

**CONTRATO COLECTIVO DE
TRABAJO**

ENTRE

**HomeGoods Distribution Center,
Tucson, Arizona**

Y EL

**Consejo Directivo Regional de los Estados
del Oeste, Workers United, SEIU,
Sindicato Local 289-T**

Del 1o. de octubre de 2022 al 30 de septiembre de 2025

Nota: La presente traducción fue elaborada sólo con el propósito de que los afiliados sindicales hispanohablantes tengan fácil acceso a las cláusulas del Contrato Colectivo de Trabajo. No constituye, sin embargo, el documento oficial. Para cualquier discrepancia legal interpretativa, deberá recurrirse al documento legal original en inglés.

INDICE

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

ARTÍCULO 1. RECONOCIMIENTO	4
ARTÍCULO 2. ALCANCE DEL ACUERDO	4
ARTÍCULO 3. CONTRATACIÓN DE EMPLEADOS	5
ARTÍCULO 4. DEDUCCIÓN DE CUOTAS	5
ARTÍCULO 5. PERÍODO DE PRUEBA	6
ARTÍCULO 6. DERECHO A VISITAS	6
ARTÍCULO 7. PAGO POR PRESENTARSE A TRABAJAR	7
ARTÍCULO 8. AUTORIDAD PARA ACTUAR A NOMBRE DEL SINDICATO	7
ARTÍCULO 9. HORAS EXTRAS	8
ARTÍCULO 10. RECORTES DE PERSONAL Y RECONTRATACIONES	9
ARTÍCULO 11. TRANSFERENCIAS	11
ARTÍCULO 12. CLÁUSULA DE PROHIBICIÓN DE CIERRE PATRONAL	12
ARTÍCULO 13. QUEJAS Y ARBITRAJE	12
ARTÍCULO 14. LICENCIAS PARA AUSENTARSE	14
ARTÍCULO 15. SANCIONES DISCIPLINARIAS Y DESPIDOS	15
ARTÍCULO 16. ASISTENCIA “NO FAULT”	17
ARTÍCULO 17. DELEGADOS SINDICALES DE PLANTEL Y COMITÉ DE PLANTEL	18
ARTÍCULO 18. HUELGAS DE WORKERS UNITED Y FILIALES DEL SEIU	19
ARTÍCULO 19. EXAMEN DE LOS REGISTROS	19
ARTÍCULO 20. CLÁUSULA DE PROHIBICIÓN DE DISCRIMINACIÓN	19
ARTÍCULO 21. SALUD Y SEGURIDAD	19
ARTÍCULO 22. ASUNTOS DE DIVERSIDAD ÉTNICA Y CULTURAL	20
ARTÍCULO 23. SUPERVISORES QUE REALIZAN DEBERES QUE NO SON DE SUPERVISIÓN	20
ARTÍCULO 24. ANUNCIO DE VACANTES Y POSTULACIÓN	21
ARTÍCULO 25. ORIENTACIÓN PARA EL EMPLEADO NUEVO	22
ARTÍCULO 26. ANUNCIOS SINDICALES	22
ARTÍCULO 27. PRERROGATIVAS DE LA GERENCIA	23
ARTÍCULO 28. PROHIBICIÓN DE HUELGAS	23

ARTÍCULO 29. SALARIOS	23
ARTÍCULO 30. DÍAS FERIADOS	25
ARTÍCULO 31. VACACIONES	27
ARTÍCULO 32. LICENCIA POR ENFERMEDAD	28
ARTÍCULO 33. HORAS DE TRABAJO	28
ARTÍCULO 34. PLAN 401(K)	30
ARTÍCULO 35. COBERTURAS MÉDICAS	30
ARTÍCULO 36. LICENCIA POR LUTO	31
ARTÍCULO 37. SERVICIO COMO JURADO	31
ARTÍCULO 38. EMPLEADOS TEMPORALES	31
ARTÍCULO 39. INVALIDACIÓN DE PARTE DEL CONTRATO	31
ARTÍCULO 40. TOTALIDAD DEL ACUERDO	31
ARTÍCULO 41. ESTÁNDARES DE INGENIERÍA (“E.S.”)	31
ARTÍCULO 42. MANTENIMIENTO	37
ARTÍCULO 43. VENCIMIENTO Y RENOVACIÓN	38
APÉNDICE A. CLASIFICACIONES DE MANTENIMIENTO	39
APÉNDICE B. TABLA DE 401(K)	40
APÉNDICE A. LUGAR DE TRABAJO LIBRE DE DROGAS Y ALCOHOL	41

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

Este ACUERDO, realizado y suscrito a partir del 1o. de octubre de 2022, entre, por una parte, H.G. MERCHANTS INCORPORATED, para su Centro de Distribución y Anexo de Tucson, Arizona (en adelante denominado como “el empleador” o “la empresa” o “la compañía” o “el patrón”), y por otra parte, el CONSEJO DIRECTIVO REGIONAL DE LOS ESTADOS DEL OESTE DE WORKERS UNITED, SEIU, Sindicato Local 289T (en adelante denominado como “el sindicato” o “la unión de trabajadores” o “la unión sindical” o “la organización sindical”).

EN TANTO QUE, la organización sindical representa a la mayoría de los empleados en la unidad establecida por medio del presente,

AHORA, POR TANTO, en consideración a las promesas mutuas que las partes aquí establecidas, ambas acuerdan lo siguiente:

ARTÍCULO 1. RECONOCIMIENTO

1.1 El empleador reconoce al sindicato como el único y exclusivo agente de negociación colectiva y representante de los empleados permanentes, de tiempo completo y de medio tiempo de almacén y de todos los empleados de mantenimiento del Centro de Distribución de H. G. Merchants, Inc., solamente de Tucson, Arizona, excluyendo a todos los oficinistas, administradores, profesionistas, empleados de confianza, empleados de prevención de pérdidas (seguridad), gerentes y supervisores, para efectos de la negociación colectiva respecto a los asuntos de salarios, horas y otros términos y condiciones de empleo.

ARTÍCULO 2. ALCANCE DEL ACUERDO

2.1 Este Contrato deberá aplicarse a los trabajadores de almacén general empleados en las siguientes funciones de empleo, únicamente en el Centro de Distribución (“DC”) y el edificio Anexo (“Anexo”) (excluyendo a las tiendas de menudeo), que es propiedad del patrón y que se localiza en Tucson, Arizona.

Etiquetadores	Seleccionadores
Encargados de embarque	Encargados de arreglo y apilado
Encargados de recepción	Empacadores
Operadores de equipo eléctrico	Control de exactitud
Mantenimiento	Centro de Datos
Pre - D	

y empleados que realizan trabajos similares. Los títulos de trabajo anteriores no pretenden definir las funciones laborales ni limitar las combinaciones y la superposición de funciones, sino que sólo se enumeran con el fin de describir qué empleados están cubiertos por este Acuerdo.

La totalidad de este Acuerdo se aplica tanto al DC como al Anexo, excepto donde se indique explícitamente lo contrario.

ARTÍCULO 3. CONTRATACIÓN DE EMPLEADOS

3.1 El empleador deberá tener el único y exclusivo derecho de seleccionar y contratar a sus empleados. El empleador deberá enviar un aviso por escrito a la organización sindical al final de cada semana de operaciones del negocio, declarando el nombre, el domicilio, el salario, la fecha de inicio de contratación y el trabajo de cada empleado nuevo cubierto por este Contrato.

ARTÍCULO 4. DEDUCCIÓN DE CUOTAS

4.1 Siempre que esté legalmente autorizado por escrito por un empleado individualmente, el empleador acuerda deducir las cuotas semanales de servicio de los sueldos o del salario de dichos empleados, y entregarlas al sindicato, no menos de una vez al mes, antes del décimo cuarto día (14) del siguiente mes.

4.2 Las cantidades así deducidas por el empleador deberán ser conservadas en fideicomiso por empleador, para beneficio del sindicato.

4.3 El empleador deberá ejecutar una deducción salarial para todos los empleados que voluntariamente autoricen tales deducciones como contribución para el Comité de Campaña por Poder Político de Trabajadores Unidos / Workers United, o de cualquiera de los sucesores del mismo. Todas las deducciones a la nómina salarial para el Comité de Campaña por Poder Político de Trabajadores Unidos / Workers United deberá basarse en las tarjetas de autorización escritas y firmadas por el empleado.

El empleador deberá hacer la deducción para el Comité de Campaña por Poder Político de Trabajadores Unidos / Workers United correspondiente a cada período de pago salarial o a otro período de trabajo designado que haya sido trabajado por el empleado que autorizó la deducción. El empleador deberá transmitir puntualmente en una transmisión aparte de la de las cuotas, las cantidades deducidas de los cheques salariales de los empleados para el Comité de Campaña por Poder Político de Trabajadores Unidos, dirigida a: Workers United for Political Power, 920 S Alvarado Street, Los Angeles, CA, 90006, junto con un CD u otro documento a leerse en computadora, conteniendo la lista de nombres, domicilios, y los últimos cuatro dígitos de los números de Seguro Social de todos los empleados a los que se hayan hecho las deducciones para el dicho Comité, junto con la fecha y la cantidad de esa deducción.

Workers United deberá indemnizar, defender y librar al empleado de perjuicios por todas y cada una de las reclamaciones, demandas o términos de responsabilidad que puedan surgir en razón de una acción tomada por el empleador en cumplimiento de las tarjetas de deducción de nómina salarial para el Comité de Campaña por Poder Político presentadas ante el empleador.

- 4.4 Para promover el objetivo mutuo de las partes de minimizar los errores, una persona designada por el Sindicato estará presente cuando el Empleador actualice el estado de afiliación sindical de los asociados en el programa de nómina, no menos de una vez por semana, en un momento acordado mutuamente por el Sindicato y el Empleador. Durante esa reunión, la Compañía proporcionará las siguientes listas a los líderes sindicales locales: lista de nuevos empleados, lista de despidos y una lista que muestre a todos los asociados actuales y si están o no designados como miembros.

ARTÍCULO 5. PERÍODO DE PRUEBA

- 5.1 Por medio del presente, se establece que un período de prueba es de treinta días de calendario (30), con unos sesenta (60) días de calendario adicionales para evaluar a los empleados nuevos cubiertos por este Contrato. Durante los primeros treinta días laborales (30), el empleador puede despedir a dichos empleados nuevos sin justificación, sin dar aviso a los empleados o al sindicato, y sin el consentimiento del sindicato.
- 5.2 Contando entre los días de calendario treinta y uno (31) y noventa (90), el empleador le notificará a la unión sindical de los despidos, y dichos despidos quedarán sujetos al procedimiento de quejas, pero no de arbitraje.
- 5.3 En seguida, cualquier despido puede quedar sujeto al arbitraje tal como aquí se establece.
- 5.4 El Empleador no puede despedir a un empleado por exceder las ocurrencias permitidas de ausencia sin culpa (“no fault”) durante el período de prueba si han pasado más de siete (7) días hábiles, que el asociado ha estado presente en el trabajo, después de que el empleado completó treinta (30) días del calendario.

ARTÍCULO 6. DERECHO A VISITAS

- 6.1 Los representantes oficiales de la unión sindical tendrán permitido el acceso al edificio en el que sus afiliados son empleados, para efectos de observar si se mantienen las condiciones de este Contrato, y por cualquier otro propósito justificable que surja de la aplicación de este Contrato, siempre y cuando no haya interferencia con las operaciones del patrón. Los representantes sindicales deben notificarle a la gerencia de su visita a su llegada.

ARTÍCULO 7. PAGO POR PRESENTARSE A TRABAJAR

- 7.1 Cualquier empleado que tenga programado trabajar y que se presente a trabajar deberá recibir como mínimo un pago correspondiente a la mitad (1/2) del turno a la tarifa base aplicable, o bien lo correspondiente al promedio de pago de seis semanas (6). Sin embargo, si no hay trabajo disponible debido a circunstancias ajenas al control de la gerencia, y si la gerencia ha dado aviso a los empleados por lo menos una hora (1) antes del inicio del turno, no deberá haber pago por presentarse a trabajar. El patrón deberá avisarles a los empleados sobre los cambios al horario laboral a través del sistema ENS.

ARTÍCULO 8. AUTORIDAD PARA ACTUAR A NOMBRE DEL SINDICATO

- 8.1 Queda entendido y acordado que solamente las siguientes personas tienen autoridad para actuar como agentes del sindicato en la ejecución de este Contrato y en el manejo y la decisión de cualquier pregunta que pueda surgir del mismo o de las relaciones entre el empleador y la unión sindical:

Director/a Regional.

Secretario/a-Tesorero/a

Director/a de División de Distribución

Representante (a ser designado dando su nombre por escrito al empleador).

Sin embargo, el sindicato se reserva el derecho de substituir a un agente o agentes distintos, o de añadir a nuevos agentes en cualquier momento durante la vigencia de este Contrato, mediante la entrega de un aviso por escrito al patrón sobre dichos cambios o añadidos de agentes sindicales.

- 8.2 Nadie deberá ser considerado un agente sindical a menos que sea designado como tal por el sindicato y por escrito. Ni el delegado sindical de plantel ni ningún comité de plantel deberá ser considerado un agente sindical a menos que sea designado por escrito como agente.
- 8.3 A notificación del sindicato el empleador deberá conceder tiempo libre a los empleados designados para que asistan a las convenciones sindicales o conferencias o para que realicen otras actividades sindicales especificadas, siempre y cuando lo permitan las condiciones del negocio. La empresa no denegará injustificadamente el tiempo libre a solicitudes para actividades sindicales.

ARTÍCULO 9. HORAS EXTRAS

- 9.1 Pago por tiempo extra. A los empleados que trabajen todas las horas regulares programadas se les pagará a la siguiente tarifa en base a su tarifa regular de pago con incentivo ganado, según el turno, comenzando con el número indicado de horas trabajadas durante una semana laboral:
- i. Turno de A/C: Tiempo y medio después de 40 horas, tiempo doble después de 48 horas.
 - ii. Turno B: Tiempo y medio después de 36 horas, doble tiempo después de 46 horas.
 - iii. Turno D: Tiempo y medio después de 33 horas, doble tiempo después de 42 horas.
 - iv. Si se establece cualquier otro turno, el empleador y el sindicato acordarán de antemano el pago de horas extras para el turno.
 - v. A los efectos de calcular el pago de horas extras, el tiempo libre pagado (incluido el tiempo por enfermedad, las vacaciones y los días personales), el VTO y los asuntos sindicales aprobados se contarán como horas trabajadas. Las ocurrencias sin culpa no se contarán como horas trabajadas, pero no descalificarán al empleado de ganar tiempo extra o tiempo doble.
- 9.2 A los empleados calificados se les ofrecerá la oportunidad de trabajar horas extras por orden de antigüedad, primero dentro de su departamento primario, y después conforme a su empleo en el turno.
- a. En caso de que este método no llegue a producir la cantidad necesaria de trabajadores, el empleador podrá requerir que los empleados calificados hagan horas extras por orden inverso de antigüedad basándose en su empleo primario dentro de su departamento primario, y en seguida, basándose en su función primaria dentro de cada turno.
- 9.3 Para efectos del cálculo de horas extras, los siguientes días contarán como días trabajados:
- a. Cualquier día que el empleado esté ausente del trabajo debido a una lesión en el trabajo y el empleador lo mande a su casa ese mismo día.
 - b. Cualquier día en que el empleador mande al empleado a su casa, antes o después de haberse presentado a trabajar o después de haber trabajado cualquier parte del turno, por cualquier razón que no sea la conducta del empleado.
 - c. Cualquier día que el empleado se ausente del trabajo para asistir a actividades sindicales aprobadas.
 - d. Todo el tiempo libre pagado (incluye tiempo de enfermedad pagado, vacaciones y días personales), VTO y negocios sindicales aprobados.

9.4 Notificación de Horas Extraordinarias (Overtime)

- a. Para las horas extraordinarias en un día de trabajo programado regularmente, la notificación se entregará al final del turno programado previamente del empleado.
- b. Para las horas extra en un día fuera de la semana laboral regular del empleado, la notificación deberá ser entregada al final del penúltimo turno programado.
- c. Todas las horas extras programadas que no cumplan con el requisito de aviso arriba establecido deberán considerarse voluntarias, excepto en el caso de una emergencia fuera del control de la gerencia, como por ejemplo una descompostura del equipo y un clima excepcionalmente inclemente.
- d. Un empleado con vacaciones aprobadas o un día personal que coincida con el primer o último día de su semana laboral regular no tendrá que trabajar en sus días libres regulares inmediatamente anteriores o posteriores a ese día, respectivamente.

9.5 A los empleados de turno de fin de semana a tiempo parcial, se les pagará la tarifa de tiempo y medio por las horas extra durante diez (10) horas el sábado o domingo o más de cuarenta (40) horas en una semana. Los empleados de turno de fin de semana a tiempo parcial no estarán sujetos a horas extras obligatorias de lunes a viernes.

ARTÍCULO 10. RECORTES DE PERSONAL Y RECONTRATACIONES

- 10.1 Los recortes de personal de corto plazo que se espera que durarán seis semanas deberán hacerse por orden inverso de antigüedad dentro del departamento y dentro del turno.
- 10.2 Los recortes de personal de largo plazo que se espera que durarán más de seis semanas deberán hacerse por orden inverso de antigüedad dentro del turno. Si un recorte de personal de corto plazo llegara a convertirse en recorte de personal de largo plazo, los empleados con la mayor antigüedad serán recontratados para desplazar a la cantidad equivalente de empleados más nuevos en la planta en ese turno. Los empleados más antiguos pueden desplazar a los empleados más nuevos en otro turno pero no se les requerirá obligatoriamente que lo hagan.
- 10.3 El patrón deberá dar aviso al sindicato y al empleado afectado de un cese por recorte de personal de corto plazo tal como arriba se define antes del mediodía del día laboral anterior al cese por recorte, si es practicable. De otro modo, el aviso deberá darse en el día del dicho cese laboral por recorte. Para un cese por recorte de personal de largo plazo, dicho aviso deberá darse al sindicato y a los empleados afectados por lo menos una semana antes del recorte si es practicable. Al momento del cese por recorte, a los empleados se les avisará que se aseguren de que su teléfono y su información de correo sean exactos.

- 10.4 Los ceses por recorte de personal, los “furloughs”, y las contrataciones deberán hacerse turno por turno. Para propósitos de cesantía permanente, cesantía a corto plazo y retiro, los empleados en el Anexo y DC seguirán este Artículo en forma conjunta sin distinción, mientras que el tiempo libre voluntario (VTO) se mantendrá por separado para cada edificio.

En caso de que el Empleador finalice los puestos en el Anexo, los asociados del Anexo permanecerán en su turno actual cuando se trasladen al CD, y se les ofrecerá la oportunidad de regresar a su departamento anterior en el CD. En el caso de que la antigüedad del asociado sea menor que la de todos los asociados actualmente asignados a ese departamento y no haya puestos vacantes disponibles en el departamento; en tal situación, se les ofrecerá la posibilidad de elegir puestos vacantes y la remuneración se ajustará de conformidad con los artículos 11 y 24.

- 10.5 Deberá considerarse que los delegados sindicales de plantel tienen la mayor antigüedad que todos los demás empleados a nivel de departamento durante el recorte de personal o la contratación.
- 10.6 Al hacerse los ceses por recorte deberá prevalecer la antigüedad, siempre y cuando los empleados retenidos estén certificados para ocupar el puesto.
- 10.7 Los delegados sindicales de plantel estarán presentes durante los recortes y las contrataciones. El(la) empleado(a) con mayor antigüedad puede ofrecerse voluntariamente a tomar un cese temporal sin riesgo de perder sus derechos según la política de contratación. Una vez que hayan optado por tomar el recorte, dicho empleado(a) debe permanecer fuera del trabajo durante el período del cese temporal.
- 10.8 Cuando deba llamarse de vuelta al trabajo a los empleados, el patrón le notificará a la unión sindical la cantidad de empleados que se necesita. Durante un período de tres días (3), las llamadas de vuelta al trabajo serán hechas por el patrón mediante la Red de Información de Emergencia, así como mediante tres (3) intentos telefónicos con la presencia de un delegado sindical, y el sindicato usará ese mismo período de tres días (3) para localizar al empleado. Después de ese tiempo, el ex empleado perderá más derechos de contratación.
- 10.9 Los empleados llamados de vuelta al trabajo conservarán su antigüedad original para efectos del otorgamiento de aumentos salariales según contrato y coberturas de programas y seguros (excepto la de días feriados) durante un período no mayor de un (1) año. Los empleados a los que se les recontrae después de un cese por recorte normal (no de un cese temporal/tiempo libre voluntario [VTO]) recibirán una cantidad proporcional según la política de asistencia sin faltas.

ARTÍCULO 11. TRANSFERENCIAS

- 11.1 Los empleados pueden solicitar una transferencia a otro departamento o turno utilizando el Formulario de Solicitud de Transferencia (Transfer Request Form). Todos los Formularios de Solicitud de Transferencia deberán permanecer activos durante tres meses (3) a partir de la fecha en que se presentan. Se utilizará una caja sellada de transferencias para solicitar los nombres de los empleados interesados en ser transferidos a otro empleo o turno. Un delegado sindical de plantel debe estar presente al momento en que se abra la caja de transferencias. Se proporcionará al Sindicato una copia de la hoja de inscripción para cada transferencia. El Empleador publicará las transferencias disponibles por no menos de siete (7) días calendario.
- 11.2 Todas las transferencias serán definitivas y no habrá período de prueba. Los empleados transferidos deben permanecer en el nuevo departamento o turno durante un período de seis meses (6). Los empleados a los que se les haya otorgado una transferencia al departamento de Layup pueden regresar a su departamento anterior dentro de los treinta (30) días calendario posteriores a la transferencia y no pueden solicitar otra transferencia durante seis (6) meses.
- 11.3 Las solicitudes de transferencia se concederán por orden de antigüedad a los empleados que tengan derecho.
- 11.4 Los empleados nuevos no tendrán derecho a ser transferidos sino hasta que hayan completado seis meses de empleo (6), con la excepción de una posición de una mayor tasa de pago.
- 11.5 Se denegarán las transferencias si han pasado menos de seis meses (6) a partir de la última transferencia, o si el empleado que solicita la transferencia tiene puesta una advertencia final por escrito.
- 11.6 Cuando las necesidades operativas requieren una transferencia temporal de los empleados de un departamento a otro, el patrón hará primero transferencias de voluntarios, después de empleados temporales, y por último, transferencias obligatorias por orden inverso de antigüedad. Solamente se harán excepciones cuando la experiencia sea un factor considerable o los empleados estén involucrados en proyectos especiales de trabajo, basado en acomodaciones aprobadas de ADA, o si los empleados están siendo entrenados. El Empleador hará esfuerzos de buena fe para evitar una transferencia involuntaria de un asociado de mayor antigüedad a un departamento donde se libera a un asociado de menor antigüedad en tiempo libre voluntario durante el mismo turno, y donde tales situaciones no pueden evitarse, el Empleador notificará al Jefe de Mayordomos tan pronto como sea posible.
- 11.7 Los empleados pueden ser transferidos temporalmente por corto plazo que no exceda los treinta días (30). Al empleado se le pagará la tarifa más alta de los departamentos, ya sea desde el que se le transfiere o al que se le transfiere.

- 11.8 La gerencia se reserva el derecho de retrasar la transferencia si tal transferencia afecta negativamente la producción en un departamento, y tendrá que notificar a la Unión inmediatamente de tal retraso. No obstante lo cual, las transferencias no deberán ser retrasadas injustificadamente.

ARTÍCULO 12. CLÁUSULA DE PROHIBICIÓN DE CIERRE PATRONAL

- 12.1 El patrón acuerda que no ordenará ni autorizará ni ratificará ningún cierre patronal durante la vigencia de este Contrato. En caso de que el patrón haga un cierre patronal o en caso de que resulte un cierre patronal por cualquier otra razón, deberá darse aviso del mismo por parte del sindicato al patrón. A partir de lo cual, dentro de veinticuatro horas (24) después de recibir dicha notificación, el patrón tiene la obligación únicamente de esforzarse de buena fe de hacer que se ponga fin al cierre patronal y que se vuelva a emplear a los empleados.
- 12.2 Si el patrón no hace esto dentro de veinticuatro horas (24) y si no se llega a un acuerdo con el patrón, el sindicato deberá tener la opción de poner fin a este Contrato respecto al empleador, o bien de someter el asunto a arbitraje tal como lo establece el Artículo 13 del presente.

ARTÍCULO 13. QUEJAS Y ARBITRAJE

- 13.1 Las partes reconocen que es deseable lograr el ajuste puntual de las quejas, y que, por tanto, en caso de que surja cualquier diferencia respecto a la interpretación, la aplicación, el desempeño o la operación de cualquiera de los términos de este Contrato, deberá ésta plantearse dentro de catorce (14) días del calendario natural a partir del día en que ocurrió el incidente, y deberá arreglarse conforme al procedimiento que a continuación se establece.
- 13.2 A los delegados se les permitirá ponerse en contacto con los empleados para efectos de asuntos sindicales cuando el delegado considere necesarios tales contactos. Al delegado se le notificará dentro de un período de tiempo razonable que un empleado tiene una queja potencial que el empleado desea hablar con el delegado. Los delegados se asegurarán de tener permiso de sus propios supervisores antes de abandonar su sección, y también les notificarán a los supervisores del departamento que están visitando, antes de ponerse en contacto con el empleado. Si la partida del delegado podría causar una seria interferencia con las operaciones del negocio, el supervisor hará arreglos para que el delegado deje su empleo lo más pronto posible.
- 13.3 Los delegados y los empleados deberán recibir pago del patrón por el tiempo que justificadamente hayan pasado durante sus horas de trabajo normales investigando, arreglando, presentando quejas y en arbitraje de quejas de conformidad con este Artículo. En el caso de la investigación de una queja, al delegado deberá pagársele no más de treinta minutos (30) dedicados a ésta.

- 13.4 Para efectos de la aplicación del Artículo, se define como "asunto sindical" o "actividad sindical" una investigación de un problema relacionado con el pago o el salario, las horas de empleo o cualquier otra condición de empleo tal como la declara este Contrato. Es deseo mutuo entre las partes que cualquier reclamo de un empleado sea atendido lo más pronto posible y las partes entienden y animan a que el empleado dé primero a su supervisor(a) una oportunidad de atender su queja antes de poner una queja formal.
- 13.5 **Paso #1 de Queja:** Dentro de catorce (14) días naturales a partir del momento en que el empleado tiene conocimiento o razonablemente pudo haber tenido conocimiento de los sucesos que dan origen a la queja, el empleado puede registrar la queja con su delegado sindical. La queja deberá ser tomada en consideración y discutida por el delegado sindical del área, el empleado, el AOM y el supervisor directo del empleado, dentro de una semana laboral. Si la primera respuesta no es satisfactoria, la queja será redactada por escrito dentro de una semana laboral a partir de que se recibe la respuesta, y deberán entregarse copias al gerente general de área (AGM) y a Recursos Humanos.
- 13.6 **Paso #2 de Queja:** Si no se llega a una resolución satisfactoria en el Paso #1, se programará una junta con el jefe de delegados sindicales, el delegado de área, el empleado y el gerente general de área. La junta se realizará dentro de una semana laboral después de recibida la queja por escrito. La gerencia dará su respuesta por escrito a la queja dentro de una semana laboral del turno relevante al jefe de delegados sindicales.
- 13.7 **Paso #3 de Queja:** Si no se ha llegado a una resolución satisfactoria en el Paso #2, la queda deberá ser programada para una junta formal obrero-patronal. El patrón deberá responder por escrito al agente de asuntos sindicales dentro de una semana laboral respecto a la fecha de dicha junta por cada queja programada.
- a. Los límites de tiempo indicados dentro del procedimiento de quejas deberán prevalecer, a menos que haya un acuerdo contrario entre las partes.
 - b. La respuesta de la gerencia y del sindicato a una queja en cada paso será considerada definitiva y la queja deberá ser cerrada si no se hace avanzar puntualmente al siguiente paso sobre una base libre de precedentes y prejuicios. Pero los envíos a arbitraje deben hacerse dentro del período de tiempo que se establezca.
 - c. Las partes pueden acordar mutuamente extender los límites de tiempo establecidos en el procedimiento de quejas.
 - d. Todos los despidos susceptibles de ser procesados como quejas se enviarán directamente al Paso 3.
- 13.8 **Arbitraje:**
- a. Cualquier solicitud o aviso de arbitraje deberá hacerse ya sea por el sindicato o por el empleador dentro de dos (2) semanas laborales después de la respuesta patronal a la reunión correspondiente al Paso 3 del procedimiento de quejas. Si el sindicato o el empleador no hacen ninguna solicitud de arbitraje dentro de los dichos diez días (10), deberá considerarse que ambas partes han renunciado a su derecho de hacer tal solicitud y por tanto la queja deberá quedar cerrada para todo propósito. Las quejas

- no resueltas deben ser sometidas a un árbitro designado por ambas partes. Si las partes no pueden designar conjuntamente a un árbitro, éste deberá ser seleccionado de una lista de siete árbitros proporcionados por el FMCS (Servicio Federal de Mediación y Conciliación). El árbitro no deberá tener la facultad de añadir ni de quitar ni de modificar de ninguna otra manera ninguno de los términos del Contrato. El árbitro deberá dictaminar una decisión por escrito dentro de treinta días (30) a partir de la conclusión de la audiencia, explicando las bases de su decisión o remedio. La decisión o compensación de remedio del árbitro deberá ser definitiva, legalmente vinculante y concluyente para ambas partes, y podrá hacerse cumplir en un tribunal de la jurisdicción competente. El costo del arbitraje deberá compartirse equitativamente entre ambas partes.
- b. Excepto por como expresamente se disponga en este Contrato, es intención y acuerdo entre las partes que el procedimiento establecido en este Contrato para el ajuste de las disputas debe ser el único medio para determinar todas las disputas, reclamos o quejas especificadas en el presente, incluyendo la posibilidad de que se sometan a arbitraje. Expresamente se incluyen todas las huelgas, paros laborales, cierres patronales y todos y cada uno de los reclamos, demandas o actos que surjan de los mismos. Siempre y cuando la vigencia de este Contrato no termine de conformidad con sus propios términos, ninguna de las partes deberá instituir ningún procedimiento legal en un tribunal de derecho o de equidad que no sea por otra razón que la de obligar al arbitraje tal como lo establece este Contrato, o bien para hacer cumplir una compensación impuesta por un árbitro. Esta disposición deberá constituir una defensa completa contra cualquier acción instituida que sea contraria a este Contrato.

ARTÍCULO 14. LICENCIAS PARA AUSENTARSE

- 14.1 Para tener derecho a un permiso para ausentarse, excepto bajo la ley FMLA (Ley de Permiso de Ausencia por Razones Médicas y Familiares) u otra ley aplicable, el empleado debe haber estado activamente empleado durante un mínimo de treinta (30) días naturales.
- 14.2 Para los permisos de ausencia definidos y otorgados según la ley FMLA (Ley de Permiso de Ausencia por Razones Médicas y Familiares), el empleado debe haber estado activamente empleado durante un mínimo de un año (1) y debe haber trabajado 1250 horas.
- 14.3 No se concederán por menos de una semana laboral regular las solicitudes de permiso de ausencia que no sean bajo la ley FMLA o por otras licencias mandadas por ley.
- 14.4 En ningún caso una combinación de licencias podrá exceder los ocho meses (8) dentro de cualquier período de doce meses (12), a menos que (a.) si la ley requiere una licencia más larga, o (b.) en el caso de un empleado en una licencia de Workers Compensation.
- 14.5 Todas las solicitudes de permiso de ausencia deberán hacerse por escrito por parte del empleado y con una aprobación por escrito por parte del patrón, y tal aprobación de las

solicitudes iniciales y extensiones no deberá ser denegada injustificadamente. Si la solicitud es denegada, el empleado puede solicitar la intervención de su delegado sindical. El patrón deberá conceder un permiso de ausencia sin goce de sueldo si no tiene el empleado ninguna cobertura de tiempo libre, por las razones dispuestas y definidas en la ley FMLA (Ley de Permiso de Ausencia por Razones Médicas y Familiares), o por alguna otra razón que la ley exija.

- 14.6 Un permiso de ausencia aprobada no deberá ocasionar una "frecuencia" para marcarse sin faltas según la política de asistencia.
- 14.7 Los empleados deben pagar la parte que les corresponde de contribución para todas las coberturas de seguro durante el período de licencia aprobada.
- 14.8 Permisos de Ausencia por Razones Médicas. Se puede conceder a los empleados un permiso de ausencia por razones médicas debido a una enfermedad no ocupacional o lesión no ocupacional por un máximo de tres meses (3) sin pérdida de cobertura de seguros. No obstante, el permiso puede extenderse un período adicional de tres meses (3). Se exigirá una declaración de un médico que fundamente las bases de la solicitud de licencia y su extensión.
- 14.9 Permisos de Ausencia por Razones Personales. Los asociados son elegibles para solicitar un permiso de ausencia personal después de 30 días de empleo. Las solicitudes de licencias personales, que no sean bajo la FMLA u otras licencias obligatorias por ley, que deben solicitarse con 2 semanas de anticipación, excepto en caso de emergencia de buena fe, pueden otorgarse hasta por treinta (30) días calendario, excepto que puede renovarse por un período adicional de treinta (30) días. Si está disponible, un asociado debe usar el tiempo de enfermedad acumulado antes de que la licencia comience a cubrir la licencia.
- 14.10 Un Empleado que es elegible para beneficios y ha sido empleado por el Empleador durante doce (12) o más meses consecutivos es elegible para cuatro (4) semanas de licencia parental remunerada, pagada al 100% del salario, incluidas las ganancias de incentivos, si las hubiera. Los ingresos por incentivos durante el permiso parental remunerado se basarán en los ingresos promedio por incentivos del empleado durante el período de 12 meses anterior. El permiso parental remunerado se aplica a los Empleados que se convierten en nuevos padres a través del nacimiento o la adopción de un hijo de 17 años o menos, incluidas las madres biológicas, los padres biológicos y los padres adoptivos. Los permisos correrán simultáneamente con FMLA y las leyes estatales o locales.

ARTÍCULO 15. SANCIONES DISCIPLINARIAS Y DESPIDOS

- 15.1 Ningún empleado cubierto por este Contrato deberá ser despedido o sancionado si no es con causa justificada, excepto en el caso de un despido sumario debido a actos que incluyan —aunque no exclusivamente—, lo siguiente: intoxicación, grave falta de conducta, insubordinación, posesión, venta o consumo de sustancias ilegales o de

alcohol o de objetos tales como armas de fuego u otras armas; robo y no llamar ni presentarse a trabajar durante tres días consecutivos (3).

15.2 Ningún empleado deberá ser sancionado sin la aplicación de los pasos disciplinarios tal como se establecen a continuación:

Primera infracción: Primera advertencia por escrito.

Segunda infracción: Segunda advertencia por escrito.

Tercera infracción: Advertencia por escrito final.

Cuarta infracción: Despido.

Cuando un empleado sea suspendido, el patrón completará su investigación dentro de tres días (3) excepto cuando ese período sea extendido de mutuo acuerdo por escrito.

15.3 La causa justificada para aplicar los pasos disciplinarios deberá incluir casos demostrables de errores en el trabajo, incompetencia o violación de reglas y de regulaciones publicadas distintas de aquellas de las que pueden ocasionar el despido sumario.

15.4 La advertencia por escrito más antigua en el expediente de un empleado deberá ser eliminada del proceso activo de sanciones disciplinarias si el empleado completa seis meses (6) de empleo sin ninguna advertencia disciplinaria. Ninguna advertencia permanecerá activa después de los doce (12) meses de la fecha de recepción.

15.5 Se aplicarán medidas disciplinarias y se notificará al empleado dentro de un período razonable del tiempo que el Empleador tenga conocimiento o razonablemente debería haber tenido conocimiento del incidente.

15.6 Infracciones/incidentes con falla a granel/PIT (en archivo durante 12 meses):

Primera ofensa: advertencia por escrito y recertificación

Segunda ofensa: advertencia por escrito y recertificación
(puede ser removido temporalmente del equipo)

Tercera ofensa: advertencia final por escrito
(puede eliminarse permanentemente del equipo)

Cuarta ofensa: despido

Para múltiples infracciones dentro del mismo incidente u observación, cada infracción puede contarse como una infracción separada.

Las siguientes infracciones pueden trasladarse inmediatamente a una advertencia final por escrito (pueden eliminarse permanentemente del equipo): No informar.

Las siguientes infracciones se considerarán falta grave: payasadas, conducción temeraria.

ARTÍCULO 16. ASISTENCIA “NO FAULT”

Deberá haber vigente una Política de Asistencia “no fault” para todos los empleados que pueden ausentarse según lo que se establece a continuación:

16.1 Durante el año de aniversario de cada empleado de este Acuerdo, la cantidad de horas de ausencia indicada en la tabla a continuación se puede tomar sin indicar un motivo.

Turno	Horas de “No Fault”	Segmentos
A y C	110	15-minutos: 32 1-hora: 102
B y D	108	15-minutos: 32 1-hora: 100
Fin de semana (Tiempo parcial)	48	15-minutos: 16 1-hora: 44

16.2 La Asistencia “no fault” se cuenta desde la fecha de contratación (aniversario).

16.3 La terminación del empleo ocurrirá una vez que un empleado haya excedido el Horas de “No Fault” indicado en la Sección 16.1 durante un año de aniversario. Dicha terminación sólo podrá efectuarse dentro de los siete (7) días hábiles, que el asociado haya estado presente a trabajar, de la finalización del año aniversario en que se excedieron las horas “no fault”; sin embargo, cualquier exceso de horas sin culpa del año de aniversario anterior puede deducirse de la asignación del nuevo año de aniversario.

16.4 Las siguientes ausencias deberán quedar excluidas del Programa de Asistencia “no fault”:

- a. Días de ausencias cubiertas con goce de sueldo (tales como vacaciones pagadas, días feriados pagados, tiempo por enfermedad pagado y licencia por funeral pagada).
- b. Licencias aprobadas para ausentarse tal como establece el Artículo 14, incluyendo licencias por razones personales aprobadas y licencias aprobadas por razones médicas.
- c. Permisos de ausencia para dar servicio como jurado, ya sea pagado o no, tal como lo establece el Artículo 14.
- d. Permisos de ausencia mandados por ley, incluyendo el de la ley FMLA (Ley de Permiso de Ausencia por Razones Médicas y Familiares), las licencias militares, las licencias de compensación de los empleados, y los citatorios para comparecer ante tribunales como testigo.
- e. Permisos de ausencia aprobados para asistir a citas de los servicios migratorios, respaldados con documentación.

- 16.5 Al llamar en ausencia, el tiempo de enfermedad disponible se deducirá a menos que el empleado solicite que se use un segmento sin culpa. Si no hay tiempo de enfermedad disponible, se utilizará un segmento sin falla.
- 16.6 Los asociados pueden fichar hasta cinco (5) minutos tarde al regresar del almuerzo sin incurrir en ninguna acción disciplinaria ni “no-fault”; sin embargo, no se pagará ese tiempo antes de marcar el ingreso.
- 16.7 Para los nuevos empleados de turno de fin de semana a tiempo parcial, el número de días de ausencias sin culpa se aplicará de manera prorrateada.

ARTÍCULO 17. DELEGADOS SINDICALES DE PLANTEL Y COMITÉ DE PLANTEL

- 17.1 El sindicato deberá tener el derecho de certificar al empleador los empleados que estarán designados como delegados sindicales de plantel y a otros empleados que serán designados como miembros del Comité de Plantel.
- 17.2 Deberá haber en general un delegado de plantel por cada departamento principal y por cada turno. Las partes abajo firmantes acordarán cuál es la cantidad de tales departamentos y se ajustarán cuando haya cambios a la cantidad de personas o la estructura de la instalación.
- a. Los delegados de plantel solamente servirán en el departamento para el que fueron designados por el sindicato, pero el sindicato puede designar delegados de plantel adicionales que hablen otros idiomas distintos del inglés —lo cual será limitado a la cantidad de idiomas distintos que se hablen— para actuar en el lugar de delegados de plantel permanentes, cuando así sea necesario.
 - b. Cuando un delegado de plantel esté ausente, el jefe de delegados de ese turno designará a un delegado asistente; el presidente o vicepresidente sindical, según sea designado por el sindicato, puede actuar en su lugar.
- 17.3 El sindicato notificará al patrón por escrito respecto a los delegados.
- 17.4 Los empleados deben solicitar la presencia de un delegado de plantel si optan por tener representación durante la discusión de una queja, un despido o una entrevista investigativa. A los empleados se les notificarán sus derechos de tener un delegado presente durante la discusión de una queja, despido, o entrevista investigativa. En el caso de que el Empleador entreviste a un empleado de la unidad de negociación con respecto a la investigación de la posible disciplina de un empleado diferente, un Delegado del Sindicato estará presente para dicha entrevista, si está disponible.
- 17.5 Los delegados no pueden realizar otras actividades sindicales distintas de la investigación y el manejo de quejas en horas de trabajo, y deberán notificar a sus supervisores, los

cuales no negarán injustificadamente el permiso de abandonar su área de trabajo con tal propósito. Los delegados le notificarán a su supervisor de su retorno al área de trabajo cuando así lo hagan.

- 17.6 Comité Unión-Compañía (“LMC”): La Unión y el Empleador reunirá regularmente para discutir temas de mutua importancia. Los participantes de la Unión en el LMC puede reunirse por hasta una hora antes de cada reunión de LMC en tiempo pagado por la compañía.

ARTÍCULO 18. HUELGAS DE WORKERS UNITED Y FILIALES DEL SEIU

- 18.1 No deberá considerarse una violación a este Contrato por parte del sindicato o de cualquier empleado cubierto por el Contrato Colectivo si cualquiera de ellos se rehúsa a entrar a las instalaciones del empleador contra el cual se esté realizando una huelga legítima por parte de una filial del sindicato Workers United que represente otra instalación del empleador.

ARTÍCULO 19. EXAMEN DE LOS REGISTROS

- 19.1 El sindicato deberá tener el derecho en todo momento razonable y dando aviso con justificada anticipación al empleador para investigar solamente aquellos cuadernos y registros del patrón que sean necesarios a fin de confirmar si las disposiciones de este Contrato se están cumpliendo plenamente. El empleador deberá tener el derecho de hacer que su representante acompañe al representante sindical durante dicha investigación. Un árbitro deberá tener el derecho, a su propia moción, de instituir cualquiera de dichas investigaciones.

ARTÍCULO 20. CLÁUSULA DE PROHIBICIÓN DE DISCRIMINACIÓN

- 20.1 No deberá haber ninguna discriminación en la contratación ni en los términos y condiciones de empleo debido a la raza, credo, color, nacionalidad, religión, género, orientación sexual, género, identidad y expresión de género, estado civil, estado militar o veterano, creencias políticas, ascendencia, información genética, edad, discapacidad, ni por cualquier otra clase protegida por la ley estatal y / o federal. Al empleado con una capacidad limitada o nula para hablar inglés se le informará de su derecho de tener un traductor cuando presente una queja o cuando esté sujeto a acciones disciplinarias.

ARTÍCULO 21. SALUD Y SEGURIDAD

- 21.1 Por medio del presente documento, queda acordado que el patrón y el sindicato reconocen la importancia de la salud y la seguridad de los empleados. Con tal finalidad,

deberá existir un Comité de Salud y Seguridad conjuntamente representado (o comités para varios turnos). La cantidad de sus miembros se determinará conjuntamente, pero deberá incluir a representantes de todos los turnos. El Comité deberá reunirse mensualmente. El empleador y la unión sindical deberán asignar cada uno a un copresidente del Comité, el cual será conjuntamente responsable de preparar las agendas de las reuniones, así como de asegurar que se les dé seguimiento, y de presidir la moderación de las sesiones. El Comité de Salud y Seguridad deberá recibir notificación de todos los accidentes que ocurran en el sitio. Las investigaciones de los accidentes deberán realizarse conjuntamente en apego a la política actual, y los descubrimientos deberán reportarse al Comité de Seguridad. El Comité deberá hacer recomendaciones de procedimientos para evitar dichos accidentes en el futuro.

- 21.2 El Comité deberá revisar los incidentes de accidentes industriales y peligros potenciales de seguridad. Con base en su revisión, el Comité deberá recomendar al gerente general las formas y medios de mejorar la seguridad de las condiciones de trabajo, pero no utilizará los descubrimientos como base para imponer sanciones disciplinarias.

ARTÍCULO 22. ASUNTOS DE DIVERSIDAD ÉTNICA Y CULTURAL

- 22.1 Las partes reconocen que muchos trabajadores inmigrantes recién llegados son empleados por la empresa y que son un elemento vital para el éxito de la instalación. Aunque el inglés es el idioma principal del centro de trabajo, la empresa reconoce el derecho de los empleados de usar el idioma de su elección para hablar entre ellos. Siempre que sea práctica, la empresa proporcionará materiales de capacitación, así como anuncios de programas y avisos del tablero de anuncios en el idioma principal de sus empleados para comunicarse con ellos.
- 22.2 Cuando hay una dificultad de comunicación con un empleado, a solicitud de éste y siempre que sea práctico hacerlo, la empresa le proporcionará al empleado un traductor y hará un esfuerzo de buena fe para dar al empleado un traductor de su preferencia, a fin de facilitar la comunicación.

ARTÍCULO 23. SUPERVISORES QUE REALIZAN DEBERES QUE NO SON DE SUPERVISIÓN

- 23.1 El personal de supervisión no tendrá permitido realizar deberes que no son de supervisión, excepto en las situaciones y circunstancias que a continuación se describen:
- a. Recogida casual de desperdicio y basura aislados para cumplir con las normas de seguridad y limpieza.
 - b. Cuando realizar una tarea manual sea necesario a fin de prevenir que se dañen los artículos o la instalación y demás valores de la compañía.

- c. Cuando sea necesario para demostrar métodos correctos o nuevos, o por otros motivos instructivos.
 - d. Cuando sea necesario con propósitos de experimentación a fin de determinar el grado de dificultad implicado en una tarea dada. Por ejemplo: un supervisor querrá determinar personalmente qué tan difícil es para un empleado levantar cartones de veinte libras (20) de una paleta a una mesa de trabajo. Un supervisor podría realizar esta tarea por un período breve de tiempo sin que el empleado pierda tiempo.
 - e. Cuando está en peligro una vida o la integridad física, los supervisores pueden realizar deberes que normalmente corresponden a miembros de la unidad cubierta por el Contrato Colectivo. El desempeño de tales deberes estaría restringido a la duración de la emergencia. Entre las emergencias se cuentan —pero no exclusivamente—, sucesos del tipo de incendios, inundaciones, accidentes y lesiones.
 - f. Para efectos de realizar verificaciones de control de calidad en el trabajo. Estas verificaciones son para determinar la exactitud de un trabajo de control de calidad previo realizado por empleados cubiertos por el Contrato, y no tienen como propósito reemplazar o eliminar dicho trabajo que normalmente es realizado por los empleados sindicales.
 - g. Cuando las necesidades del negocio o circunstancias inusuales o los niveles de cantidad de personal no cubre adecuadamente la producción del negocio, y después de consultarlo con el jefe de delegados sindicales, el patrón puede tener permitido utilizar personal de supervisión para realizar deberes que no son de supervisión.
- 23.2 Cuando un supervisor viola este Artículo, el empleado de mayor antigüedad, que trabaja en el mismo departamento y turno donde ocurrió la violación, tendrá derecho a una compensación en forma de pago de horas extras adicionales por cada incremento de tiempo por el cual ocurrió la violación, pago de no menos de dos (2) horas de horas extras; o, si hay evidencia de más de dos (2) horas de infracción, no menos de cuatro (4) horas de pago de horas extras; o, si hay evidencia de más de cuatro (4) horas extra pagadas, no menos de diez (10) horas extra pagadas.

ARTÍCULO 24. ANUNCIO DE VACANTES Y POSTULACIÓN

- 24.1 Los avisos anunciando las vacantes a postulación se anunciarán durante no menos de siete (7) días de calendario, y en ellos se indicarán los puestos disponibles (incluyendo la cantidad de puestos abiertos a postulación), y el turno en el que existen vacantes. Se utilizarán cajas selladas de postulantes para recibir los nombres de los empleados interesados en postularse, y debe haber presente un delegado de plantel al abrirse la caja de postulación. Al empleado activo postulante con la mayor antigüedad deberá concedérsele la oportunidad de entrenarse en el empleo de mayor calificación. Las vacantes se publicarán y ofertarán simultáneamente tanto en el Anexo como en el DC.
- 24.2 El empleado que esté en entrenamiento para un puesto a postulación debe recibir treinta (30) días de calendario el período de capacitación no debe consistir en menos de 120 horas, a menos que el Empleador y el Sindicato acuerden mutuamente que la capacitación

debe finalizar. Durante su período de entrenamiento, dichos empleados serán trasladados al final de la lista de antigüedad en el nuevo empleo, solamente para efectos de la repartición de horas extras. Si el ascenso a un puesto a postulación no se hace permanente —lo que significa que el empleado no completa su período de entrenamiento—, el empleado deberá ser devuelto a su puesto anterior.

- 24.3 El empleado que no sostenga las normas del empleo a postulación puede regresar a un empleo que no es a postulación. Dicho empleado deberá perder la cantidad de aumento salarial que recibió por el empleo a postulación.
- 24.4 Se negarán postulaciones si han pasado menos de seis meses (6) desde la última postulación, o si el empleado que solicita la postulación tiene puesta una advertencia final escrita.

ARTÍCULO 25. ORIENTACIÓN PARA EL EMPLEADO NUEVO

- 25.1 El empleador hará arreglos para que todos los empleados nuevos cubiertos por el Contrato Colectivo asistan a una sesión de orientación del sindicato en tiempo de la empresa y en sus instalaciones, la cual no deberá ser de más de una (1) hora, dentro de las primeras una (1) semana a partir de la fecha de contratación del empleado. El Empleador notificará al Sindicato de las próximas orientaciones de manera oportuna, con un aviso de no menos de 24 horas.
- 25.2 Dichas orientaciones se programarán en consulta conjunta con el representante sindical y el jefe de delegados sindicales.

ARTÍCULO 26. ANUNCIOS SINDICALES

- 26.1 El patrón acuerda anunciar el siguiente aviso en un lugar prominente de su instalación:

AVISO A TODOS LOS EMPLEADOS

Este plantel está siendo operado bajo los términos de un Acuerdo con la unión de trabajadores WESTERN STATES REGIONAL JOINT BOARD, WORKERS UNITED, LOCAL 289T (CONSEJO DIRECTIVO REGIONAL DE LOS ESTADOS DEL OESTE, WORKERS UNITED, SINDICATO LOCAL 289T). Todos los salarios, las horas y otras condiciones de empleo están regulados por los términos de ese Contrato Colectivo. Las buenas relaciones obrero-patronales son en el mejor interés de los empleados, de la empresa y del sindicato.

- 26.2 Para garantizar a los empleados su derecho a la representación sindical según la Sección 17.4, las paredes de la oficina de “Associate Relations” contendrán una publicación visible y legible que diga: “Los empleados cubiertos por el contrato de unión tienen derecho a solicitar que un delegado de la unión esté presente durante la discusión de una queja, el despido o entrevista de investigación”.

ARTÍCULO 27. PRERROGATIVAS DE LA GERENCIA

27.1 Excepto por como se disponga de otro modo en este Contrato, queda entendido y acordado que el empleador tiene derecho a todos los derechos, privilegios y prerrogativas de la gerencia.

ARTÍCULO 28. PROHIBICIÓN DE HUELGAS

28.1 El sindicato acuerda que no convocará ni autorizará ni ratificará una huelga ni un paro laboral durante la vigencia de este Contrato, excepto cuando el patrón no se someta a arbitraje o no cumple con la decisión de un árbitro. En caso de que ocurra una huelga no autorizada o paro laboral hecha por los empleados cubiertos por el Contrato, el sindicato se obliga, dentro de veinticuatro horas (24) después de recibir el aviso del empleador, a actuar únicamente para hacer de buena fe que regresen a su trabajo los empleados cubiertos por el Contrato que hayan detenido el trabajo. Si tales empleados no regresan al trabajo dentro de las dichas veinticuatro horas (24), el patrón tiene la opción de considerar que todos o cualquiera de esos empleados han abandonado su empleo. Si el empleador vuelve a contratar a cualquiera de dichos empleados, deberá recontratarlos a todos, y deberá tratarlos a todos por igual sin discriminación entre ellos.

28.2 El cumplimiento de buena fe del sindicato con esta regla deberá considerarse el completo cumplimiento con todas las obligaciones que tiene el sindicato sobre el presente.

ARTÍCULO 29. SALARIOS

29.1 Aumentos.

a. En las fechas de vigencia indicadas en la siguiente tabla, los empleados que hayan completado treinta (30) días de empleo recibirán el aumento indicado a su salario base por hora:

Fecha de vigencia	1 oct 2022	1 oct 2023	1 oct 2024
General Warehouse, Maintenance	\$0.50	\$0.25*	\$0.25*

*Cualquier asociado en un departamento elegible para incentivos en el que los incentivos aún no se hayan activado el 1/10/2023 o el 1/10/2024 recibirá un aumento de \$ 0.50 a su salario base en lugar de \$ 0.25. Los aumentos adicionales de \$0.25 se eliminarán una vez que el departamento entre en funcionamiento con incentivos.

b. **Aumentos de señoría:** Por única vez, a partir del 1 de octubre de 2022, los asociados recibirán el siguiente aumento adicional al salario base según la fecha de contratación:

Contratado en o antes del 1 oct 2021: \$0.75

Contratado después del 1 oct 2021: \$0.25

29.2 Aumentos de Nuevos Empleados.

- a. Los empleados del Almacén General recién contratados ganarán un salario base por hora de \$17.00.
- b. Los empleados de servicios públicos de mantenimiento recién contratados ganarán un salario base por hora de \$20.00; los mecánicos ganarán \$24.00; y Mecánicos Senior ganarán \$27.00.

29.3 Bonos de Incentivos.

Performance %	1 oct 2022	1 oct 2023	1 oct 2024
99.5% - 104.49%	\$0.40	\$0.65	\$0.90
104.5% - 109.49%	\$0.45	\$0.70	\$0.95
109.5% - 114.49%	\$0.50	\$0.75	\$1.00
114.5% - 119.49%	\$0.55	\$0.80	\$1.05
119.5% - 124.49%	\$0.60	\$0.85	\$1.10
124.5% - 129.49%	\$0.65	\$0.90	\$1.15
129.5% - 134.49%	\$0.70	\$0.95	\$1.20
134.5% and up	\$0.75	\$1.00	\$1.25

Por única vez, cualquier *Asociado identificado no elegible para incentivos recibirá \$0.25 adicionales a su salario base el 1 Oct 2022, \$0.25 el 1 Oct 2023 y \$0.25 el 1 Oct 2024. *Estos asociados no elegibles para incentivos se identificarán como mantenimiento, aire acondicionado, centro de datos, analistas sindicales, turno D y anexo.

Cualquier empleado no elegible para incentivos que pase a un puesto elegible para incentivos durante la vigencia de este Acuerdo perderá todos los aumentos pagados como "no elegibles para incentivos" y recibirán el aumento equivalente "elegible para incentivos" correspondiente a esos años del Acuerdo. Viceversa, cualquier empleado elegible para incentivos que pase a un puesto sin incentivos durante la vigencia del Acuerdo obtendrá el aumento equivalente de su aumento de salario base al aumento de pago sin incentivos correspondiente a esos años del Acuerdo. Estas medidas se aplicarían a cualquier aumento de salario base provisto bajo acuerdos contractuales previos basados en incentivos. En ese momento, el edificio considera que cualquiera de los departamentos no elegibles para incentivos previamente identificados es elegible para incentivos,

cualquier Asociado afectado en esos departamentos perderá todos los aumentos como se identificó anteriormente.

- 29.4 **Aumento de 30 Días:** Los empleados recibirán un aumento de veinte y cinco centavos (\$0.25) por hora a cumplir 30 días de empleo.
- 29.5 **Clasificaciones de empleos a postulación:** Los choferes certificados de camiones elevadores ganarán (“forklift”) un dolar (\$1.00) adicional por hora. “Accuracy Control” (AC) ganara \$0.50 adicional por hora. Todas las clasificaciones de empleo a postulación (“bid”) tal como quedan identificadas en esta Cláusula están sujetas al Artículo 24 sobre Anuncio de Vacantes y Postulación.
- 29.6 **Pago de primas:** A los empleados se les pagará una prima por hora de cincuenta centavos (\$0.50) por el tiempo trabajado en, Layup, Receiving, Shipping, y Pre-D.
- 29.7 **Diferenciales de turno:** A cualquier empleado que trabaje en los siguientes turnos se le pagará el diferencial indicado:
- Turno C: \$1.25
 Turno B: \$1.75
 Turno D: \$3.00
- 2do y 3er turnos: \$1.00
 Alterno 3er turno: \$2.00
 Turno de fin de semana (tiempo parcial): \$2.00
- 29.8 **Pago de Analista de Unión:** Los Analistas de Unión (UA) ganaran \$1.25 por hora adicional a cualquier diferencial de turno y/o aumento salarial que aplica.

ARTÍCULO 30. DÍAS FERIADOS

- 30.1 Durante la vigencia de este Contrato, todos los empleados contratados durante más de treinta días naturales (30) y cubiertos por el Contrato deberán tener derecho a recibir el pago de un día a su tarifa base normal de pago, por los siguientes días feriados:

Turnos A y C	2022	2023	2024
Día de Nuevo Año	X	X	Lun. 1/1
Día de Memoria	Lun. 5/30	Lun. 5/29	Lun. 5/27
4 de Julio	Lun. 7/4	Mar. 7/4	Jue. 7/4
Día del Trabajo	Lun. 9/5	Lun. 9/4	Lun. 9/2
Día de Acción de Gracias	Jue. 11/24	Jue. 11/23	Jue. 11/28
Nochebuena	X	X	Mar. 12/24
Navidad	X	Lun. 12/25	Mie. 12/25
Días Personales*	3	4	2

Turno B y D	2022	2023	2024
Día de Nuevo Año	Sab. 1/1	Dom. 1/1	X
Pascua	Dom. 4/17	Dom. 4/9	Dom. 3/31
4 de Julio	X	X	X
Día de Acción de Gracias	X	X	X
Nochebuena	Sab. 12/24	Dom. 12/24	X
Navidad	Dom. 12/25	X	X
Días Personales*	2	5	7

*Como se indicó anteriormente, a los empleados se les otorgará una cantidad de Días personales por año calendario igual a la cantidad de Días festivos que caen fuera de su semana laboral habitual. Además, a partir del 1 de enero de 2023 y en adelante, los asociados recibirán dos (2) Días de Diversidad por año calendario que se pueden usar para (Junio y Día de los Veteranos). Los Días de la Diversidad están sujetos a un aviso previo de 2 semanas. No habrá restricción en cuanto al número de empleados por departamento si se da el aviso correspondiente. Si no se usa para el Día de los Veteranos o el Día de los Veteranos, cada Día de la Diversidad se puede usar como un Día Personal, sujeto a notificación previa y aprobación de la gerencia.

- 30.2 Si se realiza trabajo en uno de los días feriados enlistados en este Artículo, los empleados deberán recibir el pago de un (1) día feriado más el pago de una y media veces (1.5) por las horas trabajadas, con base en su promedio de pago por hora de las últimas seis semanas. Los empleados deberán tener derecho a días feriados pagados siempre y cuando hayan trabajado el turno completo programado antes del feriado (los "días de calificación"), y la ausencia de quince (15) minutos o menos en esos días no impedirá la elegibilidad para vacaciones pagadas. Al seleccionar empleados para trabajar en un día festivo, el Empleador primero buscará voluntarios en orden de antigüedad por departamento, y si el número de voluntarios es insuficiente, seguirá el orden inverso de antigüedad.
- 30.3 Si se ofrece Tiempo Libre Voluntario (TLV O VTO, por sus siglas en inglés), y si el empleado lo acepta y un día feriado cae dentro del Tiempo Libre Voluntario, los días para calificar su acreditación a feriado es el día anterior al Tiempo Libre Voluntario y el día de trabajo posterior al período de Tiempo Libre Voluntario. Si el(la) empleado(a) se presenta a trabajar el día que califica y si se le ofrece VTO el mismo día, ha cumplido el calificador para recibir su pago de día feriado.
- 30.4 El día en que se puede tomar un Día Personal estará sujeto a la aprobación del empleador, y ésta no será denegada injustificadamente. La solicitud de Día Personal debe hacerse con por lo menos veinticuatro horas (24) de anticipación.
- 30.5 Si un empleado está ausente el día antes o el día después del día feriado, debido a una licencia por luto, o por un día de licencia intermitente según la ley FMLA, o por ADA u otra ley aplicable, o por licencia para asuntos sindicales de no más de una semana (1), o

por licencia para servir como jurado, al empleado deberá pagársele por el feriado, pero siempre y cuando haya trabajado el día anterior programado y el día después de dicha ausencia.

- 30.6 Todos los empleados a tiempo parcial empleados durante más de treinta (30) días y cubiertos a continuación tienen derecho a recibir un máximo de diez (10) horas a la tasa de pago del empleado por vacaciones cuando caigan en el horario de trabajo del empleado. Los empleados de turno de fin de semana a tiempo parcial también serán elegibles para el pago de vacaciones de Pascua.
- 30.7 Las nuevas contrataciones, durante el primer año de empleo, si son contratadas entre el 1 de enero y el 31 de mayo tendrán derecho a todos los Días Personales designados para su año de contratación, y si son contratadas entre el 1 de junio y el 31 de agosto tendrán derecho a la mitad de los Días Personales designados para su año de contratación (los números parciales se redondearán a números completos).

ARTÍCULO 31. VACACIONES

- 31.1 El período para vacaciones deberá basarse en la fecha de aniversario de contratación. Se concederán cada año vacaciones con goce de sueldo a los empleados cubiertos por el Contrato que en el día de aniversario de contratación tengan el tiempo de servicio activo requerido para tomarlas, de la siguiente manera:
- a. Al cumplir un año de servicio activo (1), en la fecha de su aniversario de contratación, los empleados tendrán derecho de recibir dos semanas de vacaciones (2).
 - b. Al cumplir cinco años de servicio activo (5), en la fecha de su aniversario de contratación, los empleados tendrán derecho de recibir tres semanas de vacaciones (3).
 - c. Al cumplir diez años de servicio activo (10), en la fecha de su aniversario de contratación, los empleados tendrán derecho de recibir cuatro semanas de vacaciones (4).
 - d. Las solicitudes de tiempo de vacaciones estarán sujetas a la aprobación del gerente de plantel, pero no deberán ser denegadas injustificadamente. En cualquier departamento dado, se debe permitir que al menos un empleado tome vacaciones o días personales cada semana, independientemente de si algún empleado tiene un permiso de ausencia en el departamento.
- 31.2 Siempre que caiga un feriado dentro de un período de vacaciones del empleado, a éste se le deberá conceder un día extra de vacaciones al final de la semana anterior a las vacaciones o al principio de la semana posterior a las vacaciones.
- 31.3 El pago de las vacaciones deberá estar basado en la tarifa de pago promedio por hora de seis semanas del empleado.

- 31.4 Excepto por el tiempo de falta por enfermedad pagado o los días personales, el derecho a vacaciones no deberá acumularse durante las licencias acumulativas para ausentarse que excedan los treinta y un (31) días dentro de un año de contratación del empleado, incluyendo las licencias por seguro de accidentes y enfermedades ocupacionales y las licencias según la Ley "FMLA" de Permiso de Ausencia por Razones Médicas y Familiares.
- 31.5 Los empleados que no puedan programar sus vacaciones antes de la fecha de su aniversario pueden solicitar transferir 1 semana hasta 6 semanas después de la fecha de su aniversario con la aprobación del gerente de la instalación.

ARTÍCULO 32. LICENCIA POR ENFERMEDAD

- 32.1 Los empleados deberán acumular una hora de tiempo de licencia por enfermedad por cada 30 horas de empleo, hasta un máximo de 40 horas de enfermedad con goce de sueldo, durante su primer año de servicio.
- 32.2 Después de completar un año de servicio, en el aniversario de contratación el empleado recibirá su prestación completa de 40 horas de tiempo de enfermedad según establece el Contrato, y, a partir del 1 de octubre de 2020, 50 horas (Turno A/C) o 58 horas (Turno B/D) de tiempo de enfermedad después de completar tres (3) años de empleo.
- 32.3 El tiempo de licencia por enfermedad pagado y no utilizado se puede trasladar de un año a otro, hasta un máximo de 50 horas.
- 32.4 El tiempo de enfermedad pagado se puede usar en incrementos por hora.
- 32.5 Los empleados de turno de fin de semana a tiempo parcial deberán acumular una (1) hora de licencia por enfermedad remunerada por cada treinta (30) horas trabajadas que no excedan las cuarenta (40) horas. Los empleados no son elegibles para usar la licencia por enfermedad pagada hasta que hayan completado noventa (90) días de empleo.
- 32.6 El Sindicato y el Empleador entienden y aceptan que este Artículo reemplaza y renuncia a las disposiciones de la Proposición 206 (Ley de Salarios Justos y Familias Saludables) que abordan el tiempo de enfermedad pagado.

ARTÍCULO 33. HORAS DE TRABAJO

- 33.1 Los días de trabajo del turno A y C serán de diez (10) horas de lunes a jueves inclusive, y el horario de trabajo del turno A estará comprendido entre las 5 a. m. y las 4 p. m. diario y para el turno C, 15:30 h. y 4 am todos los días.
- La jornada de trabajo del turno B será de doce (12) horas de viernes a domingo inclusive, y la jornada de trabajo del turno B estará comprendida entre las 4 a. m. y las 6:30 p. m. a diario.

La jornada de trabajo del turno D será de once (11) horas de viernes a domingo inclusive, y el horario de trabajo del turno D estará dentro del horario de las 17:30 horas. y 6:30 am todos los días.

El horario de todos los turnos incluye treinta (30) minutos para un almuerzo no remunerado. Dichas horas pueden ser modificadas por el Empleador para que el trabajo comience o se extienda dos (2) horas para adaptarse a las necesidades del negocio si así lo requieren las necesidades del negocio y después de discutirlo con el sindicato.

- a. Los empleados de fin de semana a tiempo parcial trabajarán dos días de 10 horas (sábado y domingo) por un total de 20 horas en la semana laboral que se realizará entre las 5:00 a.m. y las 7:30 p.m. Cuando un empleado de fin de semana a tiempo parcial trabaja más de 10 horas, su segundo receso pagado será de 15 minutos.
- 33.2 El empleador deberá tener el derecho de implementar semanas adicionales alternativas de trabajo permanente que podrían incluir trabajo normalmente programado para fin de semana. El empleado deberá proporcionar al sindicato por escrito un aviso con razonable anticipación anunciando su intención de implementar cualquier semana adicional alternativa de trabajo normalmente programado, y en ningún caso debe ser un aviso con menos de treinta (30) días de anticipación. La compañía y la organización sindical acuerdan que negociarán los términos y condiciones del(los) nuevo(s) turno(s) y los efectos de tales cambios en los términos y condiciones de empleo de los empleados cubiertos por el Contrato Colectivo. Si el empleador y la organización sindical se quedan en un impase, las cuestiones en disputa deberán ser sometidas a arbitraje, excepto la referente al derecho patronal de implementar semanas de trabajo alternativas normalmente programadas.
- 33.3 En el curso de la jornada de trabajo de 8 horas, el patrón deberá designar un descanso (1) de quince minutos (15), que deberá ocurrir durante la primera (1a.) porción del turno, siempre y cuando el empleado tenga programado trabajar por lo menos seis horas (6) o más ese día. El patrón deberá designar un descanso (1) de diez minutos (10) durante la segunda (2a.) porción del turno.

En el transcurso de la jornada laboral de diez (10) horas (turnos A y C), el Empleador designará un (1) descanso de quince (15) minutos, que será durante la primera parte del turno, siempre que el empleado esté programado trabajar por lo menos ocho (8) horas o más ese día. El Empleador designará un (1) descanso de quince (15) minutos durante la segunda parte del turno.

En el transcurso de la jornada laboral de doce (12) horas (B) o de la jornada laboral de once (11) horas (D), el Patrón designará un (1) descanso de quince (15) minutos, el cual será durante la primera parte del turno, siempre que el empleado esté programado para trabajar al menos ocho (8) horas o más ese día. El Empleador designará un (1) descanso de veinte (20) minutos durante la segunda parte del turno.

ARTÍCULO 34. PLAN 401(K)

34.1 Los empleados tendrán derecho a participar en el Plan 401(K) del patrón. Los empleados que participen en este Plan recibirán una contribución de ajuste del setenta y cinco por ciento (75%) de pago elegible diferido según lo establece este plan.

ARTÍCULO 35. COBERTURAS MÉDICAS

35.1 El patrón proporcionará seguro médico a todos los empleados, en cumplimiento con la Ley "ACA" de Atención Médica a Precio Accesible, así como seguro de atención dental, seguro de atención de la vista, seguro de vida básico y seguro de discapacidad de corto plazo, con el empleado aportando las siguientes contribuciones:

PLAN	A partir del 1-oct-2022	A partir del 1-oct-2023	A partir del 1-oct-2024
Consumer's Choice Individual	\$13.2 5	\$14.2 5	\$15.25
Consumer's Choice Familiar	\$52.2 5	\$54.2 5	\$56.25
Option A / Individual	\$42.2 5	\$44.0 0	\$45.50
Option A / Familiar	\$125. 00	\$128. 00	\$135.0 0
Dental / Individual	\$4.10	\$4.60	\$5.00
Dental / Familiar	\$10.6 0	\$11.0 0	\$11.20
*Visión / Individual	\$1.08	\$1.08	\$1.08
*Visión / Familiar	\$2.97	\$2.97	\$2.97
Discapacidad a corto plazo	Ninguna contribución	Ninguna contribución	Ninguna contribución
Seguro de vida básico	Ninguna contribución	Ninguna contribución	Ninguna contribución
Discapacidad a largo plazo	Asociado pago 58% y la compañía paga 42%		

* Costo al asociado para el seguro Visión está sujeto a las tasas del vendedor.

- 35.2 Los empleados de fin de semana a tiempo parcial no serán elegibles para los beneficios del seguro.

ARTÍCULO 36. LICENCIA POR LUTO

- 36.1 En caso de ocurrir una muerte en la familia directa del empleado, la empresa proporcionará a cualquier empleado acreditado, quien trabaja un turno de 8 o 10 horas, cuatro días (4) de licencia; o a los que trabaja turnos de 11 o 12 horas, tres (3) días de licencia por luto. Para efectos de la aplicación de este Artículo, la "familia directa" incluye a los padres, el(la) cónyuge, el(la) pareja sentimental doméstica (de buena fé), hermano(a) hijo(a) (adoptado o de otro tipo), abuelos(as), y nietos(as), incluyendo relaciones de hijastros y familia política. En caso de fallecimiento del padre, hijo o cónyuge del empleado, a solicitud del empleado, el Empleador aprobará hasta un (1) mes de licencia sin goce de sueldo y/o tiempo de vacaciones disponible además de los días de luto pagados.
- 36.2 La licencia por luto normalmente comenzará inmediatamente después de que el empleado es notificado de la muerte de un familiar directo, a menos que el empleado solicite una fecha posterior de licencia por circunstancias atenuantes. La compañía se reserva el derecho de solicitar comprobante, pero no denegará injustificadamente el permiso de ausencia por luto/funeral.
- 36.3 El pago de licencia por luto se basa en la tarifa promedio de pago por hora de seis semanas del empleado.
- 36.4 Los empleados de turno de fin de semana a tiempo parcial serán elegibles para dos (2) días de duelo.

ARTÍCULO 37. SERVICIO COMO JURADO

- 37.1 Si un empleado es llamado a prestar servicio como jurado, el empleador le compensará la diferencia de pago entre lo que se le pague de servicio como jurado y su tarifa base promedio normal de seis semanas, durante un máximo de treinta días naturales (30). Para tener derecho al pago de servicio como jurado el empleado debe haber completado treinta días (30) de empleo consecutivo y presentar su talón de pago de jurado ante su supervisor. Los empleados deben proporcionar un aviso con un mínimo de cuarenta y ocho horas de anticipación respecto a su llamado como jurados, y deben mostrar al empleador sus citatorios del tribunal. Los empleados asignados para trabajar el segundo turno serán temporalmente asignados para el primer turno sin pérdida de pago mientras

dure su servicio como jurado. Según sea necesario, a los empleados se les proporcionará la oportunidad de contactar al tribunal a las horas prescritas a fin de determinar la necesidad del servicio para el tribunal.

ARTÍCULO 38. EMPLEADOS TEMPORALES

- 38.1 A su exclusivo criterio y dando aviso al sindicato, el patrón puede emplear a empleados temporales para que trabajen durante períodos pico de carga de trabajo temporales, o para requerimientos de estación, o por condiciones de ausencias, y para proyectos especiales de producción. Tales empleados provisionales pueden ser contratados en cualquier momento durante un año natural tal como los requerimientos del negocio lo demanden. En caso de que cualquier empleado temporal se quede en el empleo del patrón durante un período mayor de doce semanas consecutivas (12) —de las que el patrón no abusará y que pueden ser extendidas de mutuo acuerdo entre el patrón y el sindicato—, dichos empleados en seguida serán considerados cubiertos por los términos del Contrato.
- 38.2 Antes de que el patrón contrate a empleados temporales tal como aquí se dispone, el patrón deberá primero ofrecer empleo a los empleados que en ese momento estén cesados por recorte de conformidad con el Artículo 10 de este Contrato.
- 38.3 Horas extras y tiempo libre voluntario: A los empleados temporales no deberá dárseles la oportunidad de trabajar horas extras ni de tomar tiempo libre voluntario sino hasta que todos los empleados permanentes del mismo departamento y turno reciban primero esa oportunidad de aceptar dichas horas extras o de tomar tiempo libre voluntario.
- 38.4 Los empleados temporales con más de tres semanas de empleo (3) deberán quedar sujetos a ser transferidos fuera de sus departamentos antes de que a los empleados permanentes se les transfiera de manera obligatoria.
- 38.5 A su fecha de contratación, el empleado será cubierto por los términos del Contrato Colectivo de Trabajo. Cuando un empleado temporal que no sea de agencia se convierta en empleado permanente, el patrón anulará el período de prueba.

ARTÍCULO 39. INVALIDACIÓN DE PARTE DEL CONTRATO

- 39.1 Queda entendido y acordado que, en caso de que deba invalidarse cualquier disposición de este Contrato o la aplicación de dicha disposición a cualquier persona específica o circunstancias, el resto del Contrato o la aplicación de dicha disposición a otras personas o circunstancias no deberá quedar afectado por dicha invalidación sino que deberá continuar por separado e individualmente en plena vigencia y efecto. Respecto a cualquier disposición invalidada, las partes deberán reunirse con el propósito de llegar a un acuerdo sobre una disposición substituta.

ARTÍCULO 40. TOTALIDAD DEL ACUERDO

40.1 Queda mutuamente acordado y reconocido que este Contrato representa la totalidad del acuerdo de las partes y que no deberá ser enmendado, excepto bajo un acuerdo específico por escrito firmado por ambas partes.

ARTÍCULO 41. ESTÁNDARES DE INGENIERÍA (“E.S.”)

- 41.1 ES Comité Conjunto. Se establecerá un Comité Conjunto ES para reunirse según sea necesario para revisar y validar los estándares del departamento antes de que los incentivos se activen en un departamento, para abordar cualquier desafío de la Unión a un estándar de producción y otros propósitos descritos en este Artículo. Los participantes del Sindicato incluirán a todos los Analistas del Sindicato, el Delegado Principal, el Presidente del Sindicato Local, el Representante del Sindicato y cualquier miembro adicional de común acuerdo con el Empleador. Los empleados que participen en las reuniones del Comité Conjunto ES serán pagados por el Empleador.
- 41.2 Grupo Focal ES. El ES Focus Group se reunirá mensualmente para monitorear y revisar los estándares de ingeniería, las mejores prácticas y para garantizar que las tarifas y los estándares sean justos. Durante estas reuniones, se realizarán auditorías periódicas de métodos. Los participantes sindicales incluirán a todos los miembros del Comité Conjunto ES, además de un Delegado Principal para cada turno, un representante de cualquier departamento que se discutirá en una reunión en particular y cualquier miembro adicional por mutuo acuerdo con el Empleador. Los empleados que participen en las reuniones de los grupos de enfoque de ES serán pagados por el empleador.
- 41.3 Pago de incentivos. Los empleados elegibles para ganar incentivos ganarán el pago de incentivo por hora semanalmente de acuerdo con la tasa de incentivo aplicable designada en el Artículo 29.
- (a.) Transferencias entre puestos elegibles para incentivos y no elegibles. Un empleado que pasa de un puesto elegible para incentivos a un puesto no elegible durante la vigencia del Acuerdo obtiene un aumento equivalente a la diferencia entre los aumentos de la tasa de salario base para empleados elegibles para incentivos y no elegibles por cualquier aumento anual que el empleado recibió por el acuerdo. A la inversa, la tarifa base de un empleado que pasa de un puesto elegible sin incentivos a un puesto elegible se reducirá con la misma fórmula.
- (b.) Período de gracia para transiciones de departamento. Cuando un departamento recibe incentivos y, por lo tanto, los empleados del departamento pasan de no elegibles para incentivos a elegibles, durante un período de treinta (30) días calendario, los empleados afectados ganarán no menos que la tarifa base que ganaban antes de convertirse en elegibles para incentivos. .

- 41.4 Interrupción de los estándares de producción. Una vez establecidas las normas de producción, no podrán ser modificadas salvo de conformidad con las disposiciones siguientes. Si el Empleador decide discontinuar alguno o todos los estándares de producción, el Sindicato recibirá un aviso por escrito con al menos sesenta (60) días de anticipación especificando las razones de la discontinuación. Si tal discontinuación resultara en que cualquier miembro de la unidad de negociación pierda pago, el Sindicato y el Empleador comenzarán a negociar, siempre que las ganancias de los Empleados afectados se encierren en un círculo rojo hasta que se completen las negociaciones.
- 41.5 Cambios en los Estándares de Producción. Cualquier cambio en el método, el diseño del equipo o la seguridad hará que se revisen las normas y los métodos, y esta revisión se comunicará a la Junta Conjunta Regional de los Estados del Oeste y al Sindicato local, así como a los Empleados afectados. El Contratante proporcionará un desglose elemental detallado con tiempos normales para cada elemento para el estándar propuesto y actual para el trabajo, resaltando mediante un análisis separado o un cuadro de comparación exactamente qué métodos, condiciones o especificaciones han cambiado y proporcionando toda la documentación de respaldo para estos cambios. Si el Sindicato impugna con éxito la norma según el procedimiento descrito en este Artículo, se notificará a los Empleados afectados.
- 41.6 Acceso de sindicatos y empleados a información sobre producción, calidad y estándares de producción. A los Empleados individuales se les proporcionará una copia actual de los métodos de trabajo preferidos y las ayudas de trabajo en inglés y español. Esta información también estará contenida en una carpeta ubicada en cada departamento. Los empleados también deberán, dentro de las veinticuatro (24) horas posteriores a la solicitud, recibir una copia de sus informes de producción que incluirán todos y cada uno de los tiempos de inactividad, los tiempos objetivo estándar para cualquier trabajo que hayan realizado y toda la demás información necesaria para verificar que su trabajo semanal los pagos por eficiencia o incentivos se han calculado correctamente.
- 41.7 Acceso del ingeniero de la Unión a la instalación. El Sindicato podrá traer, con previo aviso, a su propio ingeniero a la instalación. Además de tener acceso a toda la información requerida por OSHA y la información relacionada con cualquier cambio de método e incluso recibir copias de todas las políticas escritas para el tiempo de inactividad/tiempo indirecto, el ingeniero de la Unión tendrá derecho a observar, realizar estudios de tiempo, entrevistar a los empleados, supervisores y gerentes. Además, el Sindicato se reserva el derecho de traer a su propio ingeniero a las instalaciones, con previo aviso, en el caso de una norma cuestionada o una norma nueva o discontinuada.
- 41.8 Estándares de producción para referenciar las mejores prácticas. El Empleador y el Sindicato acuerdan que lo mejor para todos es desarrollar estándares de producción que hagan referencia a las mejores prácticas, las reglamentaciones de OSHA y los principios de diseño ergonómico. Estos principios se incorporarán en desgloses elementales, informes de trabajo y métodos preferidos. Ninguno de estos requerirá que un Empleado viole un estándar de salud o seguridad establecido.

- 41.9 Tiempo de inactividad y condiciones fuera de lo normal. Se proporcionarán instrucciones y políticas por escrito, incluidas las actualizaciones, a cada empleado según los estándares de producción, en inglés y español, para el tiempo de inactividad, indirecto y/o fuera del estándar. La Unión local también recibirá una copia de estos documentos. Cuando un Empleado experimenta un tiempo de inactividad de cinco (5) minutos consecutivos o más, el tiempo de inactividad se registrará en su registro indirecto. El Empleado firmará el registro indirecto y lo entregará a su supervisor al final de su turno. Cualquier ajuste o no aprobación de la entrada original del empleado se comunicará al empleado con las razones del cambio. Se le brindará al empleado la oportunidad de firmar el reconocimiento de cualquier cambio, y tendrá la oportunidad de presentar una queja.
- 41.10 Procedimiento de impugnación de normas de producción. Antes de que el Sindicato pueda impugnar cualquier norma individual establecida de conformidad con esta sección, debe haber un juicio justo de treinta (30) días calendario. Estos días no necesitan ser consecutivos. Durante dicho tiempo, los plazos contractuales de reclamación quedan suspendidos. Si después del juicio justo, el Sindicato cree que el estándar es injusto, el Empleador proporcionará toda la documentación sobre cómo se desarrollaron los estándares y todos los informes de producción diarios de todos los Empleados que han trabajado bajo este estándar durante el período de prueba justo, así como cualquier documentación similar bajo estándares preexistentes pero relacionados. El Comité Conjunto de ES tendrá diez (10) días calendario para revisar la información y hacer una recomendación. Si el comité no la resuelve, la impugnación pasará al paso tres del procedimiento de quejas.
- 41.11 Capacitación de empleados. Todos los Empleados que trabajarán de acuerdo con los estándares, incluidos los Empleados temporales de HomeGoods (no de la agencia), recibirán la capacitación adecuada en métodos de trabajo, levantamiento seguro y cómo funcionan los estándares de producción. El Empleador pagará por esta capacitación y los materiales de capacitación se proporcionarán en inglés y español.
- (a.) Recién contratado. Los empleados en formación de nuevo ingreso no pasarán al sistema de incentivos hasta que completen 30 días naturales de formación. Después de 30 días calendario, pueden optar por no participar en la capacitación después de alcanzar el 100 % de desempeño estándar durante una cantidad de horas equivalente a la semana laboral normal de su turno, o tres semanas calendario de servicio, lo que ocurra primero. La exclusión voluntaria de la capacitación no es revocable y debe hacerse a pedido del empleado. Al empleado se le pagará su tarifa base hasta que cambie al programa de incentivos.
- (b.) Empleados Actuales. Los empleados actuales que están en capacitación para una nueva función de trabajo no pasarán al nuevo pago de incentivo hasta que completen 3 semanas calendario en el área de capacitación y, hasta ese momento, al empleado se le pagará su tarifa base o promedio de 6 semanas. pago (el que sea mayor). Los empleados pueden, a su discreción, optar por no participar en el tiempo de capacitación estándar protegido pagado según el promedio de las seis

(6) semanas anteriores para tener la oportunidad de ganar un pago de incentivo de inmediato.

(c.) Regreso a la función laboral. A los empleados que estén calificados y/o capacitados para una función de trabajo en particular, pero que no hayan desempeñado una función de trabajo durante al menos noventa (90) días, se les brindará la oportunidad, previa solicitud, de trabajar su orden inicial en el área transferida en tiempo indirecto durante el cual se les pagará su promedio anterior de 6 semanas. En las áreas que no procesen pedidos, a esos mismos Empleados se les otorgarán dos horas de tiempo indirecto en el área transferida.

(d.) Entrenadores ES. El Sindicato y el Empleador trabajarán para establecer capacitadores de ES en todas las áreas para ayudar en la capacitación de un Empleado, quienes obtendrán incentivos a una tasa del 135 % por el tiempo de capacitación, y quienes deben tener suficiente experiencia para ser un capacitador eficaz. Este lenguaje se aplica solo al tiempo de capacitación de los asociados, específico de los estándares de ingeniería.

41.12 Analistas Sindicales. El Sindicato y el Empleador acuerdan tener tres (3) Analistas del Sindicato. Si el Empleador establece un turno adicional, se asegurará de que un Analista del Sindicato esté presente durante una parte de ese turno, y si dicho turno adicional se hace permanente, las partes se reunirán y discutirán la necesidad potencial de Analistas del Sindicato adicionales. El Analista de la Unión es un empleado, pagado por el Empleador, cubierto por este Acuerdo, y no es elegible para ganar un pago de incentivo. Los analistas sindicales se asegurarán de que los estándares se apliquen de manera justa y trabajarán con los ingenieros del empleador en las revisiones.

(a.) Selección. Cada Analista del Sindicato será seleccionado por el Sindicato y aprobado por el Empleador. Ningún analista sindical puede ocupar al mismo tiempo un puesto de delegado sindical en el edificio.

(b.) Pago de prima de UA. Los Analistas de la Unión obtendrán una prima según se define en el Artículo 29.

(c.) Capacitación y equipamiento. El Empleador capacitará y equipará a los Analistas del Sindicato en base a las recomendaciones del Empleador y los ingenieros del Sindicato, incluida la capacitación para monitorear la precisión del programa de Estándares de Ingeniería y Pago de Incentivos, incluidos métodos, estándares elementales y datos KVI, además de proporcionar al Sindicato Analistas con un espacio de trabajo dedicado con computadora y teléfono.

41.13 Salario promedio. El salario promedio es su salario promedio móvil de seis (6) semanas, incluido su salario base más el incentivo.

41.14 Tiempo libre pagado. El pago de todo el tiempo libre pagado para los Empleados que se miden según el Estándar de ingeniería se basará en el pago promedio del Empleado durante las seis (6) semanas anteriores.

- 41.15 Pago de Incentivos por Tiempo Indirecto. El pago de incentivos para los Empleados que se miden según el estándar de ingeniería pero que solo tienen tiempo indirecto para un período de pago se basará en el salario promedio del Empleado durante las seis (6) semanas anteriores.
- 41.16 Horas extras. Las horas extra se basarán en el salario por hora del Empleado, incluido el incentivo semanal.
- 41.17 Disciplina. El desempeño de los estándares de ingeniería se rastreará por separado de otras disciplinas. El Empleador y el Sindicato acordarán conjuntamente un Programa de Mejoramiento del Desempeño (PIP), y no se tomarán medidas disciplinarias relacionadas con los Estándares de Ingeniería hasta que se acuerde dicho programa. Las partes se reunirán dentro de los treinta (30) días siguientes a la firma del presente memorando.

ARTÍCULO 42. MANTENIMIENTO

- 42.1 Cuando el Empleador requiera capacitación, brindará capacitación a los empleados de mantenimiento. Cuando el empleador considere necesaria la capacitación fuera de las instalaciones, cubrirá todos los gastos incurridos para la capacitación, incluidos, si es necesario, los gastos de viaje y la pérdida de tiempo de trabajo. El tiempo de capacitación se contará como el tiempo trabajado para las horas extras.
- 42.2 El Empleador proporcionará hasta \$300 botas de trabajo cada periodo de 2 años, en función de un año de contrato, una vez recibido el comprobante de compra.
- 42.3 El Empleador proporcionará y mantendrá camisas, pantalones y chaquetas para todos los empleados de mantenimiento.
- 42.4 Cuando un miembro de la gerencia interrumpe el almuerzo de un empleado de mantenimiento debido a fallas y circunstancias de emergencia, el empleado podrá tomar su descanso de almuerzo ininterrumpido de treinta (30) minutos cuando sea posible.

ARTÍCULO 43. VENCIMIENTO Y RENOVACIÓN

Este Contrato deberá entrar en vigor desde el día 1o. de octubre de 2022 hasta el día 30 de septiembre de 2025 inclusive, y deberá continuar desde entonces de año en año, excepto si cualquiera de las partes abajo firmantes dé un aviso por escrito a su contraparte, al menos sesenta (60) días antes de la fecha de vencimiento del 30 de septiembre de 2025, o por lo menos sesenta días (60) antes de cualquier posterior 30 de septiembre o de cualquier año posterior, notificando su deseo de alterar, enmendar o dar por terminado este Contrato.

EN FE DE LO CUAL, las partes han generado este Contrato para ser firmado en la fecha aquí establecida por sus representantes debidamente autorizados.

POR PARTE DEL EMPLEADOR:

POR PARTE DEL SINDICATO:

H.G. MERCHANTS, INC.

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

APÉNDICE A. CLASIFICACIONES DE MANTENIMIENTO

ENTRE el Centro de Distribución HomeGoods de Tucson, Arizona, y el Sindicato Local 289T de la Junta Directiva Regional de los Estados del Oeste de Workers United, SEIU

1. A más tardar el 31 de enero de 2023, se contará con no menos de dos (2) Mecánicos Mayores, o en su defecto se ofrecerán automáticamente los puestos de Mecánicos Mayores a los dos (2) Mecánicos con mayor tiempo asignado al departamento de Mantenimiento. Un empleado que no mantenga los estándares del puesto de mecánico superior y no pase con éxito las pruebas de seis meses a partir de la fecha de inicio, volverá a su puesto anterior y perderá la cantidad de aumento recibido por el puesto publicado. Los puestos vacantes de mecánico sénior se publicarán cuando estén disponibles, de modo que no haya menos de dos (2) puestos de mecánico sénior. Se proporcionará capacitación y/o materiales de capacitación a los Mecánicos que deseen realizar la prueba como Mecánico sénior.

2. El primer Mecánico Senior promovido en cada turno recibirá la tasa mínima de inicio de Mecánico Senior o un aumento de \$ 1, lo que sea mayor. Si la empresa ofrece una nueva contratación a cualquier clasificación de mantenimiento, un salario base más alto que un empleado existente en esa clasificación, dichos empleados se incrementarán a ese salario base.

POR PARTE DEL EMPLEADOR:

H.G. MERCHANTS, INC.

POR PARTE DEL SINDICATO:

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

APÉNDICE B. TABLA DE COMPROBACIÓN 401 (K).

Lo siguiente se proporciona solo con fines de referencia. Consulte la Descripción resumida del plan más actualizada para obtener detalles importantes.

Los empleados que participan en el plan 401 (K) reciben inmediatamente sus propias contribuciones, y las contribuciones y ganancias del empleador en función de los años de servicio, sujeto a la Descripción resumida del plan y los cambios de la misma, de la siguiente manera:

Menos de un año 0%

Un año pero menos de dos 25%

Dos años pero menos de tres 50%

Tres años pero menos de cuatro 75%

Cuatro años o más 100%

APÉNDICE C. LUGAR DE TRABAJO LIBRE DE DROGAS Y ALCOHOL

Los empleados pueden buscar asistencia voluntaria por abuso de sustancias en cualquier momento y no serán sancionados por buscar dicha asistencia.

En caso de una situación de sospecha razonable, el asociado podrá solicitar una licencia durante la etapa de investigación con el fin de buscar la rehabilitación. En este caso, el asociado será suspendido hasta que finalice con éxito el programa. Se debe proporcionar documentación escrita para ingresar a un programa de rehabilitación. Se seguirán todas las condiciones bajo el permiso de ausencia.

El asociado volverá a trabajar con la documentación que demuestre la finalización exitosa del programa bajo los términos de un acuerdo de última oportunidad. Los operadores de equipos eléctricos serán eliminados permanentemente de los equipos.

La política de TJX Drug and Alcohol - Free Workplace se mantendrá en todo momento.