

ACUERDO DE NEGOCIACIONES COLECTIVO

ENTRE

WESTERN STATES REGIONAL JOINT BOARD, Workers United

Y

HEDMAN MANUFACTURING COMPANY

Enero 1, 2021 – Diciembre 31, 2024

EL PRESENTE CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO ES UNA TRADUCCIÓN DEL INGLÉS AL ESPAÑOL, CON EL FÍN DE QUE LOS EMPLEADOS CUBIERTOS POR LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA TENGAN ACCESO A SUS CLÁUSULAS. SIN EMBARGO, PARA EFECTOS DE SU INTERPRETACIÓN LEGAL EXACTA Y EN CASO DE DESAVENENCIAS INTERPRETATIVAS, DEBERÁ RECURRIRSE DIRECTAMENTE AL ORIGINAL EN INGLÉS.

HEDMAN MANUFACTURING COMPANY

Este Acuerdo celebrado y firmado este día 1o de enero, 2021 por y entre HEDMAN MANUFACTURING COMPANY, situado en 12438 Putnam Street, Whittier, California 90602 de aquí en adelante designado como el "Empleador" y WESTERN STATES REGIONAL JOINT BOARD, Workers United, dicha organización es una Asociación civil sin personalidad jurídica y de aquí en adelante designada como el "Sindicato", por y en su nombre y los empleados ahora contratados o que serán contratados por el Empleador en lo sucesivo.

TESTIMONIO:

Considerando que, el Empleador representa estar involucrado en la fabricación de múltiples de escape (*hedders*); y

Considerando que, los trabajadores contratados por el Empleador han debidamente nombrado al Sindicato como su representante exclusivo de negociaciones para efectos de las negociaciones colectivas con el Empleador con respecto a la razón de pago, salarios, horas y otras condiciones de empleo; y

Considerando que, las partes desean cooperar para establecer condiciones que aseguren un salario digno y condiciones de trabajo mejores, y proporcionar métodos para arreglar justa y pacíficamente todas las disputas que puedan resultar entre las partes;

Ahora, por lo tanto, tomando en consideración las mutuas promesas y obligaciones asumidas y contenidas aquí, y algunas otras consideraciones buenas y valiosas, las partes acuerdan lo siguiente:

ARTÍCULO 1 – OBLIGACIONES MUTUAS

Las partes acuerdan que este contrato deberá ser obligatorio sobre ellos y sus respectivos cesionarios, sucesores y las personas designadas, y que ellos cumplirán fielmente con sus estipulaciones. Sin embargo, en caso de que el empleador venda o traslade su negocio o taller, deberá continuar con la responsabilidad de completar la función de este acuerdo hasta que y salvo que el comprador o cesionario expresamente reconozca, por escrito, estar completamente obligado a los términos de este acuerdo.

ARTÍCULO 2 – RECONOCIMIENTO DEL SINDICATO

La unidad contratante cubierta por este Acuerdo consiste únicamente de empleados de producción, oficinistas del taller, trabajadores de mantenimiento, embalaje, recepción y envío contratados por el Empleador. Queda acordado que el Sindicato representa a la mayoría de tales trabajadores y que deberá ser el representante único y

exclusivo de negociaciones de todos los trabajadores de la unidad contratante durante todo el periodo de este acuerdo. Ni el Empleador ni sus agentes deberán directa o indirectamente disuadir membresía al Sindicato.

ARTÍCULO 3 – MEMBRESÍA AL SINDICATO

Tener la membresía en buenos términos con el Sindicato deberá ser una condición de empleo para todos los empleados en ó después del décimo tercer (30) día siguiente al inicio de tal empleo ó cuando se haya firmado ó haya entrado en vigor esta estipulación, desde la fecha que ocurrió lo último.

ARTÍCULO 4 – NOTIFICACIÓN SOBRE PERIODO PROBATORIO

- A. Durante los primeros noventa (90) días de empleo, se considerará que los empleados de nuevo ingreso están en periodo de prueba. Durante este periodo de prueba de noventa (90) días, los empleados no tendrán derecho a prestaciones, excepto las requeridas por la ley.
- B. Mensualmente, el Empleador le notificará al Sindicato, por escrito, sobre todos los empleados de nuevo ingreso al igual que los empleados despedidos, suspendidos temporalmente (*laid-off*), y reposición de empleados que fueron suspendidos temporalmente.

ARTÍCULO 5 –ASCENSOS Y TRASLADOS

- A. El periodo de prueba después de un ascenso a un puesto nuevo deberá ser de noventa (90) días llevando a cabo una revisión con el Sindicato después de sesenta (60) días.
- B. Si no hay trabajo en el departamento del empleado puede ser trasladado a otro departamento. Tan pronto como haya trabajo en su departamento deberá tener el derecho de reintegrarse inmediatamente a su departamento, salvo que desee quedarse en su nuevo puesto mientras haya trabajo disponible.

Mientras haya trabajo en su departamento, no deberán ser trasladados a otro departamento, salvo que la empresa lo vea necesario, pero únicamente de manera temporal.

- C. Traslados permanentes. La empresa mantendrá una lista de los empleados que hayan solicitado ser trasladados a otro puesto y considerará todas las peticiones de la lista aplicables al puesto que ha de ocuparse, por orden de antigüedad. El periodo de prueba del empleado en su puesto nuevo será de treinta (30) días. Si al final del periodo de prueba de treinta (30) días la empresa determinase que el

ó ella no deberá quedarse en el puesto nuevo (2^{do}), el ó ella deberá regresar a su puesto anterior (1^{ero}).

El empleado que deseé tal traslado deberá someter su solicitud al gerente de la planta cuya responsabilidad es de mantener esta lista y asistir en la selección por orden de antigüedad de todas las solicitudes aplicables. El empleado puede presentar una solicitud en cualquier momento después de haber completado su periodo de prueba. Si el empleado decide no tomar el puesto disponible deberá esperar seis (6) meses antes de solicitar otro traslado.

ARTÍCULO 6 – DEDUCCIÓN DE CUOTA SINDICAL

El Empleador acuerda deducir mensualmente las cuotas de membresía de la nómina de sus empleados y transmitirle tal cantidad al Sindicato, ó a la persona que haya designado, dentro de cuarenta y ocho (48) horas a partir de entonces, sujeto a los requisitos de la ley sobre la autorización y asignación individual de los trabajadores.

ARTÍCULO 7 – HORAS – TIEMPO EXTRA

El día normal de trabajo deberá ser de ocho (8) horas y la semana normal de trabajo deberá ser de cuarenta (40) horas. Todas las horas que se pasen de 8 en un día y 40 en una semana se deberán pagar a razón del tiempo extra estipulado por la ley; no obstante, y siempre que nada de lo contenido aquí deba requerir pago por tiempo extra por horas que se pasen de ocho (8) en un día normal de trabajo si no hay ley aplicable que lo que requiera. Todo el trabajo del sábado deberá considerarse trabajo de tiempo extra y pagado a razón de una y media (1½) veces. El trabajo del domingo deberá considerarse tiempo extra y pagado a razón de doble (2) tiempo, excepto cuando un empleado se ausente voluntariamente durante el periodo salarial de la misma semana laboral; en ese caso, debe primero trabajar 40 horas durante esa semana antes de que se le paguen las horas del domingo a razón de tiempo extra. El Empleador acuerda, hasta donde sea posible, avisarles a los empleados con razonable antelación cuando se necesite trabajar tiempo extra. Trabajar tiempo extra es opcional, a discreción de cada empleado, excepto cuando un empleado se ausente voluntariamente durante el periodo salarial de la misma semana laboral; en ese caso, debe primero trabajar 40 horas durante esa semana antes de que tal trabajo sea considerado tiempo extra. El Sindicato deberá recomendarles a los trabajadores que trabajen el tiempo extra necesario. Queda entendido que las horas que se utilizarán para computar el tiempo extra serán aquellas que fueron actual y físicamente trabajadas.

ARTÍCULO 8 – SALARIOS Y NORMAS

- A. El siguiente horario y condiciones se establecen para los aumentos salariales para todos los empleados de Union: los empleados continuarán a recibir los salarios por hora que ganan actualmente, sin reducción. Empresa se adhiere a todos salario mínimo aumento asignado por mandato por la ciudad, el estado y

la ley federal en los términos de este contrato desde el 1 de enero. 2022 hasta el 31 de diciembre de 2024.

Los aumentos salariales se vuelven inválidos si en algún momento durante los términos de este CBA los salarios obligatorios de la ciudad, el estado o el gobierno federal se incrementan (reemplazan) igual o mayor que los aumentos salariales acordados en este CBA.

1/1/22 - No habrán aumentos salariales que no sean obligatorios por el estado (salario mínimo) de \$ 15.00 por hora.

1/1/23 - \$0.25 por hora para trabajo general. \$0.50 por hora para soldadores

1/1/24 - \$0.50 por hora para trabajo general. \$0.50 por hora para soldadores

- B. Los salarios deberán pagarse con cheque en un día fijo.
- C. No se permitirán tareas.
- D. El empleador deberá cumplir con todas las normas de higiene y seguridad requeridas por la ley.
- E. El empleador no deberá cobrarles a los trabajadores por daños al material salvo que haya sido causado intencionadamente, o por negligencia.
- F. El empleador deberá tener un reloj checador en el taller. Cada empleado deberá checar al tiempo de entrar y salir. El Empleador deberá proporcionar relojes checadores en buenas condiciones y que sean calibrados regularmente.
- G. Los salarios, precios y normas y cualquier otra condición de trabajo que ahora exista o de aquí en adelante quede establecida en el taller del empleador no deberá reducirse, excepto por acuerdo mutuo.
- H. El sistema general de trabajo, principalmente, el tiempo ó trabajo incentivo, no deberá cambiarse durante el término de este acuerdo, excepto por acuerdo mutuo entre el Sindicato y el Empleador.

ARTÍCULO 9 – DESPIDO Y DISCIPLINA

- A. A ningún empleado se le deberá despedir ni disciplinar sin causa justificada, excepto durante el periodo de prueba del empleado. Si se descubre que el despido o sanción disciplinaria fueron injustificadas, el trabajador será reintegrado y compensado por su pérdida de salario durante el periodo de tal despido o sanción disciplinaria. Un empleado despedido durante su periodo de prueba no podrá recurrir al procedimiento de arbitraje estipulado aquí. Todos los empleados deberán recibir una copia de su notificación disciplinaria. Al Sindicato se le enviará una copia de todos los avisos de terminación de todos los empleados que hayan pasado su periodo de prueba dentro de cinco (5) días de la fecha de terminación. Cualquier sanción disciplinaria emitida a un empleado

se le entregará, al empleado, dentro de un tiempo razonable a partir de la fecha del incidente que tuvo como resultado la sanción disciplinaria tomada por el Empleador.

- B. Un Empleador no deberá trasladar a un empleado, sea su posición temporal o permanente, con el fin de disciplinar al empleado, sin embargo si un empleado no realiza sus tareas a un nivel mínimo de competencia deberá ser trasladado(a) a otro departamento.
- C. Cualquier disputa sobre si el empleado está o no realizando sus tareas de trabajo a un nivel mínimo de competencia será arbitrable.
- D. Ambas partes de este Acuerdo acuerdan que despido por las siguientes causas constituirá una “terminación voluntaria” por el empleado y no será arbitrable.
 - 1. Trabajando debajo la influencia de bebidas alcohólicas; dormir en el trabajo;
 - 2. Tomar drogas ilegales o el uso ilegal de drogas o narcóticos, incluyendo marihuana, o su introducción, uso o posesión dentro de la propiedad del Empleador o en alguno de los camiones del Empleador, en cualquier momento’
 - 3. Poseer, blandir o usar cuchillos, pistolas, o alguna otra arma peligrosa en el trabajo o dentro de la propiedad del empleador;
 - 4. Pelear en el trabajo: provocar un pleito en el trabajo; pelear dentro de la propiedad del Empleador;
 - 5. Robo
 - 6. Un empleado que se ausenta del trabajo por tres (3) días laborales consecutivos sin notificárselo a la empresa, excepto en el caso de una emergencia comprobada, será considerado un abandono de su trabajo.
 - 7. No cumplir con las normas de seguridad de la empresa las cuales se han publicado en español e inglés.
 - 8. Insubordinación:
 - (a) negarse a seguir una orden de la dirección de la empresa o Supervisor, siempre y cuando la orden no ponga al trabajador en peligro;
 - (b) verbal o físico abuso hacia la gerencia o supervisor.
 - 9. Poliza Cellular – Uso de teléfono celular durante el trabajo no es seguro para usted o su compañero de trabajo por lo tanto:

Está prohibido el uso de teléfono celular/audífonos oriculares “earbuds” durante las horas de trabajo.

No use su teléfono celular para ver el tiempo o mensajes de texto durante las horas de trabajo.

No use su teléfono celular para escuchar música.

Si usted necesita hacer una llamada de emergencia durante las horas de trabajo notifica a su supervisor y te llevará a la oficina para hacer la llamada.

Usted puede utilizar su teléfono celular durante su periodo de almuerzo de 10:00 a.m. hasta las 10:30 a.m.

Miembros de la familia quienes hablan tocante una emergencia deben llamar al (562) 921-0404 y notificarle a la persona que responde que es una emergencia y se le informara inmediatamente.

Primera violación resultará en una advertencia verbal.
Segunda violación resultará en una advertencia escrita.
Tercera violación resultará en una suspensión sin goce de sueldo.
Cuarta violación resultará en la terminación.

ARTÍCULO 10 – DISTRIBUCIÓN DE TRABAJO – SUSPENSIÓN TEMPORAL – ASCENSO Y ANTIGÜEDAD

- A. Cuando sea posible, el trabajo será siempre distribuido entre los trabajadores de manera igual y equitativa.
- B. En principio, es reconocido que la división de trabajo sea equitativa y durante el periodo de poca actividad, el trabajo deberá dividirse por partes iguales, en tanto sea posible, entre los empleados por oficio o departamento como se indica arriba. En el caso donde la división de trabajo equitativa no sea posible, cualquier suspensión temporal (*layoff*) deberá ocurrir por orden de antigüedad en toda la planta, no obstante y siempre que la práctica pasada del Empleador de trasladar empleados a otro puesto dentro del mismo oficio a un departamento diferente no se verá adversamente afectada.
- C. Si el Empleador suspende el trabajo completamente o en parte, deberá, al resumir el trabajo, ofrecerles trabajo a los empleados suspendidos temporalmente por orden de antigüedad en toda la planta, siempre que el empleado con mayor antigüedad esté capacitado para realizar el trabajo, antes de contratar a nuevos empleados. Queda acordado que en caso de una suspensión indefinida que se pase de una semana, al empleado se le deberá

avisar con bastante antelación para que regrese a trabajar. Un empleado deberá recibir un aviso con por lo menos veinte y cuatro (24) horas de aviso antes de regresar a trabajar. Los avisos para regresar a trabajar deberá hacerse con una (1) llamada telefónica por la empresa dándole al empleado veinte y cuatro horas para regresar a trabajar; entonces la lista se le entregará al delegado sindical para que intente notificarle a los trabajadores que no hayan sido contactados por la empresa, dándoles 24 horas adicionales para que regresen a trabajar. Es responsabilidad exclusiva del empleado de mantener al Empleador al tanto de cualquier cambio a su domicilio.

- D. En concepto de suspensiones y llamado por suspensiones únicamente, todos los empleados con menos de 150 días civiles de empleo deberán considerarse que tienen el mismo tiempo de antigüedad. En todos los demás casos, antigüedad en toda la planta se utilizará para regir el llamado de empleados, siempre y cuando el empleado con la mayor antigüedad esté capacitado para realizar el trabajo.
- E. La Empresa acuerda que cuando se abra un puesto que signifique un ascenso, los trabajadores, actualmente trabajando, serán considerados primero y su antigüedad se tomará en consideración.
- F. Ningún miembro del Empleador o supervisor ni cualquier otra persona que esté fuera de la unidad contratante deberá desempeñar ningún trabajo cubierto por este Acuerdo, excepto en emergencias o situaciones de entrenamiento o a excepción de los empleados con sueldo involucrados en la fabricación, desarrollo, prototipos, ingeniería, investigación y mantenimiento de equipo, y cualquier otro trabajo que no sea de producción, etc.

ARTÍCULO 11 – DELEGADOS SINDICALES

Deberá haber dos (2) delegados sindicales con un jefe de delegados sindicales y deberán ser elegidos por los miembros. El Empleador compensará al delegado sindical por tiempo perdido inevitablemente durante horas de trabajo por estar en el proceso de ajuste de agravios. En caso de suspensión temporal el jefe de delegados sindicales deberá ser el último en ser suspendido y el primero en regresar a trabajar.

ARTÍCULO 12 – PRÁCTICA SOBRE LA LEY DE EMPLEO JUSTO

El Empleador no deberá discriminar en contra de cualquier empleado ó solicitante de empleo por razones de raza, discapacidad mental ó física, creencia, color, nacionalidad, sexo, edad, orientación sexual, identidad de género, religión ni por cualquier otra clasificación protegida por las leyes estatales o federales.

ARTÍCULO 13 – DÍAS FESTIVOS

A. Los siguientes días festivos deberán ser observados y todos los empleados que hayan pasado su periodo de prueba, sea por hora o por pieza, se les pagará por el día completo a razón del salario regular del trabajador en cualquier caso e independientemente de si tal día festivo caiga en un día laboral o en un día de la semana que no se trabaje o en una semana que no se trabaje:

- Medio día antes del Año Nuevo Día de Año Nuevo
- Viernes Santo Día del Soldado
- 4 de Julio Día del Trabajador
- Día de Dar Gracias Medio día antes de Navidad
- Día de Navidad Cumpleaños del Empleado
(Después de un (1) año de servicio)

Pago de cumpleaños: Cada año, empleados reciben un día pagado de 8 horas. Los empleados pueden optar por tomar su cumpleaños en cualquier día treinta días antes o después de su fecha real de nacimiento.

Los días festivos serán observados en el día del calendario que caigan. Sin embargo, si un día legal cae en sábado, el día festivo será observado en viernes. Cuando un día festivo caiga en domingo, el día festivo será observado el siguiente lunes.

Un empleado será elegible para recibir pago por día festivo, con la condición de que, mientras haya trabajo, trabajará ambos días completos, el día anterior y el día posterior al día festivo, salvo que su ausencia sea por una causa justificada. No obstante y siempre que los empleados que lleguen tarde 15 minutos o menos en un día laboral tendrán derecho a recibir pago por día festivo.

- B. En caso de que se realice trabajo en tal día festivo, deberá pagarse a razón de 1½ veces, adicional al pago por día festivo.
- C. Los empleados suspendidos o en excedencia no tienen derecho a pago por día festivo.

ARTÍCULO 14 – PAGO POR PRESENTARSE

A todos los trabajadores que se les haya pedido o permitido que se presenten a trabajar se les otorgará por lo menos ½ día de trabajo continuó o por lo tanto se les pagará a razón de su trabajo regular.

ARTÍCULO 15 – CONTRATOS INDIVIDUALES - SUBCONTRATACIÓN

- A. El Empleador no firmará ningún contrato individual con cualquiera de sus empleados sin antes ser aprobado por el Sindicato.
- B. Si el Empleador asciende a un empleado sindicalizado a supervisor, aunque el puesto no sea sindicalizado el Sindicato no negará su permiso irracionalmente.
- C. Ningún trabajo deberá subcontratarse a otro fabricante, excepto el trabajo que hasta este momento haya sido subcontratado por el Empleador, sujeto únicamente al acuerdo mutuo entre las partes del presente documento.

ARTÍCULO 16 – EXCEDENCIA

La ley de ausencia familiar y médica (Family and Medical Leaves of Absence)

Solicitud y certificación

Todas las peticiones para un permiso médico y familiar deben ser por escrito. En casos de permisos por razones médicas, el Empleador puede requerir prueba o constancia de una condición médica seria incluyendo certificación por un doctor o cirujano para confirmar cualquier permiso solicitado.

Razones para otorgar un permiso, elegibilidad al tiempo de ausencia

A. Duración

Una excedencia médica familiar puede otorgársele a un empleado si lo pide por escrito y que no se pase de doce (12) semanas civiles dentro de un periodo de doce (12) meses, por una condición de salud seria que tenga el empleado, un miembro de su familia o por embarazo, o por el nacimiento o colocación de un hijo del hogar del empleado en virtud de una adopción o por algún arreglo de cuidado de crianza. Sin embargo el empleador puede otorgar tiempo adicional por alguna condición médica seria que pudiese tomar más de doce (12) semanas civiles.

Es opción del empleado que cualquier licencia de vacación remunerada que tenga acumulada pueda tomarla durante una excedencia médica aprobada.

El periodo de doce (12) meses será un periodo rotativo de doce (12) meses que cuenta hacia atrás a partir de cualquier licencia médica familiar aprobada.

B. Eligibilidad

Los empleados deben completar doce (12) meses de empleo y haber trabajado mil doscientas cincuenta (1250) horas durante el año anterior para poder ser elegibles a una licencia.

C. Aviso

Conforme a los requisitos contenidos en la ley de ausencia familiar y médica y la ley de derechos de la familia en California, un empleado elegible, que pida un permiso de ausencia familiar y médica por su propia enfermedad o permiso familiar por otra razón debe darle al Empleador un aviso con tiempo razonable de antelación para que pueda planear el trabajo. Tal aviso será requerido cuando el empleado sepa por adelantado de una cirugía, hospitalización o algún otro tratamiento médico que requiera una ausencia. Tiempo razonable serán treinta (30) días ó tan pronto como sepa de la necesidad de un tratamiento médico.

D. Derecho de reposición al trabajo

1. Condición física para trabajar

Para que el empleado pueda regresar a trabajar después de una ausencia familiar o médica, tal empleado debe presentarle al Empleador una verificación de que ha sido dado de alta del proveedor médico que trató al empleado, ésta debe autorizar al empleado para que regrese a trabajar. Un empleado que regrese a trabajar después de una ausencia familiar o médica deberá proporcionarle al Empleador una notificación adecuada con la fecha de regreso para que el Empleador pueda hacer los planes adecuados para el regreso del empleado.

2. Derechos de trabajo

A un empleado que se le haya otorgado una ausencia familiar y médica bajo este Artículo deberá reintegrársele al mismo puesto o a uno comparable salvo que el puesto haya sido eliminado, con la condición de que el empleado regrese a trabajar dentro de las doce (12) semanas permitidas por esta norma.

E. Excedencia personal

Cualquier excedencia que dure más de tres (3) días debe ser solicitada por un empleado, por escrito, en formularios proporcionados por el Empleador. Las licencias personales no son remuneradas y están sujetas a la aprobación de la gerencia y deberán solicitarse por lo menos con treinta (30) días de antelación salvo que exista un emergencia. Habrá un tiempo máximo de treinta (30) días de licencia personal que será otorgada. Las excedencias no serán otorgadas para que el empleado trabaje en otra empresa ni para los emprendimientos comerciales del empleado. Al concluir la excedencia personal se hará un esfuerzo razonable por reintegrar al empleado a su mismo puesto o a uno similar.

F. Excedencia de corto plazo para asistir al Sindicato

Las excedencias por tiempo razonable deberán ser otorgadas a un número razonable de empleados (sin pasarse de uno por departamento) los cuales hayan sido seleccionados para actuar como representantes del Sindicato, como delegados de una convención, conferencias y/o para otras actividades adecuadas del Sindicato. El Sindicato acuerda darle al Empleador amplio aviso por escrito, con una lista de los representantes y la razón de la ausencia.

ARTÍCULO 17 – TALLERES ADICIONALES

Si el Empleador decide ampliar o abrir un taller adicional que produzca productos similares, el Empleador dará un aviso de ello al Sindicato antes de la ampliación o apertura de tal taller y tal taller deberá ser operado bajo todos los términos y condiciones de este acuerdo. Sin embargo, de ninguna manera deberá la operación de tal taller resultar en la reducción de trabajo ni oportunidad de remuneración, ni del número de trabajadores que actualmente estén trabajando en el taller al cual aplica este acuerdo.

ARTÍCULO 18 – CRUZAR LA LÍNEA DE PIQUETE

Hasta donde lo permita la ley, no deberá considerarse un incumplimiento del contrato por parte del Sindicato o por parte del mismo empleado si un empleado o empleados se rehúsan a cruzar una línea de piquete reconocida por el Sindicato o entrar a un establecimiento del Empleador en huelga, ya sea por su propia cuenta o por orden del Sindicato, ni deberá tal negativa ser causa de un despido o disciplina.

ARTÍCULO 19 – DISPUTA LABORAL-HUELGA

El Empleador no deberá a sabiendas contratar el trabajo de un corredor, fabricante, contratista o subcontratista con el cual el Sindicato tenga alguna disputa laboral o en contra del cual el Sindicato haya declarado huelga. El Empleador no les pedirá a los empleados que crucen líneas de piquete ni que entren a un establecimiento de terceros en contra del cual haya una huelga en progreso de parte del Sindicato.

ARTÍCULO 20 – ACCESO AL TALLER, EXAMINACIÓN DE LIBROS Y NÓMINAS

- A. Los representantes y empleados del Sindicato, incluyendo a ingenieros y contadores deberán tener acceso al taller del Empleador durante horas de trabajo para ver quejas o determinar si se está cumpliendo con los términos de este acuerdo. Siempre y cuando no haya ninguna interrupción al trabajo de los empleados. Los representantes del Sindicato deberán reportarse en la recepción antes de entrar al edificio de fabricación ó a la bodega.

- B. A petición, el Empleador deberá mostrarles a tales representantes y empleados del Sindicato, los libros de nómina y registro y todos los demás libros pertinentes para que sean examinados con el fin de determinar cumplimiento de los términos de este acuerdo y los datos que incluyen los estudios de tiempo utilizados para fijar salarios y tarifas por pieza.
- C. El Empleador deberá enviarle al Sindicato, a petición, una copia de la nómina de la última semana laboral del mes anterior, la cual deberá incluir el nombre, número de seguro social, fecha de empleo, oficio, operaciones y sección, horas regulares, salario y las horas de tiempo extra de cada empleado.

ARTÍCULO 21 – AGENCIA

El Empleador acuerda que las únicas personas autorizadas o que tengan el poder de actuar como agentes del Sindicato, o que obliguen al Sindicato legalmente con respecto a los asuntos que resulten de este acuerdo, o que resulten de la relación entre el Empleador y el Sindicato, o que sujeten al sindicato a cualquier responsabilidad por razones de cualquier acción u omisión son el gerente del Sindicato y el representante de negocios designado a servir al taller (o tal suplente o personas adicionales que el Sindicato pueda de aquí en adelante nombrar formalmente entregándole un aviso por escrito al Empleador). El Sindicato no deberá hacerse responsable de los actos u omisiones de otras personas, incluyendo miembros y empleados de este Sindicato. Además el Empleador acuerda que el Sindicato, al firmar o administrar este acuerdo, no es un agente de ni actúa de parte de Workers United y que de ninguna manera deberá éste estar obligado por ni ser responsable bajo este acuerdo, ni ser responsable por alguna otra razón.

El Sindicato acuerda que no asignará sus obligaciones bajo este acuerdo a ninguna otra organización laboral durante el término de este acuerdo.

ARTÍCULO – 22 VACACIONES

- A. Una semana después de un (1) año de servicio;
Dos semanas después de dos (2) años de servicio;
Tres semanas después de siete (7) años de servicio;
Cuatro semanas después de quince (15) años de servicio;
- B. Los años de servicio empiezan a contar a partir de la fecha en que el empleado completó el periodo de prueba. Para todos los empleados contratados en o después del 01 de enero de 2019 la vacación máxima será (3) semanas después de (7) años de empleo empezando después de la terminación de su período de prueba.
- C. Todos los trabajadores que tengan un año de servicio deberán recibir una semana de vacaciones. Cualquier empleado que renuncie o termine su empleo deberá tener derecho al pago de sus vacaciones acumuladas, no tomadas.

Todos los trabajadores que tengan de dos (2) a siete (7) años de servicio tendrán derecho a dos (2) semanas de vacaciones.

- D. Todos los trabajadores que tengan siete (7) años de servicio deberán tener derecho a tres (3) semanas de vacaciones.
- E. Todos los trabajadores que tengan quince (15) años de servicio deberán tener derecho a cuatro (4) semanas de vacaciones.
- F. Todo el tiempo de vacaciones deberá ser calculado a razón del salario regular por hora del trabajador.
- G. Las vacaciones deberán acumularse mensualmente. No se acumulará vacación durante una excedencia o suspensión temporal, no obstante y siempre que la acumulación de vacación continúe durante una licencia médica familiar por un tiempo máximo de doce (12) semanas.
- H. El tiempo de vacaciones no se acumulará año tras año, y debe tomarse o pagarse dentro de un (1) año a partir de la fecha de aniversario de contratación del empleado.

Un máximo de 1 una semana de vacaciones se pagará sobre la terminación de la fecha de aniversario de un empleado a menos que el empleado notifica al empleador con anticipación. Cualquier tipo de vacaciones restante debe tomarse físicamente por empleados afuera del de local de la empresa. Los empleados contratados a partir del 1 de enero de 2021 deben tomar todas las vacaciones lejos de las instalaciones de la empresa.

- I. Se considerará una renuncia voluntaria si los empleados no regresan de sus vacaciones después de tres (3) días de la fecha que estaba programado su regreso.
- J. Los empleados proporcionarán un aviso por escrito con treinta (30) días de antelación para poder tomar sus vacaciones. A los empleados que renuncien o sean terminados se les pagará toda su vacación acumulada en cuanto entre en vigor su terminación.

ARTÍCULO 23 – PROMESA QUE NO HABRÁ HUELGA NI CIERRE PATRONAL

- A. Bajo ningunas circunstancias se deberán ordenar, aprobar, permitir o hacer cumplir huelgas, huelgas de solidaridad, paro de trabajo, abandono de trabajo, desaceleración, boicot, o piquetes; ni deberán ordenar, aprobar, permitir o hacer

cumplir cierres patronales por el Sindicato, sus oficiales, agentes o delegados sindicales;

- B. En caso de una huelga, paro, abandono, desaceleración, boicot, o piquete, el Sindicato, actuando de parte de sus oficiales, deberá inmediata y públicamente declarar que la huelga, paro, abandono, desaceleración, boicot, o piquete no está autorizado por el Sindicato y además esta en contra, y ordenarles a los empleados que regresen a trabajar.
- C. Cualquier empleado que se involucre en tal actividad estará sujeto a la disciplina que la Empresa crea necesario imponer, incluyendo terminación de empleo.

ARTÍCULO 24 – PROCEDIMIENTO DE AGRAVIO Y ARBITRAJE

- A. Todas y cada una de las disputas, quejas, controversias, reclamaciones o agravios, en lo absoluto, entre el Sindicato, o algún empleado y el Empleador, lo cual directa o indirectamente resulten bajo, de, o en conexión con o estén de alguna manera relacionadas a este acuerdo o incumplimiento del mismo, o por los actos, conducta o relaciones entre las partes deberán ser arregladas de la siguiente manera:
 - 1. Paso 1. El delegado sindical, junto con el representante del Sindicato, si es requerido por el empleado, deberá intentar arreglar el asunto con un representante del Empleador. Ningún arreglo será considerado obligatorio sobre el Sindicato salvo que sea aprobado por un representante autorizado, lo cual se estipula bajo el Artículo 21.
 - 2. Paso 2. Si las partes no consiguen deshacerse de tal disputa, queja o agravio o no ha sido tratada por ellos, o si el asunto no se presta al procedimiento anteriormente mencionado el Sindicato deberá presentar un agravio por escrito al gerente de la planta, o a la persona designada, dentro de veinte (20) días laborales a partir del incidente por el cual surgió el agravio o de lo contrario será considerado una renuncia. El Empleador deberá proporcionar una respuesta por escrito dentro de siete (7) días de haber recibido el agravio.
 - 3. Paso 3. Si el Sindicato no queda satisfecho con la respuesta del empleador, el gerente del consejo conjunto del Sindicato, o su designado(a), puede apelar arbitraje proporcionándole una notificación por escrito al Empleador dentro de treinta (30) días civiles a partir de la fecha de la respuesta del Empleador o será anulado el agravio. Al requerirlo una de las partes el servicio federal de mediación y conciliación deberá proporcionar una lista de siete (7) árbitros. Las partes deberán escoger un árbitro eliminando nombres de uno por uno. La parte que haya presentado el agravio deberá eliminar el primer nombre. La adjudicación o decisión del árbitro puede contener estipulaciones que autoricen o restrinjan ciertos actos o conductas de las partes. Si una de las partes no

se presenta ante el árbitro, el árbitro tiene el poder de tomar las pruebas de la parte que comparezca y a continuación presentar su adjudicación. Cualquier adjudicación o decisión del árbitro deberá ser final y obligatoria y deberá cumplirse según las medidas legales adecuadas o de manera equitativa. El honorario del árbitro y sus gastos deberán correr por partes iguales entre los interesados a esto. El árbitro deberá únicamente tener autoridad para interpretar, aplicar, o determinar el cumplimiento de las estipulaciones expuestas en este Acuerdo, pero no deberá tener la autoridad para agregar, quitar, ni de alguna otra manera alterar el lenguaje de este acuerdo.

4. Las partes acuerdan que cualquier documento, notificación o proceso para iniciar o continuar un arbitraje del presente puede ser entregado por correo y que todo documento, notificación o proceso que aplique a un tribunal para confirmar o cumplir con una adjudicación del presente, incluyendo entregar documentos que designen la jurisdicción de las partes en un tribunal, pueden ser entregados por correo registrado o certificado, dirigido al más reciente domicilio conocido que tenga el Empleador o el Sindicato.
- B. Queda planeado y acordado que el procedimiento establecido aquí en cuanto a los ajustes y disputas deberá ser la forma exclusiva para determinar todas las disputas, quejas, controversias, reclamaciones o agravios, en lo absoluto, incluyendo el arbitraje de cualquier disputa e incluyendo las reclamaciones basadas sobre cualquier incumplimiento de la promesa de que no habrá huelga ni paro de este acuerdo o sobre cualquier otro incumplimiento de este acuerdo. La intención de esta estipulación deberá ser la de una interpretación lo más amplia e inclusive posible. Ninguna de las partes deberá instituir una acción o procedimiento en un tribunal de justicia o equidad, estatal o federal, o ante un tribunal administrativo, que no sea la de cumplir con el arbitraje como se ha estipulado en este acuerdo, o con respecto a la adjudicación hecha por un árbitro. Esta estipulación deberá ser una defensa completa de y también fundamento para una suspensión de cualquier acción o proceso instituido en contra de este acuerdo. Cualquier disputa, queja, controversia, reclamación o agravio, a continuación, por lo cual un empleado pueda estar en contra del Empleador puede ser instituido y procesado únicamente por el Sindicato de la manera que se estipula aquí. Un empleado no deberá tener el derecho de individualmente instituir o procesar una acción o proceso en referencia a una disputa, queja, controversia, reclamación o agravio, ni de iniciar u obligar arbitraje en caso de que el Sindicato falle o se rehúse a proceder a arbitraje.

ARTÍCULO 25 – SUCURSALES, EMPRESAS AUXILIARES O AFILIADAS

En la actualidad, el Empleador no tiene sucursales o negocios afiliados. Si el Empleador más adelante adquiere un negocio afiliado o sucursal durante el término de este acuerdo, únicamente si dicha sucursal o negocio afiliado esta involucrado en la

producción y fabricación de las mismas o similares líneas de producto. En ningún caso deberá este acuerdo ser obligatorio sobre dicha sucursal o negocio afiliado del Empleador que vaya a adquirir o crear en el futuro e involucrado en diferentes áreas de producción, servicio, fabricación, etc.

ARTÍCULO 26 – PAGO POR SERVIR COMO JURADO, DUELO, ENFERMEDAD Y LESIÓN

- A. **Pago por servir como jurado** – A los empleados que se les llame a prestar su servicio como jurado se les deberá dar licencia del trabajo en los días que se les requiera presentarse a servir como jurado. Por cada día que al empleado se le pida presentarse a servir como jurado y que el empleado normalmente estuviese trabajando, máximo de hasta cinco (5) días, el Empleador deberá pagarle al empleado siete (7) horas a razón del salario regular del empleado menos cualquier salario por trabajo rendido y cualquier pago que reciba como jurado. En los días que el empleado es liberado de servir como jurado y que sea antes del final de su día laboral, el empleado deberá presentarse a trabajar salvo que tenga un excusa del Empleador. Los empleados deberán presentarle un comprobante al Empleador por cada día que presten su servicio como jurado.
- B. **Pago por duelo.** En caso del fallecimiento del pariente de un empleado cubierto por este acuerdo (incluyendo abuelos, padres, hermanas, hermanos, cónyuge, hijos o de cualquier persona en su lugar tal como padrastro, hijastro, pareja domestica registrado) al empleado se le dará permiso de tomar dos (2) días para asistir al funeral y el Empleador le pagará por dos (2) días de licencia. Queda entendido que esta prestación será pagada únicamente si en realidad un trabajador pierde tiempo y trae un comprobante del fallecimiento del difunto.
- C. **Pago por lesionarse.** En caso de que los empleados se ausenten a causa de una lesión relacionada al trabajo, el Empleador deberá pagarles a los empleados por el tiempo perdido a razón de su salario regular, limitado a tres (3) días pagados anualmente.
- D. **Pago por enfermedad.** Empleado tendrá derecho a dos 3 días de licencia por enfermedad pagada anualmente. Para poder recibir días de enfermedad pagadas, el empleado debe notificar a la compañía en el día de ausencia (Ref. artículo prevista) y presentar una nota del médico al regresar al trabajo si el empleado está afuera por enfermedad más de un 1 día. No son acumulados los días de enfermedad y si no se usa no serán pagados y no pueden ser prorrogados al año siguiente.
- E. Los empleados que no se les permita trabajar por enfermedad o lesión deberán notificárselo al Empleador a más tardar las 7:00 AM de cada día que no se presenten a trabajar. (562) 921-0404

Extensión de la Bodega 207
Extensión de la Planta 237

Si no contesta su supervisor, deja un mensaje detallado.

- F. **Anteojos graduados.** El Empleador deberá pagarles a los empleados que requieran anteojos graduados como requisito para realizar su trabajo, la cantidad de \$60.00 por año cuando el empleado proporcione una copia del recibo y la receta.

ARTÍCULO 27 – CONFORMIDAD A LA LEY – CLAÚSULA DE SALVEDAD

- A. Si una estipulación o el cumplimiento o desempeño de alguna estipulación de este acuerdo es o en algún momento se vuelve contraria a la ley, entonces tal estipulación no será aplicable o cumplida ni desempeñada, excepto hasta donde lo permita la ley. Si más adelante tal estipulación ó su cumplimiento ó desempeño de la misma ya no esta en conflicto con la ley, entonces será considerada restaurada y en plena vigencia como si nunca hubiese estado en conflicto con la ley.
- B. Si alguna estipulación de este acuerdo o la aplicación de tal estipulación a una persona o circunstancia se considera inválida, el resto de este acuerdo o la aplicación de tal estipulación a otras personas o circunstancias no deberán ser afectadas del mismo modo.

ARTÍCULO 28 – CAMBIO DE DATOS DEL EMPLEADO

El Empleador deberá reconocer, en una sola ocasión, a un trabajador que por razones de servicio continuó durante su servicio y durante su empleo haya legalmente cambiado su nombre, sexo, número de seguro social o identidad, y quien a satisfacción del Empleador, es la misma persona que antes del cambio.

ARTÍCULO 29 – DEDUCCIONES PARA DE LA UNION DE CREDITO

El Empleador hará deducciones semanales de la nómina de parte de los empleados que firmen el formulario adecuado de deducción de salario y deberá hacerse y remitirse al Sindicato mensualmente.

ARTÍCULO 30 – RESPETO Y DIGNIDAD

El empleador y el sindicato están de acuerdo en que cada empleado y representante del empleador deben tratarse con respeto y dignidad. No se tolerarán insultos,

amenazas o acoso por el empleador o el empleado. Disciplina del empleado no se administrará en frente de otros empleados, excepto en el caso de (i) donde el empleado o el empleador solicita un testigo o un representante del sindicato o (ii) cuando sea necesario para proteger la seguridad personal inmediata de propiedad de los empleados o del empleador o (iii) donde otro empleado está presente para los propósitos de traducción con el permiso de la persona recibiendo la disciplina. Disciplina deberá ser administrado de manera profesional. Todos los actos de falta de respeto serán sujetos al procedimiento de quejas y arbitraje.

ARTÍCULO 30 – VIGENCIA DEL CONTRATO

Este acuerdo entrará en vigor el 1^{ero} de enero, 2019 y continuará vigente hasta el 31 de diciembre, 2022. Por lo menos sesenta (60) días antes del 31 de diciembre, 2024, una de las partes puede presentarle una notificación por escrito a la otra para terminar este acuerdo.

Dentro de diez (10) días de tal notificación, las partes deberán reunirse con el fin de mutuamente acordar sobre las alteraciones o modificaciones de este acuerdo o sobre los términos de un nuevo acuerdo. Cuando la susodicha notificación por escrito se entregue, este acuerdo terminará al cierre del día laboral del 31 de diciembre, 2024

EN FÉ DE LO CUAL, las partes han firmado este acuerdo en el día y año arriba escrito.

**HEDMAN HEDDERS
COMPANY**

**WESTERN STATES REGIONAL
JOINT BOARD**

Por: _____

Por: _____

Fecha: _____

Fecha: _____

COMITÉ SINDICAL DE NEGOCIACIONES

Comité de Negociaciones

Comité de Negociaciones

Carta adicional del acuerdo # 1

Hedman Heddors Manufacturing Company (Empleador) ejerció sus opciones bajo el acuerdo entre el Empleador y Western States Regional Joint Board (Sindicato) del 1º de febrero, 1991, de cesar su participación en International Ladies Garment Workers' Union Employers Vacation, Health and Welfare Fund (Fondo). Por consiguiente, el Sindicato y el Empleador por el presente acuerdan lo siguiente:

1. Además de cualquier otra obligación que pueda tener, el Empleador deberá proporcionar la continuación de cobertura médica bajo su plan, bajo las siguientes circunstancias:
 - a. A aquellos que hayan sido despedidos por causa justificada, únicamente durante el mes que hayan sido despedidos.
 - b. A aquellos que estén suspendidos temporalmente o en excedencia aprobada sin remuneración por el mes durante el cual estén suspendidos.
 - c. El Empleador también deberá cubrir a los empleados por todo el tiempo que sea requerido por la ley.
 - d. En conformidad con las prácticas existentes del Empleador, por el periodo de tiempo que un empleado se ausente del trabajo a causa de una enfermedad o discapacidad.
 - e. El empleado debe comunicarse con el Empleador cada treinta (30) días para informarle al Empleador de su situación residencial y de trabajo, por escrito o por teléfono.
 - f. El Empleador deberá pagar la prima de cobertura del empleado siempre y cuando el empleado contribuya (\$38.50) por semana a partir del 1 de enero, 2022, (\$43.50) por semana a partir del 1 de enero, 2023, y (\$46.00) por semana a partir del 1 de enero, 2024. Todas las contribuciones serán hechas por medio de deducción de nómina. La cobertura de cónyuge y/o dependientes deberá ser costeadada por el empleado.

Western States Regional Joint Board,

Hedman Heddors Manufacturing
Company

Por: _____

By: _____

Fecha: _____

Fecha: _____