

**ACUERDO**

**ENTRE**

**EL LOCAL 52 DE LA JUNTA REGIONAL CONJUNTA DE  
ESTADOS OCCIDENTALES  
(WESTERN STATES REGIONAL JOINT BOARD, LOCAL 52)**

**Y**

**EMERALD TEXTILES**

**ORANGE**

**POMONA**

**SAN FERNANDO ROAD**

**4 de diciembre de 2021 – 4 de diciembre de 2023**



## TABLA DE CONTENIDO

Página

<b>ARTÍCULO 1. RECONOCIMIENTO .....</b>	<b>1</b>
<b>ARTÍCULO 2. AFILIACIÓN SINDICAL .....</b>	<b>1</b>
<b>ARTÍCULO 3. DERECHOS GERENCIALES .....</b>	<b>2</b>
<b>ARTÍCULO 4. VISITA DE LA PLANTA.....</b>	<b>2</b>
<b>ARTÍCULO 5. TERMINACIÓN LABORAL .....</b>	<b>3</b>
<b>ARTÍCULO 6. SANEAMIENTO Y SEGURIDAD.....</b>	<b>3</b>
<b>ARTÍCULO 7. DEDUCCIONES A LOS EMPLEADOS .....</b>	<b>5</b>
<b>ARTÍCULO 8. TABLÓN DE ANUNCIOS .....</b>	<b>6</b>
<b>ARTÍCULO 9. UNIFORMES.....</b>	<b>6</b>
<b>ARTÍCULO 10. DELEGADOS SINDICALES .....</b>	<b>6</b>
<b>ARTÍCULO 11. PERÍODOS DE DESCANSO Y COMIDA.....</b>	<b>6</b>
<b>ARTÍCULO 12. PERIODOS DE TRABAJO INTERMITENTE.....</b>	<b>7</b>
<b>ARTÍCULO 13. HORAS Y TIEMPO EXTRA.....</b>	<b>8</b>
<b>ARTÍCULO 14. DÍAS FESTIVOS.....</b>	<b>9</b>
<b>ARTÍCULO 15. VACACIONES .....</b>	<b>9</b>
<b>ARTÍCULO 16. ENFERMEDAD Y LICENCIA .....</b>	<b>10</b>
<b>ARTÍCULO 17. ANTIGÜEDAD.....</b>	<b>11</b>
<b>ARTÍCULO 18. TRANSFERENCIAS .....</b>	<b>12</b>
<b>ARTÍCULO 19. PROCEDIMIENTO DE RECLAMO .....</b>	<b>13</b>
<b>ARTÍCULO 20. PROHIBICIÓN A LAS HUELGAS – CIERRE PATRONAL .....</b>	<b>14</b>
<b>ARTÍCULO 21. PRESTACIONES SOCIALES.....</b>	<b>14</b>
<b>ARTÍCULO 22. PLAN 401(K) .....</b>	<b>15</b>
<b>ARTÍCULO 23. LICENCIA POR ENFERMEDAD.....</b>	<b>15</b>
<b>ARTÍCULO 24. REGLAS DE TRABAJO.....</b>	<b>16</b>
<b>ARTÍCULO 25. DISCRIMINACIÓN .....</b>	<b>16</b>
<b>ARTÍCULO 26. INSPECCIÓN DE REGISTROS .....</b>	<b>16</b>
<b>ARTÍCULO 27. SUCESORES .....</b>	<b>16</b>
<b>ARTÍCULO 28. SALARIOS .....</b>	<b>16</b>
<b>ARTÍCULO 29. LICENCIA POR FUNERAL .....</b>	<b>17</b>
<b>ARTÍCULO 30. SERVICIO DE JURADO .....</b>	<b>18</b>

**TABLA DE CONTENIDO**  
(continuación)

**Página**

<b>ARTÍCULO 31. DIVERSIDAD ÉTNICA Y CULTURAL.....</b>	<b>18</b>
<b>ARTÍCULO 32. RESPETO Y DIGNIDAD.....</b>	<b>19</b>
<b>ARTÍCULO 33. COMITÉ MIXTO OBRERO-PATRONAL .....</b>	<b>19</b>
<b>ARTÍCULO 34. CAMBIOS EN LA LEY .....</b>	<b>19</b>
<b>ARTÍCULO 35. SALVAGUARDA GENERAL .....</b>	<b>20</b>
<b>ARTÍCULO 36. DURACIÓN DEL ACUERDO.....</b>	<b>21</b>

## **ACUERDO**

Este Acuerdo se celebra por y entre Emerald Textiles, de aquí en adelante llamado el "Empleador", y el Local 52 de la Junta Regional Conjunta de Trabajadores Unidos de los Estados Occidentales afiliada al Sindicato Internacional de Empleados de Servicios, de aquí en adelante llamado el "Sindicato".

### **ARTÍCULO 1. RECONOCIMIENTO**

- 1.1 El Empleador reconoce al Sindicato como el único y exclusivo agente de negociación colectiva para todos los empleados de producción empleados en las instalaciones del Empleador ubicadas en 451 N San Fernando Road, Los Angeles, CA 90031; 1575 N Case Street, Orange, CA 92867; and 300 E. Commercial Street, Pomona, CA 91767 (los "Empleados", cada uno un "Empleado"). "Empleado de producción", tal como se utiliza en este documento, significa todas las personas dedicadas a cualquier trabajo en el procesamiento o la manipulación de mercancías o artículos de cualquier tipo, incluidos los líderes, y excluyendo a los empleados de mantenimiento, los conductores, los oficinistas, los guardias y los supervisores, tal como se define en la Ley Nacional de Relaciones Laborales.
- 1.2 Ningún acuerdo individual con un Empleado sustituirá a ninguna de las disposiciones de este Acuerdo, a menos que sea aprobado por el Sindicato.

### **ARTÍCULO 2. AFILIACIÓN SINDICAL**

- 2.1 Será una condición de empleo que todos los Empleados que sean miembros del Sindicato en regla en la fecha de ejecución de este Acuerdo, seguirán siendo miembros en regla, y aquellos que no sean miembros en la fecha de ejecución de este Acuerdo, el trigésimo primer (31) día después de la fecha de ejecución de este Acuerdo, se convertirán y seguirán siendo miembros en regla del Sindicato. También será una condición de empleo que todos los Empleados contratados en o después de la fecha de ejecución de este Acuerdo deberán, al trigésimo primer (31) día siguiente al inicio de dicho empleo, convertirse y permanecer como miembros en regla del Sindicato.
- 2.2 Siempre que el Empleador contrate a un Empleado para un trabajo cubierto por este Acuerdo, el Empleador deberá notificar inmediatamente al Sindicato por escrito, indicando el nombre completo, la fecha de inicio, el número de seguridad social, la dirección postal y cualquier número de teléfono y dirección de correo electrónico que conozca el Empleador, para cada uno de dichos Empleados nuevos o recontratados, y dicho Empleado deberá presentar una solicitud de afiliación al Sindicato de acuerdo con la Sección 2.1. El Empleador, a petición del Sindicato, no más de una vez al mes, proporcionará estos mismos datos para todos los Empleados de la unidad de negociación actual en un formato de hoja de cálculo.

### **ARTÍCULO 3. DERECHOS GERENCIALES**

- 3.1 Se acuerda mutuamente que, excepto cuando se limite clara y específicamente por las disposiciones de este Acuerdo, el Empleador tiene y retendrá el derecho y el poder exclusivos de administrar su planta, incluyendo, pero sin limitarse al derecho de contratar (incluyendo la determinación de los criterios de contratación), despedir o disciplinar por una causa justa; asignar o transferir a sus empleados (incluyendo a los Empleados); decidir los productos y servicios que se proporcionarán, los métodos y horarios de producción y servicio incluyendo los medios y el proceso de producción y servicios para planificar, dirigir, controlar, aumentar, disminuir o reducir las operaciones en su totalidad o en parte; aumentar o cambiar el equipo de trabajo de producción o servicio; vender, cerrar o eliminar cualquier sucursal o instalación; transferir trabajo; utilizar agencias de personal o subcontratar trabajo de otro modo; cambiar el equipo, los métodos, las instalaciones, las áreas de producción o servicio, los tipos de producción o servicio; introducir nuevos métodos, productos, técnicas y/o equipos; cambiar o interrumpir cualquier procedimiento utilizado en relación con la producción o el servicio; añadir o reducir el número de turnos; cambiar los horarios de trabajo y/o el número de horas extraordinarias que se deben trabajar; determinar el número de empleados (incluyendo a los Empleados) que empleará en cualquier momento o en cualquier clasificación de trabajo; determinar los deberes y responsabilidades de cualquier clasificación de trabajo; determinar las calificaciones necesarias para cualquiera de los puestos de trabajo que tendrá o podrá crear en el futuro; adoptar, modificar, cambiar y hacer cumplir normas razonables de seguridad y de trabajo en la planta; establecer normas razonables de producción y rendimiento; instalar o modificar las tarifas a destajo, cambiar los trabajos pagados por hora a tarifa a destajo o a tarifa a destajo pagada por hora; asignar o reasignar, a su discreción, tareas laborales tanto de trabajo regular como de horas extras de acuerdo con su determinación de las necesidades de los respectivos trabajos y operaciones; interrumpir o transferir una línea de productos, proceso o parte del negocio; determinar la identidad y selección de cualquier transportista, fideicomisario o administrador, incluyendo el método de manejo de los mismos para los beneficios proporcionados bajo cualquier plan de beneficios administrado por el Empleador; y realizar todas las demás funciones inherentes a la administración y/o gestión del negocio.
- 3.2 La enumeración anterior de los derechos de la dirección no se considerará exhaustiva, sino que se limitará a indicar el tipo de derechos que pertenecerán y serán inherentes a la dirección del Empleador. Ni el hecho de que el Empleador no ejerza ningún derecho o facultad que se le haya reservado, ni el ejercicio de estos de una manera determinada, constituirá una renuncia a dicho derecho o un precedente vinculante que restrinja la discrecionalidad de la dirección de ninguna manera.
- 3.3 Se acuerda que los derechos de gestión reservados enumerados anteriormente, no se verán perjudicados por un laudo arbitral en virtud del Artículo 19.

### **ARTÍCULO 4. VISITA DE LA PLANTA**

- 4.1 Ambas partes acuerdan que, en interés de la recopilación de información, la observación de las condiciones de trabajo y la resolución de las quejas de los empleados, el representante oficial del Sindicato podrá visitar la planta del Empleador y consultar con los empleados durante las horas de trabajo; siempre y cuando dicha visita se limite a dos

(2) representantes del Sindicato que deberán notificar al Empleador con no menos de veinticuatro (24) horas de antelación a la visita; y siempre y cuando dicha visita y conferencia con los empleados no interfiera con el trabajo de los empleados y el funcionamiento ordenado de la planta. Las visitas en las que participen más de dos (2) representantes oficiales del Sindicato o con menos de veinticuatro (24) horas de antelación podrán ser concedidas a la sola discreción del Empleador.

## **ARTÍCULO 5. TERMINACIÓN LABORAL**

- 5.1 Queda entendido y acordado que el derecho de despido o disciplina por causa justa quedará a discreción del Empleador. Ningún Empleado podrá ser despedido, salvo en caso de falta grave, sin haber recibido previamente una Disciplina Progresiva que consiste en:
1. Aviso verbal
  2. Aviso escrito
  3. 2ª Advertencia escrita, que puede incluir la suspensión sin sueldo de hasta tres (3) días a discreción del Empleador
  4. Terminación
- 5.2 Si no se produce ninguna infracción en los doce (12) meses siguientes al aviso de advertencia y/o a la suspensión disciplinaria, el aviso se declarará nulo. Todos los avisos de advertencia vigentes se eliminarán del expediente después de doce (12) meses. No obstante, lo anterior, no se requerirá un aviso previo de advertencia en caso de falta grave. Las faltas graves consisten, entre otras cosas, en robo, malversación de fondos, violación deliberada de las normas de la empresa publicadas, traer, vender o consumir drogas ilegales o alcohol en la planta o en la propiedad del Empleador o iniciar una pelea. La violación de las normas básicas anteriores constituirá una causa justa de despido sin reparación. Ningún árbitro tendrá el derecho o la facultad de modificar o impugnar la idoneidad de la sanción impuesta por el Empleador como consecuencia de la violación de estas normas.
- 5.3 Cuando se dé un aviso de advertencia, y haya un Delegado Sindical en la planta, el Delegado estará presente cuando se dé el aviso al Empleado. Una copia del aviso de advertencia deberá enviarse al Sindicato en un plazo de cinco (5) días laborables.
- 5.4 El Sindicato y el Empleador están de acuerdo en que la comunicación electrónica, incluyendo los correos electrónicos y las copias de fax, satisface el requisito de este Acuerdo con respecto a la notificación adecuada. Esto incluye, pero no se limita, a la presentación de quejas, respuestas a quejas, cartas de acuerdo y enmiendas al Acuerdo.
- 5.5 Un nuevo Empleado puede ser despedido o disciplinado sin causa durante los primeros noventa (90) días de empleo.

## **ARTÍCULO 6. SANEAMIENTO Y SEGURIDAD**

- 6.1 General. El Empleador tomará disposiciones razonables para garantizar la seguridad y la salud de sus empleados durante sus horas de trabajo. El Sindicato acuerda cooperar con el Empleador para asegurar que todos los supervisores y Empleados cumplan con las reglas,

regulaciones y prácticas razonables que sean necesarias para proporcionar condiciones de trabajo seguras, sanitarias y saludables. Tanto el Sindicato como el Empleador reconocen que existen obligaciones específicas en virtud de las normas o directrices federales, estatales y locales, incluidas las que abordan las comunicaciones de peligro, el bloqueo/etiquetado y los patógenos transmitidos por la sangre. Se proporcionará a los empleados la información aplicable sobre seguridad y salud.

- 6.2 Protección contra el estrés por calor. El Empleador deberá proporcionar una ventilación adecuada para los locales en los que se realiza el trabajo. El Empleador proporcionará un número adecuado de fuentes o botellas limpias con agua fría y vasos limpios para permitir el fácil acceso de los Empleados para beber con frecuencia. Se proporcionarán bebidas electrolíticas cuando la temperatura en la planta sea superior a noventa y ocho (98) grados. El Empleador tomará todas las medidas razonables para reducir la exposición al calor y considerará cualquier recomendación proporcionada por el Comité.
- 6.3 Saneamiento. Los baños contarán con iluminación y espejos adecuados y estarán provistos de todo lo necesario. Los baños se mantendrán libres de desorden y en condiciones higiénicas. Los baños estarán abiertos durante las horas de trabajo, el almuerzo y los períodos de descanso, a menos que sea necesario cerrarlos temporalmente para su reparación, limpieza o remodelación. Las instalaciones para lavarse las manos serán accesibles para los empleados.
- 6.4 Protección contra los agentes patógenos transmitidos por la sangre y el aire:
  - a. Equipo de protección. Para los Empleados con posible exposición ocupacional, como el contacto con la piel, a la sangre u otros materiales potencialmente infecciosos, el Empleador proporcionará el equipo de protección personal apropiado. El equipo de protección personal se considerará "apropiado" sólo si no permite que la sangre u otros materiales potencialmente infecciosos pasen o lleguen a la ropa, la piel, los ojos o la boca del Empleado, en condiciones normales de uso. El Empleador reparará o reemplazará el equipo de protección personal según sea necesario para mantener su efectividad, sin costo alguno para el Empleado, excepto en casos de daño intencional o negligencia. Los guantes desechables (de un solo uso), como los guantes quirúrgicos o de examen, se sustituirán tan pronto como sea posible cuando se contaminen o tan pronto como sea posible si se desgarran, perforan o cuando su capacidad para funcionar como barrera se vea comprometida.
  - b. Vacunas. El Empleador ofrecerá la serie de vacunación contra la Hepatitis B a todos los Empleados con posible exposición ocupacional a la sangre dentro de los diez (10) días hábiles de su asignación inicial, a menos que el Empleado haya recibido previamente la serie completa de vacunación contra la Hepatitis B, que las pruebas de anticuerpos hayan revelado que el Empleado es inmune, o que la vacuna esté contraindicada por razones médicas.
- 6.5 Comité Conjunto de Seguridad y Salud. El Empleador y el Sindicato establecerán un Comité Conjunto de Seguridad y Salud ("Comité"), compuesto por hasta tres (3) miembros de la unidad de negociación seleccionados por el Sindicato y hasta tres (3) miembros de la gerencia seleccionados por el Empleador. El Comité se organizará para proporcionar asistencia en la identificación y eliminación de peligros potenciales en toda



la instalación. El Gerente General del Empleador o su designado coordinará las reuniones del Comité; establecerá la agenda con los aportes de los miembros; ayudará con los recursos y la asistencia técnica; y supervisará de cerca toda la documentación, incluyendo las actas de las reuniones, las actividades y las recomendaciones del comité para garantizar la idoneidad, la resolución efectiva y el cumplimiento de las leyes, los reglamentos, las disposiciones del código, las políticas y/o los procedimientos aplicables. Este Comité se reunirá al menos una vez al mes y realizará una visita mensual de seguridad a la planta. Además, los miembros del Comité se familiarizarán con los procesos de producción y las condiciones de trabajo y harán recomendaciones a la dirección para mejorar la seguridad y la salud en el lugar de trabajo. El Empleador considerará de buena fe todas las recomendaciones del Comité.

- 6.6 Formación relacionada con la seguridad y la salud. El Empleador proporcionará formación relacionada con la seguridad y la salud en el trabajo, tal y como exigen las normativas federales, estatales y locales. Dicha formación se impartirá a intervalos que cumplan con la normativa o estándar aplicable. Será obligación de todos los Empleados usar y/o utilizar el equipo de protección apropiado provisto por el presente cuando exista un requisito de salud y seguridad de buena fe que exija el uso de dicho equipo y siempre que no exista una razón médica de buena fe que impida al Empleado usar o utilizar dicho equipo.

## **ARTÍCULO 7. DEDUCCIONES A LOS EMPLEADOS**

- 7.1 El Empleador deducirá de la paga de todos los Empleados cubiertos por este Acuerdo todas las cuotas sindicales, las cuotas de iniciación y las cuotas de reiniciación, previa notificación del Sindicato de que cada Empleado ha autorizado tales deducciones. Dichas deducciones serán enviadas al Sindicato a más tardar el día diez (10) de cada mes en el que se realicen las deducciones.
- 7.2 El Empleador deducirá adicionalmente de la paga de los Empleados, las contribuciones al Comité de Educación Política (COPE) del SEIU, o al fondo sucesor identificado por el Sindicato por escrito, tras la notificación del Sindicato de cada Empleado que ha autorizado dicha deducción, en la cantidad especificada por cada semana o período de pago trabajado de los salarios de aquellos empleados que autoricen voluntariamente dichas contribuciones por lo menos siete (7) días antes del siguiente período de pago programado, en los formularios proporcionados para tal fin por el Workers United, Western States Regional Joint Board. Estas transmisiones se producirán a más tardar el décimo (10) día del mes siguiente, e irán acompañadas de una lista con los nombres de los Empleados a los que se les han hecho tales deducciones y la cantidad deducida para cada Empleado.
- 7.3 El Sindicato acuerda indemnizar y eximir al Empleador de toda reclamación, demanda u otra forma de responsabilidad que surja de la deducción de dinero para cuotas sindicales de la paga de un Empleado. El Sindicato asume toda la responsabilidad por la disposición del dinero así deducido una vez que haya sido entregado al Sindicato. En cualquier demanda presentada por el Sindicato contra el Empleador para cobrar las cuotas sindicales, las cuotas de iniciación y las cuotas de reiniciación que el Empleador retuvo de los ingresos del Empleado, el Sindicato tendrá derecho a recuperar las cuotas y los

honorarios, los intereses sobre los montos recuperados, los honorarios razonables de los abogados y el costo del juicio.

- 7.4 El Sindicato es el custodio de los registros de las autorizaciones de los Empleados para las deducciones aquí identificadas. Dichas autorizaciones pueden ser recogidas por cualquier otro medio de acuerdo permitido por el estado y el gobierno federal, incluyendo, pero no limitado a formularios de solicitud de afiliación por escrito, formularios de autorización digital con firma electrónica, y/o autorización de voz. El Sindicato presentará al Empleador una lista de miembros que han autorizado dichas deducciones de nómina y proporcionará al Empleador la verificación de que las deducciones de nómina han sido autorizadas por el Empleado sólo en el caso de que surja una pregunta sobre el estado de afiliación de un Empleado.

## **ARTÍCULO 8. TABLÓN DE ANUNCIOS**

- 8.1 El Empleador se compromete a proporcionar un tablón de anuncios para uso exclusivo del Sindicato, que se colocará cerca del reloj de ponchar de los Empleados o en un lugar que será acordado mutuamente por las partes.

## **ARTÍCULO 9. UNIFORMES**

- 9.1 Si el Empleador requiere que los Empleados usen algún uniforme, el Empleador proporcionará, lavará y/o limpiará dichos uniformes, sin costo para el Empleado. Cuando sea necesario, el Empleador proporcionará guantes, mascarillas y otras prendas de protección a los Empleados que manipulen material sucio de hospitales, sanatorios, residencias de ancianos e instituciones similares. El Empleador proporcionará botas, cuando sea necesario, a los Empleados asignados a un lavadero.
- 9.2 Los empleados que terminen su relación laboral deberán entregar todos los uniformes y/u otros bienes del Empleador que estén bajo su custodia.

## **ARTÍCULO 10. DELEGADOS SINDICALES**

- 10.1 El Sindicato podrá designar a miembros de la unidad de negociación para que actúen como delegados sindicales. El número de delegados sindicales no será superior a un (1) delegado activo por turno; no obstante, el Sindicato podrá designar un segundo delegado suplente en cada turno que actuará como delegado cuando el delegado activo no esté presente.
- 10.2 El Sindicato notificará por escrito al Empresario los nombres de dichos delegados.
- 10.3 Los delegados no podrán ser discriminados de ninguna manera por el empleador o su agente por dar cualquier información relativa a la violación del Acuerdo o a causa de las actividades del delegado en la presentación de un ajuste de quejas o disputas al Sindicato.

## **ARTÍCULO 11. PERÍODOS DE DESCANSO Y COMIDA**

- 11.1 Períodos de descanso. El Empleador permitirá a todos los Empleados tomar períodos de descanso, los cuales, en la medida de lo posible, serán en la mitad de cada período de trabajo. El tiempo de descanso autorizado se basará en el total de horas trabajadas

diariamente a razón de diez (10) minutos netos de descanso por cada cuatro (4) horas o fracción mayor. Sin embargo, no es necesario autorizar un período de descanso a los Empleados cuyo tiempo total de trabajo diario sea inferior a tres horas y media (3½). Cuando haya dos (2) horas o más de tiempo extra, se dará un descanso adicional de diez (10) minutos al final del turno regular del Empleado. El tiempo del período de descanso se contará como horas trabajadas por las que no habrá deducción del salario.

- 11.2 Períodos de comida. Los Empleados que trabajen al menos cinco (5) horas consecutivas en un turno tendrán un período de media (½) hora para comer. No se exigirá a ningún Empleado que trabaje más de cinco (5) horas consecutivas sin comer. Los Empleados que trabajen más de diez (10) horas en una jornada laboral dispondrán de un periodo de comida adicional de media hora. Los periodos de comida no son remunerados.

## **ARTÍCULO 12. PERIODOS DE TRABAJO INTERMITENTE**

- 12.1 No habrá periodos intermitentes de desempleo durante un (1) día, excepto en caso de interrupción de operaciones. En caso de interrupción de operaciones, los Empleados cobrarán durante el día en que se produzca dicha interrupción, a menos que se les ordene marcar salida; y si se les ordena volver al trabajo a una hora determinada, y las reparaciones no están listas, cobrarán desde el momento en que se les ordene trabajar hasta que comience el trabajo real.
- 12.2 "Interrupción de operación" se define como la incapacidad de un Empleador para operar su planta debido a cualquier condición más allá del control del Empleador, como, pero no limitado a, un acto de Dios, una escasez de combustible o energía, la falta de suministros, un terremoto, el mal funcionamiento del equipo, y un acto de gobierno o causas similares.
- 12.3 Los empleados que deban permanecer en los locales del empleador o que deban mantenerse preparados en la medida en que su tiempo no pueda ser utilizado como propio, serán remunerados por ese tiempo según su tarifa de clasificación.
- 12.4 Si se requiere que un Empleado se presente a trabajar y se presenta, pero no se le pone a trabajar o se le proporciona menos de la mitad de la jornada de trabajo habitual o programada de dicho Empleado, se le pagará la mitad de la jornada de trabajo habitual o programada, pero en ningún caso por menos de dos (2) horas a la tarifa salarial habitual del Empleado, que no será inferior al salario mínimo aquí establecido.
- 12.5 Los empleados que deban trabajar más allá de su hora habitual de salida como consecuencia de una avería recibirán una vez y media (1-½) su tarifa de clasificación por todas las horas trabajadas más allá de su hora habitual de salida. No se pagará una prima por turno además de la hora y media (1-½) por las horas trabajadas más allá de su hora de salida habitual.
- 12.6 En caso de una crisis energética en la que las compañías locales de servicios públicos impongan un cierre voluntario durante períodos específicos del día, el Empleador y el Sindicato acordarán mutuamente los horarios de los turnos alternativos u opcionales para hacer frente a dicha emergencia.

## **ARTÍCULO 13. HORAS Y TIEMPO EXTRA**

- 13.1 Semana laboral garantizada. Salvo lo establecido a continuación, los Empleados regulares a tiempo completo son aquellos a los que se les garantiza una semana laboral de treinta y seis (36) horas. Los Empleados regulares a tiempo parcial son aquellos a los que no se les garantiza una semana laboral de treinta y seis (36) horas. Con respecto a los Empleados regulares a tiempo completo, no habrá semana de trabajo garantizada durante los períodos de interrupción de operaciones (como se define en el Artículo 13) o durante los primeros ciento ochenta (180) días de trabajo del Empleado. No obstante, el Y Artículo 16, el permiso de vacaciones y días festivos de los Empleados regulares de tiempo parcial se calculará a prorrata. Cuando cualquier día festivo especificado en el presente documento caiga en un día en el que un Empleado regular a tiempo parcial esté programado para trabajar, el Empleado será pagado por las horas normalmente trabajadas por el Empleado en ese día, aunque no se realice ningún trabajo.
- 13.2 No se empleará más de un (1) Empleado de tiempo parcial por cada tres (3) Empleados en un turno de tiempo completo.
- 13.3 Los empleados cobrarán su salario por hora habitual, excepto en caso de interrupción de operaciones, tal y como se define en el Artículo 13.
- 13.4 La semana de trabajo regular será cualquiera de los cinco (5) días consecutivos de los siete (7) días con ocho (8) horas de trabajo diarias.
- 13.5 Tiempo extra.
- a. Todo el tiempo que se trabaje por encima de las ocho (8) horas diarias y de las cuarenta (40) horas semanales, se pagará a razón de tiempo y medio (1-½) de la tarifa horaria habitual del empleado.
  - b. Todo el tiempo que se trabaje en exceso de doce (12) horas diarias, y todo el trabajo del séptimo (7º) día consecutivo, se pagará al doble de la tarifa regular del Empleado.
  - c. Salvo en caso de emergencia, el Empleador notificará a los Empleados antes de su primer período de comida que deberán trabajar horas extras ese día.
- 13.6 Registros de tiempo. El Empleador mantendrá registros de tiempo para todos los Empleados con el propósito de registrar el tiempo trabajado. Los registros mostrarán la hora real en que el empleo comienza y termina cada día, y las horas trabajadas para el día, y el total de horas para el período de pago. El Empleador mantendrá relojes de tiempo u otros dispositivos adecuados de registro de tiempo con el propósito de registrar en las tarjetas de tiempo las horas reales trabajadas por el Empleado cubierto por la presente. Todos los registros, incluyendo los registros de tiempo y los registros de producción utilizados para determinar la cantidad de pago, se mantendrán archivados durante al menos cuatro (4) años y estarán disponibles para la inspección del Sindicato durante las horas regulares de trabajo. Los empleados serán pagados por todo el tiempo trabajado en base a su tiempo real de entrada y salida.
- 13.7 Pago por presentarse al trabajo. Todos los Empleados regulares a los que se les ordene trabajar en un día, y que se presenten a trabajar en ese día, recibirán no menos de cuatro

(4) horas de pago a su tasa de pago por hora regular para ese día, excepto lo dispuesto en el Artículo 13 en caso de interrupción de operaciones.

#### **ARTÍCULO 14. DÍAS FESTIVOS**

14.1 El Empresario acuerda que se observarán como días festivos los siguientes:

Día de Año Nuevo  
Día De Veteranos Caídos (Memorial Day)  
Día de la Independencia  
Día del Trabajo  
Día de Acción de Gracias  
Día de Navidad

14.2 Los Empleados programados regularmente para trabajar en el día en que cae un día festivo tendrán el día libre y recibirán la paga del día festivo equivalente al número de horas programadas regularmente a su tarifa regular de pago. En caso de que un Empleado acumule una ausencia no justificada en los tres (3) turnos programados inmediatamente anteriores o posteriores al día festivo, dicho Empleado no tendrá derecho al pago del día festivo.

14.3 Los empleados que no estén regularmente programados para trabajar el día en el que cae un día festivo recibirán el pago del día festivo equivalente al número de horas de su turno diario regularmente programado a su tarifa regular.

14.4 Trabajo voluntario en días festivos. A petición del Empleador, los Empleados podrán trabajar voluntariamente en un día festivo. En tales casos, el Empleador publicará un anuncio para voluntarios una (1) semana antes del día festivo. A los empleados que trabajen en un día festivo se les ofrecerá un día libre sustituto dentro de un (1) período de pago antes o después del día festivo, o en otra fecha acordada mutuamente por el Empleador y el empleado.

#### **ARTÍCULO 15. VACACIONES**

15.1 Al cumplir el número indicado de años de empleo continuo, y en cada fecha de aniversario sucesiva de empleo, los empleados acumularán inmediatamente el tiempo de vacaciones indicado:

- a. Un (1) año: una (1) semana de vacaciones
- b. Tres (3) años: dos (2) semanas de vacaciones
- c. Siete (7) años: tres (3) semanas de vacaciones
- d. Catorce (14) años: cuatro (4) semanas de vacaciones

15.2 El pago de las vacaciones se efectuará según el salario habitual del empleado, antes de que comience el período de vacaciones.

15.3 El empleador publicará una lista de vacaciones durante el mes de noviembre y diciembre y los Empleados seleccionarán sus vacaciones por antigüedad. Si un Empleado no selecciona según lo establecido anteriormente, deberá avisar al Empleador con al menos

(60) días de antelación a la fecha efectiva de sus vacaciones. Sin embargo, los Empleados que seleccionen en noviembre y diciembre tendrán preferencia sobre los que seleccionen más tarde, independientemente de su antigüedad. Cualquier cambio en el calendario de vacaciones tal y como se ha publicado debe hacerse con el consentimiento del Empleador. La respuesta a la solicitud de vacaciones se dará en un plazo de cinco (5) días hábiles.

- 15.4 Las ausencias por accidente de trabajo y/o enfermedad profesional se considerarán como tiempo trabajado para determinar la antigüedad, vacaciones, indemnizaciones y demás prestaciones contractuales devengadas en virtud del presente contrato.
- 15.5 Ningún día festivo se incluirá en el cómputo real de las vacaciones. Si un día festivo cae durante el período de vacaciones, el Empleado tiene la opción de un día extra de pago o de recibir un día extra libre con sus vacaciones.
- 15.6 En caso de venta o traspaso de la propiedad del establecimiento, o en caso de disolución de la empresa, el empleador abonará todas las vacaciones debidamente acumuladas antes de dicha venta o traspaso.

#### **ARTÍCULO 16. ENFERMEDAD Y LICENCIA**

- 16.1 Un Empleado no perderá la antigüedad en el puesto de trabajo si se ausenta por enfermedad o accidente durante períodos más cortos que los indicados a continuación:
- Después de tres (3) meses de servicio continuo, veinte (20) días hábiles.
- Después de seis (6) meses de servicio continuo, noventa (90) días hábiles.
- Después de cinco (5) años de servicio continuo, ciento veinte (120) días hábiles
- Después de quince (15) años de servicio continuo, ciento cincuenta (150) días hábiles.
- Después de veinte (20) años de servicio continuo, ciento ochenta (180) días hábiles.
- 16.2 No se acumularán beneficios de vacaciones a ningún Empleado después de treinta (30) días laborales consecutivos de ausencia.
- 16.3 La enfermedad, y/o licencia y/o licencia de maternidad no se acumularán. Independientemente del año de aniversario, dichas ausencias no se extenderán más allá de los períodos indicados anteriormente.
- 16.4 El Empleado que se ausente por accidente laboral y/o enfermedad mantendrá su antigüedad anterior a efectos de recontractación y vacaciones futuras, pero no acumulará ningún beneficio de vacaciones o días festivos que no sea el previsto en la Sección 15.1.
- 16.5 Se concederá una (1) licencia por año de aniversario hasta veinte (20) días laborables sin goce de sueldo, a los Empleados que lleven un (1) año o más en el empleo del Empleador y que puedan demostrar razones legítimas y de buena fe, tales como, pero no limitadas a: enfermedad grave, muerte en la familia inmediata o servicio de jurado. No se concederá

una licencia en conjunción con unas vacaciones. Una licencia debe ser solicitada por el Empleado personalmente con dos (2) semanas de antelación al tiempo de descanso necesario, excepto en el caso de una emergencia o de un servicio de jurado en el que el Empleado no haya recibido un aviso de dos (2) semanas por parte del tribunal. En caso de emergencia, el Empleado o un miembro de su familia inmediata deberá llamar personalmente al Gerente de la Planta y dar una explicación del tiempo libre solicitado. Si no se solicita una licencia en persona o no se informa de una emergencia al Gerente de la Planta dentro de las veinticuatro (24) horas de la emergencia que requiere que falten al trabajo, o si no se proporciona una prueba de una emergencia de buena fe al regresar por una emergencia, resultará en el despido inmediato. Una emergencia de buena fe se limitará a la muerte de un familiar directo (madre, padre, cónyuge, hijo, suegra, suegro, hermanos) o a la hospitalización de emergencia del Empleado únicamente. La notificación debe hacerse al Gerente de la Planta, no al personal de la oficina, a los oficinistas o a otros Empleados. Si el Empleado está hospitalizado y no puede llamar a la Gerencia en un plazo de veinticuatro (24) horas, entonces él o un miembro de la familia inmediata del Empleado deberá hacerlo tan pronto como sea posible con la verificación del médico que lo atiende. El incumplimiento de este requisito constituirá un abandono del trabajo por parte del Empleado.

- 16.6 Las incapacidades causadas o contribuidas por el embarazo, aborto, parto y recuperación del mismo son, a todos los efectos relacionados con el trabajo, incapacidades temporales y serán tratadas como enfermedad o accidente de acuerdo con la Sección 16.1.
- 16.7 La disposición de esta Sección, cuando sea aplicable, incluirá la licencia a la que los Empleados tienen derecho y que es requerida por la Ley de Licencia Familiar y Médica de 1993, Ley Pública 103-3 ("FMLA"), y la ley de California que otorga derechos de licencia médica familiar. La licencia de vacaciones pagada acumulada no se sustituirá por la licencia FMLA a menos que el Empleado lo solicite.
- 16.8 Los empleados cubiertos por este Acuerdo tendrán derecho a una licencia por asuntos sindicales. Las solicitudes de dicha licencia se entregarán por escrito a la dirección dos (2) semanas antes de que se programe dicha licencia. Ninguna licencia podrá exceder los ciento veinte (120) días. El Empleador y el Sindicato deberán acordar mutuamente la licencia del Empleado. Durante dicha licencia, el Empleador mantendrá la antigüedad del Empleado en licencia y la acumulación de beneficios basada en la antigüedad. El Empleador no tendrá la obligación de pagar salarios o contribuciones a los beneficios complementarios durante dicha licencia, y recibirá un crédito por cualquier día de licencia por enfermedad pagado por el Sindicato al Empleado durante la licencia especial, que se aplicará contra cualquier pago de licencia por enfermedad que el Empleador deba pagar durante la licencia.
- 16.9 El empleador cumplirá con la Ley de Asociaciones Familiares y Escolares de California.

## **ARTÍCULO 17. ANTIGÜEDAD**

- 17.1 La antigüedad se basará en la duración del empleo continuo del Empleado con el Empleador. La reducción de las fuerzas de trabajo que se retiren de los despidos, y la asignación a un turno de trabajo a tiempo parcial y la asignación de horas extraordinarias se harán de acuerdo con la antigüedad, si el Empleado de mayor antigüedad está

calificado para cumplir con las calificaciones estándar dentro de la subclasificación de cada clasificación.

17.2 La antigüedad de un Empleado se pierde cuando un Empleado:

1. es despedido por causa justificada;
2. renuncia
3. no es contratado de nuevo en los días siguientes al despido;

Hasta 180 días de empleo:	90 días
180 días a 1 año de empleo:	180 días
1 año a 5 años de empleo:	270 días
Más de 5 años de empleo:	365 días

4. se ausenta más de los días hábiles previstos en la Sección 16.1.
5. no se presenta a trabajar en el plazo de tres (3) días hábiles después de haber sido llamado nuevamente del despido. Sin embargo, si un Empleado no se presenta por razones de buena fe, tales como enfermedad grave o servicio de jurado, se mantendrá en la lista de antigüedad y será el siguiente Empleado llamado nuevamente si el Empleado cumple con los requisitos de la Sección 17.2.3 anterior;  
o
6. se ausenta del trabajo two (2) día hábil sin notificarlo al Empleador en un periodo rodante de 12 meses. Sin embargo, cuando un Empleado tiene circunstancias atenuantes más allá de su control y no puede presentarse a trabajar o notificar al Empleador, esto será tomado en consideración por el Empleador antes de tomar cualquier acción.

17.3 En todos los casos de despido y retiro de fuerzas, se considerarán los siguientes factores

1. Conocimientos, habilidades, eficiencia en el trabajo;
2. Aptitud física para el trabajo; y
3. Tiempo de antigüedad.

**ARTÍCULO 18. TRANSFERENCIAS**

1. Cualquier Empleado transferido a una clasificación de calificación más alta que califique, por lo tanto, recibirá la tasa de la clasificación más alta.
2. Siempre que un empleado trabaje en una clasificación superior, se le pagará de acuerdo con la tasa de la clasificación en la que se realiza realmente el trabajo.
3. Los empleados transferidos a una clasificación inferior, día a día, no sufrirán una reducción en su tasa de clasificación regular.



4. Los empleados transferidos permanentemente a otra clasificación serán notificados por escrito indicando el motivo de dicha transferencia y pagados de acuerdo con esa tasa de clasificación.
5. Traslados permanentes. Cuando se produce una vacante en cualquier turno o departamento, el empleador debe publicar para el puesto vacante por no menos de una (1) semana. La descripción del trabajo debe publicarse en inglés y español. La preferencia para llenar las vacantes de trabajo será sobre la base de la antigüedad y las calificaciones, siempre que el empleado esté calificado para el puesto o pueda calificar dentro de dos (2) semanas. Todas las vacantes serán publicadas. Cuando se llena una vacante, el supervisor publicará los resultados de la selección en el boletín de la Compañía. Los empleados que no califiquen serán devueltos a su puesto anterior o a un puesto similar si su puesto anterior no está disponible y no serán elegibles para ofertar nuevamente por el mismo trabajo por un período de un (1) año. La primera vacante creada por una transferencia también se cubrirá mediante este procedimiento. Las vacantes posteriores pueden ser llenadas por este procedimiento o por nuevas contrataciones a discreción de la Compañía. Los empleados a los que se les otorgue un puesto a través de este proceso no serán elegibles para mudarse nuevamente por un período de un (1) año a menos que la transferencia de trabajo incluya un cambio de turno, en cuyo caso pueden volver a otro trabajo en el nuevo turno dentro del año siguiente, o a menos que el empleado haya sido desplazado según lo dispuesto en la Sección 18.3 anterior.

## **ARTÍCULO 19. PROCEDIMIENTO DE RECLAMO**

- 19.1 El presente procedimiento de reclamo será aplicable a todos los conflictos entre las partes.
  - A. El primer paso será que el agraviado y su supervisor intenten resolver la queja con la ayuda del Delegado Sindical si así lo solicita el Empleado.
  - B. Si la reunión del primer paso no resuelve el agravio, éste se reducirá por escrito y será presentado por el Sindicato al Gerente de la Planta dentro de los treinta (30) días siguientes a la ocurrencia. El Representante del Sindicato y el Gerente de la Planta se reunirán entonces para intentar resolver la disputa.
  - C. Si el Gerente de la Planta y el Representante del Sindicato no logran resolver la disputa, ésta será sometida al Director Regional/Gerente de Recursos Humanos para intentar resolverla.
  - D. Si el Director Regional/Gerente de Recursos Humanos y el Representante del Sindicato no consiguen resolver el conflicto, éste se someterá al Servicio Federal de Mediación y Conciliación. En una audiencia informal, el Mediador intentará resolver las cuestiones, tras una presentación de los argumentos de cada parte. Si tanto el empleador como el sindicato están de acuerdo antes de la audiencia, la decisión del mediador será vinculante.
  - E. Si la queja no se resuelve en la audiencia con el mediador, el asunto se someterá a arbitraje dentro de los treinta (30) días siguientes a la conclusión de la audiencia

con el Mediador. Cuando un agravio se somete a arbitraje, el Empleador y el Sindicato solicitarán conjuntamente una lista de siete (7) árbitros a los Servicios Federales de Mediación y Conciliación, cada uno de los cuales debe ser miembro de la Academia Nacional de Árbitros, y alternarán los nombres hasta que quede un (1) árbitro.

- F. La decisión del árbitro designado será definitiva y vinculante para ambas partes. Si alguna de las partes se negara a aceptar dicha decisión, la otra parte podrá tomar las medidas que considere necesarias para forzar el cumplimiento de esta.
- G. Por la presente se acuerda que el costo del árbitro a través del Servicio Federal de Mediación y Conciliación y los costos incidentales agregados al mismo serán asumidos a partes iguales por el Sindicato y el Empleador.
- H. Se acuerda que la limitación de tiempo establecida en el Artículo 20 no será aplicable si el retraso se debe a la incapacidad razonable de cualquiera de las partes para reunirse dentro de los plazos establecidos.
- I. Además, se acuerda que cualquier disputa que implique tarifas salariales, horas extras u otros asuntos relacionados con la remuneración de los Empleados deberá presentarse por escrito dentro de los treinta (30) días siguientes al acto u omisión que se reclama y la compensación retroactiva se limitará a los tres (3) meses anteriores a la fecha de presentación.
- J. Hasta que se decida cualquier cuestión referida a este Procedimiento de Reclamo, el trabajo continuará de acuerdo con las disposiciones de este Acuerdo.

## **ARTÍCULO 20. PROHIBICIÓN A LAS HUELGAS – CIERRE PATRONAL**

- 20.1 No habrá cierres, huelgas, desaceleraciones, paros laborales, piquetes o interferencias en la producción, incluidas las huelgas de simpatía, por ningún motivo durante la vigencia de este Acuerdo.
- 20.2 El Sindicato, sus funcionarios, agentes y miembros acuerdan que no autorizarán, ratificarán, permitirán, ayudarán, asistirán o participarán en ninguna huelga, desaceleración, paro laboral, piquete o interferencia con las operaciones, incluyendo huelgas de simpatía, por cualquier razón.
- 20.3 En caso de que se produzca o amenace con producirse una huelga no autorizada, una ralentización, un paro laboral o una interferencia en la producción, incluida una huelga de simpatía, el Sindicato se compromete a utilizar todos los medios a su alcance para desautorizar, impedir y poner fin a dicha acción no autorizada y mantener el pleno funcionamiento.

## **ARTÍCULO 21. PRESTACIONES SOCIALES**

- 21.1 Los empleados tendrán derecho a participar en los planes médicos, de vida, dentales, de visión y farmacéuticos de grupo patrocinados por el Empleador en los mismos términos y condiciones que los empleados de la unidad no negociadora del Empleador. Los empleados deberán abonar las contribuciones mensuales habituales establecidas

anualmente por el administrador del plan para participar en los planes, según corresponda, en función de los diseños del plan y los niveles de cobertura seleccionados. Los empleados podrán participar en algunos otros programas de beneficios colectivos del Empleador que se ponen a disposición de los empleados que no pertenecen a la unidad de negociación, con sujeción a los términos y condiciones establecidos en los documentos del plan aplicable o en la política del Empleador.

- 21.2 Durante la vigencia de este Acuerdo, el patrocinador del plan se reserva el derecho de modificar los términos y condiciones de sus planes de beneficios colectivos para mantener la paridad con los planes de beneficios colectivos proporcionados a los empleados que no pertenecen a la unidad de negociación. Cualquier cambio en los administradores de terceros, aseguradores, cobertura y beneficios y/o cualquier cambio en las contribuciones, primas, deducibles o diseño del plan que pueda ocurrir en los programas de beneficios proporcionados bajo este Acuerdo implementado durante la vigencia de este Acuerdo se aplicará a los Empleados de la unidad de negociación en la fecha o fechas en que dichos cambios entren en vigor para los empleados que no son de la unidad de negociación. Cualquier pregunta o disputa relacionada con cualquier programa de beneficios se resolverá de acuerdo con los términos y condiciones establecidos en las pólizas de seguro o los documentos del plan aplicables y no estarán sujetos a los procedimientos de queja establecidos en el Artículo 19 de este acuerdo.

## **ARTÍCULO 22. PLAN 401(K)**

- 22.1 Los empleados podrán participar en el Plan 401(k) del Empleador en los mismos términos y condiciones que los empleados del Empleador que no pertenecen a la unidad de negociación.
- 22.2 El Plan 401(k) se registrará por los términos y condiciones establecidos en los documentos del plan aplicables, y el Plan 401(k) podrá ser enmendado, cambiado o terminado por el patrocinador del plan en cualquier momento a su entera discreción sin consultar previamente con el Sindicato; siempre y cuando el Empleador no termine el Plan 401(k) o altere la tasa de contribución del Empleador bajo el Plan 401(k) sin negociar previamente con el Sindicato. Cualquier pregunta o disputa relacionada con cualquier programa de beneficios se resolverá de acuerdo con los términos y condiciones establecidos en los documentos del plan aplicable y no estarán sujetos a los Procedimientos de Reclamo establecidos en el Artículo 19 de este Acuerdo.

## **ARTÍCULO 23. LICENCIA POR ENFERMEDAD**

- 23.1 El Empleador cumplirá con la Ley de Lugares de Trabajo Saludables, Familias Saludables de 2014, en su versión modificada, (la “Ley”).
- 23.2 A los nuevos empleados se les concederá veinticuatro (24) horas de licencia por enfermedad pagada en el momento de la contratación, que podrán utilizar una vez cumplidos los noventa (90) días de empleo; no obstante, los empleados a tiempo parcial acumularán la licencia por enfermedad de acuerdo con la Ley.
- 23.3 Al cumplir un (1) año de empleo, los Empleados tendrán derecho a cuarenta (40) horas de licencia por enfermedad pagada al año.

- 23.4 La licencia por enfermedad puede utilizarse en relación con el diagnóstico, cuidado o tratamiento de una condición de salud existente para, o el cuidado preventivo de, el Empleado o el miembro de la familia inmediata del Empleado, incluyendo cónyuges, parejas de hecho, hijos, padres (incluyendo padrastros y suegros), abuelos y hermanos; así como en relación con la violencia doméstica, la agresión sexual o el acoso; según lo dispuesto en la Ley.
- 23.5 Las prestaciones de licencia por enfermedad no utilizadas en un (1) año se acumularán de año en año hasta un máximo de ochenta (80) horas.

#### **ARTÍCULO 24. REGLAS DE TRABAJO**

- 24.1 Todos los Empleados deberán observar las normas y reglamentos para el desarrollo de sus actividades, que el Empleador considere necesarios y adecuados, y que no entren en conflicto con los términos de este Acuerdo. Las nuevas normas y/o los cambios en las normas existentes no entrarán en vigor hasta siete (7) días laborables después de haber sido publicadas con una copia enviada al Sindicato. Dichas normas y reglamentos serán expuestos en un lugar visible por el empleador o podrán ser entregados a los Empleados en forma de manual.

#### **ARTÍCULO 25. DISCRIMINACIÓN**

- 25.1 No habrá discriminación ilegal en la remuneración o en cualquier otro término o condición de empleo debido a la raza, color, religión, origen nacional, ascendencia, sexo, identidad o expresión de género, orientación sexual, estado civil, características genéticas, edad, condición médica, discapacidad (física o mental), embarazo, condición de veterano de la era de Vietnam o veterano discapacitado especial, ciudadanía u otra condición protegida por la ley federal, estatal o local.

#### **ARTÍCULO 26. INSPECCIÓN DE REGISTROS**

- 26.1 En caso de que surja una controversia o queja en relación con los salarios, horas u otra compensación de un Empleado, el Empleador deberá presentar el original y todos los demás registros necesarios del caso en controversia, incluyendo una lista de Empleados, a un representante autorizado del Sindicato para su verificación durante las horas de trabajo del Empleador, en las instalaciones del Empleador, dentro de los cinco (5) días siguientes a la recepción de una solicitud.

#### **ARTÍCULO 27. SUCESORES**

- 27.1 En caso de que el Empleador venda, ceda o transfiera de otro modo las instalaciones cubiertas por el presente Acuerdo, en su totalidad o en parte, el Empleador hará un esfuerzo de buena fe para que el comprador, cesionario o cesionario adopte el presente Acuerdo, y el Empleador dará a conocer la existencia del presente Acuerdo a la nueva propiedad o administración.

#### **ARTÍCULO 28. SALARIOS**

- 28.1 Aumentos salariales generales y a suma alzada. Todos los Empleados de la unidad de negociación recibirán lo siguiente:

- (a) un aumento salarial general de \$0.40 por hora a partir del 5 de diciembre de 2022;

28.2 Salario mínimo.

Head Washer/RFID Scale Op/Production Lead	\$17.10
Washer	\$16.60
Dryer/Material Handler	\$16.40
Press Operator/Sewing Alteration/RFID Operator	\$16.30
Load Make Up/Janitor/Soil Sort/Tie Out	\$16.20
All Other	\$16.10

28.3 Diferencial de turno.

- a. Primer turno. Los empleados que trabajen en un turno que comience entre las 4:00 AM y la 1:59 PM recibirán su salario por hora regular sin diferencial de turno.
- b. Segundo turno. Los empleados que trabajen en un turno que comience entre las 2:00 PM y las 9:59 PM recibirán cinco centavos (\$0.05) adicionales a su salario por hora regular.
- c. Tercer turno. Los empleados que trabajen en un turno que comience entre las 10:00 PM y las 3:59 AM recibirán diez centavos (\$0.10) adicionales a su salario regular por hora.

28.4 Día de pago. Los empleados serán pagados mediante cheques negociables cada dos viernes por el trabajo realizado durante las dos semanas calendarías anteriores. Los empleados pueden elegir que sus cheques se depositen directamente en una cuenta bancaria.

28.5 En caso de que el Empleador cree clasificaciones de trabajo adicionales que devenguen tarifas salariales distintas, dichas tarifas serán negociadas con el Sindicato antes de su implementación. En caso de que las partes no se pongan de acuerdo sobre una tarifa salarial adecuada, el Empleador tendrá derecho a implementar la nueva clasificación laboral y establecer una tarifa salarial. El Sindicato tendrá derecho a presentar un reclamo relacionado con la tasa salarial implementada, y dicho reclamo podrá ser procesado a través de los procedimientos de reclamo y arbitraje del Acuerdo. En el caso de un arbitraje, la única autoridad del árbitro será (i) confirmar que la tasa salarial implementada por el Empleador es apropiada, o (ii) determinar una tasa salarial apropiada a ser pagada para la clasificación del trabajo sobre una base futura.

**ARTÍCULO 29. LICENCIA POR FUNERAL**

29.1 Los empleados dispondrán de tres (3) días de licencia por funeral con sueldo para asistir al funeral de un miembro de su familia inmediata. Se concederán dos (2) días adicionales no retribuidos para asistir a un funeral que esté a más de 500 millas de distancia. La

familia inmediata se define como los padres (incluidos los padrastros y los suegros), cónyuge, hijos (incluidos los adoptados y los hijastros), hermanos, abuelos y nietos. El empleador tendrá derecho a exigir una prueba de asistencia al funeral.

### **ARTÍCULO 30. SERVICIO DE JURADO**

- 30.1 Los empleados dispondrán de tiempo libre para cumplir con sus obligaciones como jurado. Se deberá presentar una notificación oficial al Empleador antes de que se conceda dicha licencia. El Empleado podrá utilizar el tiempo de vacaciones para recibir la paga durante el servicio de jurado.

### **ARTÍCULO 31. DIVERSIDAD ÉTNICA Y CULTURAL**

- 31.1 Aunque el inglés es el idioma del lugar de trabajo, el Empleador reconoce el derecho de los Empleados a utilizar el idioma de su elección entre ellos. Cuando exista una dificultad de comunicación con un Empleado en particular, a petición del mismo, el Empleador proporcionará un traductor elegido por el Empleado para facilitar las comunicaciones, siempre y cuando la persona se encuentre en las instalaciones en el momento solicitado.
- 31.2 Despido o Suspensión de Empleados en base a información sobre su estatus migratorio. En el caso de que el Empleador se vea obligado legalmente a suspender o despedir a un Empleado, a causa de la información y/o documentación obtenida sobre su estatus de inmigración o ciudadanía, cualquier Empleado suspendido o despedido conservará su antigüedad y podrá ser reincorporado al empleo previa presentación de la documentación y/o información que establezca su derecho a ser empleado por el Empleador dentro de los términos del Artículo 18 de este Acuerdo. En el momento de su reincorporación, se le concederá a dicho Empleado la antigüedad que tuviera en la fecha de su suspensión y/o despido. Si el Empleado se reincorpora en un plazo de dos (2) semanas, será colocado en su antiguo puesto. Si el Empleado regresa después de dos semanas, tendrá derecho a cualquier puesto vacante de su elección para el que esté cualificado o a desplazar a un Empleado en periodo de prueba. Si no hay puestos disponibles, el Empleado pasará a la situación de despido con todos los derechos de cualquier Empleado despedido según su antigüedad.
- 31.3 En caso de que el empleador reciba una orden de registro o de detención válida, el empleador deberá tomar las siguientes medidas: En la medida en que sea legalmente posible, disponer que el interrogatorio de los Empleados se realice en un entorno lo más privado posible en el lugar de trabajo.
- 31.4 El Empleador concederá al Empleado ausencias justificadas, cuando se le avise con una (1) semana de antelación con el siguiente propósito: Para asistir a cualquier cita programada por el INS o el Departamento de Estado de los Estados Unidos con respecto a la situación de inmigración o ciudadanía del Empleado, cónyuge, hijo o padre. El Empleador puede requerir prueba de la cita y prueba de la relación familiar.
- 31.5 El Empleador no solicitará información o documentos a los trabajadores o a los solicitantes de empleo en cuanto a su estatus migratorio, excepto cuando lo exija la ley.

- 31.6 El empleador no revelará información confidencial relativa a los trabajadores a ninguna persona o agencia gubernamental, excepto cuando lo exija la ley o en respuesta a la directiva legal de dicha agencia. La información confidencial incluye el nombre, las direcciones y los números de la seguridad social.
- 31.7 Si un Empleado solicita que el Empleador cambie sus registros con respecto a su nombre o número de seguridad social, y el Empleador puede hacerlo legalmente, lo hará y el cambio no perjudicará la antigüedad del Empleado u otros derechos bajo el Acuerdo.
- 31.8 Si un Agente del INS exige la entrada en las instalaciones del Empleador o la oportunidad de interrogar, registrar o confiscar la persona o la propiedad de cualquier Empleado, entonces el Empleador deberá notificar inmediatamente al Sindicato por teléfono a la oficina del Sindicato.

### **ARTÍCULO 32. RESPETO Y DIGNIDAD**

- 32.1 El Empleador y el Sindicato acuerdan que cada Empleado y representante del Empleador debe ser tratado con respeto y dignidad. No se tolerará el abuso verbal, las amenazas o el acoso por parte de compañeros de trabajo, gerentes o supervisores. La disciplina de los Empleados no se administrará delante de otros Empleados de la unidad de negociación, excepto en aquellos casos (i) cuando el Empleado solicite un testigo o un representante del Sindicato o (ii) cuando sea necesario para proteger la seguridad personal inmediata o la propiedad de los Empleados o del Empleador o (iii) cuando otro Empleado esté presente para fines de traducción con el permiso de la persona que recibe la disciplina. La disciplina se administrará de manera profesional. Todos los actos de falta de respeto estarán sujetos al procedimiento de reclamo y arbitraje.

### **ARTÍCULO 33. COMITÉ MIXTO OBRERO-PATRONAL**

- 33.1 Se establecerá un Comité Mixto Obrero-Patronal. Los miembros permanentes del comité serán representantes del Sindicato Local y del Empleador.
- 33.2 Se acuerda y se entiende que este comité actúa únicamente en calidad de asesor y no tiene autoridad para cambiar, modificar o añadir al Acuerdo, ni ninguna de sus decisiones es vinculante para las partes cubiertas por el Acuerdo. Los temas que pueden discutirse incluyen, pero no se limitan a, cuestiones de salud, seguridad y respeto y dignidad.

### **ARTÍCULO 34. CAMBIOS EN LA LEY**

- 34.1 Las Partes acuerdan que, en caso de que se produzca un cambio en la legislación local, municipal, estatal o federal que modifique, cambie o pueda afectar de otro modo a los términos o condiciones de empleo establecidos en este Acuerdo, las Partes se reunirán para discutir cómo afecta el cambio a los términos o condiciones del Acuerdo. Se pretende que, en ningún caso, cualquier cambio en la ley pueda añadir o quitar derechos y privilegios concedidos en virtud de este Acuerdo y que las partes harán los ajustes apropiados en los términos de este Acuerdo para lograr ese resultado. Cualquiera de las partes podrá reabrir el Acuerdo para negociar únicamente los términos afectados por el cambio en la legislación local, municipal, estatal o federal.

## **ARTÍCULO 35. SALVAGUARDA GENERAL**

- 35.1 Las partes tienen la intención de respetar todas las leyes federales y estatales aplicables que cubren el objeto de este Acuerdo. En caso de que se determine que alguna disposición de este Acuerdo es contraria a cualquier ley federal o estatal, todas las demás disposiciones de este Acuerdo permanecerán en vigor y efecto, y se negociararán inmediatamente las sustituciones de la disposición o disposiciones inválidas.



**ARTÍCULO 36. DURACIÓN DEL ACUERDO**

36.1 El presente Acuerdo entrará en vigor el 4 de diciembre de 2021 y expirará en la medianoche del 3 de diciembre de 2023. El Acuerdo se renovará automáticamente de año en año a partir de entonces, a menos que cualquiera de las partes notifique por escrito, sesenta (60) días antes de cualquier fecha de vencimiento, que dicha parte tiene la intención de rescindir el Acuerdo en la fecha de vencimiento o cualquier 30 de noviembre posterior, si el Acuerdo se renueva automáticamente. El hecho de que cualquiera de las partes no realice dicha notificación por escrito se considerará como un consentimiento definitivo y automático a la renovación del Acuerdo por un período de un (1) año tras la fecha de vencimiento fijada en el mismo.

EMERALD TEXTILES LLC

Por:

\_\_\_\_\_  
Steven Beach, Director de Recursos Humanos

\_\_\_\_\_  
Fecha

LOCAL 52, WESTERN STATES REGIONAL JOINT BOARD

Por:

\_\_\_\_\_  
Maria Rivera, Gerente Regional

\_\_\_\_\_  
Fecha