

ACUERDO

ENTRE Y POR

**Crothall Laundry Services
4445 S. 36TH STREET
PHOENIX, AZ**

Y

**Consejo Directivo Regional de Los
Estados Del Oeste, SEIU
Local 2732**

FECHA DE VIGENCIA

De: DICIEMBRE 21, 2022 A: DICIEMBRE 20, 2025

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.

PREÁMBULO	5
ARTÍCULO 1 – RECONOCIMIENTO.....	5
ARTÍCULO 2 – DEFINICIONES	5
ARTÍCULO 3 – RESPETO Y DIGNIDAD.....	6
ARTÍCULO 4 – NO-DISCRIMINACIÓN	6
ARTÍCULO 5 – DERECHOS DE LA GERENCIA	7
ARTÍCULO 6 – AFILIACIÓN SINDICAL	7
ARTÍCULO 7– DEDUCCIÓN DE CUOTAS SINDICALES	8
ARTÍCULO 8 – TRABAJO DE LA UNIDAD DE NEGOCIACIONES.....	10
ARTÍCULO 9 – COMITÉ ADJUNTO OBRERO PATRONAL	10
ARTÍCULO 10 – SEGURIDAD	11
ARTÍCULO 11 – VISITACIÓN	11
ARTÍCULO 12 – DELEGADOS SINDICALES	12
ARTÍCULO 13 – SEÑORÍA	13
ARTÍCULO 14 – PERIODO DE PRUEBA	14
ARTÍCULO 15 – OFERTAS DE EMPLEO.....	14
ARTÍCULO 16 – DESCANSOS Y RESTITUCIONES.....	16
ARTÍCULO 17 – PERMISOS DE AUSENCIAS	17
ARTÍCULO 18 – DERECHOS DE INMIGRACIÓN	18
ARTÍCULO 19 – DISCIPLINA Y DESPIDOS.....	19

ARTÍCULO 20 – PROCEDIMIENTO DE QUEJAS	21
ARTÍCULO 21 – HORAS DE TRABAJO Y HORAS EXTRA	23
ARTÍCULO 22 – SALARIOS	24
ARTÍCULO 23 – PAGO POR REPORTARSE.....	25
ARTÍCULO 24 – LLAMADAS EN UNA EMERGENCIA.....	25
ARTÍCULO 25 – DÍAS FESTIVOS.....	26
ARTÍCULO 26 – VACACIONES	26
ARTÍCULO 27 – AUSENCIAS POR ENFERMEDAD.....	27
ARTÍCULO 28 – PENSIÓN.....	28
ARTÍCULO 29 – SEGURO	28
ARTÍCULO 30 – GASTOS DE VIAJE	31
ARTÍCULO 31 – AUSENCIAS POR LUTO	31
ARTÍCULO 32 – PERMISO PARA SER MIEMBRO DE UN JURADO	31
ARTÍCULO 33 – TABLERO DE ANUNCIOS Y BOTONES	32
ARTÍCULO 34 – UNIFORMES	32
ARTÍCULO 35 – NO HUELGA Y NO CIERRE PATRONAL	32
ARTÍCULO 36 – SUCESORES	33
ARTÍCULO 37 – CLAUSULA DE SALVAGUARDIA	33
ARTÍCULO 38 – ACUERDO TOTAL.....	33
ARTÍCULO 39 – VIGENCIA DEL ACUERDO	34

APÉNDICE “A” (SALARIOS).....	35
APÉNDICE “B” (UNIFORMES).....	36
APÉNDICE “C” (DELEGADOS SINDICALES).....	37
APÉNDICE “D” (ASUNTOS CULTURALES Y DIVERSIDAD ÉTNICA).....	38
APÉNDICE “E” (DEDUCCIÓN DE CUOTAS/ FORMA DE AUTORIZACIÓN)	39
APÉNDICE “F” (SEGURIDAD)	40
APÉNDICE “G” (MEDIACIÓN DE QUEJAS).....	41
APÉNDICE “H” (DÍAS FESTIVOS).....	43
APÉNDICE “I” (COSTOS DE IMPRESIÓN Y DISTRIBUCIÓN)	44
APÉNDICE “J” (NORMAS DE PRODUCCIÓN)	45

PREÁMBULO

Sección 1. Este acuerdo está realizado y celebrado, por y ente Crothall Laundry Services, 4445 S. 36th Street, Phoenix, AZ (“Empleador”), y Western States Regional Joint Board, Workers United, SEIU (“Sindicato”), con el propósito de proveer un documento claro y conciso en el cual las partes puedan establecer equitativamente una relación dentro del significado del Decreto Nacional de Relaciones Laborales.

Sección 2. El Empleador y el Sindicato comparten la meta de fomentar una relación colaborativa y amistosa que directamente facilite la entrega de servicios eficientes de alta calidad a los clientes y compradores del Empleador a precios competitivos por empleados que gozan de salarios, beneficios, y condiciones laborales razonables. Consecuentemente, el Empleador y el Sindicato reconocen que es de interés superior para ambas partes y de los empleados que respeto y responsabilidad mutua caractericen todos los tratos entre ellos. El Empleador y los representantes Sindicales en todos los niveles aplicarán los términos de este Acuerdo equitativamente en concordancia con su intención, su significado y congruente con el estatus del Sindicato como el representante exclusivo de negociaciones de todos los empleados, como es definido en el Artículo 1 y el derecho del Empleador de manejar su negocio de forma rentable.

ARTÍCULO 1 – RECONOCIMIENTO

El Empleador reconoce al Sindicato como el representante único y exclusivo de negociaciones con respecto a salarios horas de empleo y otras condiciones de empleo para todos los empleados de tiempo completo y de medio tiempo regulares en Crothall Laundry Services, 4445 S. 36th Street, Phoenix, AZ y en las clasificaciones identificadas en el Apéndice A. Excluidos de la unidad de negociaciones estarán los empleados en clasificaciones no identificadas en el Apéndice A, gerentes, empleados confidenciales o de oficina, empleados profesionales, empleados casuales/substitutos, empleados temporales, supervisores, y guardias como son definidos en el Decreto Nacional de Relaciones Laborales.

ARTÍCULO 2 – DEFINICIONES

Sección 1. Empleados de Tiempo Completo: Un “empleado de tiempo completo” es uno que trabaja regularmente 30 o más horas por semana.

Sección 2. Empleado de Medio Tiempo: Un “empleado de medio tiempo” es uno que trabaja regularmente menos de 30 horas por semana.

Sección 3. Empleado Casual: Un “empleado casual” es uno que está programado a trabajar cuando se necesite, de forma no regular.

Sección 4. Día/Días Laboral(es): Cuando se utilice para definir límites de tiempo para notificaciones, reuniones, publicaciones, y procedimientos de Queja y Arbitración, “Día

Laboral” significa de Lunes a Viernes con excepción de días festivos fijos bajo este Acuerdo y días en los cuales la unidad este cerrada.

Sección 5. Empleados temporales: A los "empleados temporales" se les ofrecerá empleo al finalizar el tiempo de contrato de agencia que no exceda las 600 horas. Si un contrato de agencia requiere que se completen más horas, el Cliente lo notificará al Sindicato. Luego se les pedirá que completen una prueba de 30 días a partir de la fecha de contratación.

ARTÍCULO 3 – RESPETO Y DIGNIDAD

El Empleador y el Sindicato acuerdan que cada empleado y representante de supervisión del Empleador será tratado con dignidad y respeto. Abuso verbal, acoso, o amenazas, incluyendo acoso sexual, por empleados, gerentes o supervisores entre uno y otro no será tolerado. La disciplina será administrada en una manera profesional.

ARTÍCULO 4 – NO-DISCRIMINACIÓN

Sección 1. El Empleador y el Sindicato acuerdan que ninguno de ellos discriminará en contra o acosarán a ninguno de los empleados del Empleador debido a la raza, color, religión, sexo, orientación sexual, identidad o expresión de género, características genéticas, nacionalidad de origen, discapacidad, estatus de veterano o cualquier otra característica personal que este protegido por la ley en vigor. El Empleador y el Sindicato también acuerdan que ninguno de ellos tomará represalias en contra de cualquiera de los empleados del Empleador que se queje de discriminación o acoso o que participe en una investigación relacionada con discriminación o acoso.

El Empleador y el Sindicato acuerdan que cada uno de los miembros de la unidad de negociaciones también tiene la obligación de no discriminar, acosar, o tomar represalia basado en cualquiera de las características protegidas descritas anteriormente en contra de cualquier otro empleado o cualquier persona con la cual el empleado tiene contacto en las instalaciones del Empleador o de sus clientes durante el curso del día de trabajo del empleado.

Sección 2. Sexo - El uso de los pronombres “el” o “ella” y los sufijos “hombres o “mujeres” no deberán interpretarse como una referencia a miembros de un solo sexo, pero se aplicarán a miembros de cualquier sexo.

Sección 3. La Ley de Estadounidenses con Discapacidades Este Acuerdo deberá interpretarse como uno que permite hacer acomodos razonables para personas discapacitadas como es requerido por la Ley Estatal y Federal, incluyendo la Ley de Estadounidenses con Discapacidades [conocido por sus siglas en ingles] (ADA). En dicho caso que los acomodos sean contradictorios y requeridos solo para cumplir con dichas leyes, las partes, a petición de cualquier parte, deberá reunirse para discutir el acomodo propuesto. Las partes acuerdan que cualquier acomodo hecho por el Empleador con respecto a responsabilidades laborales o cualquier otra condición

laboral no será aplicable a otro individuo, clase o grupo de empleados, si no que será aplicable solamente a la persona o personas acomodadas en la situación particular. El hecho que dicha persona o personas fueron acomodadas, y la manera o método de dicho acomodo, no será considerado como un precedente futuro, por lo tanto, no podrá ser utilizado o usado como base para otro fin en el futuro.

Sección 4. Diversidad Étnica y Asuntos Culturales. Las partes reconocen la importancia de crear un ambiente laboral inclusivo donde empleados de diversos orines puedan trabajar y comunicarse efectivamente y han acordado a medidas establecidas en el Apéndice D.

ARTÍCULO 5 – DERECHOS DE LA GERENCIA

Sección 1. El Sindicato reconoce el derecho del Empleador de operar y administrar su negocio. Todos los derechos, funciones, prerrogativas, discreción de la gerencia del Empleador, anteriormente ejercida, o potencialmente ejercitable o de otra manera, son conferidos exclusivamente al Empleador, excepto solamente en la medida que dichos derechos sean específica y explícitamente modificados por disposiciones de este Acuerdo.

Sección 2. Excepto por modificaciones en este Acuerdo, el derecho del Empleador de operar su negocio deberá incluir, pero no se limitará a, el derecho de contratar, promover, remover, transferir, asignar, y dirigir su fuerza laborar; a disciplinar, suspender, despedir, jubilar o relevar empleados de sus obligaciones por falta de trabajo u otras razones legítimas; a determinar y requerir normas de operación, pólizas de operación u otras pólizas; a determinar la cantidad y tipo de equipo a ser utilizado; a incrementar o disminuir la fuerza laboral; a determinar el número de departamentos y los empleados dentro de los mismos, y el trabajo que se desempeñará por ellos, a determinar los procesos que su utilizaran en el lugar de trabajo; a determinar el número de horas por día o por semana que individuos trabajarán y la operaciones que se llevaran a cabo; a establecer y cambiar los horarios de trabajo, horas y asignaturas, a subcontratar siempre y cuando no resulte en el descanso laboral por recorte de personal o desplazo de empleados, excepto en casos de fallas mecánicas, incendio, inundación, la suspensión o traslado de cualquier porción o de todas las operaciones actuales o futuras que se lleven a cabo en las instalaciones cubiertas por este Acuerdo; a programar horas de trabajo, incluyendo horas extras, a añadir turnos o de cancelar turnos existentes de acuerdo a las necesidades del cliente; a determinar el contenido del trabajo y las clasificaciones requeridas; a hacer y aplicar todas las reglas relacionadas con el trabajo, operaciones, y seguridad.

ARTÍCULO 6 – AFILIACIÓN SINDICAL

Sección 1. Ser un miembro en regla con el Sindicato será una condición de empleo con el Empleador para todos los empleados de la unidad de negociaciones que tienen dicha membresía en la fecha de la ejecución de este Acuerdo; también será una

condición de empleo con el Empleador para todos los demás miembros de la unidad de negociaciones en y después del 30 día de la ejecución o de la fecha en la que entrará en efecto este Acuerdo. O en o después del 30 día del inicio de su empleo, lo que sea más tarde. Si lo anterior es prohibido por ley, entonces al momento correspondiente todos los empleados deberán ser requeridos como condición de empleo (a menos que lo prohíba la ley) de pagar al Sindicato un cargo por servicio para rembolsarle por el costo de negociar y administrar este Acuerdo.

Sección 2. Ser un miembro en regla con el Sindicato para propósitos de este Artículo significara dicha membresía en el Sindicato por medio de membresía en Western States Regional Joint Board Workers United, SEIU.

Sección 3. En caso de que la Sección 1 no sea legalmente aplicable, los empleados deberán ser informados por el Empleador de la existencia de este Acuerdo. Las partes acuerdan que la siguiente Declaración Colectiva deberá ser leída o dada a los empleados durante la orientación para nuevos empleados y la pondrán en el lugar del trabajo: “todos los empleados de Crothall Laundry Services, 4445 S. 36th Street, Phoenix, AZ están cubiertos bajo el acuerdo colectivo de negociaciones entre Crothall y Western States Regional Joint Board Workers United, SEIU. Crothall se mantiene neutral referente a la decisión del empleado de afiliarse o no al Sindicato. Ningún empleado será discriminado en contra por afiliarse o no al Sindicato. Para más información o para solicitar una copia del Contrato Sindical llamar a la Oficina Sindical al 1-800-920-0407”.

Sección 4. Para simplificar la administración de esta Sección el Empleador y el Sindicato, el Empleador deberá al contratar un nuevo empleado proveer a cada empleado una aplicación de membresía sindical y autorización sindical para deducir cuotas. El Empleador deberá remitir los formularios completos al sindicato cada mes. Todos los empleados nuevos tendrán derecho de recibir una orientación pagada de 15 minutos facilitada por el Sindicato.

ARTÍCULO 7– DEDUCCIÓN DE CUOTAS SINDICALES

Sección 1. El Empleador accede a deducir semanalmente, si el Sistema de nómina de sueldo del Empleador lo permite, del salario de cada uno de los empleados que autoricen dicha deducción, la cantidad de la tarifa de inscripción regular y de las cuotas mensuales del Sindicato tal y como sean certificadas al Empleador por el Secretario/Tesorero del Sindicato.

Al final de cada mes, el empleador notificará por escrito al sindicato de todos los empleados, incluidos los nuevos empleados, contratados durante ese mes. El informe debe proporcionarse en formato Excel con el nombre, número de identificación del empleado, dirección, número de teléfono celular disponible, número de seguro social, fecha de nacimiento, dirección de correo electrónico si está disponible, turno, tasa de

pago, preferencia de idioma si está disponible y fecha de inicio de cada empleado nuevo empleado o empleado recontratado.

El empleador continuará reconociendo la membresía del sindicato, las deducciones de cuotas y las autorizaciones voluntarias de contribuciones políticas presentadas al sindicato en formularios de solicitud de membresía por escrito, a través de la autorización de deducción en línea. El Sindicato continuará presentando al Empleador una lista de miembros que han autorizado la deducción de nómina y proporcionará al Cliente una verificación de que la deducción de nómina y / o las contribuciones de COPE han sido autorizadas por el empleado solo en caso de que surja una pregunta sobre el estado de membresía de un empleado.

Sección 2. El Empleador deberá remitir cada mes al Sindicato, la cantidad de las deducciones hechas en ese mes en particular incluyendo las tarifas de inscripción, tarifas de reinstalación, cuotas sindicales, y pagos atrasados, junto con una lista de los empleados y sus seguros sociales, pago por hora, y pagos atrasados por semana/mes, por quienes dichas deducciones han sido hechas. La lista debe indicar todas las acciones oficiales de personal que resulten en un cambio de estatus en los miembros de la unidad de negociaciones, incluyendo nuevas contrataciones, despidos, permisos de ausencia, y descansos laborales por recorte de personal. La transferencia deberá ser enviada no más tarde del 25 día del mes después del mes en el cual las deducciones fueron hechas. Las partes acuerdan que ellos continuarán reuniéndose y deliberando referente a la aplicación de métodos y procesos que mejoren la eficacia de recopilar y transmitir información relevante a dichas deducciones, incluyendo si fuera posible de hacerse electrónicamente.

Sección 3. La obligación del Empleador está limitada únicamente a hacer las deducciones autorizadas y dicha obligación terminará en el momento en que el empleado sea despedido o descansado por motivo de falta de trabajo, incluyendo descansos laborales por recorte de personal en tiempo de verano.

Sección 4. El Sindicato acuerda a indemnizar y eximir al Empleador de cualquier y toda queja o reclamo que surja a raíz del cumplimiento del Empleador con este Artículo.

Sección 5. Section 5. El Empleador deducirá mensual o semanalmente una cantidad fija en dólares, si el sistema de nómina del Empleador lo permite, de los sueldos o salarios brutos de cada empleado que ejecute voluntariamente el formulario de autorización de deducción de nómina del Comité de Educación Política (COPE) que es el Apéndice E de este Acuerdo las contribuciones autorizadas en ese formulario, y remitir esas contribuciones al Sindicato al mismo tiempo que el empleador remite al Sindicato las cuotas sindicales que los empleados autorizan voluntariamente por separado para deducirse de sus sueldos o salarios brutos y remitirse al Sindicato de conformidad con el Artículo 7, Sección 2 de este Acuerdo. El empleador puede remitir las contribuciones de COPE y las cuotas sindicales al sindicato mediante un solo cheque o mediante cheques separados. Con cada remesa de contribución de COPE, el Empleador proporcionará al Sindicato un desglose por escrito que establezca su

nombre, número de Seguro Social y monto total de la contribución para cada empleado contribuyente. Las partes reconocen que los costos de administración del Cliente de esta deducción de nómina COPE han sido tomados en cuenta por las partes en su negociación de este Acuerdo y se han incorporado en las disposiciones de sueldos, salarios y beneficios de este Acuerdo. La responsabilidad del empleador en virtud de esta sección se limita únicamente al desembolso de los fondos al sindicato según lo dispuesto en esta sección. La Unión asumirá toda la responsabilidad de la distribución de la remesa de la contribución COPE al COPE especificado en el formulario que figura en el apéndice E.

ARTÍCULO 8 – TRABAJO DE LA UNIDAD DE NEGOCIACIONES

Sección 1. Los supervisores no desempeñarán trabajo de la unidad de negociaciones excepto cuando se haya desempeñado tradicionalmente o cuando no hayan empleados de la unidad para desempeñar el trabajo necesario, y esfuerzos de contactar a trabajadores de la unidad hayan fallado, o cuando sea necesario para necesidades inmediatas y legítimas o para el adiestramiento del personal. En ningún caso deberán ser utilizados supervisores o empleados que no sean parte de la unidad de negociaciones para disminuir la unidad de negociaciones.

Sección 2. El Empleador hará el esfuerzo de limitar la contratación de empleados temporales de agencia; sin embargo puede haber circunstancias cuando el uso de empleados temporales de agencia sea necesario. El uso de empleados temporales de agencia no podrá desplazar permanentemente a empleados regulares de la unidad de negociación ni tampoco privar a los empleados de la unidad de negociaciones de la oportunidad de trabajar horas extras.

ARTÍCULO 9 – COMITÉ ADJUNTO OBRERO PATRONAL

Sección 1. El Empleador y el Sindicato acuerdan que habrá un Comité Adjunto Obrero-Patronal de no más de cuatro individuos de cada parte, dependiendo del tamaño de unidad. Los miembros del comité serán designados, por escrito, por cada parte a la otra. Las reuniones se llevarán a cabo a horas y lugares de mutuo acuerdo para mantener informado uno a otro de problemas, preocupaciones, y sugerencias relacionadas a la operación de la fuerza laboral, todo con el propósito de fomentar un mejor entendimiento entre las partes. Las reuniones se llevarán a cabo 15 días después de cualquier parte así lo solicite, pero no más de una vez por mes. Una agenda por escrito se establecerá para cada reunión. Dichas reuniones no deberán ser interpretadas como la apertura del Acuerdo de negociaciones, ni será cualquier asunto en la reunión tomado como un paso el procedimiento de quejas. Los empleados deberán ser pagados a su tarifa por hora regular por el tiempo dedicado en las reuniones del Comité Obrero Patronal.

ARTÍCULO 10 – SEGURIDAD

Sección 1. El Empleador será responsable de mantener un ambiente laboral seguro y deberá suministrar todos los aparatos y equipo requerido por la ley.

Sección 2. Un Comité de Salud y Seguridad Adjunto (“Comité”) será establecido. El comité estará compuesto de hasta tres miembros de la unidad de negociaciones seleccionados por el Sindicato y de hasta tres miembros de la gerencia seleccionados por el Empleador, el tamaño actual será acordado en base a la consideración del tamaño y complejidad de la unidad. El Comité deberá ser organizado para asistir en la identificación y eliminación de riesgos potenciales para la seguridad en toda la instalación. El Empleador considerará todas las recomendaciones del Comité de buena fe. Los empleados deberán ser pagados a su tarifa por hora regular por el tiempo dedicado en las reuniones del Comité de Salud y Seguridad.

Sección 3: Equipo de Protección El Empleador proporcionará todo el equipo de protección personal apropiado sin costo alguno para el empleado. Si un empleado destruye o daña el equipo de protección que se le fue entregado, o pierde el equipo cuando se le haya dado un espacio para almacenar seguro, el empleado será responsable por el costo de reemplazar el equipo. Los empleados no serán responsables por el costo de reemplazar el equipo de protección que necesite reemplazo debido al desgaste normal, reemplazo regular programado, o reemplazo por circunstancias ajenas al control del empleado.

Sección 4. El Empleador acuerda a tomar medidas de seguridad adicionales a las establecidas en el Apéndice F.

ARTÍCULO 11 – VISITACIÓN

Sección 1. Este Artículo establece el proceso de la visita del Sindicato que garantizara el balance adecuado entre operaciones y el representante acreditado de visitar el área de negocios pública y privada del Empleador con el propósito de consultar con el Empleador y el Delegado Sindical y monitorear la administración de este Acuerdo. La Gerencia puede negar el acceso a las instalaciones por motivos legítimos. Sin embargo el acceso no podrá ser negado sin razón.

Sección 2. El Representante Sindical se compromete a notificar con 24 horas de anticipación una visita a la planta al Gerente General durante el horario comercial, excluyendo días festivos y fines de semana, entre las 8:00 a.m. y las 5:00 p.m. En caso de emergencia legítima, el representante sindical puede informar a la Administración con menos de la notificación requerida. El representante autorizado por el Sindicato hará esfuerzos razonables para notificar con anticipación del deseo de visitar al Gerente General o designado autorizado de su llegada a las instalaciones del Empleador o de sus clientes. El Gerente General o su designado autorizado informarán al representante acreditado del Sindicato tan pronto sea posible después de recibir la notificación de la visita si hay razones de negocios para limitar la visita del Sindicato con los empleados

o la visita a las instalaciones. Al llegar a las instalaciones del Empleador o sus clientes, el representante acreditado del Sindicato notificara al Gerente General o designado autorizado, en persona, de su presencia antes de hablar con cualquier empleado. Dicha visita no deberá interferir con el trabajo de los empleados o el servicio a los del Empleador y seguirá las normas de seguridad and safety del Empleador.

ARTÍCULO 12 – DELEGADOS SINDICALES

Sección 1. El número Delegados Sindicales está establecido en el Apéndice C. El Sindicato notificara al Empleador por escrito de los nombres de los Delegados Sindicales. Un Delegado Sindical deberá de participar en cada proceso de quejas, a menos que el delegado se el agraviado, en cuyo caso ellos también tendrán derecho a representación. Delegados Sindicales, a menos que el Delegado sea el agraviado, deberán ser reconocidos por el Empleador como representantes de los empleados con el propósito de hacer cumplir este Acuerdo, y deberán generalmente actuar como representantes del Sindicato en el trabajo.

Sección 2. Un Delegado puede solicitar que se le excuse de sus obligaciones regulares para investigar una queja durante la jornada de trabajo. Solicitudes para llevar a cabo dicha investigación no deberán ser injustamente negadas. El Delegado deberá contactar a su supervisor con anticipación para determinar la hora cuando dicha investigación no interfiera con el trabajo del Delegado y el trabajo de la persona con quien el Delegado se quiera reunir.

Sección 3. Ningún Delegado tendrá la autoridad de ordenar o provocar una huelga, protesta bajo trabajo lento, o cesación de trabajo, y el Delegado no interferirá con el Gerente o con el manejo de la unidad por el Gerente.

Sección 4. El Delegado Principal deberá ser considerado el empleado con mayor señoría para propósitos de descansos laborales por recorte de personal y lista de reincorporación al trabajo.

Sección 5. Si el número total de los empleados de la unidad de negociaciones ya sea el número total en la unidad, en turno en específico, o en un área laboral específica - cambia significativamente, las partes se reunirán para discutir el número de Delegados.

Sección 6. A solicitud del Sindicato y sujeto a los requisitos de negocio del Empleador, los miembros del Sindicato sirviendo como delegados o delegados alternos bajos este contrato deberán recibir permisos especiales de ausencia para asistir entrenamientos en grupo facilitados por el Sindicato. El tamaño del grupo que asista a dichos entrenamientos estará sujeto a las necesidades de negocio del Empleador, pero no será menos de la mitad del número de delegados establecidos en este contrato, el periodo de permiso de tiempo para dicho entrenamiento de grupo no deberá exceder dos días durante cualquier mes o cuatro días durante cualquier año. Dichos permisos serán sin pago y no afectarán de manera negativa la señoría o beneficios del empleado. El sindicato trabajará con el Empleador para programar dicho entrenamiento

de manera de minimizar el impacto de la ausencia de los participantes en el negocio del Empleador, y proveerá al Empleador con la mayor notificación posible, que en cualquier caso no será de menos de cinco días laborales.

Sección 7. El Delegado Principal deberá ser excusado de sus obligaciones sin pérdida de pago por no más de dos (2) horas cada mes para hablar con o reunirse con un Representante Sindical por motivo de entrenamiento y administración del contrato. La programación de dicho tiempo estará sujeta a la aprobación de la gerencia.

ARTÍCULO 13 – SEÑORÍA

Sección 1. “Señoría del Empleado” será definida como el periodo de servicio continuo del empleado con el Empleador medido a partir de la fecha de contratación registrada con el Empleador en la operación amparada por este acuerdo. “Señoría del Empleado” para cualquier empleado que se transfiera a la unidad después de la fecha de inicio de este contrato será definida como el periodo de empleo de servicio continuo medido a partir de la fecha más reciente de contratación del empleado. Siempre y cuando dicha fecha de contratación no sea antes de alguna interrupción en servicio antes de transferirse. “Clasificación de Señoría” será definida como el periodo de tiempo de servicio continuo del empleado dentro de su clasificación medida a partir de la fecha en la cual el empleado primero entro dentro de la clasificación en la unidad combinada con la “Clasificación de Señoría” del empleado ya sea una clasificación pagada igual o más alta la cual el empleado haya desempeñado dentro de la unidad de negociaciones, sin interrupción en servicio.

La Señoría del empleado será usada para determinar despido, reincorporación y elegibilidad para vacaciones. La Clasificación de Señoría será usada a fines de determinar programación de vacaciones, preferencia de turnos, tiempo extra, y licitación de trabajo, excepto a la medida especifica establecida a lo contrario en los siguientes Artículos: Publicación de Empleo (Articulo 15), Descanso y Reincorporación Laboral (Articulo 16), Horas de Trabajo y Horas Extras (Articulo 21), y Vacaciones (Articulo 26)

En el caso que dos o más empleados sean contratados en el mismo día su señoría será decidida por una lotería mutuamente acordada por esos empleados. En el caso que dos o más empleados sean reclasificados en el mismo día, su señoría será basada en la fecha de contratación.

Sección 2. El Empleador deberá proveer al Sindicato, a solicitud de este, una copia de una lista al día de señoría al inicio de cada año contractual la que incluya el nombre y dirección de cada empleado junto con el título de trabajo más reciente, anotando cualquiera que haya renunciado y cualquiera que tenga un permiso de ausencia.

Sección 3. Empleo continuo será interrumpido por cualquiera de las siguientes razones. Si dicho servicio continuo es interrumpido, el empleado Será considerado como un nuevo empleado para todos los efectos, Cuando y si se le contrata de nuevo:

- a) Renuncia u otra manera de finalizar el empleo voluntariamente.
- b) Despido por causa justa.
- c) Tres días de ausencias consecutivas sin notificar al Empleador.
- d) No haber regresado a trabajar dentro de un periodo de 10 días laborales después de que el Empleador le haya entregado al empleado una notificación por escrita de que regresara a trabajar, y no notificar al Empleador de su intención de regresar a trabajar dentro un periodo de cinco días laborales después de que dicha notificación es hecha. Dicha notificación se considerará haberse entregado correctamente si se envía por un medio seguro, documentado, a la última dirección dada por el empleado a la gerencia.
- e) Descanso laboral sin reincorporación laboral después de un periodo de un año de la fecha del descanso, o por un periodo igual al periodo de servicio del empleado, cualquiera que sea más corto.
- f) Trabajar durante un permiso de ausencia, a menos que sea por medio de un permiso de ausencia para trabajar en asuntos del Sindicato.
- g) Cualquier ausencia que se exceda al periodo de ausencia autorizado.

ARTÍCULO 14 – PERIODO DE PRUEBA

Los empleados recién contratados se considerarán en período de prueba durante sus primeros 60 días calendario. Los días perdidos del trabajo durante el período de prueba de 60 días calendario no se tendrán en cuenta en el cómputo del período calendario de 60 días y no interrumpirán el empleo continuo. Durante los primeros 30 días del período de prueba, un empleado puede ser despedido a discreción exclusiva del Cliente sin recurrir a este Acuerdo; durante los días 31 a 60, el empleado podrá recurrir a todas las protecciones y responsabilidades de este Acuerdo. A menos que se disponga lo contrario en este Acuerdo, un empleado en período de prueba no es elegible para ningún beneficio establecido en este Acuerdo.

ARTÍCULO 15 – OFERTAS DE EMPLEO

Sección 1. Cualquier posición nueva o vacante, a juicio de la gerencia, deberá ser publicada en un tablero de anuncios que los empleados puedan leer, por no menos de siete días laborales consecutivos. Las personas deberán aplicar para las vacantes publicadas enviando una solicitud por escrita al Gerente General o a su designado autorizado. Todos los empleados que estén descansados cuando surja una oportunidad de empleo deberán ser notificados de la oportunidad por correo a la última dirección archivada con el Empleador. Solicitudes de empleados calificados descansados para consideración deberán ser recibidas por escrito dentro de un periodo de cinco días del calendario de haberse enviado por correo la publicación a la casa del empleado. El Empleador hará todo el esfuerzo de realizar entrevistas durante un periodo de cinco días laborales del cierre de la publicación.

Los Empleados de Lavandería y Sorteadores de Prendas Sucias se limitarán a una publicación para permitir un posible cambio de turno. La Gerencia tendrá la libertad de simuladamente reclutar y llenar el puesto por alguien que no sea parte de la compañía, si no hubiese empleados calificados en estatus de descansados. Un empleado actual en la misma clasificación que busque un cambio de turno podrá ser concedido el cambio de turno, y la posición que quede vacante podrá ser otorgada al empleado nuevo contratado.

Sección 2. La publicación deberá incluir los requisitos mínimos, capacidades requeridas, año laboral, semana laboral, tarifas de pago, y descripción del empleo publicado. Copias de todas las publicaciones deberán ser entregadas al Delegado Principal en la instalación o enviadas por correo electrónico al Representante de la Unión. Copias completas de las posiciones publicadas deberán ser entregadas al Delegado Principal o enviadas por fax a las oficinas Sindicales dentro de un periodo de 10 días laborales de la adjudicación de la licitación.

Sección 3. Dichas vacantes deberán, a juicio de la Gerencia, ser llenadas otorgando las posiciones a los empleados calificados con más señoría que liciten para esa posición y que no hayan sido otorgados una posición durante los últimos seis meses. Los empleados serán transferidos o ascendidos de acuerdo a su señoría, siempre y cuando ellos tengan las habilidades y experiencia necesaria y puedan cumplir con los requisitos en la descripción de la posición. Para fines de esta sección, "señoría" significará la Señoría acumulada del Empleado en su unidad.

Oportunidades de empleo a las cuales empleados internos vayan a ser transferidos o ascendidos serán llenadas, si es posible, en un máximo de dos semanas. Las vacantes que resulten de la publicación inicial deberán ser llenadas como es provisto en este Artículo en un máximo de tres publicaciones.

Nada dentro de este Artículo deberá prevenir que el Empleador llene temporalmente una posición vacante por hasta 10 días laborales.

Sección 4. Si no hubiera licitantes calificados conforme con las secciones anteriores, el Empleador podrá abrir la licitación a empleados que hayan sido otorgados posiciones durante los últimos seis meses, siempre y cuando estén calificados de acuerdo a la Sección 3. Si todavía no hubiese solicitantes calificados, el Empleador tendrá el derecho de llenar la posición por alguien que no sea parte de la compañía.

Sección 5. Cualquier empleado que llene una clasificación de empleo amparado por este Acuerdo de una clasificación menos renumerada lo hará bajo un periodo de prueba por los primeros 30 días de empleo del calendario en la nueva clasificación. Si en cualquier momento durante dicho periodo de prueba el Empleador determina que el empleado no cumple con los requisitos de la posición, el Empleador podrá regresar al empleado a la posición anterior del empleado. El empleado que haya sido regresado no sufrirá ninguna pérdida en señoría. La decisión de regresar al empleado a su posición anterior no será sujeta a ningún procedimiento de disciplina progresiva.

Sección 6. No habrá ninguna restricción en transferencias temporales o laterales a una clasificación menos reenumerada, siempre que el Empleador mantenga la tarifa de pago actual del empleado. Cuando un empleado sea transferido a una posición menos reenumerada para su conveniencia (por ejemplo en lugar de ser descansado, al licitar una posición menos reenumerada, etc.) el empleado será pagado la tarifa de la posición inmediatamente.

ARTÍCULO 16 – DESCANSOS Y RESTITUCIONES

Sección 1. En caso de que el Empleador considere necesario descansar empleados debido a falta de trabajo, dichos descansos deberán ser basados en la Señoría del Empleador. El empleado con menos señoría en la clasificación afectada deberá ser el primero a ser descansado.

La señoría se basará en la duración del empleo continuo con el Empleador. La reducción de la fuerza de trabajo, los despidos, los retiros por despido, la asignación de turnos y la asignación de horas extraordinarias se realizarán de acuerdo con la señoría, siempre que el empleado superior esté calificado para cumplir con los estándares de la asignación en la clasificación. Los empleados que sean despedidos debido a una emergencia pública declarada no perderán su antigüedad a los efectos de la revocación por hasta 18 meses.

En caso de despido, el empleado de menos señoría en la clasificación será despedido primero. Si ese empleado ha trabajado para el empleador en otra clasificación, el empleado despedido puede superar al empleado de menos señoría en esa clasificación, siempre que el empleado superior esté calificado para cumplir con los estándares de la asignación en la clasificación. El empleado de mayor señoría en la clasificación de despido será retirado primero.

Sección 2. Cuando sea posible, se les dará 14 días de notificación a los empleados, en casos de descanso.

Sección 3. Se les dará preferencia los empleados descansados si califican para ser empleados de nuevo. En caso de reincorporación, los empleados deberán ser reincorporados en orden inverso de descanso.

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

- a) El empleado puede desplazar a un empleado con menos señoría en el mismo nivel o en un nivel menos reenumerado dentro de su respectiva clasificación, o el empleado puede desplazar a un empleado con menos señoría en su clasificación previa si su señoría en la clasificación anterior excede esa del empleado con menos señoría en esa clasificación. El

empleado desplazado puede desplazar al empleado con menos señoría en el mismo nivel o en un nivel menos renumerado dentro de su respectiva clasificación, o ese empleado puede desplazar a un empleado con menos señoría en su clasificación previa si su señoría en la clasificación anterior excede esa del empleado con menos señoría en esa clasificación.

- b) El/los empleado(s) afectado(s) pueden optar a llenar una vacante en su propio o en un nivel más bajo de pago en cualquier clasificación si, en la opinión del Empleador, ellos califican y tienen la habilidad de desempeñarse dentro de esa clasificación.
- c) El/los empleado(s) que hayan sido descansados o desplazados tendrán el derecho de reincorporarse a cualquiera clasificación de trabajo previa o cualquier clasificación de trabajo para la cual este(n) mínimamente calificado(s) en su propia tarifa o en una tarifa de pago menos renumerada.

ARTÍCULO 17 – PERMISOS DE AUSENCIAS

Sección 1. Mediante una solicitud por escrito al Empleador, un empleado con por lo menos un año de servicio puede aplicar para un permiso de ausencia personal de hasta 60 días del calendario. Un empleado debe de someter una solicitud escrita por lo menos 30 días del calendario con anticipación. Sin embargo, el Empleador hará excepciones para circunstancias imprevistas. La aplicación deberá especificar el motivo y el periodo de tiempo solicitado para la ausencia. La ausencia podrá ser prolongada por hasta 30 días del calendario por acuerdo mutuo entre las partes por escrito antes de que concluya la ausencia original y no podrá ser negada injustamente. El empleado dará una notificación con un mínimo de 14 días del calendario de dicha solicitud. Todos los permisos serán aprobados bajo la discreción exclusiva del Emperador y deberán incluir la fecha en la que se debe regresar a trabajar.

Sección 2. En caso de que un empleado sea contratado u ocupado por un plazo corto con el Sindicato, se le permitirá al empleado tomar un permiso, sujeto a las necesidades legítimas de trabajo del Empleador. El empleado hará una notificación con un mínimo de 14 días del calendario de dicha solicitud. Dicho permiso no excederá los 60 días del calendario. No más de dos empleados de la unidad de negociaciones serán otorgados un permiso a la vez. El Empleador continuara pagando los beneficios del empleado durante dicho permiso siempre y cuando el sindicato y/o el empleado rembolsa al Empleador por completo por dichos beneficios empezando en el primer día del mes después del inicio de dicho permiso. Durante dicho permiso, el Empleador continuara la señoría del empleado que esta fuera bajo permiso y la acumulación de beneficios basados en la señoría.

Sección 3. Un empleado que se inscriba al servicio militar de los Estados Unidos, o que sea llamado a servicio activo o a un entrenamiento militar, se le otorgara un permiso de ausencia sin pago de acuerdo a las leyes aplicables.

Sección 4. El Empleador deberá de administrar todos los permisos de acuerdo con la Ley de Permiso Medico y Familiar (FMLA) y las leyes estatales aplicables.

Sección 5. Un empleado que regrese de FMLA/o Permiso Sindical, o de un permiso personal de 60 días o menos, tendrá derecho a que se le reinstale en su posición, horas, y unidad de trabajo a menos que la posición haya sido eliminada o modificada a resultado de descansos laborales u otra necesidad legítima del negocio. En dicho caso, el empleado puede usar su señoría como es dispuesta en el Artículo de Descansos y Restituciones (Artículo 16). Las posiciones vacantes creadas por dichos permisos no estarán sujetos al requisito de Publicar la Posición y podrán ser llenadas temporalmente bajo la discreción del Empleador.

Sección 6. El Empleador podrá, de acuerdo con los requisitos de Publicar la Posición, llenar las vacantes creadas por permisos de ausencia de más de 60 días. Los empleados que regresen de permisos personales de más de 60 días tendrán derecho de llenar cual vacante existente que sea consistente con su señoría y cualificaciones.

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

ARTÍCULO 18 – DERECHOS DE INMIGRACIÓN

Sección 1. El Empleador acuerda a trabajar con todos los emigrantes legales para proveerles la oportunidad de obtener extensiones, continuaciones u otros estatus requeridos por la requerido por Departamento de Seguridad Nacional (DHS) sin tener que tomar un permiso de ausencia. Si un permiso de ausencia es necesario, el Empleador acuerda dar el permiso al empleado por un periodo de hasta 60 días del calendario y de reinstalar al empleado a su trabajo sin pérdida de señoría. Todo lo anterior se hará cumpliendo con las leyes existentes. Los Beneficios no continuarán acumulándose bajo esta u otro permiso de ausencia a menos que lo requiera la ley.

Sección 2.

- a) Ningún empleado amparado por este acuerdo sufrirá la pérdida de señoría, compensación, o beneficios debido a cualquier cambio en el nombre del empleado o el número de seguro social, siempre y cuando el número del seguro social sea válido y el empleado este autorizado a trabajar en los Estados Unidos.
- b) En caso de que un empleado tenga problemas con su derecho a trabajar en los Estados Unidos después de completar su periodo de prueba, el Empleador notificara al Sindicato por escrito antes de tomar cualquier acción, y a solicitud del Sindicato, recibido por el Empleador dentro de 48 horas de que el Empleador haya notificado al Sindicato, el Empleador acuerda a reunirse con el Sindicato para discutir la naturaleza del problema para ver si se puede llegar a una resolución.
- c) Una carta de la Administración del Seguro Social (SSA) que “no corresponde”, no constituirá por si sola una base para tomar cualquier acción adversa laboral en contra del empleado o requerirá que un empleado re-verifique su autorización

para trabajar. Al recibir dicha carta, el Empleador deberá proporcionar al empleado y al Sindicato con una copia de la carta (siempre y cuando la carta no incluya el seguro social o cualquier información confidencial acerca de otros empleados, si así fuera, dicha información será redactada) e informará al empleado que él/ella deberá contactar al SSA. Se prevé que el empleado contará con por lo menos 60 días del calendario para corregir el problema. Si el problema no es corregido dentro de los 60 días del calendario, el Empleador enviará una notificación al Sindicato y al empleado notificándoles que el problema sigue sin resolverse. Si el problema no ha sido resuelto dentro de 30 días del calendario de la notificación, el Empleador se reunirá con el Sindicato y el empleado acerca de los próximos pasos.

- d) En caso de que un empleado no esté autorizado para trabajar en los Estados Unidos después de su periodo de prueba y su empleo sea terminado por esta razón, y el empleado subsecuentemente corrige el problema dentro de 30 días del calendario, el empleado será recontratado en la próxima posición disponible con su señoría restablecida, a la tarifa de pago incluyendo cualquier otro aumento que él/ella hubiera recibido mientras estuvo fuera. Si dicho empleado corrige el problema dentro de un año, el empleado recibirá recontratación preferencial. Las partes acuerdan que esta provisión no aplicará en circunstancias donde el empleado haya falsificado documentos de la compañía.

Sección 3. En caso de que el Empleador reciba una orden ejecutada por el Servicio de Migración Departamento de Seguridad Nacional de buscar o arrestar, el Empleador deberá, a la medida legal posible, arreglar que el interrogatorio a los empleados ocurra en el ambiente más privado como sea posible dentro del centro de trabajo.

Sección 4. Si un agente de Departamento de Seguridad Nacional exige entrar a las instalaciones del Empleador, o la oportunidad de interrogar, registrar o confiscar a una persona o la propiedad de cualquiera de los empleados, el Empleador deberá notificar inmediatamente al Delegado del Sindicato.

Sección 5. En ningún caso deberá interpretarse cualquier porción de este Artículo o tomarse como que el Empleador tomará cualquier acción en violación de la Ley de Reforma y Control de Inmigración IRCA o cualquier otra ley.

ARTÍCULO 19 – DISCIPLINA Y DESPIDOS

Sección 1. El Empleador acuerda que la disciplina será usada por causa justa solamente. Un empleado puede archivar una queja referente a una acción disciplinaria en su contra.

El Empleador tomara acción disciplinaria rápida después de escuchar las circunstancias por las cuales la disciplina está basada. En general, el Empleador procurará tomar dicha acción disciplinaria dentro de siete días de después de escuchar las circunstancias bajo cuales la disciplina está basada, a menos que exista un motivo justificable y razonable de negocios por el cual se deba extender este periodo. El Empleador dará sus razones por dicha disciplina y/o despido al empleado y al

Representante del Sindicato que esté llevando la queja o a su designado dentro de siete días del calendario de dicha acción disciplinaria.

Sección 2. Las partes reconocen los principios y la necesidad de proveer un método De disciplina progresiva. El Empleador administrará la disciplina progresiva de la siguiente manera:

- a) Primera advertencia escrita
- b) Segunda advertencia escrita
- c) Una última advertencia y suspensión disciplinaria de hasta cinco días programados de trabajo.
- d) Una suspensión mientras se investiga y se toma la decisión de despedir.

Sección 3. Los pasos de disciplina progresiva descritos en la Sección 2 no se aplicarán, y los empleados estarán sujetos a suspensión mientras se investiga y se toma la decisión de despedir o un resumen del despido en casos de faltas graves de conducta, como insubordinación grave; fraude, robo, o apropiación indebida de fondos de la compañía o fondos del cliente o propiedad, dar o sacarle un puñetazo a otro empleado o falsificar documentos, vandalismo, uso, posesión, venta, distribución o estar bajo la influencia de bebidas alcohólicas o drogas ilegales u otras sustancias controladas en horas de trabajo; posesión de armas de fuego, o amenazar con violencia, daño físico, o abuso a otros compañeros de trabajo, gerencia o clientes; u otro tipo de conducta de una naturaleza similar, seriedad y culpabilidad.

Sección 4. En cualquier procedimiento disciplinario, el Empleador no considerara y/o utilizara cualquier material adverso al empleado que haya ocurrido más de doce meses anteriores a la acción disciplinaria actual, siempre y cuando no se haya tomado otra acción disciplinaria en contra del individuo dentro de esos doce meses.

Sección 5. Se le permitirá a un empleado tener un Delegado Sindical o Representante Sindical presente durante cualquier reunión con el Empleador, o sus agentes, si la reunión tiene el propósito de investigar una presunta mala conducta por el empleado que pueda ser la base para, o que resulte en, despido, suspensión u otra acción disciplinaria con respecto al empleado. Si el Empleado indica que él/ella desea que esté presente un delegado pero no se encuentra uno disponible, la reunión disciplinaria puede ser temporalmente aplazada a menos que sea para suspender o suspender con la intención de despedir. En tal caso, otra persona de la unidad de negociaciones escogida por el empleado estará presente para que sea testigo. Si no es para suspender o suspender con la intención de despedir la reunión puede ser aplazada hasta el próximo turno del empleado.

Sección 6. Asuntos referentes a ausencias o tardanzas serán considerados conjuntamente o por separados de otros asuntos disciplinarios.

ARTÍCULO 20 – PROCEDIMIENTO DE QUEJAS

Sección 1. Una queja será definida como una disputa que suscite de los términos o condiciones expresados dentro de este Acuerdo.

Sección 2. Todas las quejas serán procesadas de la siguiente manera:

Paso 1: Las partes compartirán la meta de tratar de resolver casi todos los asuntos de manera informal sin tener que recurrir al proceso de quejas. Para este fin, las partes tratarán de resolver los asuntos tan rápido como susciten. Cualquier queja será sometida por escrito al Gerente de Recursos Humanos dentro de 10 días laborales de haber pasado o de la fecha cuando el empleado o el Sindicato tuvieron conocimiento por primera vez de las circunstancias que dieron lugar a la supuesta queja. El Gerente de Recursos Humanos deberá proveer una respuesta documentada dentro de cinco días laborales de haber recibido la queja.

Paso 2: Si la queja no es resuelta satisfactoriamente en el Paso 1, será sometida por escrito al Gerente General o a su designado por el Representante Sindical o su designado dentro de siete días laborales de haber recibido la respuesta del Paso 1. La queja expresará los hechos alegados de la queja, el/los Artículo(s) específico(s), y Sección(es) que supuestamente fue(ron) violada(os), y la solución que se pretende. Ya sea el Gerente General o su designado o el Sindicato solicitará una reunión con el propósito de resolver la queja antes de que tome una decisión el Empleador. La reunión se llevara a cabo dentro de cinco días laborales de haber sido solicitada y no excederá nunca a dos empleados pagados. El Empleador entregará una respuesta por escrita al Sindicato dentro de cinco días laborales de la reunión, la cual proporcionará una decisión sobre el asunto y la(s) razón(es) de la decisión.

Si la queja no es resuelta después que los procesos en el Paso 2 hayan sido finalizados, las partes, por acuerdo mutuo, podrán referir el asunto a mediación no vinculante. Dicha referencia ocurrirá dentro de 10 días laborales después que el Sindicato reciba por escrito una respuesta del Gerente General. El proceso de la mediación de la queja se define en el Apéndice G.

Arbitración: Si la queja no puede ser ajustada satisfactoriamente en el Paso 3, el asunto puede ser referido por el Sindicato para que se haga la decisión final y determinación a un arbitrador imparcial. La solicitud para arbitración debe ser archivada por escrito con el Servicio Federal de mediación y Conciliación (FMCS) a no más tardar de 30 días del calendario después de haber recibido la respuesta por escrito del Paso 2. Ambos el Empleador y el Sindicato acuerdan que el costo será sufragado por partes iguales por las partes.

La decisión del Arbitrador será definitiva y vinculante para ambas partes. Se entiende que el Arbitrador tendrá el poder de hacer modificaciones en casos disciplinarios, pero no tendrá la habilidad o el poder de manera alguna de modificar, cambiar, restringir, o extender cualquiera de los términos de este Acuerdo.

Sección 3. Las limitaciones de tiempo que se refieren en cualquier paso de este proceso pueden ser extendidas por mutuo acuerdo por escrito entre el Empleador y el Sindicato. Cualquier solicitud razonable para extender el tiempo límite hecha antes de que este expire será respetada por el Empleador y por el Sindicato. No archivar una queja o proceder al siguiente paso dentro de los límites de tiempo establecidos constituirá una renuncia a los derechos de quejarse y arbitrar dichos asuntos.

Sección 4. Las quejas referentes a suspensiones disciplinarias o despidos podrán ser sometidas al tercer paso del proceso de quejas. Si la queja no es resuelta en el Paso 3, podrá ser sometida directamente a arbitración excepto tal y como es limitada en el párrafo anterior.

Sección 5. El Empleador pagara a sus empleados su tarifa regular cuando ellos estén involucrados en discusiones de quejas y reuniones con el Empleador, cuando dichas reuniones tomen lugar durante sus horas de trabajo programadas normales.

Sección 6. Si la queja no fuese resuelta durante el paso existente o si no hubiera respuesta del Empleador durante los límites de tiempo, la queja podrá continuar al siguiente paso.

Sección 7. Para facilitar la administración eficaz y puntual de este Artículo, los Representantes Sindicales podrán participar en las investigaciones de la queja y reuniones por teléfono, y los Delegados Sindicales tendrán acceso a teléfonos y máquinas de facsímiles con el único propósito de comunicarse con el Representante Sindical referente a quejas pendientes. Dicho acceso será limitado a un horario razonable para balancear apropiadamente la preocupación de la compañía de mantener operaciones eficientes y la habilidad del Sindicato de tratar los aspectos necesarios de las quejas pendientes.

Sección 8.

Paso	Partes Involucradas	Límites de Tiempo
1	Sindicato: El del agravio, Delegado Sindical Empleador: Gerente de Recursos Humanos	10 Días Laborales: Queja por Escrito 5 Días Laborales: Respuesta
2	Sindicato: Empleador: Gerente del Distrito	7 Días Laborales: Queja Escrita Paso 2 5 Días Laborales: Reunión entre las Partes 5 Días Laborales: Respuesta por Escrito del Gerente General
3	Sindicato: Empleador: Gerente del Distrito	10 Días del Calendario: Apelación por escrito al Gerente del Distrito 10 Días del Calendario: Reunión entre las Partes 10 Días del Calendario: Respuesta por Escrito del Gerente del Distrito

		5 Días Laborales: Decisión Mutua para llevar a Mediación o 30 Días del Calendario: Para llevar a Arbitración.
3 (opcional)	Mediación de la Queja	Programación del Mediador: Mediación 5 Días Laborales: Respuesta del Mediador 10 Días del Calendario: Solicitud para Arbitración
4	Arbitración	ver #2 y/o #3 anterior

ARTÍCULO 21 – HORAS DE TRABAJO Y HORAS EXTRA

Sección 1. La “semana laboral” consistirá de un periodo de pago de siete días empezando a las 12:01 am del día domingo y terminando a las 11:59 pm del día sábado. Las partes entienden y acuerdan que el comienzo y fin de la semana laboral pueden cambiar a causa de cambios en la nómina del Empleador o el sistema de control de tiempo. El Empleador contactará al Sindicato no menos de dos semanas antes de cualquier cambio en el periodo de pago.

Sección 2. Todo el trabajo desempeñado en exceso a las 40 horas por semana será considerado como tiempo extra y será renumerado a la tarifa de tiempo y medio de la tarifa regular de pago del empleado, o de acuerdo con los requisitos de la ley estatal. Todo el trabajo realizado en exceso de 60 horas por semana será compensado a razón del doble de tiempo que la tarifa regular por hora del empleado.

Sección 3. El Empleador tiene el derecho de requerir que los empleados trabajen horas extras o tiempo extra como sea necesario para cumplir con los requisitos de operaciones. En caso de que horas extra o tiempo extra sea necesario, el Gerente de Operaciones o su designado usaran el procedimiento de voluntarios a continuación en el orden que aparecen:

- a) Si el empleado está en el trabajo y está dentro de su clasificación, se le preguntará a ellos.
- b) Se pedirán voluntarios empezando con el empleado calificado que tenga más señoría.
- c) El empleado calificado con menos señoría será requerido a desempeñar el trabajo. Si el empleado con menos señoría rehúsa la asignatura de tiempo extra/horas extra, el Empleador tiene la libertad de llenar la posición de cualquier fuente disponible. El empleado con menos señoría que se rehúse a trabajar tiempo extra/horas extra será sujeto a disciplina.

Sección 4. El texto en este Artículo no establecerá una garantía en la programación del trabajo, número de días u horas a ser trabajadas en una semana laboral, o las horas a ser trabajadas en un día.

Sección 5. A todos los empleados amparados por este Acuerdo se les permitirá tomar un descanso de quince minutos por cada cuatro horas de trabajo. Los periodos de descansos serán programados por el Gerente. Empleados que trabajen cinco o más horas en un día recibirán media hora de descanso alimenticio el cual será programado por el Gerente o designado.

Cualquier empleado, que se le solicite trabajar una o más horas después de que su turno haya concluido, se le dará un descanso de quince minutos antes que inicie su asignatura de Tiempo Extra (OT) o Turno Extendido. Si la asignatura de Tiempo Extra o Turno Extendido (OT) es igual o excede las 12 horas, el empleado recibirá un descanso de quince minutos tal y como lo requiere esta sección.

Sección 6. Horarios de trabajo se publicarán por lo menos dos semanas antes de tiempo, siempre que sea posible.

Sección 7. Notificaciones de que Tiempo Extra (OT) o Turno Extendido es requerido serán dadas a los empleados al inicio de su último descanso para Tiempo Extra o Turno Extendido requerido ese día o con 24 horas de anticipación para Tiempo Extra (OT) o Turno Extendido requerido en sus días de descanso programados.

ARTÍCULO 22 – SALARIOS

Sección 1. Los empleados recibirán salarios tal y como es indicado en el Apéndice A.

Sección 2. Cualquier empleado que trabaje en una clasificación más alta por un mínimo de dos horas recibirá \$.0.25 por hora arriba de la tarifa de pago actual del empleado o la tarifa de esa clasificación más alta, la que sea mayor por las horas trabajadas. Un empleado que sea temporalmente asignado a trabajar en una clasificación menos renumerada preservara su tarifa de pago. Dicho trabajo será asignado como lo determine la gerencia.

Cualquier empleado que reciba una promoción a una clasificación más alta recibirá \$.0.25 por hora arriba de la tarifa de pago actual del empleado o la tarifa de esa clasificación más alta, la que sea mayor.

Sección 3. Todos los empleados serán compensados a su misma tarifa de pago por cualquier entrenamiento que sea requerido por el Empleador. Adicionalmente, los empleados serán elegibles a reembolsos de gastos de viaje por dicho entrenamiento

Sección 4. Si la nómina de pago del Empleador lo permite, los empleados podrán ser pagados semanalmente los días viernes antes de concluir su turno regular.

Sección 5. Los empleados pueden participar en el sistema de depósito directo del Empleador en base voluntaria.

Sección 6. El Empleador tiene el derecho de establecer nuevas clasificaciones de

empleo y cambios en las clasificaciones de empleo existentes que sean apropiadas dentro de la unidad de negociaciones. Dichos cambios pueden ser debidos, pero no limitados a, cambios en responsabilidades y producción. El Empleador notificará dentro de siete días del calendario al Sindicato de cualquier cambio en las clasificaciones de empleo, las cuales incluirán la tarifa de pago asignado a cada clasificación antes de publicar dicha clasificación de empleo. El Empleador se reunirá con el Sindicato para discutir las nuevas clasificaciones de empleo y los cambios a las clasificaciones de empleo. Nada contenido aquí evitará que el Empleador implemente dichos empleos nuevos o cambios en los empleos. Es acordado por las partes que el Sindicato tendrá el derecho de negociar los efectos de cualquier cambio importante en la clasificación de empleo.

Sección 7. En ningún momento será la tarifa por hora (tarifa de nuevos empleados, tarifa de trabajo, tarifa inicial, u otro tipo) menos que \$0.15 arriba de la tarifa mínima local, estatal, o federal. Si la aplicación de esta disposición resulta en una compresión de salarios entre clasificaciones de empleo, entonces a petición se reunirán las partes para conversar por medio del Comité Obrero Patronal provisto en este Acuerdo referente a dicha compresión. En ninguna circunstancia operará esta disposición o se interpretará que creará una reapertura de salarios o que impondrá sobre cualquier parte una obligación de negociar a la mitad del término.

ARTÍCULO 23 – PAGO POR REPORTARSE

Sección 1. Empleados programados regularmente serán garantizados un mínimo de la mitad de las horas programadas regularmente a su tarifa aplicable en un día que sean requeridos a reportarse a trabajar, a menos que el Empleador les notifique que no se reporten a trabajar llamándoles al último número telefónico proporcionado por el empleado al Empleador o por medio de anuncio público por lo menos una hora con anticipación de que no se reporten a trabajar.

Sección 2. La Sección 1 de este Artículo no aplicará a las vacunas requeridas y proporcionadas por el Empleador en las instalaciones del Empleador. La Sección 1 de este Artículo no aplicara a la asistencia obligatoria a reuniones efectuadas por el Empleador para la cual una sesión ha sido programada para comenzar o finalizar dentro de dos horas del turno programado del Empleado. En dichos casos, los empleados serán pagados por el tiempo usado a la tarifa aplicable de su clasificación de empleo regular.

ARTÍCULO 24 – LLAMADAS EN UNA EMERGENCIA

Sección 1. Cuando se le llame a un empleado durante el tiempo de descanso del empleado para reportarse a una asignatura de trabajo fuera del turno programado del empleado será considerado una llamada de emergencia. Sin embargo, cuando se le pida a un empleado que se quede tarde en un día durante el cual se ha reportado a trabajar o antes que se vaya del trabajo, un empleado se le ha pedido que se reporte a

trabajar en un día subsecuente a las horas de inicio regular o no regular, no será considerado como una llamada de emergencia.

Sección 2. Pago por horas trabajadas en una llamada de emergencia no será de menos de la mitad de las horas programadas regularmente a su tarifa regular. Los empleados desempeñaran cualquier tarea tal y como sea asignada.

ARTÍCULO 25 – DÍAS FESTIVOS

Sección 1. Empleados de la unidad de negociaciones de tiempo completo, que no estén en periodo de prueba tendrán derecho a días festivos pagados cada año, tal y como son enumerados en el Apéndice H.

Sección 2. Pago por días festivos estará basado en las horas regularmente programadas de los empleados y su tarifa regular de pago. En caso de que un empleado trabaje en un día festivo, el empleado tendrá las siguientes opciones;

Programar otro día libre con pago dentro de 3 semanas del feriado, o recibir pago por el día en el próximo cheque.

Sección 3. Días festivos que caigan en un periodo de vacaciones serán pagados en el día que sean celebrados y serán documentados como días festivos y no días de vacaciones.

Sección 4. Los empleados que no tengan que trabajar en un día festivo tendrán que trabajar su día programado antes y su día programado después del día festivo para poder recibir pago por el día festivo, a menos que ellos estén prestando servicio como jurado o tengan permiso de luto. Los empleados que estén programados para trabajar en un día festivo deben de trabajar su día programado antes del día festivo, y su día programado después del día festivo, y el día festivo en si para poder recibir pago por el día festivo, a menos que ellos estén prestando servicio como jurando o tengan permiso de luto. Los empleados que llamen enfermos ya sea el día antes o el día después de un día festivo o en el día festivo en si se les solicitarán prueba de la enfermedad para poder recibir pago por el día festivo.

ARTÍCULO 26 – VACACIONES

Sección 1. Todos los empleados de tiempo completo serán elegibles para vacaciones. Las vacaciones serán determinadas en base al periodo de servicio de la siguiente manera:

- a) Los empleados con menos de un año de servicio que renuncien a su empleo por cualquier motivo renunciaran a cualquier vacación acumulada.
- b) Después del primer (1º) año de servicio, el empleado recibirá una (1) semana de vacaciones pagadas.

- c) Después del segundo (2º) año de servicio, el empleado recibirá dos (2) semanas de vacaciones pagadas.
- d) Después del séptimo (7º) año de servicio, el empleado recibirá tres (3) semanas de vacaciones pagadas.
- e) Después del catorceavo (14º) año de servicio, el empleado recibirá cuatro (4) semanas de vacaciones pagadas.
- f) Las vacaciones podrán ser tomadas en incrementos de una hora. No habrá pago en vez de vacación. No habrá vacaciones sin pago si hay tiempo de vacaciones disponible para ser tomado.

Sección 2. Los empleados serán elegibles para las cantidades específicas de vacaciones en sus fechas de aniversario. Aunque la Señoría será determinada de acuerdo al Artículo 13 (Señoría), las vacaciones iniciales se le otorgarán al empleado bajo este Acuerdo en la fecha del primer aniversario después de la implementación de este Acuerdo.

Sección 3. Las vacaciones acumuladas bajo este Acuerdo pueden trasladarse de año a año a un máximo de 240 horas.

Sección 4. Las vacaciones serán pagadas a la tarifa del pago regular del empleado multiplicado por sus horas regularmente programadas.

Sección 5. Empleados cuyos empleos terminen serán pagados todas las vacaciones actuales sobre una base prorrateada.

Sección 6. Poco después de la fecha de aniversario del empleado, el Empleador le proporcionara al empleado con un informe que muestre los días disponibles de vacaciones del año próximo.

Sección 7. Si las vacaciones disponibles por el empleado no son reportadas en el talón de cheque regular, el Empleador proporcionara al empleado un reporte mensual indicando las vacaciones disponibles para cada empleado.

ARTÍCULO 27 – AUSENCIAS POR ENFERMEDAD.

Sección 1. Todos los empleados serán elegibles para licencia por enfermedad según la Ley de Licencia por Enfermedad de Arizona. No habrá tiempo de enfermedad no remunerado si el tiempo de enfermedad está disponible para ser tomado. El pago de vacaciones no se puede usar para el tiempo de enfermedad, excepto durante FMLA o para cubrir el período de espera por discapacidad a corto plazo. Todos los empleados tendrán derecho a su licencia por enfermedad al completar su período de prueba. El 1 de enero de cada año, cada empleado recibirá 40 horas de licencia por enfermedad.

Sección 2. Los días de enfermedad se pagarán a la tarifa regular por hora del empleado en sus horas diarias programadas regularmente en el momento de la ausencia.

Sección 3. Los días de enfermedad pueden transferirse de un año a otro hasta un máximo de 240 días.

Sección 4. El empleador puede solicitar una nota del médico al regresar al trabajo después de tres días consecutivos de baja por enfermedad, o al regresar al trabajo después de estar de baja por enfermedad el último día programado antes, después o en el feriado programado para trabajar.

Sección 5. Si el pago por enfermedad disponible de los empleados no se informa en el talón de pago estándar, el empleador proporcionará mensualmente un informe que indique el pago por enfermedad disponible de cada empleado.

Sección 6. En caso de enfermedad grave de un empleado, el empleado puede optar por utilizar el tiempo de vacaciones no utilizado después de agotar la licencia por enfermedad de acuerdo con la Ley de Licencia Familiar y Médica.

ARTÍCULO 28 – PENSIÓN

Sección 1. La Compañía contribuirá veinte centavos (\$0.20) por empleado al programa del Plan Nacional Plus 401(k) administrado por) el Sindicato o sus afiliados debido al termino de ese plan. Sujeto a los requisitos de la nómina de pago de Empleador y cualquier acuerdo de participación aplicable, el Empleador accede a hacer deducciones de la nómina de pago y entregárselas al Programa de National Plus de acuerdo con las autorizaciones individuales de los empleados. The Employer will commence contributions after each employee completes their probationary period.

Sección 2. Prontamente después de ratificar este Acuerdo, el Empleador y el Sindicato tomaran todos los pasos necesarios y apropiados para dar efecto a la sección anterior de este Artículo.

ARTÍCULO 29 – SEGURO

Sección 1. A partir del primero del mes después del sesentavo (60º) día del calendario de haber sido contratado, todos los empleados regulares, de tiempo completo serán elegibles para participar en el plan de seguro de salud, dental, de vida/ e incapacidad a corto plazo proporcionados por el Empleador establecidos en esos planes. El Empleador pondrá a disponibilidad programas de salud, dental, seguro de vida, e incapacidad a corto plazo generalmente disponibles a empleados regulares de tiempo completo en el estado y división donde la unidad este localizada (“Planes de Beneficios Estándares”)

- a. Salud y Dental. Mientras continúe el Empleador ofreciendo los Planes de Beneficios Estándares en conformidad con este Acuerdo, el Empleador compartirá con cada empleado que elija participar en un plan de Salud o Dental el costo de la prima del plan en el cual el empleado elija participar, de la manera siguiente:

Cuidado de Salud

- a) Efectivo Enero 1, 2023, el Empleador subsidiará la prima mensual de la siguiente manera:

Plan o Contribución del Empleador/Empleado	Empleado Solamente	Empleado más cónyuge	Familiar	Empleado más niños
Bronce Plus POS	\$24.34 (20%)	\$61.39 (20%)	\$84.39 (20%)	\$48.91 (20%)
Plata Plus POS	\$27.55 (20%)	\$69.48 (20%)	\$95.52 (20%)	\$55.36 (20%)
Dorado Plus POS	\$61.12 (40%)	\$154.17 (40%)	\$211.94 (40%)	\$122.83 (40%)
Bronce	\$24.66 (20%)	\$49.32 (20%)	\$73.99 (20%)	\$46.86 (20%)
Plata	\$56.16 (40%)	\$112.31 (40%)	\$168.47 (40%)	\$106.70 (40%)

- b) Al ratificar este Acuerdo, y sujeto a los requisitos administrativos, el Empleador ajustará automáticamente la cantidad de la prima compartida para los empleados actualmente inscritos en uno de los Planes de Salud bajo los Planes de Beneficios Estándares a partir de enero 1, 2023. El Empleador también tratará a todos los empleados participantes elegibles como nuevos empleados elegibles y, en conformidad con la práctica normal del Empleador, distribuirá a todos los empleados elegibles participantes información por escrita acerca de las opciones de los Planes de Salud y las primas compartidas. Dichos empleados tendrán un periodo de tiempo tal y como es definido por el plan (actualmente 45 días) para inscribirse o para cambiar su cobertura bajo los Planes de Salud. El Empleador deducirá del empleado la prima compartida de cada cheque de pago antes de impuestos. No obstante, a cualquiera de lo anterior, si cualquiera de las “opciones de compra extra” para reducir el deducible, coaseguro, u otro gasto de su propio bolsillo es ofrecido para el plan el cual el empleado ha elegido para participar, y el empleado elige dicha opción, el empleado correrá con la totalidad del costo de la opción de compra extra. Años subsecuentes del calendario después de la fecha de vigencia de este Acuerdo estarán sujetas a la Sección 2 posterior.

- i. Visión. Todos los empleados de tiempo completo serán elegibles para participar en uno de los Planes Crothall Vision el primer (1er) día del mes después de completar sesenta (60) días de empleo. A partir del 1 de enero de 2023, las tarifas son:

Total de tarifas mensuales		Comprehensivo
	Empleado Solamente	\$7.19
	Empleado + cónyuge	\$13.64
	Empleado + niños	\$14.37
	Familiar	\$21.12
Todos los planes de visión son 100% pagados por los empleados		

- ii. Dental. Todos los empleados de tiempo completo serán elegibles para participar en uno de los Planes Dentales Crothall el primer (1er) día del mes después de completar sesenta (60) días de empleo. A partir del 1 de enero de 2023, las tarifas son:

	Tarifa mensual integral	Contribución mensual integral de los empleados	Tarifa Mensual Básica	Contribución mensual básica del empleado
Empleado Solamente	\$36.01	\$14.40 (40%)	\$23.91	\$4.78 (20%)
Empleado + cónyuge	\$72.54	\$29.02 (40%)	\$47.83	\$9.57 (20%)
Empleado + niños	\$81.60	\$32.64 (40%)	\$53.81	\$10.76 (20%)
Familiar	\$117.87	\$47.15 (40%)	\$77.72	\$15.54 (20%)

b. Seguro de vida. El empleador proporcionará seguro de vida de acuerdo con los planes de beneficios estándar, cuyo monto de beneficios es actualmente de \$ 10,000.

c. Seguro de discapacidad a corto plazo. El empleador proporcionará un seguro de discapacidad a corto plazo.

Sección 2. Cambios premium. El Cliente continuará haciendo esfuerzos razonables para controlar los montos de las primas para la cobertura bajo los Planes de Beneficios

Estándar. Las primas totales se ajustarán anualmente de acuerdo con las políticas y prácticas del empleador con respecto a los planes de beneficios estándar. La parte proporcional del Cliente de las primas para los años calendario subsiguientes se establecerá como se establece en la Sección 1.a.i.a anterior.

ARTÍCULO 30 – GASTOS DE VIAJE

Cualquier empleado que se le requiera utilizar su propio vehículo, o a quien se le solicite desempeñar trabajo en otra localidad, recibirá un reembolso por millas a la tarifa prevaleciente del IRS en efecto, o se le reembolsara la tarifa apropiada por el uso de transportación pública, si fuera necesario.

ARTÍCULO 31 – AUSENCIAS POR LUTO

Sección 1. Este beneficio está disponible para empleados que hayan terminado su periodo de prueba antes del fallecimiento del familiar cubierto.

Sección 2. En caso de que falleciera un pariente directo del empleado, un permiso de ausencia por luto con pago será permitido por un máximo periodo de tres días laborales programados con el propósito de guardar luto y/o asistir al funeral y tomar disposiciones en asuntos relacionados con el fallecimiento. Dichas ausencias serán perimidas dentro de tres días del calendario antes o después del funeral. Los empleados serán pagados a su tarifa regular multiplicada por sus horas regulares trabajadas.

Sección 3. Para propósitos de este Artículo, la definición “pariente directo” será definido como el/la cónyuge actual, pareja domestica actual, hijos, o hijastros, padres, o guardianes legales, hermano, hermana, abuelos, nietos, suegra actual, suegro actual.

Sección 4. Tiempo adicional podra ser otorgado a un empleado, sin pago alguno, cuando se necesite viajar para asistir al funeral de los arriba mencionados.

ARTÍCULO 32 – PERMISO PARA SER MIEMBRO DE UN JURADO

Sección 1. Este beneficio esta disponible para empleados que hayan terminado con el periodo de prueba antes de recibir la notificación para ser miembro de un jurado.

Sección 2. Todos los empleados que hayan sido llamados para ser miembros de un jurado recibirán permiso con pago por un periodo de no más de 20 días laborales durante cualquier año del calendario. El pago por dicho permiso consistirá en la diferencia entre la tarifa de pago regular del empleado y la remuneración recibida por el sistema judicial. Los empleados serán pagados su tarifa regular multiplicado por sus horas regulares pagadas. Una notificación oficial será sometida al Empleador antes que dicho permiso sea otorgado. El Empleador concederá permisos para servir en un jurado de acuerdo con las leyes aplicables.

ARTÍCULO 33 – TABLERO DE ANUNCIOS Y BOTONES

Sección 1. El Empleador permitirá que el Sindicato use el tablero de anuncios razonablemente con el propósito de anunciar información. Copias de lo anunciado serán entregadas al Gerente de la Unidad antes de colocar el anuncio y no podrá ser inflamatorio, difamatorio, o peyorativo hacia el Empleador o el/los cliente(s) del Empleador.

Sección 2. Se les permitirá a los empleados usar un botón del Sindicato mientras desempeñen sus obligaciones, siempre y cuando el uso de dicho botón no sea un riesgo al público, el empleado, la maquinaria, y el botón inflamatorio, difamatorio, o peyorativo hacia el Empleador o el/los cliente(s) del Empleador.

ARTÍCULO 34 – UNIFORMES

Sección 1. El Empleador les proporcionará a los empleados programados regulares con los uniformes requeridos, los cuales serán remplazados uno por uno conforme sea necesario. Los empleados deben usar otra ropa y zapatos tal y como lo determine el Empleador. Los uniformes específicos que serán proporcionados están establecidos en el Apéndice B.

Sección 2. Si el Empleador proporciona los uniformes, entonces el empleado será responsable de lavarlo y darle mantenimiento al uniforme.

Sección 3. Si un empleado destruye, daña, o pierde su uniforme, el empleado tendrá la responsabilidad de pagar el costo para remplazarlo.

Sección 4. Los empleados deben de usar los uniformes tal y como lo dispone el Empleador.

Sección 5. A excepción del botón de 1 pulgada tal y como es dispuesto en este Acuerdo, ningún otro tipo de vestimenta será usada.

ARTÍCULO 35 – NO HUELGA Y NO CIERRE PATRONAL

Sección 1. No Huelgas u Otras Interferencias. El Sindicato acuerda que no habrá huelgas, (ya sean generales, por solidaridad, o de otro tipo), abandono de empleo, paro de producción, trabajo lento o sentándose, piqueteo, o cualquier otro tipo directo o indirecto de interferencia con las actividades u operaciones del Empleador durante la vida de este Acuerdo. Los empleados mantienen el derecho de rehusarse y de no cruzar la primera línea de piqueteo en casos donde una línea de piqueteo legal haya sido establecida en las instalaciones por Western States Regional Joint Board Workers United, SEIU como resultado de la decisión del Empleador de hacerse aliado de otro Empleador que no sea Crothall Laundry Services que esté involucrado en una disputa

laboral por desempeñar trabajo donde exista una huelga en las instalaciones amparadas por este Acuerdo.

Sección 2. Cierres Patronales. El Empleador acuerda a no hacer un cierre patronal durante la vida de este Acuerdo.

Sección 3. Mejores Esfuerzos Sindicales. El Sindicato acuerda, que en caso de una violación a la Sección 1 de este Artículo, el Sindicato hará su mejor esfuerzo para detener dicha violación y de asegurarse que el trabajo sea retomado.

Sección 4. Remedios. El Empleador impondrá acciones disciplinarias, incluyendo despidos, ya sea que uno o todos los empleados estén involucrados en la violación de la Sección 1 de este Acuerdo. Cualquier tipo de disciplina bajo este Artículo estará sujeta al procedimiento de queja y arbitración de este Acuerdo, pero solo para determinar si el empleado estuvo involucrado en la actividad o no.

ARTÍCULO 36 – SUCESORES

Este Acuerdo será legalmente vinculante para las partes, sus sucesores, y asignados de las partes. En caso de que las instalaciones del Empleador sean vendidas o asignadas, el Empleador avisara al Sindicato por escrito y notificará al comprador o asignado de la existencia de, y las operaciones amparadas por, este Acuerdo.

ARTÍCULO 37 – CLAUSULA DE SALVAGUARDIA

De determinarse que cualquier provisión de este Acuerdo sea subsecuentemente declarada ilegal por medio de una acción administrativa o judicial o declarada ilegal por una corte judicial, ya sea inaplicable o no de acuerdo con la ley, todas las otras provisiones de este Acuerdo permanecerán en total vigencia y efecto durante la vigencia de este Acuerdo, las partes acuerdan a negociar inmediatamente la porción inválida dentro del mismo.

ARTÍCULO 38 – ACUERDO TOTAL

Sección 1. Se entiende y se acuerda que este Acuerdo incluye y constituye el único y completo Acuerdo entre las partes referente a todos los asuntos o sujetos relacionados con la unidad colectiva. Este Acuerdo prevalecerá sobre todo acuerdo anterior, cualquier entendimiento, y práctica, oral o escrita, expresada o implícita, entre las partes, y no podrá ser cambiado o modificado a menos que dicho cambio o modificación sea acordada por ambas partes por escrito.

Sección 2. Las partes entienden y acuerdan que durante las negociaciones que hicieron posible este Acuerdo, ambas partes tuvieron la oportunidad total de hacer demandas y propuestas referente a cualquier asunto relacionado con la unidad

colectiva y que demandas o propuestas que fueron o pudieron haberse hecho pero que no fueron archivadas se consideran eliminadas y sin Acuerdo.

ARTÍCULO 39 – VIGENCIA DEL ACUERDO

Sección 1. Este Acuerdo estará en plena vigencia y efecto a partir de Diciembre 21, 2022, y seguirá en efecto hasta e incluyendo Diciembre 20, 2025. Si cualquier parte desea negociar cambios a este Acuerdo para que tomen efecto en su expiración, la parte deberá dar una notificación razonable de su intención.

Sección 2. Si el Acuerdo expira de acuerdo con la Sección 1 de este Artículo antes que las partes lleguen a un acuerdo sobre los términos de un nuevo acuerdo colectivo, habrá entonces un “Periodo de Reflexión” durante el cual cualquier parte podrá participar en huelgas, cierres patronales, piqueteo, y cambios unilaterales en el contrato, u otra acción económica. Este Acuerdo se prorrogará al Periodo de Reflexión. Durante el Periodo de Reflexión, el Empleador y el Sindicato harán todo esfuerzo razonable por negociar y llegar a un nuevo Acuerdo colectivo de negociaciones. El Periodo de Reflexión será de un mínimo de 60 días, a menos que sea extendido mutuamente por las partes. Mejoras económicas en un nuevo acuerdo tomaran vigencia en la fecha de vigencia del nuevo acuerdo y serán retroactivas a la fecha de expiración de este Acuerdo, a menos que las partes decidan lo contrario por mutuo acuerdo.

EN FE DE LO CUAL, Crothall y Western States Regional Joint Board Workers United, SEIU, han causado que este Acuerdo sea firmado por sus representantes autorizados a partir de este ____ día del _____.

**Crothall Laundry Services
4445 S. 36TH STREET
PHOENIX, AZ**

**Western States Regional Joint Board,
Workers United, SEIU**

**Michael Barner
CEO**

**Maria Rivera
Gerente Regional**

Fecha

Fecha

APÉNDICE “A” (SALARIOS)

Sección 1. Tarifas de trabajo:

Departamento	Clasificación	Enero 1, 2022	Salarios Actuales	Enero 1, 2023 \$0.40	Enero 1, 2024 \$0.60	Enero 1, 2025 \$0.75
Producción	CBW Operador	\$14.00	\$18.65	\$19.05	\$19.65	\$20.40
	Extractor de Lavadora/Operador de Secadora	\$13.20	\$17.85	\$18.25	\$18.85	\$19.60
	-Trabajador de Lavandería Doblado Seco Planchador Cuarto Verde Final	\$12.85	\$15.00	\$15.40	\$16.00	\$16.75
	Trabajador de Lavandería -Cuarto Verde -	\$12.85	\$15.50	\$15.90	\$16.50	\$17.25
	Trabajador de Lavandería - Sorteador de Ropa Sucia	\$13.15	\$17.30	\$17.70	\$18.30	\$19.05
Transporte	Envío	\$13.15	\$16.00	\$16.40	\$17.00	\$17.75
	Coordinador de muelle	\$13.65	\$18.30	\$18.70	\$19.30	\$20.05
Conserje	Portero	\$13.00	\$15.15	\$15.55	\$16.15	\$16.90
Contactos de Horas	Envío	\$13.90	\$16.75	\$17.15	\$17.75	\$18.50
	Ropa Sucia	\$13.90	\$18.05	\$18.45	\$19.05	\$19.80
	Portero	\$13.90	\$15.90	\$16.30	\$16.90	\$17.65
	Producción	\$13.90	\$15.75	\$16.15	\$16.75	\$17.50

Los empleados ganarán no menos de \$ 1.50 por encima del salario mínimo si el salario mínimo aumentara.

Sección 2. Tarifas Salariales Generales

All Employees shall receive the higher of the starting rate above or the general wage increase on the effective date listed:

A partir de Enero 01, 2023	\$ 0.40
A partir de Enero 01, 2024	\$ 0.60
A partir de Enero 01, 2025	\$ 0.75

Pago por condiciones de vida peligrosas: En caso de emergencia pública declarada por agencias gubernamentales locales, estatales o federales, ambas partes acordarán mutuamente reunirse para discutir el pago por condiciones de vida peligrosas en caso de que los trabajadores deban trabajar durante una orden de quedarse en casa o un negocio que se considere esencial.

APÉNDICE “B” (UNIFORMES)

Se les proporcionara uniformes a los empleados de la siguiente manera:

Clasificación	Camisa	Pantalón	Gafete de Identificación	Chaqueta/Chamarra
Envío Producción	Camisa de Hospital (4 o 5 dependiendo del turno)	Pantalón de Hospital (4 o 5 dependiendo del turno)	Si	A solicitud una chaqueta/chamarra para no tener frio
Portero	Camisa de Uniforme (4 o 5 dependiendo del turno)	Pantalón de Uniforme (4 o 5 dependiendo del turno)	Si	A solicitud una chaqueta/chamarra
Contactos	Camisa con botones (4 o 5 dependiendo del turno)	Pantalón de Uniforme (4 o 5 dependiendo del turno)	Si	

APÉNDICE “C” (DELEGADOS SINDICALES)

Sección 1. Habrá cinco delegados sindicales y dos delegados alternos. Dos delegados y una alterno del primer turno. Dos delegados y un alterno del segundo turno. Un delegado deberá ser del tercer turno.

Sección 2. El Sindicato elegirá un “Delegado Principal” que sea del primer o del segundo turno.

APÉNDICE “D” (ASUNTOS CULTURALES Y DIVERSIDAD ÉTNICA)

Sección 1. Las partes reconocen que existen muchos trabajadores que han emigrado recientemente que trabajan para el Empleador, y que son un elemento vital para éxito de la planta. Aunque el Inglés es el idioma oficial en el trabajo, el Empleador reconoce el derecho de los empleados de usar el lenguaje de su elección entre ellos mismos cuando dicho uso no afecte adversamente la operación, desempeño del trabajo o nivel de servicio al cliente.

Sección 2. El Empleador está comprometido a mejorar su habilidad para comunicarse con los empleados quienes no se comunican en Inglés y considerará recomendaciones razonables del Comité Obrero Patronal para lograrlo.

Sección 3. Si un número considerable de empleados de la Unidad usan como lenguaje primario otro lenguaje aparte del inglés, el Empleador tomara los pasos razonables, cuando sea práctico, de publicar notificaciones importantes en inglés y el lenguaje predominante fuera del inglés. Si la gerencia no puede comunicarse efectivamente con los empleados, el Empleador permitirá, a solicitud y si estuviera disponible, que un empleado escogido por el empleado de la unidad de negociaciones sirva de intérprete para comunicarse, siempre y cuando la persona esté en las instalaciones a la hora que se solicite.

Sección 4. Si el lenguaje primario de más de 25 empleados de la Unidad es un solo lenguaje aparte del inglés, el Empleador y el Sindicato pagaran partes iguales para traducir y copiar este Acuerdo de la versión del idioma Inglés a ese lenguaje que no es Inglés. Para propósitos de arbitración, la versión en inglés prevalecerá en cualquier conflicto sobre la traducción. El Empleador no compartirá el costo de traducir y fotocopiarlo en más de un contrato que no esté en inglés.

APÉNDICE “F” (SEGURIDAD)

Sección 1. Protección de Patógenos sanguíneos

a) **Equipo de Protección:** Los empleados cuyo trabajo implique exposición ocupacional, como contacto con la piel a sangre o a otros materiales potencialmente infecciosos, serán proporcionados por el Patrón con el equipo adecuado de protección personal. Este incluirá (pero no se limitará a) guantes, batas, abrigos, protector facial o máscaras y gafas protectoras. El empleador reparará o reemplazará el equipo personal de protección como sea necesario para mantener su efectividad, sin costo al empleado.

b) **Vacunas:** El Empleador ofrecerá la serie de vacunas de Hepatitis B a todos los empleados que potencialmente puedan ser expuestos a sangre en un plazo de diez (10) días laborables después de su asignación inicial o temporal, a menos que el empleado haya recibido con anterioridad la serie completa de vacunas de Hepatitis B, o que la prueba de anticuerpos haya revelado que el empleado es inmune, o que por razones médicas la vacuna sea contraindicada para el empleado

Sección 2. Protección De Estrés Térmico. El Empleador proporcionará una cantidad adecuada de bebederos o botellas de agua potable y fresca así como vasos limpios que permitan el acceso fácil a los empleados para beber con frecuencia. El Empleador deberá tomar todas las medidas razonables para reducir la exposición al calor, como ventilación de humos, ventiladores, enfriamiento de aire, aislamiento de vapor y de maquinaria caliente, periodos de descanso y considerará cualquier recomendación que le proporcione el Comité de Salud y Seguridad.

APÉNDICE “G” (MEDIACIÓN DE QUEJAS)

El proceso posterior pretende dar efecto al proceso de Mediación de Quejas establecido en el Artículo 20, Sección 2 del Acuerdo. Las partes acuerdan que este Apéndice no pretende modificar ningún término de este Acuerdo, y que el Acuerdo prevalecerá en caso que cualquier término del Acuerdo este en conflicto con los términos de este Apéndice.

Sección 1. Asistencia en la Mediación. Durante la Mediación de la Queja pueden estar presentes hasta dos representantes del Empleador y hasta dos representantes del Sindicato, con un representante designado por cada parte como el portavoz principal. Además de los representantes del Empleador y el Sindicato, el Agraviado también tendrá el derecho de estar presente. Se espera que por lo menos uno de los representantes del Empleador y el Sindicato sea de la unidad local de la cual suscito la queja. El Empleador, el Sindicato, y el Agraviado no serán representados por un asesor jurídico externo durante la Mediación de la Queja, a menos que sea acordado por mutuo acuerdo por el Empleador y el Sindicato.

Sección 2. Selección del Mediador, Costos. Un mediador neutral será seleccionado por las partes y estará presente y mediará la disputa ayudando a que las Partes resuelvan la queja. Las partes identificarán una lista de mediadores aceptables y tratarán de seleccionar un mediador de esa lista. Si las partes no pueden escoger un Mediador inmediatamente al decidir que seguirán con la mediación, ellos podrán aplicar al Servido Federal de Mediación y Conciliación (FMCS) sometiendo una lista de 5 nombres. Cada Parte se alternara turnos e ira tachando nombres, iniciando con el Empleador quien tachará el primer nombre. El nombre de la persona que quede sin tachar será el mediador. Si la queja que ha sido llevada a mediación subsecuentemente va a arbitración, el Mediador de dicha queja no podrá ejercer como el Arbitrador para la queja. El costo del Mediador, si hubiese alguno, será sufragado equitativamente por ambas Partes.

Sección 3. Autoridad del Mediador. El mediador podrá conducir las conferencias para la mediación utilizando las técnicas acostumbradas asociadas con mediación incluyendo el uso de reuniones por separado. Las reglas del FMCS protegen la confidencialidad e inmunidad del mediador a testificar en cualquier caso de arbitración consecuente, proceso judicial, tribunal administrativo se aplicará a la mediación de la queja del FMCS. El FMCS y Mediador serán indemnizados y eximidos de cualquier daño se surja del proceso de mediación. El Mediador no tendrá la autoridad de obligar una solución a la queja, o ha recomendar la alteración, enmienda o mediación de cualquier provisión de este Acuerdo; o de realmente alterar, enmendar o modificar cualquier provisión de este Acuerdo.

Sección 4. Evidencia, Declaración, y Documentación. El propósito de la mediación de la queja es de ayudar con la resolución de la Queja. El proceso ante el mediador será informal y las reglas de evidencia no serán aplicables. No habrá record, estenógrafo o grabaciones de las reuniones y no se juramentara a ninguna persona en la Mediación de la Queja. Las notas del Mediador serán confidenciales y su contenido no será revelado. Cualquier documento presentado al mediador será regresado a la parte respectiva al finalizar la audiencia. La Mediación de la Queja o cualquier acción o declaración por el Mediador o las Partes al que presento la queja referente con la mediación de la Queja no se podrán usar en contra de la Parte durante arbitración y no constituirá una admisión para otro propósito.

Sección 5. Opinión Jurídica/Recomendación. Si no se llega a una solución y si se solicita, el Mediador proveerá a una o ambas Partes, ya sea en conjunto o por separado, como acuerden

mutuamente, una opinión judicial o recomendación escrita de la solución. Cualquier recomendación u opinión será entregada durante cinco días de la sesión de mediación.

Sección 6. Conclusión de la Mediación. La Mediación de la Queja estará finalizada al recibir el escrito de parte del mediador, al quinto día después de la sesión de la mediación, o por mutuo acuerdo de las Partes, lo que ocurra primero.

APÉNDICE “H” (DÍAS FESTIVOS)

Año Nuevo

Día del Soldado Caído, Memorial Day

4° de Julio

Día del Trabajo

Día de Acción de Gracias

Día de Navidad

Un Día Festivo Flotante Personal

APÉNDICE “I” (COSTOS DE IMPRESIÓN Y DISTRIBUCIÓN)

Las partes acuerdan que el sindicato imprimirá y distribuirá copias de este Acuerdo a los empleados amparados. El Empleador acuerda de rembolsar al Sindicato por la mitad del costo de imprimir hasta 400 copias de este Acuerdo. El costo por copia de este Acuerdo al Empleador no excederá \$1.00.

APÉNDICE “J” (NORMAS DE PRODUCCIÓN)

Explicación de cómo se enseñarán, supervisarán y aplicarán las normas

DENTRO DEL PERÍODO DE CONTRATACIÓN Y PRUEBA:

Se dará capacitación específica a cada empleado en el momento de la contratación. Esto será documentado y acordado por el empleado. Esta capacitación incluirá los estándares por hora que se requieren para mantener el empleo. Durante el período de prueba, se espera que el empleado alcance y mantenga el estándar dentro de las 2 semanas posteriores al FINAL de la libertad condicional. Si el empleado no puede demostrar que mantiene el estándar antes del final de la libertad condicional, el empleo del empleado será terminado.

Después del período de prueba, si un empleado no mantiene los estándares en una máquina durante un promedio de 5 (cinco) días en una semana laboral, se producirá una disciplina progresiva. El empleador cumplirá con el artículo 19 del acuerdo de negociación con respecto a la disciplina progresiva por incumplimiento de las normas requeridas en virtud de esta enmienda.

Los supervisores de producción serán responsables de rastrear la producción diaria de cada empleado, y su progreso por hora se anotará en su estación de trabajo para que cada empleado lo vea, de modo que no haya dudas sobre el rendimiento diario y por hora del individuo y el equipo de producción.

Durante las primeras dos semanas de empleo después de la contratación de un nuevo empleado, se aplicará asesoramiento progresivo a aquellos que no alcancen el 80% del estándar. Para todos los empleados existentes y las nuevas contrataciones después de las primeras dos semanas de empleo, se aplicará asesoramiento progresivo cuando el rendimiento esté por debajo del 85% del estándar.

** Todos los estándares se calcularán dividiendo las piezas producidas por la máquina en las horas que la máquina estuvo funcionando. Cuando la máquina experimente un mal funcionamiento, se harán excepciones para esos empleados debido a la incapacidad de la máquina para permitir el estándar. Esto se calculará así:*

Suponiendo que una máquina estuvo inactiva durante 15 minutos de una hora, y la expectativa horaria para la máquina es de 600 piezas, cuando se calcula el estándar de esa hora, los 15 minutos se restarán de la hora y se esperaría un estándar de solo el 75% del estándar real, porque la máquina estuvo inactiva durante el 25% de esa hora.

. El empleado que trabaja en esta máquina en particular notificará a su gerente de producción de informes, después de que el gerente de producción y el mantenimiento hayan evaluado y realizado reparaciones y/o ajustes según sea necesario, el empleado tiene la opción de escalar la queja al personal de alta gerencia si sienten que continúan experimentando problemas con esa máquina.

Todos los estándares se han creado haciendo estudios de tiempo para las máquinas, evaluando los pies por minuto que la máquina está ejecutando frente a la longitud de la pieza de lino que se está insertando en la máquina, y comparando los estándares para otras plantas de Crothall con equipos similares. Los estándares resultantes por máquina son los siguientes:

PRODUCTION STANDARDS/REQUISITOS DE PRODUCCION**MACHINE FOLDER****Per Minute Per Hour**

CLASSIFICATION	STANDARDS PER HOUR
54x54 Drapes	102
72X36 Drapes	100
Aprons	300
Bath Blankets 1 Feeder	400
Bath Blankets 1 Feeder Ironer	400
Bath Blankets 2 Feeder	375
Bath Blankets 2 Feeder Ironer	375
Cart Wash	18
Clean Scale	7000
CR-Or Gortex	30
CR-OR FOLD	155
CR-OR Towel Band	850
CR-Or Towel Fold	400
CR-LG Pack	45
CR-MED Pack	75
CR-Small Pack	90
CR-Xsmall Pack	77
Drapes-Circ 1 Drapes	140
Drapes-EENs Drapes	140
Trapes-Triple Drapes	50
Draw/Regular Sheets	375
Draw/Regular Sheets 1 feeder	375
Draw/Regular Sheets 2 feeder	375
HF-Baby Shirts (Mixed Sizes)	330
HF-Bar Mops	900
HF-Crib Sheets	175
HF-Diapers	600
HF-Hand Towels	600
HF-Mamo Capes	81
HF-Microfiber Towels	1200
HF-Microfiber Towels	1200
HF-Mops	450
HF- Ped Gowns and Pants (Mixed Sizes)	150
HF-Robes	200
HF-Slings	30
HF-Washcloths	1275
Pillowcases	660
Scrubs-Tunnel Per Operator	125
Sheets-Contour 1 Feeder	375
Sheets-Knit Fit (large)	375
Soils LBS Sorted	800
SPF-Baby Blankets	800
SPF-Bath Towels	900
SPF-Bath Towels (1-5)	750
SPF-Gowns	400
SPF-Underpads	650
Thermal Blankets 1 feeder	400
Thermal Blankets 2 feeder	350