplina progresiva.

Sección 6. No habrá restricciones en transferencias temporales o posteriores a una clasificación menos pagada, siempre y cuando el Empleador mantenga la tarifa actual de pago del empleado. Cuando un empleado es transferido a un trabajo de menor pago por su conveniencia (por ejemplo, en lugar de despido, oferta a un empleo de salario más bajo, etc.), inmediatamente el empleado será pagado a la tarifa del trabajo.

## **ARTÍCULO 16 – DESPIDOS Y REINTEGROS**

Sección 1. En el caso de que el Empleador se vea obligado a despedir a los empleados por falta de trabajo, tales despidos serán en base de la antigüedad en la clasificación del empleado con el Empleador. El empleado con menos antigüedad en la clasificación afectada será el primero en ser despedido.

Sección 2. A los empleados se les dará un aviso previo de 14 días, si es posible, en los casos de despido.

Sección 3. Los empleados tendrán preferencia en ser reintegrados si califican. En caso de llamado de despido temporal, los empleados deberán ser llamados en el orden inverso del despido.

Sección 4. El empleado (s) afectado podrá ejercer una de las siguientes opciones:

a) El empleado puede desplazar a un empleado de menor antigüedad con igual o menor grado de pago en su respectiva clasificación, o el empleado puede desplazar a un empleado de menor antigüedad en su clasificación anterior si su antigüedad en la clasificación anterior es superior a la del empleado con menor antigüedad en esa clasificación. El empleado desplazado puede desplazar al empleado de menor antigüedad en el mismo o menor grado de pago dentro de su respectiva clasificación, o ese empleado puede desplazar el empleado con menor antigüedad en su clasificación anterior, si su antigüedad en la clasificación anterior es superior a la del empleado de menor antigüedad en esa clasificación.

b) El empleado afectado (s) puede optar por cubrir una vacante con su propio o menor grado de pago en cualquier clasificación y si en la opinión del Empleador, está calificado y tiene la capacidad para desempeñar esa clasificación.

c) El Empleado (s) que ha sido despedido o desplazado tendrá derecho a ser llamado para llenar cualquier clasificación de trabajo anterior o cualquier otra clasificación de trabajo para la que esta mínimamente calificado en su propia o menor tarifa de pago.

d) Cuando hay trabajo disponible en la clasificación de ese empleado de la que fue despedido o desplazado, el será reintegrado en orden inverso a su despido o desplazamiento

e) Para efectos de notificación de reintegro el Empleador deberá notificar al empleado de manera confiable y documentada, al último domicilio suministrado por el empleado. Los empleados deben notificar al Empleador dentro de cinco días hábiles

siguientes a la fecha de recibo del mensaje, su intención de presentarse a trabajar después de la notificación. Los empleados deben presentarse a trabajar dentro de tres días después de indicar su deseo de ser reintegrados.

## **ARTÍCULO 17 – PERMISOS DE AUSENCIA**

Sección 1. Tras una notificación por escrito al Empleador, un empleado con por lo menos un año de servicio podrá solicitar un permiso personal de hasta 90 días hábiles. El empleado debe presentar una solicitud por escrito por lo menos 30 días hábiles de anticipación; Sin embargo, el Empleador considerara las excepciones por circunstancias imprevistas. La solicitud deberá especificar el motivo y la duración requerida de tiempo para el permiso. El permiso podrá ser prorrogado por 30 días por mutuo acuerdo escrito de las partes antes de la finalización del permiso original y no será negada irrazonablemente. El empleado deberá dar un aviso de 14 días como mínimo para dicha solicitud. Todas las solicitudes deberán ser aprobadas a discreción del Empleador y deben incluir una fecha de regreso al trabajo.

Sección 2. En el caso de un empleado contratado o nombrado para un empleo a corto plazo con el Sindicato, al empleado se le permitirá tomar un permiso, de acuerdo a las necesidades legítimas del Empleador. El empleado deberá dar un aviso de 14 días como mínimo para dicha solicitud. Dicho permiso no podrá exceder más de 90 días hábiles. No más de dos empleados de la unidad de negociación podrán obtener permisos a la misma vez. El Empleador deberá continuar pagando los beneficios de los empleados durante dicho permiso, siempre que el Sindicato y/o el empleado reembolsen al Empleador en su totalidad por este tipo de beneficios a partir del primer día del mes siguiente al inicio de dicho permiso. Durante este permiso, el Empleador continuará la antigüedad del empleado con permiso y acumulara los beneficios basados en la antigüedad.

Sección 3. Un empleado que entra en las fuerzas armadas de los Estados Unidos, o que se le llama al servicio activo o entrenamiento militar, se le concederá un permiso sin goce de sueldo de acuerdo a las leyes aplicables.

Sección 4. El Empleador deberá administrar todos los permisos de acuerdo con la Ley de Licencias Médico Familiar (FMLA) y la ley estatal aplicable en materia de permisos.

Sección 5. Un empleado que regresa de un permiso FMLA /o del Sindicato, o de un permiso personal de 90 días o menos, tendrá derecho a reincorporarse a su posición, hora y unidad de trabajo a menos que la posición haya sido eliminada o modificada a consecuencia de despidos u otras necesidades legítimas del negocio. En tal caso, el empleado puede usar su antigüedad prevista en el (Artículo 16) Despidos y Reintegros. Las vacantes creadas por tales permisos no estarán sujetas a los requisitos de publicación de ofertas de empleo y pueden ser llenadas temporalmente a la discreción del Empleador.

Sección 6. El Contratante podrá, de conformidad con los requisitos de publicación de ofertas de trabajo, llenar las vacantes creadas por los permisos personales de más de 90 días. Los empleados que regresan de los permisos personales de más de 90 días,

tendrán derecho a ocupar una vacante existente que está de acuerdo con su antigüedad y sus calificaciones.

Sección 7. Días festivos, vacaciones, días de enfermedad, y otros beneficios de prestaciones no continuarán acumulándose durante cualquier permiso de ausencia, excepto cuando sea requerido por la ley aplicable y la Sección 2.

Section 8. LEY DE CALIFORNIA DE LA FAMILIA-ESCUELA

La empresa seguirá la legislación en lo que respecta a la ley de escuela de familia de California.

## **ARTÍCULO 18 – IMMIGRACION Y DIVERSIDAD CULTURAL**

Sección 1. El Empleador se compromete a trabajar con todos los inmigrantes legales para proporcionar la oportunidad de obtener extensiones, continuaciones o cualquier otro estado requerido por el Servicio de Inmigración y Control de Aduanas (ICE), sin tener que tomar un permiso de ausencia. Si es necesario un permiso de ausencia, el Empleador se compromete a dar el permiso para que el empleado se ausente por un período de hasta 60 días y que el empleado regrese a trabajar sin pérdida de antigüedad. Todo lo anterior deberá estar en conformidad con las leyes vigentes. No se acumularán beneficios bajo este o cualquier otro permiso excepto cuando sea requerido por la ley.

Sección 2.

a) Ningún empleado cubierto por este acuerdo sufrirá ninguna pérdida de antigüedad, compensación o beneficios debido a cualquier cambio en el nombre o número de seguro social del empleado, siempre que el número de seguro social sea válido y el empleado este autorizado a trabajar en la Estados Unidos.

b) En el caso de que un empleado tenga un problema con su derecho a trabajar en los Estados Unidos después de terminar su período de prueba, el Empleador deberá notificar al Sindicato por escrito antes de tomar cualquier acción, y a petición del Sindicato, recibida por el Empleador dentro de las 48 horas de la notificación del Empleador al Sindicato, el Empleador se compromete a reunirse con el Sindicato para discutir la naturaleza del problema para ver si se puede llegar a una solución.

c) Una carta "de no concordancia" de la Administración del Seguro Social (SSA) no constituirá por sí misma una base para tomar cualquier acción adversa de empleo contra un empleado o requerir que un empleado vuelva a verificar su autorización de trabajo. Después de recibir dicha carta, el Empleador deberá proveer al empleado y al Sindicato con una copia de la carta (con la condición de que la carta no contenga ningún número de seguro social u otra información confidencial acerca de otros empleados, y de ser así, dicha información deberá ser borrada) e informar al empleado que debe ponerse en contacto con el SSA. Se espera que el empleado tenga por lo menos 60 días para corregir el problema. Si el problema no se corrige dentro de los 60 días, el Empleador deberá enviar una notificación al Sindicato y al empleado informando que el problema sigue sin resolverse. Si el problema no se ha resuelto dentro de los 30 días hábiles siguientes a esta notificación, el Empleador se reunirá con el Sindicato y el empleado para acordar los próximos pasos.

d) En el caso de que un empleado no esté autorizado para trabajar en los Estados

Unidos después de su período de prueba y su empleo es terminado por esta razón, y el empleado corrige posteriormente el problema dentro de 9 meses, el empleado deberá ser reintegrado en la siguiente posición disponible con su antigüedad reinstalada, e incluyendo y cualquier aumento en su tarifa de pago que habría recibido en el intervalo. Si dicho empleado corrige el problema dentro de nueve meses, el empleado recibirá preferencia por el reintegro. Las partes acuerdan que esta disposición no se aplica a las circunstancias en la que el empleado ha falsificado documentos de la Compañía.

Sección 3. En el caso de que el Empleador sea servido con una Orden de Búsqueda o de Detención del INS ejecutada válidamente, el Empleador deberá, en la medida en que sea legalmente posible, hacer los arreglos para que el interrogatorio de los empleados se haga en lugares lo más privado posible en el lugar de trabajo

Sección 4. En caso de que un agente de ICE demande la entrada a las instalaciones del Empleador o la oportunidad de interrogar, buscar, o apoderarse de la persona o propiedad de cualquier empleado, el Empleador deberá cumplir con la demanda del ICE e inmediatamente notificar al Delegado del Sindicato.

Sección 5. En ningún caso, ninguna parte de este Artículo se interpretará o se aplicará para exigir al Empleador que tome cualquier acción en violación de IRCA o cualquier otra ley aplicable.

Sección 6. Las Partes reconocen que muchos trabajadores recién inmigrados son empleados por el Empleador, y son un elemento vital para el éxito de las instalaciones. Si bien el Inglés es el idioma del lugar de trabajo, el Empleador reconoce el derecho de los empleados a usar el idioma de su elección entre ellos.

Sección 7. El Empleador se compromete a un programa para mejorar la capacidad de comunicarse con los empleados que no hablan Inglés y considerará las recomendaciones razonables del comité obrero/patronal para llevar a cabo este programa.

Sección 8 Si un número importante de empleados en la Unidad tienen un idioma predominante diferente al Inglés, el Empleador tomará las medidas razonables, cuando le sea práctico, para publicar las noticias importantes tanto en Inglés como en el idioma predominante. Si la administración no puede comunicarse de manera efectiva con un empleado, el Empleador permitirá, previa solicitud y si está disponible, al empleado la elección de un traductor de la unidad de negociación para facilitar la comunicación, siempre y cuando el individuo este en las instalaciones en el momento solicitado.

Sección 9. Si el idioma principal de más de 25 empleados en la Unidad es un solo idioma que no sea Inglés, el Empleador y el Sindicato pagarán una cantidad por igual de los costos de traducción y copia de este Acuerdo en inglés y del otro idioma. Para los propósitos de arbitraje, la versión en Inglés prevalecerá en cualquier conflicto que surja del significado de la traducción. El Empleador no compartirá el costo de la traducción y la copia en más de un idioma que no sea Inglés.

## **ARTÍCULO 19 – DISCIPLINA Y DESPIDOS JUSTIFICADOS**

Sección 1. El Empleador acuerda en que la disciplina debe ser únicamente por causa justa. Un empleado puede presentar una queja concerniente a la acción disciplinaria contra él/ella.

El Empleador tomará cualquier acción disciplinaria inmediatamente después de enterarse de las circunstancias en que la disciplina estaba basada. En general, el Empleador tratara de tomar cualquier medida disciplinaria dentro de siete días hábiles después de enterarse de las circunstancias en que la disciplina estaba basada, a menos que exista una razón comercial justificable para una extensión razonable de este período. El Empleador enviará copias de todas las notificaciones disciplinarias a la oficina de la unión dentro de 7 días después de que de da tal aviso. Avisos de correo electrónico a [akato@wsrjb.org](mailto:akato@wsrjb.org) o a través de USPS a 1102 Q Street, Suite 100, Sacramento, CA 95811.

Sección 2. Las Partes reconocen los principios y la necesidad de un método por el cual se facilitará la disciplina progresiva. El Empleador administrara la disciplina progresiva de la siguiente manera:

- a) Primera advertencia por escrito.
- b) Segunda advertencia por escrito.
- c) Una última advertencia y suspensión disciplinaria de hasta 5 días de trabajo programados.
- d) Suspensión en espera de la investigación y decisión para el despido.

Sección 3. Las medidas disciplinarias progresivas descritas en la Sección 2 no se aplicarán en los casos de faltas graves, y los empleados estarán sujetos a suspensión o al sumario de despido; las faltas graves incluyen: insubordinación; fraude, robo o apropiación indebida de fondos o bienes la compañía o del cliente ; timbrar la entrada o salida para otro empleado o cualquier otra falsificación de registros; vandalismo; uso, posesión, venta, distribución, o estar bajo la influencia de bebidas alcohólicas o drogas ilegales u otras sustancias controladas durante el trabajo; posesión de armas de fuego o armas ilegales en el lugar de trabajo o durante el servicio; participar en, la incitación, o la amenaza de violencia, daño físico, o el abuso de sus compañeros de trabajo, gerentes o clientes; u otra conducta de naturaleza semejante, grave o de culpabilidad.

Sección 4. En cualquier procedimiento disciplinario, el Empleador no puede considerar y/o utilizar cualquier material adverso para el empleado que se ha producido en los últimos doce meses anteriores a la acción disciplinaria actual, siempre que ninguna otra acción disciplinaria haya sido tomada en contra de la persona dentro de esos doce meses.

Sección 5. Se le permitirá al empleado tener un Delegado Sindical o un Representante del Sindicato en cualquier reunión con el Empleador, o sus agentes, si la reunión es con el propósito de investigar la supuesta mala conducta del empleado que podrían ser la

base de, o que puede dar lugar a, un despido, suspensión u otra acción disciplinaria en relación con el empleado. Si el empleado indica que él/ella desea que un delegado este presente, y no está disponible, la reunión disciplinaria se aplazara temporalmente a menos que sea una suspensión o suspensión con la intención de despido. En tales casos, se pedirá a otra persona de la unidad de negociación, de la elección del empleado, para que sirva como testigo. Si no es una suspensión o suspensión con la intención de despido, la disciplina se aplazará hasta el próximo turno del empleado.

Sección 6. Los asuntos de ausencia y tardanzas se considerarán juntos por vía separada en otros asuntos disciplinarios.

## **ARTÍCULO 20 – PROCEDIMIENTO DE QUEJAS**

### Sección 1 – Definición:

A) Una "queja" se define como un reclamo por el Sindicato o un empleado donde el Empleador ha violado una disposición específica del presente Acuerdo. Este procedimiento de queja será el medio exclusivo para resolver quejas.

### Sección 2 – Procedimiento:

#### Paso 1

El primer paso será que el agraviado y su supervisor traten de resolver la queja con la asistencia del Delegado Sindical.

#### Paso 2.

Si la reunión del primer paso no resuelve la queja, esta entonces será resumida por escrito y presentada por el Sindicato dentro de treinta (30) días a partir del incidente. Si la queja no se resume por escrito dentro de los treinta (30) días, se considerará nula e invalida no habrá ningún otro procedimiento. Sin embargo, la compañía proporcionará una respuesta por escrito de la solución o la negación.

#### Paso 3.

Si la queja es negada, el Representante del Sindicato, el Gerente General, el Delegado Sindical y el Agraviado se reunirán para tratar de resolver la disputa.

#### Paso 4

Si el asunto no se resuelve en el 3<sup>er</sup> paso, un Oficial del Sindicato, el Gerente General, el Delegado Sindical, y el Agraviado se reunirán para tratar de resolver la disputa.

#### Paso 5

Si el asunto no se resuelve en el cuarto (4<sup>to</sup>) paso del procedimiento de quejas, las partes pueden acordar mutuamente la mediación de la queja o disputa. Dicha mediación se llevará a cabo dentro de treinta (30) días después de la respuesta del cuarto (4<sup>to</sup>) paso, a menos que las partes acuerden mutuamente extender el período. En caso de que no se llegue a una resolución, las partes pueden proceder al arbitraje conforme a lo dispuesto a continuación.

## Paso 6

El árbitro será seleccionado por mutuo acuerdo. La decisión del árbitro designado será final y decisiva. El árbitro no tiene ningún poder o autoridad para cambiar el contenido de este Acuerdo, ni añadir o salir fuera de los términos de este Acuerdo.

Queda aquí acordado que el costo del árbitro será sufragado por partes iguales por el Sindicato y la Compañía.

## **ARTÍCULO 21 – HORARIO DE TRABAJO Y HORAS EXTRAS**

Sección 1. Ocho (8) horas consecutivas, excepto la media hora sin pagar del periodo de almuerzo, constituirá el turno regular o día de trabajo. La empresa, a su discreción, establecerá tiempos de inicio y les pagará a los empleados una prima de turno de diez centavos (\$0,10) además de la tarifa regular de pago para las clasificaciones de los trabajadores por todas las horas trabajadas cuando el tiempo de inicio es dentro del segundo turno.

Además, la compañía pagará un diferencial de turno de veinte (\$0,20) centavos a la tarifa regular para la clasificación de los empleados que trabajan el sábado y/o el domingo, a empleados con uno o más años de servicio cuyo turno regular incluye el sábado y/o el domingo.

Sección 2 Horas extras. Cualquier trabajo realizado en exceso de ocho (8) horas en un (1) día o cuarenta (40) horas en una (1) semana cualquiera, será pagado a razón de tiempo y medio. No habrá reducción de las horas de un empleado con el propósito de evadir el pago de horas extras.

Sección 3. El Empleador tiene el derecho de exigir a los empleados a trabajar horas extras o adicionales que sean necesarias para cumplir los requisitos operativos. En el evento que se requieran horas extras o adicionales, el Gerente de Operaciones o su designado deberá usar los procedimientos de voluntarios enumerados abajo en el orden en que aparecen:

- a) Si el empleado está en el trabajo y es dentro de su clasificación, se le preguntará.
- b) A los voluntarios se les preguntará empezando con los empleados calificados de mayor antigüedad.
- c) Al empleado calificado de menor antigüedad se le exigirá realizar el trabajo. Si el empleado de menor antigüedad se niega a la asignación de las horas adicionales/horas extras, el Empleador es libre de llenar el puesto de cualquier otra manera disponible. El empleado con menor antigüedad al negarse a las horas adicionales/horas extras podría ser sujeto a disciplina.

Sección 4. El texto de este artículo no deberá establecer un horario de trabajo garantizado, número de días u horas trabajadas en una semana de trabajo, o las horas trabajadas en un día.

Sección 5 – Periodos de Descanso: El empleador permitirá que todos los empleados tomen un período de descanso, que en la medida práctica será en la mitad de cada período de trabajo. El periodo de descanso autorizado será basado en el total de horas trabajadas al día a razón de quince (15) minutos de tiempo de descanso neto por cada cuatro (4) horas o la fracción mayor trabajada. Sin embargo, el período de descanso no será autorizado a los empleados cuyo total de tiempo diario de trabajo es de menos de tres horas y media (3-1/2). Cuando hay dos (2) horas o más de horas extras se dará diez (10) minutos de descanso al final del turno normal de los empleados. El periodo de tiempo de descanso autorizado se computará como horas trabajadas, por el cual no habrá descuento del salario.

A los empleados del Departamento de Soil Sort se les concederán cinco (5) minutos de tiempo de lavado pagado antes del almuerzo y al final de su turno.

Periodos de Almuerzo:

1. Todos los empleados que trabajan por lo menos cinco (5) horas consecutivas en un turno estarán obligados a tomar media (1/2) hora para el almuerzo. No se exigirá a los empleados trabajar más de cinco (5) horas consecutivas sin un almuerzo.
2. Se requerirá a todos los empleados que marquen la salida y entrada durante el periodo de almuerzo.

Sección 6. Cambios en la Semana de Trabajo

a. Temporales. La notificación de cualquier cambio temporal se le comunicará al empleado afectado (s) antes del primer día del cambio temporal, ya sea mediante una publicación o de cualquier otra manera.

b. Permanente. En el caso de que haya un cambio permanente en la semana de trabajo normal, al empleado (s) afectado se le notificara previamente por lo menos dos (2) semanas antes de que el cambio entre en vigencia. En caso de que la Compañía desee cambiar la semana de trabajo para un departamento o la planta, la Compañía notificará al Sindicato y discutirán la implementación de dicho cambio antes de su adopción. Cuando este tipo de cambio resulta en más de un (1) turno de horas de trabajo para un puesto, los empleados que ocupan tal posición en el mismo turno pueden elegir su horario por antigüedad. La Compañía se esforzará para acomodar razonablemente a los empleados con dificultades a corto plazo que puedan experimentar debido a un cambio permanente en la semana de trabajo normal.

c. En el caso de que la Compañía desea iniciar una semana de trabajo de cuatro (4) días con diez (10) horas por día, en la totalidad o en un segmento de la

operación de la Compañía, la Compañía deberá discutir el tema con los empleados afectados y determinar su manera de pensar con respecto a este tipo de horarios de trabajo por medio de una votación secreta de conformidad con la ley estatal. La Compañía notificara al Sindicato el resultado de la elección.

Sección 7. La notificación del requerimiento de horas extras se dará a los empleados antes de las cuatro (4) horas de terminar el turno o dentro de 24 horas de anticipación para las horas extras en sus días libres programados.

## **ARTÍCULO 22 – SALARIOS**

Sección 1. Los empleados deben recibir los salarios, que se indican en el Anexo A.

Sección 2. Cualquier empleado cambiado temporalmente de una mayor a una menor clasificación se le pagará a razón de la clasificación más alta, y cualquier empleado cambiado temporalmente de una menor a una mayor clasificación se le pagará a razón de la clasificación más alta durante el tiempo trabajado en dicha clasificación más alta.

Sección 3. Todos los empleados deberán ser compensados a su tarifa regular de pago por cualquier entrenamiento requerida por el Empleador. Además, los empleados serán elegibles para reembolso del costo de viaje en lo que respecta a dicha capacitación.

Sección 4. Si el sistema de nómina del Empleador lo permite, los empleados deberán ser pagados semanalmente los Viernes antes de finalizar su turno regular.

Sección 5. Los empleados pueden participar en el sistema de depósito directo del empleador en forma voluntaria.

Sección 6. El Empleador tiene el derecho de establecer nuevas clasificación(es) y cambio (s) en una clasificación de trabajo existente que es apropiada dentro de la unidad de negociación. Tales cambios pueden ser debidos a, pero no limitados a, cambios en las responsabilidades y en la producción. El Empleador deberá dar aviso con siete días de anticipación al Sindicato de los cambios en las clasificaciones de trabajo, incluyendo la tarifa de pago asignada a cada clasificación antes de publicar las ofertas de dicha clasificación de trabajo. El Empleador deberá reunirse con el Sindicato para discutir la nueva o modificada clasificación de trabajo. Nada de lo contenido en el presente documento impedirá al Empleador que el Sindicato tiene derecho a negociar los efectos de cualquier cambio significativo en las clasificaciones de trabajo.

Sección 7. Ningún empleado sufrirá una reducción en su tasa actual de pago por razón de la ejecución de este acuerdo.

## **ARTÍCULO 23 – INFORMES DE PAGO**

Sección 1. A los empleados programados regularmente se les garantizara como mínimo la mitad de sus horas regulares programadas a la tarifa aplicable en un día que estén obligados a presentarse a trabajar, a menos que el Empleador les notifique que no se reporten al trabajo llamándolos, por lo menos con dos (2) horas de anticipación, a

su último número de teléfono conocido y proporcionado por el empleado al Empleador o por un anuncio público.

Sección 2. La Sección 1 de este Artículo no se aplicará a las vacunas requeridas proporcionadas por el Empleador en las instalaciones del Empleador. La Sección 1 del presente Artículo no se aplicará a la asistencia de un empleado a las reuniones obligatorias con el Empleador y programadas dentro de dos horas del comienzo o final del turno del empleado. En tales casos, a los empleados se les pagará por el tiempo real dedicado a su trabajo a la tarifa regular aplicable para su clasificación. Esta sección no se aplicará en caso de incendio, inundación, desastre natural, falta de servicios públicos o un acto de Dios.

## **ARTICULO 25 – LLAMADAS DE EMERGENCIA**

Sección 1. Cuando un empleado es llamado durante su tiempo libre para reportarse a una asignación de trabajo fuera de su turno programado, esto se considerará como una llamada de emergencia. Sin embargo, cuando se pide a un empleado permanecer tarde en un día en el que el empleado se ha reportado a trabajar o antes de salir del trabajo, a un empleado se le ha solicitado presentarse a trabajar en un próximo día, ya sea o no en su horario regular, esto no se considerará como una llamada de emergencia.

Sección 2. El pago por el tiempo trabajado en el llamado de emergencia no podrá ser inferior a la mitad de las horas regulares de los empleados a la tarifa regular del empleado. Los empleados deberán realizar las tareas que le sean asignadas.

## **ARTÍCULO 25 – DIAS FESTIVOS**

Sección 1. Todos los empleados a tiempo completo de la unidad de negociación, que no estén en periodo de prueba, tendrán derecho a días festivos pagados cada año,

Año Nuevo	Día de Acción de Gracias
Día del Soldado Caído	Navidad
4 de Julio	Día personal Flotante
Día del Trabajo	

Sección 2. El pago de días festivos se basará en las horas regulares programadas individualmente de un empleado y de la tarifa regular de pago. El empleado tendrá las siguientes opciones:

Programar otro día de descanso con goce de sueldo dentro de 3 semanas del día festivo, recibir el pago del día en el próximo cheque de pago, o trabajar el día festivo y recibir pago de día festivo más las horas trabajadas al pago regular del empleado.

Sección 3. Los días festivos que caen durante un periodo de vacaciones se pagarán en el día que se observa el día festivo y debe registrarse como un día festivo y no un día de vacaciones.

Sección 4. Los empleados no programados en un día festivo deben trabajar su día programado antes y después del día festivo con el fin recibir el pago por el día festivo, a menos que estén en servicio de jurado o permiso por duelo. Los empleados programados para trabajar en el día festivo deben trabajar su día programado antes del día festivo, el día programado después del día festivo, y el propio día festivo con el fin de ser pagado por el día festivo, a menos que estén en servicio de jurado o permiso por duelo. A los empleados que llamen para avisar que están enfermos ya sea el día anterior o el día después del día festivo o en el propio día festivo se les podrá solicitar que presenten prueba de la enfermedad para que el día festivo sea pagado.

## **ARTÍCULO 26 – VACACIONES**

Sección 1. Todos los empleados a tiempo completo, tendrán derecho a vacaciones. Las vacaciones se determinarán en base a los años de servicio de la siguiente manera:

a) Después del primer (1<sup>er</sup>) año de servicio, el empleado recibirá una (1) semana de vacaciones pagadas.

b) Después del segundo (2<sup>do</sup>) año de servicio, el empleado recibirá dos (2) semanas de vacaciones pagadas.

c) Después del séptimo (7<sup>mo</sup>) año de servicio, el empleado recibirá tres (3) semanas de vacaciones pagadas.

d) Después del decimocuarto (14<sup>o</sup>) año de servicio, el empleado recibirá cuatro (4) semanas de vacaciones pagadas.

e) Las vacaciones pueden tomarse en incrementos de una hora. No habrá pago en vez de vacaciones. No habrá vacaciones sin pagar si el tiempo de vacaciones se encuentra disponible para ser tomado.

Sección 2 El Empleador deberá publicar una lista de vacaciones el primer (1) día de Noviembre y los empleados deberán seleccionar sus vacaciones por antigüedad. Sin embargo, los empleados que no seleccionen para el quince (15) de diciembre no tendrán preferencia, sin hacer caso a su antigüedad. Diciembre 31 de cada año la copia del horario de vacaciones se mandara a la Unión

Sección 3 Los empleados deben ser elegibles después de cumplir el periodo de prueba por las cantidades especificadas de vacaciones. No obstante, la antigüedad se determinará de acuerdo con el Artículo 13 (Antigüedad), el otorgamiento inicial de vacaciones a un empleado bajo este Acuerdo ocurrirá cuando las vacaciones se acumulen siguiendo la implementación de este Acuerdo.

Sección 4. Las vacaciones ganadas bajo el presente Acuerdo podrán ser llevadas de año en año hasta un máximo de 160 horas.

Sección 5. Las vacaciones se pagarán a razón de la tarifa regular de pago individual

del empleado multiplicada por sus horas regularmente programadas.

Sección 6. A los empleados cuyo empleo es terminado se les pagará las vacaciones del año en curso, sobre una base promedio.

Sección 7. En o poco después de la fecha de aniversario de un empleado, el Empleador deberá mostrarle al empleado un informe de los días de vacaciones disponibles para el año siguiente.

Sección 8. Si las vacaciones disponibles de los empleados no son reportadas en el talón de cheque de pago, el Empleador deberá proporcionar mensualmente un informe que indique las vacaciones disponibles de cada empleado

## **ARTÍCULO 27 – PERMISO POR ENFERMEDAD**

Los empleados se le dará cuarenta 40 horas de licencia por enfermedad el 1 de enero de cada año calendario. Un empleado será elegible para pago de permiso por enfermedad, empezando desde el primer día de ausencia, cuando notifica al Empleador de que la ausencia se debió a una enfermedad. Un certificado médico puede ser requerido después de tres (3) días de la enfermedad. Cualquier permiso por enfermedad no usado, se pagara al empleado la primera (1<sup>ra</sup>) semana de Diciembre. . La empresa cumplirá con la ley de California en lo que respecta a la licencia por enfermedad.

## **ARTÍCULO 28 – RETIRO**

Sección 1. El empleador contribuirá diez centavos (\$0,10) por hora compensada por empleado para el programa de 401 (k) Plan Plus nacional administrado por la Unión o sus afiliados para los empleados de un 1 año o más que contribuir al menos diez centavos (\$0,10) por hora compensada a el programa. Sujetas a los requisitos del sistema de nómina del empleador y cualquier acuerdo de participación aplicable, el empleador se compromete a tomar las deducciones de nómina y desembolsar para el programa nacional de además de conformidad con la autorización del empleado.

Sección 2. Puntualmente sobre la ratificación de este acuerdo, el empleador y el sindicato tomarán todas las medidas necesarias y apropiadas para dar efecto a la sección anterior de este artículo.

## **ARTÍCULO 29 – PLAN DE SEGUROS**

**Sección 1.** Efectivos el 01 de octubre de 2017, los empleados serán elegibles para el plan de servicio de alimento administrado (Food Service Plan) administrado por el Fondo Nacional de Salud de Amalgamated.

**Sección 2. Elegibilidad.** Un empleado elegible es aquel que está en la nómina del

empleador en el primer día de cada mes calendario y se inscribe en el plan de salud durante los partidos de acuerdo al período anual de inscripción abierta. Además, si un empleado elegible tiene un evento que califique como matrimonio, nacimiento, adopción, etc. el empleado podrán inscribirse fuera del período de inscripción abierta. El primer pago para los nuevos empleados, que son contratados que aún no son todavía miembros de la unidad de negociación que se registren para el seguro de salud dentro de los treinta 30 días después del comienzo de su empleo, será el primer día del primer mes de calendario siguiente al empleado primeros treinta 30 días de empleo.

**Sección 3. Cantidad de la contribución.** Para la cobertura efectiva 01 de octubre de 2020, los empleados que se registren durante la inscripción abierta, la prima mensual anual es \$850.00 por mes a efectos de brindar hospitalización, médico, visión y medicamentos recetados. A partir del que 01 de octubre de 2021, esta prima mensual anual se incrementará a \$892.00 por mes. A partir del que 01 de octubre de 2022, esta prima mensual anual se incrementará a \$937.00 por mes.

Efectivo 01 de octubre de 2017, los empleados estarán obligados a contribuir con veinte (20%) por ciento del costo total mencionados para cada año del contrato.

**Sección 4. OPTAR SALIR.** Todos los empleados elegibles que reúnan los requisitos de elegibilidad establecidos en la sección 2 anterior deben proveer prueba de seguro de salud bajo un Plan alternativo, con el fin de optar fuera de la cobertura anterior. El empleador y el empleado no será responsables por los aportes mensuales al fondo.

**Sección 5. Pagos.** Todas las primas debido serán pagadas no más tarde de la décima (10 °) día de cada mes calendario.

**Sección 6. Fideicomiso Del Seguro.** El empleador estará sujeto a lo dispuesto en el fideicomiso de seguros actualmente existentes y la acción de los administradores en revisar o enmendar las disposiciones de tal confianza en todas las materias con excepción de aporte tasas que están cubiertos arriba.

El empleador está de acuerdo en que si es necesario a discreción de los administradores a tomar las medidas legales para recoger la anterior referido a la suscripción durante la vigencia de este acuerdo por cualquier motivo, el Patronato podrá recoger formulario al empleador de cualquier procesos judiciales, además de todos los importes adeudados conforme al presente, todos los costos involucrados en tales actos y una cantidad razonable para honorarios de abogado que fijará el tribunal apropiado.

## **ARTÍCULO 30 – SUBSIDIO DE TRANSPORTE**

Cualquier empleado que está obligado a utilizar su propio vehículo, o se le solicite realizar un trabajo en otro lugar, recibirá un subsidio de millaje a razón de la tarifa prevaleciente del IRS que este en vigencia, o se le reembolsará la tarifa correspondiente por el uso del transporte público, si necesario.

## **ARTÍCULO 31 – PERMISO POR DUELO**

Sección 1. Este beneficio está disponible para los empleados que han completado el periodo de prueba antes de la muerte de un familiar cubierto.

Sección 2. En caso del fallecimiento de un familiar cercano de un empleado, el permiso por duelo con goce de sueldo se autorizará durante un período máximo de tres días de trabajo programados para el fin del duelo y/o asistir al funeral y todos los asuntos concernientes a la muerte. Tales ausencias serán permitidas dentro de tres días antes o después del funeral. Los empleados deben ser pagados a su tarifa regular de pago por sus horas regulares trabajadas.

Sección 3. Para propósitos del presente artículo, el término "familia cercana" se definirá como esposo actual, esposa actual, pareja domestica actual, hijos o hijastros, hijos de la pareja domestica del empleado, padres o guardián legal, hermano, hermana, hermanastros, abuelos, nietos, tía, tío suegra actual y suegro actual.

Sección 4. Tiempo libre adicional puede ser concedido a un empleado, sin goce de sueldo, cuando se requiere que viaje para asistir al funeral de aquellos mencionados anteriormente.

## **ARTÍCULO 32 – SERVICIO DE JURADO**

Sección 1. Este beneficio está disponible para los empleados que han completado el periodo de prueba antes de recibir la notificación para el servicio de jurado.

Sección 2. A todos los empleados que han sido llamados para el servicio de jurado se les concederán un permiso con goce de sueldo por un período no mayor a 20 días hábiles en un año. El pago para dicho permiso consistirá en la diferencia entre la tarifa regular de pago del empleado y el de la remuneración recibida del sistema judicial. Los empleados deben ser pagados a la tarifa regular de pago por sus horas regulares trabajadas. El empleado deberá presentar prueba de dicha remuneración al Empleador. Una notificación oficial será presentada al Empleador antes de conceder el permiso. El Empleador deberá proporcionar el permiso para el servicio de jurado de acuerdo con todas las leyes aplicables.

## **ARTÍCULO 33 – TABLERO DE ANUNCIOS Y BOTONES**

Sección 1. El Empleador deberá permitir al Sindicato el uso razonable de un tablero de anuncios con el fin de publicar información. Copias de los anuncios serán proporcionados al Gerente de la Unidad antes de la publicación y no podrán ser inflamatorios, difamatorios o despectivos hacia el Empleador o el cliente(s) del Empleador.

Sección 2. A los empleados se les permitirá usar un botón del Sindicato mientras desempeñan sus funciones, siempre que el uso de tal botón no represente un peligro para el público, el empleado, o la maquinaria, y el botón no sea inflamatorio, difamatorio, o despectivo hacia el Empleador o el cliente del Empleador.

## **ARTÍCULO 34 – UNIFORMES**

Sección 1. El Empleador deberá suministrar a todos los empleados regulares los uniformes requeridos, los cuales serán reemplazados uno a uno en la medida que sean necesitados. Los empleados deben usar otra ropa y calzado según lo determinado por el Empleador.

Sección 2. Si el Empleador proporciona los uniformes, entonces los empleados serán responsables de lavar y mantener los uniformes.

Sección 3. Si un empleado destruye, daña o pierde su uniforme, el empleado será responsable por el costo del reemplazo.

Sección 4. Los empleados deben usar el uniforme como lo indique el Empleador.

Sección 5. Con excepción de un botón del Sindicato, de una pulgada, de acuerdo a lo dispuesto en el presente Acuerdo, ninguna ropa diferente al uniforme deberá ser usada.

## **ARTÍCULO 35 – NO HUELGAS/NO CIERRES PATRONALES**

Sección 1. No Huelgas u Otras Interferencias. El Sindicato acuerda que no habrá huelgas (generales, de simpatía o de otra clase), declaración de huelgas, paros de trabajo, huelgas pasivas o retrasos, protestas o cualquier otra interferencia directa o indirecta con las actividades u operaciones del Empleador durante la vigencia de este Acuerdo. Los empleados se reservan el derecho de negarse a cruzar una línea de protesta en los casos donde se ha establecido legalmente una línea primaria de protesta por Western Otates Regional Joan Borde Works Untad, SEIU en las instalaciones como consecuencia de la decisión del Empleador de convertirse en un aliado de un Empleador distinto a Crótalo que esté involucrado en un conflicto laboral al realizar trabajos de las instalaciones cerradas por huelga cubiertas por el presente Acuerdo.

Sección 2. Cierre Patronal. El Empleador se compromete a no llevar a cabo un cierre patronal durante la vigencia de este Acuerdo.

Sección 3. Los Mejores Esfuerzos del Sindicato. El Sindicato acuerda que, en caso de cualquier violación de la Sección 1 de este Artículo, el Sindicato hará todos sus mejores esfuerzos para hacer que tal violación cese y reanudar el trabajo totalmente.

Sección 4. Soluciones. El Empleador puede imponer cualquier acción disciplinaria, incluyendo el despido, a cualquiera o todos los empleados involucrados en una violación de la Sección 1 de este Artículo. Cualquier disciplina bajo el presente Artículo estará sujeta a los procedimientos de queja y arbitraje de este Acuerdo, pero sólo en lo que se refiere a la cuestión de si está o no el empleado involucrado en la actividad.

## **ARTÍCULO 36 – SUCESORES**

Este Acuerdo será definitivo para las partes, sus sucesores y cesionarios. En el caso de que las instalaciones del Empleador sean vendidas o cedidas, el Empleador deberá notificar al Sindicato por escrito y dar aviso al comprador o cesionario de la existencia de

este Acuerdo y las operaciones amparadas por el mismo.

## **ARTÍCULO 37 – CLAUSULA DE RESERVA**

Si alguna disposición de este Acuerdo es interpretada posteriormente por una acción legislativa o administrativa o declarada por un tribunal de jurisdicción competente como ilegal, inaplicable o de no estar de acuerdo con la ley aplicable, todas las demás disposiciones de este Acuerdo permanecerán en vigencia y efectivas durante la vigencia del presente Acuerdo, y las partes acuerdan negociar de inmediato la parte invalidada del mismo.

## **ARTÍCULO 38 – FONDO CIVICO**

El empleador se compromete a deducir y transmitir al tesorero de los trabajadores United Western States Regional Joint Board, SEIU Local 75 Property Service Civic Engagement Fund (PSCEF) la cantidad especificada para cada semana trabajada a partir de los salarios de aquellos empleados que voluntariamente autorizaron tales contribuciones. Esta transmisión se producirá a más tardar el vigésimo (20) día del mes siguiente, e irá acompañada de una lista de los nombres de los empleados para los que se hayan realizado tales deducciones y del importe deducido por cada empleado.

La Unión se compromete a indemnizar y salvar al Empleador de responsabilidad alguna y todas las reclamaciones, demandas u otras formas de responsabilidad que surjan de las deducciones de dinero por cualquiera de las deducciones antes mencionadas de la paga de un empleado. La Unión asume toda la responsabilidad por la disposición de los fondos así deducidos una vez que han sido entregados a la Unión

## **ARTÍCULO 39 – TOTALIDAD DEL ACUERDO**

Sección 1. Queda entendido y acordado que este Acuerdo incluye y constituye el único y total Acuerdo entre las partes acerca de todos los temas o asuntos relacionados con la negociación colectiva. Este Acuerdo sustituye todos los acuerdos, entendimientos y prácticas anteriores, orales o escritas, expresas o implícitas, entre las partes, y no podrá ser cambiado o modificado a menos dicho cambio o modificación sea acordado por ambas partes por escrito.

Sección 2. Las partes reconocen y aceptan que, durante las negociaciones que dieron lugar a este Acuerdo, cada uno tenía el derecho pleno y la oportunidad de hacer demandas y propuestas con respecto a cualquier tema o asunto relacionado con la negociación colectiva y que las demandas o propuestas que fueron o podrían haberse hecho, pero que no se lograron se consideran eliminadas del Acuerdo.

## **ARTÍCULO 40 – DURACIÓN DEL ACUERDO**

Sección Este Acuerdo estará en vigencia y efecto desde el 28 de Julio 2020 y permanecerá en vigencia hasta el 27 de Julio 2023. Si alguna de las partes desea negociar cambios en el presente Acuerdo que entren vigencia a partir de su vencimiento, la parte deberá dar aviso razonable de tal intención.

Sección 2. Si el Acuerdo termina de acuerdo con la Sección 1 de este Artículo antes de que las partes lleguen a un acuerdo sobre los términos de la continuación del acuerdo de negociación colectiva, habrá un "Período de Espera" durante el cual ninguna de las partes puede participar en huelgas, cierre patronal, protestas, cambios unilaterales en el Acuerdo, u otras acciones económicas. El presente Acuerdo se extenderá por la duración del Período de Espera. Durante el Período de Espera, el Empleador y el Sindicato harán todos los esfuerzos posibles para negociar y ponerse de acuerdo sobre un renovado Acuerdo de negociación colectiva. El Período de Espera será por un mínimo de 60 días, a menos que sea prorrogado por mutuo acuerdo de las partes. Las mejoras económicas contenidas en un Acuerdo renovado entraran en vigencia en la fecha efectiva del Acuerdo renovado y deben ser retroactivas a la fecha de expiración del presente Acuerdo, a menos que las partes mutuamente acuerden otra cosa

EN FE DE LO CUAL, Crothall y Western States Regional Joint Board, Local 75, Workers United, SEIU, han causado este Acuerdo a ser firmado por sus representantes debidamente autorizados a partir de este día 3 de Agosto 2020.

Crothall Laundry Services  
2635 N Airport Way, Manteca, CA  
3748 Zephyr Court, Stockon, CA

Western States Regional Joint Board,  
Workers United, SEIU

Gary Dufresne  
Director Regional

Maria Rivera  
Gerente Regional

\_\_\_\_\_  
Fecha

\_\_\_\_\_  
Fecha

## ANEXO “A”

### Sección 1. Tarifas de Pago:

Clasificación	7/28/ 2019	7/28/ 2020	12/20/ 2020	7/28/ 2021	12/19/ 2021	7/28/ 2022	12/18/ 2022
Incrementos Por Hora		\$0.50	\$0.55	\$0.50	\$0.55	\$0.30	\$0.30
Pesador Principal	14.70	15.20	15.75	16.25	16.80	17.10	17.40
Lavanderia/ Secado/ Departamento CBW	14.20	14.70	15.25	15.75	16.30	16.60	16.90
Producción	13.30	13.80	14.35	14.85	15.40	15.70	16.00
Sorteador de Ropa Sucia	13.70	14.20	14.75	15.25	15.80	16.10	16.40
Cuarto de Empaque	13.55	14.05	14.60	15.10	15.65	15.95	16.25
Despacho de Pedidos	13.80	14.30	14.85	15.35	15.90	16.20	16.50
Túnel de Vapor/ COG	13.55	14.05	14.60	15.10	15.65	15.95	16.25

### Sección 2. LIDERES

Los líderes serán pagados \$1.00 por hora más de la tarifa base establecida.

### Sección 3. CONTRATACIONES NUEVAS

El empleador pagará Federal o salarios mínimos de estado si tal aumento de precios en una tasa superior a la tasa introductoria.

1 ° 30 días...	Salario mínimo
Después de eso...	Tasa de clasificación

Sección 4. Salario personalizado. Si la actual tasa salarial del empleado es mayor que el mínimo indicados en la tabla de clasificación anterior, recibirán treinta (\$0,30) en las siguientes fechas.

7/28/20	12/20/20	7/28/21	12/19/21	7/28/22	12/18/22
\$0.30	\$0.30	\$0.30	\$0.30	\$0.30	\$0.30