

ACUERDO

ENTRE

**NBC NEVADA
MERCHANTS, INC.**

Y

**Workers United
WESTERN STATES
REGIONAL JOINT BOARD, SEIU**

1º de agosto del 2020 al 31 de julio del 2023

ÍNDICE

ARTÍCULO 1.- RECONOCIMIENTO	3
ARTÍCULO 2.- ALCANCE DEL ACUERDO	3
ARTÍCULO 3.- CONTRATACIÓN DE EMPLEADOS	3
ARTÍCULO 4.- SEGURIDAD DEL SINDICATO	3
ARTÍCULO 5.- PERÍODO DE CAPACITACIÓN	4
ARTÍCULO 6.- EMPLEADOS TEMPORALES	4
ARTÍCULO 7.- SUELDO POR PRESENTARSE A TRABAJAR	5
ARTÍCULO 8.- SALARIOS	5
ARTÍCULO 9.- DÍAS FESTIVOS	5
ARTÍCULO 10.- VACACIONES	7
ARTÍCULO 11.- TIEMPO DE ENFERMEDAD CON SUELDO	7
ARTÍCULO 12.- AUTORIDAD PARA ACTUAR POR EL SINDICATO	8
ARTÍCULO 13.- HORAS DE TRABAJO	8
ARTÍCULO 14.- PAGO DE HORAS EXTRAS	9
ARTÍCULO 15.- SUSPENSIÓN TEMPORAL Y LLAMADA PARA REGRESAR A TRABAJAR	10
ARTÍCULO 16.- DISPOSICIÓN DE NO HUELGAS	10
ARTÍCULO 17.- DISPOSICIÓN DE NO CIERRES PATRONALES	11
ARTÍCULO 18.- PROCEDIMIENTO DE AGRAVIOS	11
ARTÍCULO 19.- ARBITRAJE	13
ARTÍCULO 20.- DEDUCCIÓN DE CUOTAS	14
ARTÍCULO 21.- PERMISO DE AUSENCIA	14
ARTÍCULO 22.- ASISTENCIA SIN CULPA	15
ARTÍCULO 23.- BENEFICIOS DE LA PENSIÓN	15
ARTÍCULO 24.- BENEFICIOS DE ATENCIÓN MÉDICA	16
ARTÍCULO 25.- LUTO	18
ARTÍCULO 26.- PERMISO PARA SER MIEMBRO DE UN JURADO	18
ARTÍCULO 27.- DESPIDOS Y MEDIDAS DISCIPLINARIAS	18
ARTÍCULO 28.- REPRESENTANTE DE TALLER Y COMITÉ	19
ARTÍCULO 29.- DERECHO PARA VISITAR	19
ARTÍCULO 30.- HUELGAS DE LOS SOCIOS	19
ARTÍCULO 31.- EXAMINACIÓN DE EXPEDIENTES	20
ARTÍCULO 32.- NO HAY DISCRIMINACIÓN	20
ARTÍCULO 33.- SALUD Y SEGURIDAD	20
ARTÍCULO 34.- ANUNCIOS Y OFRECIMIENTOS DE EMPLEO	20
ARTÍCULO 35.- PRERROGATIVAS DE LA GERENCIA	21
ARTÍCULO 36.- INVALIDEZ DE UNA PARTE DEL ACUERDO	21
ARTÍCULO 37.- VENCIMIENTO Y RENOVACIÓN	21
PÁGINA DE LA FIRMA	22

EN CASO DE SURGIR, CUALQUIER CONTROVERSIA ENTRE LA VERSIÓN EN INGLÉS Y LA VERSIÓN EN ESPAÑOL DE ESTE CONTRATO, LA VERSIÓN EN INGLÉS PREVALECE.

ACUERDO

ACUERDO, realizado y celebrado el 1er día de agosto del 2020, por y entre NBC Nevada Merchants, para su Centro de Envíos en Manteca, California, (en lo sucesivo conocida como el “Empleador”), y Workers United, Western States Regional Joint Board, SEIU, (en lo sucesivo conocido como el “Sindicato”).

CONSIDERANDO QUE, el Sindicato representa a una mayoría de Empleados en la unidad declarada en lo sucesivo.

AHORA POR LO TANTO, en consideración a las promesas mutuas de las partes declaradas, las partes a la presente aceptan lo siguiente:

ARTÍCULO 1 – RECONOCIMIENTO

El Empleador reconoce al Sindicato como el único y exclusivo agente y representante de negociación colectiva de los empleados regulares de tiempo completo y regulares de tiempo parcial de la bodega en general que trabajan en la bodega solamente en Manteca, California, excluyendo a todos los empleados de oficina, asociados de la prevención de pérdidas, gerentes, y Supervisores definidos en el Decreto Nacional de Relaciones Públicas, para fines de negociación colectiva con respecto a asuntos de salarios, Horas, y otros términos y condiciones de empleo.

ARTÍCULO 2 – ALCANCE DEL ACUERDO

Este contrato se aplicará a todos los trabajadores de la bodega en general, según se describe anteriormente, en el Centro de Envíos solamente (excluyendo las tiendas de venta al menudeo) del Empleador ubicado en Manteca, California.

ARTÍCULO 3 – CONTRATACIÓN DE EMPLEADOS

1. El Empleador tendrá el derecho único y exclusivo de seleccionar y contratar a sus Empleados. El Empleador enviará un aviso por escrito al Sindicato, indicando el nombre, dirección, tarifa de sueldo por hora, y fecha de inicio de dicho Empleado nuevo, con regularidad.
2. Cualquier empleado que sea miembro de la Unión que toma una posición de supervisor o de gerencia no se les permitirá regresar a la unidad de la Unión.
3. Al Sindicato se le otorgará acceso a todos los recién contratados durante la orientación.

ARTÍCULO 4 – SEGURIDAD DEL SINDICATO

Se considerará que un miembro del Sindicato tiene buenos antecedentes solamente si sus cuotas de iniciación, si las hay, y cuotas fijas periódicas o cuotas de servicio, conforme corresponda no están atrasadas. Los Empleados amparados por este Acuerdo, hasta el grado que lo permita la ley de California, se harán miembros del

Sindicato el día treinta (30) o después del día treinta (30) luego de continuar con su empleo, o la fecha vigente de la celebración de este

Acuerdo, lo que ocurra después, pero no antes de terminar el período de entrenamiento del Empleado.

El Empleador acepta colocar el siguiente aviso en un lugar prominente de su establecimiento:

AVISO A TODOS LOS EMPLEADOS

Este taller es operado bajo los términos de un acuerdo con Workers United, Western States Regional Joint Board, SEIU. Todos los salarios, horas y otras condiciones de empleo son regulados por los términos de este Acuerdo. Las buenas relaciones laborales son para beneficio de los Socios así como de la Compañía y el Sindicato.

ARTÍCULO 5 – PERÍODO DE CAPACITACIÓN

1. Por este medio se fija un período de capacitación de treinta (30) días del calendario; con sesenta (60) días adicionales para evaluar Empleados nuevos amparados por este Acuerdo. Durante los primeros treinta (30) días del calendario el Empleador puede despedir a dichos Empleados nuevos sin causa, sin aviso a los Empleados o al Sindicato, y sin consentimiento del Sindicato.
2. Entre el día treinta y uno (31) y el noventa (90) del calendario, el Empleador notificará al Sindicato los despidos y dichos despidos estarán sujetos a una queja, pero no a un arbitraje.
3. A partir de entonces, cualquier despido puede estar sujeto a un arbitraje conforme al presente documento.

ARTÍCULO 6 – EMPLEADOS TEMPORALES

1. El Empleador, a su criterio, y previa notificación al Sindicato, puede contratar a Empleados temporales. Dichos empleados temporales pueden ser contratados según lo requieran las necesidades del negocio. La contratación de Empleados temporales no se utilizará para reemplazar a empleados o puestos de la unidad de negociaciones. Si algún empleado de almacén temporal se mantiene empleado por el Empleador por un término consecutivo de diez y seis (16) semanas, el empleado se considera cubierto por este acuerdo y ha cumplido con su periodo probatorio requerido de un empleado nuevo.
2. El Empleador acepta notificar a dicho empleado temporal su situación temporal, y recibir un acuse de recibo del mismo por parte de dicho Empleado temporal. Si no se obtiene dicho acuse de recibo por escrito, se supondrá que el Empleado estará amparado por este Acuerdo después del período de prueba regular conforme aquí se estipula.

3. Antes de que el Empleador contrate a empleados temporales y/o empleados regulares, el Empleador deberá primero ofrecer empleo a los Empleados con menos de un (1) año de suspensión temporal.

ARTÍCULO 7 – SUELDO POR PRESENTARSE A TRABAJAR

Cualquier Empleado que esté programado para trabajar y que se reporte a trabajar recibirá como mínimo la mitad de su turno programado regular a la tarifa de sueldo base correspondiente. Sin embargo, si no hay trabajo disponible, debido a circunstancias más allá del control de la gerencia, y la gerencia ha proporcionado un aviso a los Empleados por lo menos dos hora antes de inicio del turno, entonces no habrá ningún sueldo por presentarse a trabajar.

ARTÍCULO 8 - SALARIOS

1. Los nuevos empleados recibirán un aumento de 25¢ centavos al completar su período de entrenamiento de treinta (30) días del calendario, y otro .25¢ centavos al completar su periodo de entrenamiento de noventa (90) días del calendario.
2. A partir del 1° de agosto del 2020 todos los Empleados amparados por este Acuerdo que han completado noventa (90) días del calendario de empleo el 1° de agosto del 2020 o antes, recibirán un aumento del salario base de la forma siguiente:
 - a. Cincuenta centavos (50¢) por hora. Todos los Empleados amparados por este Acuerdo que hayan sido empleados por la Compañía el 1° de agosto del 2020 menos de noventa (90) días del calendario, deberán a partir y después del día de terminación de los noventa (90) días del calendario, recibir el aumento de salario de cincuenta centavos (50¢) por hora.
3. Las mismas condiciones y aumento de salario declarados en el párrafo 2 anterior tendrán vigencia el segundo y/o tercer año del Acuerdo, con fecha vigente del 1° de agosto del 2021 y agosto 1 del 2022.
4. Todos empleados que trabajan un segundo turno recibirán un pago diferencial de turno de setena centavos (70¢) por hora, además de su salario horario regular.
5. Todos empleados que realizan responsabilidades de persona de Lead recibirán cincuenta centavos (50¢) por hora, además de su salario horario regular.
6. Todos empleados que operan vehículos industriales recibirán setenta centavos (70¢) por hora, además de su salario horaria regular.

ARTÍCULO 9 – DÍAS FESTIVOS

1. Durante el término de este Acuerdo, todos los trabajadores que sean contratados más de treinta (30) días y amparados conforme al presente documento, tendrán derecho a recibir un día de sueldo a la tarifa de sueldo base regular del empleado,

excepto según se indique conforme al presente documento, por cada uno de los días festivos siguientes, no importa el día de la semana en que caiga:

Memorial Day
Cuatro de Julio
Labor Day
Día de Acción de Gracias
Día de Navidad
Día de Año Nuevo
4 Días Personales

2. Los Días Personales requieren un aviso anticipado de cuarenta y ocho (48) horas al empleador y no más del diez por ciento de los empleados en un departamento pueden recibir aprobación para un Día Personal a la vez.
3. Las partes tienen la intención de que no se aumente el número máximo de días festivos cada año conforme a este Acuerdo en caso de que el Estado legisle un día o días festivos adicionales los cuales deben ser observados por el empleador durante la duración de este Acuerdo. El empleador deberá, a su criterio, sustituir uno (1) o más de los días festivos anteriores como el día festivo del Estado, para que el número máximo de días festivos conforme al Acuerdo no sea afectado por dicha acción del Estado.
4. Si el trabajo se realiza en un día festivo, los empleados recibirán tiempo y medio (1 ½) más el sueldo normal de día festivo. Los días festivos pueden cambiarse para adaptar las necesidades del negocio, si es aprobado conjuntamente por el Sindicato.
5. Los empleados deben trabajar sus días regularmente programados antes y después del día festivo para recibir el sueldo de día festivo a menos que el empleado se lesione o se enferme en el trabajo y la lesión o enfermedad requiera atención médica de emergencia. La atención médica debe ser documentada si se solicita. En caso de haber varios días festivos seguidos, un empleado amparado por este Acuerdo perderá un máximo de un día festivo con sueldo si se ausenta antes o después del día festivo. Esto dependerá de la aprobación de la ausencia por parte del Empleador cuando el empleado regrese a trabajar. Dicha aprobación no se retendrá irrazonablemente. Si un empleado, por una buena razón, llega tarde a trabajar no más de una hora, en su día regularmente programado antes o después de un día festivo, se considerará que dicho empleado ha trabajado su día programado completo para fines del sueldo del día festivo.
6. Si un día festivo ocurre mientras un empleado está ausente debido a un permiso de ausencia por luto, un día intermitente aprobado de permiso de ausencia FMLA, asunto del Sindicato, o permiso para ser miembro en un jurado, el Empleado recibirá sueldo por el día festivo siempre y cuando haya trabajado el último día programado antes y después de dicha ausencia. (Ver el Artículo 10, Párrafo 2, de días festivos que caen durante vacaciones).
7. Los empleados de tiempo parcial tendrán derecho a sueldo de día festivo si el día festivo cae en uno de sus días de trabajo regularmente programado. El sueldo se

basará en las horas de tiempo continuo regular normalmente trabajadas en un día de trabajo.

ARTÍCULO 10 - VACACIONES

1. El período de vacaciones será del 1º de enero al 31 de diciembre de cada año. Las vacaciones con sueldo se concederán cada año a los empleados con cobertura quienes en el aniversario de su fecha de empleo, tengan el tiempo requerido de empleo activo, de la manera siguiente:
 - a. Los Empleados, al terminar un (1) año de servicio activo, en el aniversario de su fecha de empleo tendrán derecho a una (1) semana de vacaciones.
 - b. Los Empleados al terminar dos (2) años de servicio activo, en el aniversario de su fecha de empleo tendrán derecho a dos (2) semanas de vacaciones.
 - c. Los Empleados al terminar cinco (5) años de servicio activo, en el aniversario de su fecha de empleo tendrán derecho a tres (3) semanas de vacaciones.
 - d. Los Empleados al terminar diez (10) años de servicio activo, en el aniversario de su fecha de empleo tendrán derecho a cuatro (4) semanas de vacaciones.
 - e. Las solicitudes para la fecha de vacaciones estarán sujetas a la aprobación del gerente del establecimiento, pero no se negarán irrazonablemente.
2. Cuando un día festivo caiga dentro del período de vacaciones de un empleado, y ocurra en un día en la semana de trabajo programada regularmente del empleado o es un día festivo legalmente garantizado, el empleado tendrá derecho a un día extra de vacaciones o un día de sueldo extra, a opción del empleador.
3. El sueldo de vacaciones se basará en la semana de trabajo normal del empleado a su tarifa de sueldo por hora de tiempo continuo regular.
4. La elegibilidad para tiempo de vacaciones no se acumulará durante permisos de ausencia acumulativos, excluyendo el tiempo de enfermedad con sueldo o Días Personales, que excedan de treinta y un (31) días en el año de aniversario del Empleado, incluyendo permiso de ausencia de compensación por lesiones en el trabajo y permisos de ausencia conforme al Decreto de Licencia Médica y Familiar.

ARTÍCULO 11 – TIEMPO DE ENFERMEDAD CON SUELDO

1. Nuevas contrataciones, durante el primer año de empleo, devengarán un día de tiempo por enfermedad pagado por cada mes de trabajo hasta un máximo de seis (6) días. Empleados no son elegibles para utilizar el permiso por enfermedad hasta después de 90 días de empleo. Después de eso, los empleados tendrán derecho a cinco (5) días enfermos pagados anualmente a partir de la fecha de aniversario de su empleo,
2. La elegibilidad para el tiempo de enfermedad con sueldo no se acumulará durante los permisos de ausencia acumulativos que excedan de treinta y un (31) días en el año de

aniversario del empleado, bajo las mismas condiciones aplicables al sueldo de vacaciones. (Ver el Artículo 10, Párrafo 4).

3. El tiempo de enfermedad con sueldo acumulado se puede transferir de un año a otro hasta un máximo de ciento veinte (120) horas.
4. Empleador cumplirá con las leyes estatales y federales con respecto a la enfermedad.

ARTÍCULO 12 – AUTORIDAD PARA ACTUAR POR EL SINDICATO

1. Se entiende y se acuerda que solamente las personas siguientes están autorizadas para actuar como agentes del Sindicato en la administración de este Acuerdo, y para tratar determinar cualquier pregunta que pueda presentarse conforme al presente documento o en las relaciones entre el Empleador y el Sindicato:
 - a. Director Regional
 - b. Asistente del Director Regional
 - c. Gerente de Distrito
 - d. Representante (a ser nominado por nombre, por escrito al Empleador)

Sin embargo, el derecho está reservado al Sindicato para sustituir a un agente o agentes diferentes, o añadir agentes nuevos en cualquier momento durante la vigencia de este Acuerdo entregando al Empleador un aviso, por escrito, de dicho cambio o adición de agentes al Sindicato.

2. Nadie se considerará un agente del Sindicato a menos que sea designado como tal por el Sindicato por escrito. Ni el Representante de Taller o cualquier comité de taller se considerarán o se interpretará que es un agente del Sindicato a menos que sea designado por escrito como dicho agente.
3. El Empleador, con previo aviso anticipado del Sindicato de no menos de siete (7) días, concederá tiempo libre para que los Empleados designados asistan a las convenciones o conferencias del Sindicato, o para realizar otras actividades de negocios específicas del Sindicato.

ARTÍCULO 13 – HORAS DE TRABAJO

1. Los días de trabajo serán de domingo a sábado, y las horas normales de trabajo serán 40 horas en una semana de trabajo. Las horas declaradas anteriormente incluyen por lo menos treinta minutos (30) para almorzar, los cuales serán sin sueldo.

2. La Compañía y la Unión reconocen que la expansión anticipada de la compañía podrá requerir un cambio en los horarios actuales y que podrán incluir 5/8's, 4/10's, y/o 3/12's sobre una semana de trabajo cual empieza el Domingo terminando el Sábado. Términos y condiciones y como se aplicaran serán negociados con el Sindicato con a lo menos treinta (30) días antes de que se implemente un horario de trabajo alterno.

3. Será necesario proporcionar un aviso anticipado razonable al Sindicato de cualquier cambio en los horarios y turnos de trabajo que se hagan con base a las necesidades del negocio. Los horarios y turnos de trabajo no variarán dentro de una misma semana.
4. En el curso de un día de trabajo el Empleador designará dos períodos de diez (10) minutos para descansar y/o refrigerios, uno de los cuales será durante la primera (1ª) mitad del día de trabajo, y uno que será durante la (2ª) mitad del día de trabajo, siempre y cuando el Empleado esté programado para trabajar un turno completo ese día.
5. Un período adicional para descansar se programará en caso de horas extras diarias.

ARTÍCULO 14 – PAGO DE HORAS EXTRAS

1. Durante la vigencia del Acuerdo, los empleados de tiempo completo, recibirán un sueldo a la tarifa de tiempo y medio (1 ½) por todas las horas extras trabajadas después de ocho (8) horas en un horario de 5/8, o después de diez (10) horas en un horario de 4/10 o después de doce (12) horas en un horario de trabajo de 3/12 o después de cuarenta (40) horas de trabajo en una semana en acuerdo con las leyes de pago por sobre tiempo estatales
2. Durante todo el período de este Acuerdo, los días festivos contractuales trabajados se pagarán a la tarifa de tiempo y medio (1 ½) de la tarifa de pago de tiempo continuo regular del empleado. El tiempo y medio (1 ½) se pagará por el trabajo en días no programados si el Empleado ha trabajado la semana completa anterior. (Una semana programada completa incluirá los días libres con sueldo). En caso de que un empleado trabaje siete (7) días seguidos, entonces dicho trabajo en el séptimo (7th) día será a la tarifa de tiempo doble (2) de la tarifa de pago de tiempo continuo regular del empleado.
3. Las horas extras se ofrecerán a empleados que llenen los requisitos de acuerdo con la función del trabajo por señoría dentro del departamento, y luego el edificio. En caso de que este método no pueda producir el número de trabajadores necesarios, el Empleador puede solicitar horas extras de los empleados que llenen los requisitos por señoría inversa de acuerdo con la función por departamento, y luego por edificio.
4. Con el propósito de calcular las horas extras, los siguientes se contarán como días trabajados:
 - a. Cualquier día que el empleado esté ausente del trabajo debido a una lesión sufrida por accidente a consecuencia de, o en el curso del empleo.
 - b. Cualquier día en el que el empleador envíe al empleado a su casa, por razones no relacionadas con la conducta del empleado, antes o después de reportarse a trabajar, o después de trabajar cualquier parte del turno.
 - c. Cualquier día que el empleado se ausente del trabajo para asistir a un asunto aprobado por el Sindicato.

5. La notificación del Empleador de las horas extras requeridas fuera del turno semanal normal se anunciará al final del turno el día anterior al día no programado que se va a trabajar.
 - a. Para fines de horas extras diarias, siempre y cuando el empleador proporcione un aviso al final del turno previamente programado del empleado de que es necesario que el Empleado trabaje horas extras, se requerirán dichas horas extras.
 - b. Todas las horas extras programadas que no cumplan con el requerimiento de notificación anterior se considerarán voluntarias excepto en el caso de una emergencia más allá del control de la gerencia, tal como una descompostura del equipo y un clima excepcionalmente inclemente.

ARTÍCULO 15 - SUSPENSION TEMPORAL Y LLAMADA PARA REGRESAR A TRABAJAR

1. Todas las suspensiones temporales y llamadas para regresar a trabajar se harán en el orden siguiente:
 - a. Primero, los empleados temporales serán suspendidos.
 - b. Segundo, los empleados a prueba.
 - c. Finalmente, el empleado con menor señoría en la planta en orden inverso de su señoría.
 - d. Los empleados que permanezcan en la planta pero no se necesiten en su empleo actual se moverían para proporcionar personal en las vacantes de empleo por orden de señoría y la persona con más señoría tendría la primera opción y así sucesivamente hasta llenar todos los puestos.
2. Los empleados pueden solicitar la presencia del Representante de Taller cuando se les comuniquen las suspensiones. Un empleado con señoría puede ofrecer aceptar la suspensión temporal sin perjudicar sus derechos bajo la norma de llamada para regresar a trabajar. Una vez que ha optado por una suspensión temporal, dicho empleado debe permanecer sin trabajar por la duración de la suspensión.
3. El empleador hará disponible al empleado afectado un aviso de la suspensión temporal para el medio día del día anterior a la suspensión, si es factible; de lo contrario, el aviso se hará disponible el día de dicha suspensión.
4. Las suspensiones temporales y llamadas para regresar a trabajar se decidirán por señoría, sin importar el turno, con una sola lista de señoría.
5. Se considerará que los representantes de taller tienen más señoría que otros Empleados durante una suspensión temporal o llamada para regresar a trabajar.
6. Los empleados que sean llamados para regresar a trabajar retendrán su señoría original para fines de aumentos de sueldo y beneficios contractuales (excluyendo días festivos) por un período de no más de un (1) año. Empleados llamados de regreso a trabajar después de un descanso permanente recibirán una cantidad proporcionada de "No Fault".

ARTÍCULO 16 – DISPOSICIÓN DE NO HUELGAS

1. El Sindicato acepta que no convocará, autorizará, o ratificará una huelga o interrupción de trabajo durante la vigencia de este Acuerdo, excepto que el Empleador no se presente a Arbitraje o cumpla con la decisión del Árbitro. Si llegara a ocurrir una huelga o interrupción de trabajo no autorizados por parte de los Empleados amparados, el Sindicato se compromete, dentro de veinticuatro (24) horas después de recibir un aviso del mismo por parte del Empleador, solamente a intentar, por todos los medios y de buena fe, ocasionar que los Empleados amparados que han dejado de trabajar, regresen a su trabajo. Si los Empleados no regresan a trabajar dentro de dichas veinticuatro (24) horas, el Empleador puede, a su criterio, considerar que todos o cualquiera de los Empleados han abandonado su empleo. Si el Empleador vuelve a contratar a cualquiera de dichos Empleados, deberá contratar a todos ellos, y tratarlos igual y no discriminar entre ellos.
2. El cumplimiento de buena fe de parte del Sindicato con esta disposición se considerará un cumplimiento completo de las obligaciones del Sindicato conforme a este documento.
3. Como una alternativa a presentar el asunto a un Arbitraje, de acuerdo con el Artículo 19 del mismo, el Empleador también tendrá la opción de terminar este Acuerdo si el Sindicato no cumple con este Párrafo.

ARTÍCULO 17 – DISPOSICIÓN DE NO CIERRES PATRONALES

1. El Empleador acepta que no ordenará, autorizará, o ratificará un cierre patronal durante la vigencia de este Acuerdo. Si el Empleador causa un cierre patronal, o si resultase un cierre patronal por cualquier otra razón, el Sindicato proporcionará un aviso del mismo al Empleador. Por consiguiente, el Empleador se compromete, dentro de veinticuatro (24) horas después de recibir dicho aviso del mismo, solamente a intentar por todos los medios y de buena fe a terminar el cierre patronal y ocasionar el reemplazo de los Empleados.
2. Si el Empleador no lo hace así dentro de veinticuatro (24) horas, el Sindicato, al no llegar a un Acuerdo con el Empleador, tendrá la opción de terminar este Acuerdo con respecto al Empleador, o de presentar el asunto a Arbitraje conforme al Artículo 19 de Arbitraje del mismo.

ARTÍCULO 18 – PROCEDIMIENTO DE AGRAVIOS

1. Las partes reconocen que es deseable un arreglo rápido de los agravios; por lo tanto, si se presenta alguna diferencia tocante a la interpretación, aplicación, realización u operación de este Acuerdo, el Socio y Supervisor intentarán resolver dicha diferencia. Si no se resuelve la diferencia, la Unión notificará a la gerencia de un agravio entre siete (7) días calendarios desde el día que tuvo conocimiento del agravio.

2. Se permitirá que un Representante de Taller se comunique con un Socio para fines de asuntos del Sindicato cuando el Representante de Taller considere dicho contacto necesario. Se notificará al Representante de Taller en el mismo día antes del final de su turno que un Socio tiene una posible queja, la cual el Socio desea discutir con el Representante de Taller. Los Representantes de Taller notificarán a sus propios Supervisores antes de salir de su sección, y el permiso para hacerlo no se rechazará irrazonablemente. También notificarán al Supervisor en el departamento que está de visita antes de comunicarse con el Socio. Si la salida del Representante de Taller puede ocasionar una interferencia seria con las operaciones, el Supervisor hará arreglos para que el Representante de Taller deje su trabajo tan pronto como sea factible.
3. Para fines de este Artículo, los asuntos del Sindicato se definen que significan la investigación de un problema relacionado con los salarios, horas de empleo, o cualquier otra condición de empleo.
4. Queja Paso #1
El Representante de Taller, Socio, Supervisor inmediato designado o los Designado(s) de la Compañía tratarán y discutirán oralmente la queja. Después de una discusión oral el Designado de la Compañía dará su posición acerca de la queja al Quejoso y el Representante de Taller designado dentro de cinco (5) días hábiles. Si la respuesta del primer paso no es satisfactoria, entonces dentro de dos (2) días hábiles después de recibir la respuesta, la queja se reducirá a un escrito y copias proporcionadas al Designado de la Compañía. Si la respuesta de la Gerencia no se da al Representante de Taller designado y al Asociado al mismo tiempo, el periodo para reducir la queja a un escrito comenzará con el ultimo recibo de la respuesta de la Gerencia.
5. Queja Paso #2
Si no se llega a una resolución satisfactoria en el Paso #1, se programará una reunión con el Representante de Taller Principal, Representante de Taller designado, Socio, y Designado(s) de la Compañía. La reunión se llevará a cabo dentro de cinco (5) días hábiles después de recibir la queja por escrito. El designado de la Compañía dará una respuesta por escrito a la queja, dentro de cinco (5) días hábiles, al Representante de Taller Principal.
6. Queja Paso #3
Si no se llega a una resolución satisfactoria en el Paso #2, se programará una reunión dentro de diez (10) días hábiles, a menos que se extienda mutuamente, con el designado de la Unión y la Gerencia dará la respuesta final a la queja dentro de cinco (5) días hábiles a partir de la fecha de la reunión a menos que las partes acepten mutuamente una extensión de tiempo.
7. Pre-Arbitration

La Unión puede programar una reunión previa de arbitraje con un representante del empleador que tiene la autoridad para tomar una decisión dentro de los cinco 5 días si la Unión decide tomar un caso a arbitraje.

Habrará un secuencial numérico de sistema de seguimiento para las quejas y solicitud de información.

Por ejemplo, las quejas se iniciará con el año 2014 y la cantidad numérica de la queja, 2014-001, 2014-002, 2014-003, etc.

8. Los límites de tiempo indicados dentro del procedimiento de quejas prevalecerán a menos que haya un acuerdo mutuo entre las partes a lo contrario.
9. La contestación a una queja por parte de la Gerencia en cualquier paso se considerará final, y la queja se cerrará, si no se avanza oportunamente al siguiente paso. Si la Gerencia o el Sindicato no actúan dentro de los límites de tiempo declarados anteriormente ocasionará que la queja se pase directamente al paso siguiente en el procedimiento de quejas siempre y cuando; no obstante, que las referencias para Arbitraje se hagan dentro del período de tiempo aquí declarado.
10. La fecha de vigencia de cualquier arreglo a consecuencia de la resolución de cualquier queja no deberá exceder de treinta (30) días hábiles antes de la fecha del registro de la queja.
11. Con respecto a los despidos que resulten debido a este Acuerdo, el Sindicato puede presentar dicha queja de despido directamente al paso tres (3) del procedimiento de quejas dentro de cinco (5) días hábiles de la acción que ocasionó dicho despido. Se programará una reunión dentro de diez (10) días hábiles, a menos que se extienda mutuamente, con el Designado de la Unión y Designado de la Compañía. La respuesta final de la Gerencia a la queja se dará dentro de cinco (5) días hábiles a partir de la fecha de la reunión a menos que las partes acepten mutuamente una extensión de tiempo.

ARTÍCULO 19- ARBITRAJE

1. Cualquier solicitud para un Arbitraje deberá hacerse por parte del Sindicato o el Empleador dentro de quince (15) días hábiles después de la respuesta del Empleador en el tercer (3er) paso del procedimiento de quejas. Si el Sindicato o el Empleador no hacen una petición para un Arbitraje durante dicho período de quince (15) días hábiles después, se considerará que ambas partes han renunciado a su derecho de hacer dicha petición y por consiguiente la queja se cerrará para todo propósito. Las quejas sin resolverse deben presentarse a un Árbitro designado por ambas partes. Si las partes no pueden designar conjuntamente un Árbitro, el Árbitro será seleccionado por un grupo de siete (7) Árbitros, proporcionados por el Servicio Federal de Mediaciones y Conciliaciones (FMCS). El Árbitro no tendrá el poder para añadir o sustraer, o de alguna otra forma modificar ninguno de los términos del Acuerdo. El Árbitro deberá entregar una decisión por escrito dentro de treinta (30) días de la conclusión de la audiencia, explicando la base de su decisión. La decisión o fallo del Árbitro será final,

obligatoria, y decisiva sobre las partes y se hará cumplir en un tribunal de jurisdicción competente. El costo del Arbitraje será compartido igualmente por ambas partes.

2. Excepto que se disponga expresamente lo contrario en este Acuerdo, las partes tienen la intención y aceptan que el procedimiento establecido en este Acuerdo para el arreglo de disputas será la manera exclusiva para determinar todas las disputas, reclamos, o quejas aquí especificadas, incluyendo arbitrariedad, expresamente incluyendo toda huelga, cierre patronal, y cualquier y toda reclamación, demanda, o acto que surja de los mismos. Siempre y cuando este Acuerdo no se haya terminado conforme a sus términos, ninguna de las partes deberá instituir ningún proceso en un tribunal de ley o equidad que no sea imponer un arbitraje, conforme se estipula en este Acuerdo, o hacer cumplir un fallo de un Árbitro. Esta disposición será una defensa completa a cualquier acción instituida contraria a este Acuerdo.

ARTÍCULO 20 – DEDUCCIÓN DE CUOTAS DEL CHEQUE

1. El Empleador, cuando un Empleado individual se lo autorice legalmente de esa manera por escrito, acepta deducir semanalmente las cuotas de servicio del sueldo o salario de dichos Empleados y remitir las mismas al Sindicato, no menos de una vez por mes, para el día catorce (14) del mes siguiente.
2. Las cantidades que de esta manera deduzca el Empleador serán retenidas por éste en un fideicomiso para beneficio del Sindicato.

ARTÍCULO 21 – PERMISO DE AUSENCIA

1. El Empleador concederá un permiso de ausencia sin sueldo a un Empleado debido a las razones estipuladas y definidas en el Decreto de Licencia Médica y Familiar (FMLA) pero no para otros asuntos se puede tomar intermitentemente hasta por doce (12) semanas de trabajo en un período de doce (12) meses. Para tener derecho a un permiso de FMLA un Empleado debe haber trabajado 1,250 horas durante el período antes de la petición de la ausencia. Y debe haber trabajado para el Empleador por un total de doce (12) meses.
2. Las solicitudes de permiso de ausencia sin sueldo para asuntos personales válidos no se concederán por menos de una semana (1) ni más de treinta (30) días del calendario, excepto que a criterio del Empleador se pueda renovar por un período adicional de treinta (30) días. Los Empleados deben ser contratados por lo menos noventa (90) días para ser elegibles para dicho permiso de ausencia. Toda petición semejante será por escrito por parte del empleado con la aprobación escrita del Empleador, y dicha aprobación no se negará irrazonablemente, pero se basará en las necesidades actuales del negocio.
3. Los Empleados serán responsables de las contribuciones continuas al pago de la prima durante el período de su permiso de ausencia. Dichos pagos serán colectados a el regreso al trabajo del empleado.

4. El empleador permitirá a los padres, abuelos y guardianes tomar tiempo del trabajo para participar en la escuela de sus hijos o las actividades de cuidado del niño. El empleado puede tomar cuarenta 40 horas por año con hasta ocho 8 horas al mes.
5. Al empleador con notificación por la Unión de no menos de siete 7 días concederá tiempo libre para los empleados designados asistir a convenciones sindicales, conferencias o realizar otro especificado negocio de Unión, y que deben acordar la compañía y la unión.

PERMISO DE AUSENCIA MILITAR

- a. El Empleador proporcionará un diferencial de pago para evitar que un Empleado activo incurra en una pérdida de salario mientras cumpla con su Servicio de Reserva Militar por hasta dos (2) semanas y/o Servicio Activo Temporal por hasta dos (2) semanas.
- b. El Empleado que sea llamado para el servicio de reserva o servicio activo debe presentar al empleador sus órdenes militares antes del permiso de ausencia y completar el formulario de Solicitud de Permiso de Ausencia de la Compañía. Al regresar a trabajar después del permiso, el empleado debe presentar documentos de nómina de pago militar para que el empleador pueda calcular la diferencia de pago.
- c. El Empleador y el Empleado serán regidos por las reglamentos Federales y Estatales correspondientes.

ARTÍCULO 22- ASISTENCIA SIN CULPA

Durante la vigencia de este Acuerdo, habrá una norma de Asistencia Sin Culpa en efecto bajo la cual los Empleados se pueden ausentar según se declara a continuación.

1. Por doce (12) días en un período de doce meses sin expresar la razón o sin que se les requiera que presenten una nota del doctor. Incluidos en los doce (12) días habrá cuatro (4) días que podrán tomarse en segmentos de una hora.
2. A un Empleado que llega tarde a trabajar o sale temprano se le cobrará un segmento de una hora. A partir de entonces, cualquier tardanza resultará en un cobro de un día completo en contra del Empleado. El mismo método de aplicar tiempo Sin Culpa se usará por salir del trabajo antes de que se termine el turno.
3. Para ausencias de más de cuatro (4) horas y menos de un día completo, no se requerirá que un Empleado use segmentos sino que en su lugar escoja usar un día Sin Culpa a su elección.
4. Los permisos de ausencia aprobados, así como VTO (solicitados por el Empleador), asuntos del Sindicato, recibo de una citación para atestiguar como testigo, y días de beneficio con sueldo serán excluidas del programa de Asistencia Sin Culpa.

5. Se cobrará una ausencia por cualquier tiempo fuera del establecimiento no cubierto en el Párrafo 4 anterior.
6. Un despido por ausentismo ocurrirá el treceavo (13avo) día de la ausencia.
7. Cualquier ausencia de tres (3) días consecutivos, sin que el Empleado llame, se considerará una renuncia voluntaria.
8. Los doce (12) días de ausencias Sin Falta se aplicarán de forma prorrateada. Los Empleados contratados después de firmar este Acuerdo tendrán derecho a, después de completar treinta (30) días de empleo, doce (12) días de ausencia Sin Falta.

ARTÍCULO 23 – BENEFICIOS DE PENSIÓN

1. El Empleador contribuirá al Fondo Nacional de Jubilación (NRF) una cantidad según se especifique para cada Empleado cubierto, más las cantidades de contribución mínima acordadas por el Empleador y requeridas por el Plan de Rehabilitación del Fondo durante la vigencia del Acuerdo.
2. El Empleador acepta firmar e incorporar por referencia a este Acuerdo, el Acuerdo Suplementario necesario para la participación al fondo.
3. Los Fiduciarios pueden en cualquier momento pedir que un representante debidamente autorizado haga una auditoria de la nómina de pago y salarios, así como otros expedientes financieros relevantes de un Empleador relacionados con dichas contribuciones y/o reportes.
4. Además de cualquier otro remedio al que el Sindicato o el fondo pueda tener derecho, si el Empleador ha dejado de hacer pagos por uno o más meses, él deberá pagar una tasa de interés razonable, retroactiva a la fecha pagadera, según la fijen los fiduciarios en el dinero pagadero al Fondo a partir de la fecha en que se vencía el pago a la fecha cuando se haga el pago, junto con todos los gastos de cobro y cuotas legales.

ARTÍCULO 24 – BENEFICIOS DE ATENCIÓN MÉDICA

1. A partir del 1º de Agosto del 2020 y durante toda la vigencia de este Acuerdo, el Empleador mantendrá programas de beneficios médicos actuales (Opción A-Plus, Opción 400 y Consumers Choice), para todos los Empleados elegibles que han sido contratados por lo menos noventa (90) días del calendario y amparados por este Acuerdo. El Empleador proporcionará los beneficios antes mencionados descritos en los documentos del Resumen del Plan y el Empleador pagará los mismos, con contribuciones de prima semanales pagadas por los Empleados de la manera siguiente:

<u>Plan</u>		<u>Año 1</u>	<u>Año 2</u>	<u>Año 3</u>
Option 400*	Soltero	\$26.40	27.70	29.10

	Familiar	\$72.75	76.40	80.20
Consumer's Choice	Soltero	\$10.00	11.50	13.00
	Familiar	\$40.00	42.50	44.50
Option A+	Soltero	\$38.20	40.10	42.10
	Familiar	\$108.80	114.20	119.90
Dental	Soltero	\$4.50	4.50	4.50
	Familiar	\$10.00	10.00	10.00
Vision**	Soltero	\$1.08		
	Familiar	\$2.97		

* El plan Option 400 está cerrado para nuevos afiliados. Si los Asociados ya están inscritos, la cobertura simplemente continuará con las nuevas tarifas semanales.

** Las tarifas de visión están sujetas a las tarifas de la compañía proveedora.

a. Opción A-Plus

Los medicamentos con receta se pueden obtener con una tarjeta para medicamentos con receta con un copago de \$10.00 para medicamentos genéricos, un copago de \$25.00 por nombres de marca conocida, y un copago para medicamentos de forma prescrita de \$40.00 para una provisión de hasta 30 días. También hay un programa de medicamentos con receta de pedido por correo disponible bajo el cual se puede obtener una provisión de 90 días de medicamentos genéricos por un copago de \$20.00, los medicamentos de marca conocida se pueden obtener con un copago de \$50.00 y medicamentos de forma prescrita se pueden obtener con un copago de \$80.00.

b. Opción 400

(1) Con vigencia del 1º de Agosto del 2017, la contribución semanal del Empleado será de \$21.60 por cobertura individual y \$59.40 por cobertura familiar.

(2) Con vigencia del 1º de Agosto del 2018, la contribución semanal del Empleado será de \$23.30 por cobertura individual y \$64.15 por cobertura familiar.

(3) Con vigencia del 1º de Agosto del 2016, la contribución semanal del Empleado será de \$25.15 por cobertura individual y \$69.30 por cobertura familiar

Incluido en la Opción 400, un copago de \$10.00 para medicamentos genéricos, un copago de \$25.00 por nombres de marca conocida, y un copago para medicamentos de forma prescrita de \$40.00 para una provisión de hasta 30 días.

c. Consumer's Choice Plan

- (1) Con vigencia del 1º de Agosto del 2017, la contribución semanal del Empleado será de \$8.25 por cobertura individual y \$33.90 por cobertura familiar.
 - (2) Con vigencia del 1º de Agosto del 2018, la contribución semanal del Empleado será de \$8.90 por cobertura individual y \$36.60 por cobertura familiar.
 - (3) Con vigencia del 1º de Agosto del 2019, la contribución semanal del Empleado será de \$9.60 por cobertura individual y \$39.50 por cobertura familiar
2. Dental. La cobertura máxima anual por persona es de \$1,500.
 4. Cuidado de la Vista. Este programa ofrece marcos de anteojos, lentes, y exámenes de la vista.
 5. Seguro de Vida. El Empleador proporcionará Seguro de Vida en forma de seguro temporal durante el término de este Acuerdo a la tarifa de una vez (1X) el salario de tiempo continuo anual. Es sin costo para el Empleado. Los empleados serán elegibles para el seguro de vida básico en el mismo día que llegan a ser elegibles para todos los demás beneficios (90 días) y deben emplearse activamente.
 6. LTD. LTD (discapacidad a largo plazo) proporciona a los asociados el 60% del pago si están discapacitados por más de seis meses. Los asociados pueden ser elegibles para cobrar LTD hasta los 65 años, siempre que estén continuamente discapacitados médicamente debido a una lesión o enfermedad (si están discapacitados después de los 60 años, la duración de los beneficios puede variar). Las tarifas de los asociados dependen de la edad y el salario y están sujetas a las tarifas del proveedor y las disposiciones generales del plan.

ARTÍCULO 25 - LUTO

En caso de una muerte en la familia inmediata de un empleado, ej.: un padre(madre), esposo(a), hermano(a), hijo(a)(incluyendo hijastros), nietos, abuelos del empleado, suegro(a) del empleado, el empleado tiene derecho a un permiso de ausencia para asistir a un funeral si ha sido contratado por el empleador por lo menos treinta (30) días. Un empleado es elegible para recibir cinco (5) días hábiles de permiso para un funeral, además del día de notificación si el empleado está trabajando ese día. Dichos días deben tomarse entre el día de la notificación de la muerte y el día después del funeral. Al empleado se le pagará por sus horas de trabajo de tiempo continuo programadas normalmente durante el permiso de ausencia para un funeral.

ARTÍCULO 26 - PERMISO PARA SER MIEMBRO DE UN JURADO

Si un Empleado es llamado para ser miembro de un jurado, el Empleador compensará la diferencia entre el pago para ser miembro de un jurado y su tarifa de sueldo base regular hasta treinta (30) días del calendario. Para tener derecho a sueldo para ser miembro de un jurado un Empleado debe haber completado treinta (30) días de empleo continuo y presentar su talonario de miembro de un jurado a su Supervisor.

ARTÍCULO 27 – DESPIDOS Y MEDIDAS DISCIPLINARIAS

1. No se despedirá o se darán medidas disciplinarias a ningún Empleado amparado por este Acuerdo excepto por una causa justa, salvo que ese despido sumario se a consecuencia de actos que incluyan, pero no estén limitados a intoxicación, mala conducta flagrante, insubordinación, posesión, venta o uso ilegal de sustancias o alcohol u objetos tales como armas de fuego u otras armas, robo, y por ausencias no reportadas, sin excusa de tres (3) días de trabajo programados consecutivos. Todas las medidas disciplinarias deben ser administradas de una manera oportuna y se deben proporcionar copias de dichas medidas disciplinarias al Sindicato.
2. Excepto por las disposiciones declaradas en el Párrafo 1, ningún Empleado será despedido después de completar noventa (90) días del período de prueba sin la aplicación de pasos disciplinarios como se declara a continuación:

Rendimiento y Conducta:

<u>Primera ofensa:</u>	Primera advertencia escrita
<u>Segunda ofensa:</u>	Segunda advertencia escrita
<u>Tercera ofensa:</u>	Advertencia escrita final
<u>Cuarta ofensa:</u>	Despido

3. Una causa justa para la aplicación de los pasos disciplinarios deberá incluir casos demostrables de errores en el trabajo, incompetencia, o violación de las reglas y reglamentos publicados que no sean aquellos que puedan resultar en un despido sumario.
4. Si se presenta una disputa o diferencia tocante a que si el despido o medida disciplinaria fue por una causa justa o no, el asunto deberá presentarse a Arbitraje según se dispone aquí. Si el Árbitro encuentra que el Empleado fue despedido sin causa justa, él puede ordenar una reincorporación, y puede solicitar el pago de atraso de sueldo por dicha cantidad según, a su juicio, las circunstancias lo justifiquen.
5. La advertencia más vieja en el expediente del Empleado será eliminada si el Empleado completa seis (6) meses de empleo libres de advertencias. Las advertencias que tengan más de doce (12) meses permanecerán en el expediente, pero no se usarán en pasos de medidas disciplinarias progresivas.

ARTÍCULO 28 – REPRESENTANTE DE TALLER Y COMITÉ

1. El Sindicato tendrá el derecho de certificar al Empleador los Empleados que serán designados como Representantes de Taller y los otros Empleados que serán designados como miembros del Comité del Taller.
2. El número combinado de Representantes de Taller y personas del Comité del Taller será determinado conjuntamente por el Sindicato y el Empleador.
3. Los Empleados deben solicitar la presencia de un Representante de Taller si deciden tener representación durante la discusión de una queja, despido o entrevista de

investigación. A los Empleados se les notificarán sus derechos de tener un Representante de Taller presente durante la discusión de una queja, despido o entrevista de investigación.

4. Los Representantes de Taller no pueden realizar asuntos del Sindicato que no sea la investigación y manejo de quejas durante las horas de trabajo y notificarán a sus Supervisores quienes no rechazarán irrazonablemente un permiso para abandonar su área de trabajo para dicho propósito. Los Representantes de Taller notificarán a sus Supervisores al regresar a su área de trabajo.
5. El empleador se encargará de que todos los nuevos miembros de Unión contratados asisten a una orientación de Unión en tiempo de compañía y en el lugar de trabajo, la junta será de no más de treinta 30 minutos, después de que el empleado ha superado el periodo de prueba. Tal orientación se programará en consulta con el representante de la Unión y jefe sindical

ARTÍCULO 29 – DERECHO PARA VISITAR

A los representantes del Sindicato se les permitirá acceso libre al establecimiento donde los miembros trabajan, con el fin de observar si se mantienen las condiciones de este Acuerdo, y para cualquier otro propósito razonable que surja de la operación de este Acuerdo, siempre y cuando no haya interferencia con los negocios del Empleador.

ARTÍCULO 30 – HUELGAS DE LOS AFILIADOS DE Workers United

No se considerará una violación de este Acuerdo por parte del Sindicato o cualquier Empleado individual de la Unidad de Negociación, si algún Empleado de la Unidad de Negociación se rehúsa a entrar al establecimiento del Empleador en contra del cual un socio del Sindicato Workers United, Western States Regional Joint Board, SEIU representando el establecimiento de otro Empleador, está realizando una huelga auténtica.

ARTÍCULO 31.- EXAMINACIÓN DE EXPEDIENTES

El Sindicato tendrá el derecho a toda hora razonable y con un aviso razonable al Empleador de investigar solamente dichos libros y registros del Empleador que sean necesarios para determinar si se está cumpliendo por completo con las disposiciones de este Acuerdo. El Empleador tendrá el derecho de que su representante acompañe al representante del Sindicato por razones de dicha investigación. Un Árbitro tendrá el derecho, bajo su propia solicitud, de instituir dicha investigación.

ARTÍCULO 32 – NO DISCRIMINACIÓN

No habrá ninguna discriminación al contratar o en los términos y condiciones de empleo debido a la raza, credo, color, nacionalidad, religión, sexo, edad, orientación sexual o un impedimento o incapacidad no relacionados con el trabajo. A un Empleado sin ninguna habilidad o una habilidad limitada para hablar inglés se le informará su derecho a tener un traductor cuando presente una queja o cuando esté sujeto a una medida disciplinaria.

Es contra la política de la empresa a basar sus decisiones relacionadas con el empleo de la raza del individuo, color, religión, sexo, embarazo, edad, origen nacional, ascendencia, orientación sexual, discapacidad, identidad de género o expresión, estado civil, situación militar, creencias políticas, o cualquier otra condición protegida legalmente bajo las leyes aplicables.

ARTÍCULO 33. – SALUD Y SEGURIDAD

Por medio de la presente se acepta que el Empleador y el Sindicato reconocen la importancia de la salud y seguridad de los Empleados. Para esa finalidad, habrá un Comité de Salud y Seguridad representativo (o comités para varios turnos, cuyo número de miembros será conjuntamente determinado pero que incluirá representantes de todos los turnos). El Comité se reunirá por lo menos cada trimestre. El Comité revisará incidentes de accidentes de trabajo y posibles riesgos de seguridad. El Comité, con base a su revisión, recomendará a la Gerencia formas y medios para mejorar la seguridad y/o las condiciones de trabajo. Maria Rivera, California District Manager, recibirá copias de la reunión de seguridad y las recomendaciones formuladas por la Comisión"

ARTÍCULO 34 - ANUNCIOS Y OFRECIMIENTOS DE EMPLEO

1. Todos los empleos de Operadores de Equipo Eléctrico se considerarán empleos de ofrecimiento. Todos los empleos regulares y de conductores de reserva se ofrecerán a la fuerza laboral con base a la señoría.
2. Los Empleados no deberán tener un advertencia en los últimos tres (3) meses antes de la fecha de vencimiento del ofrecimiento del trabajo.
 - a. Los Empleados no deben tener restricciones o limitaciones documentadas que puedan impedirles que realicen las funciones del trabajo ofrecido con o sin un alojamiento razonable.
 - b. Los trabajos ofrecidos se darán con base a la señoría. Al Empleado solicitando trabajo que tenga más señoría se le concederá la oportunidad de que reciba capacitación para el trabajo ofrecido excepto en condiciones obvias que puedan impedir la habilidad del Empleado para realizar el trabajo ofrecido con o sin adaptaciones razonables. El Sindicato deberá aceptar la decisión con respecto a la inhabilidad del Empleado. Si la señoría de dos o más Empleados solicitando un ofrecimiento de empleo es la misma, el ofrecimiento se concederá por selección al azar, ej.: lotería. Se proporcionarán al Sindicato copias de todos los ofrecimientos, notificaciones cuando se concedan los ofrecimientos y fechas de señoría de todos los interesados.
 - c. A un empleado con capacitación como reserva con los requisitos necesarios se le dará la primera opción de una vacante en el trabajo ofrecido apropiado en orden de señoría. Si la persona de reserva rechaza la oferta, el empleo se ofrecerá de acuerdo con los procedimientos regulares.

3. A los Empleados seleccionados para un puesto ofrecido se les dará un período de prueba de treinta (30) días de trabajo a ser completado dentro de noventa (90) días del calendario. Cada Empleado será evaluado durante, y al terminar el período de entrenamiento.

- a. A un Empleado que no cumpla con los estándares durante o al terminar el entrenamiento no se le concederá el empleo ofrecido.

ARTÍCULO 35.- PRERROGATIVAS DE LA GERENCIA

Excepto según se disponga de otra manera expresamente en este Acuerdo, nada de lo aquí contenido se considerará que limita al Empleador de ninguna forma en el ejercicio de las funciones regulares y acostumbradas de administración, incluyendo la creación en conexión con el mismo, de dichas reglas razonables relacionadas con las operaciones del establecimiento según se considere aconsejable.

ARTÍCULO 36.- INVALIDÉZ DE UNA PARTE DEL ACUERDO

Se entiende y se acepta que si alguna disposición de este Acuerdo, o la aplicación de dicha disposición a alguna persona o circunstancia, se considerara inválida, el resto de este Acuerdo, o la aplicación de dicha disposición a otras personas o circunstancias, no se afectará de ese modo, sino que continuará separadamente e individualmente con toda su fuerza y efecto. Con respecto a cualquier disposición considerada inválida, las partes se reunirán con la finalidad de acordar una disposición suplente.

ARTÍCULO 37 – VENCIMIENTO Y RENOVACIÓN

Este Acuerdo tendrá vigencia del 1º de Agosto del 2020, hasta e incluyendo el día 31 de julio del 2023, y continuará año con año a partir de entonces, a menos que alguna de las partes proporcione un aviso por escrito a la otra parte por lo menos sesenta (60) días antes de la fecha de vencimiento o por lo menos sesenta (60) días antes de cualquier año posterior o subsiguiente de su deseo de alterar, enmendar, o terminar este Acuerdo.

En TESTIMONIO DE LO CUAL, las partes han ocasionado que este Acuerdo se firme a partir de la fecha hasta ahora declarada por sus representantes debidamente autorizados.

NBC Nevada/Merchants, INC.
[Firma] Pamela Yates, AVP Field Human Resources

Western States Regional Joint Board
[Firma] Jack Mahoney, Secretario Tesorero

Comité Negociador de la Unión: Carla Lovely-Brown, Sandra Gallardo, Lorena Guillen,
Lourdes Posadas

CARTA DE ACUERDO SOBRE AJUSTES SALARIOS.

1. **Ajuste de una sola vez.** A partir del 1 de agosto de 2020, todos los empleados que hayan completado 90 días de empleo se incrementarán a una tarifa por hora de \$15.50. Los empleados que no hayan completado los 30 días al 1 de agosto de 2020, se incrementarán a \$15.25 al completar los 30 días, y los empleados que no hayan completado los 90 días al 1 de agosto de 2020, se incrementarán a \$15.50 al completar los 90 días. Cualquier otro aumento, prima y diferenciales aplicables en el Acuerdo se aplicarán después de los aumentos en este párrafo. El Empleador y el Sindicato se reunirán antes de la implementación de cualquier cambio futuro en la tasa de pago de contratación.

2. **Ajustes de señoría.** Las partes acuerdan que a partir del 1 de agosto de 2020, la tarifa de pago por hora para los empleados con el año de contratación indicado se incrementará de la siguiente manera:
 - a. Contratado 2018: \$0.40 por hora
 - b. Contratado en 2016, 2017: \$0.45 por hora
 - c. Contratado antes de 2016: \$0.50 por hora

Para el Empleador:
[Firma] Pamela Yates, AVP Field Human Resources

Para la Unión:
[Firma] Jack Mahoney, Secretario Tesorero